



Team Diversiteit & Inclusie voor de Banenafspraken Optimale plaatsing met een duurzaam resultaat

Mate van geschiktheid van takenpakketten voor de Banenafspraken

Om aan de voorkant van een takenpakket te kunnen bepalen of deze mogelijk geschikt is voor een kandidaat met een doelgroep registratie, is het goed om enige basiskennis paraat te hebben. Middels dit document willen we daar graag aan bijdragen.

Vier vragen zijn cruciaal om primair te bepalen of het takenpakket geschikt kan zijn voor invulling vanuit de Banenafspraken:

1. Is er voldoende tijd/ruimte om iemand met een arbeidshandicap wat uitgebreider in te werken en/of te laten wennen?
2. Is er tijd genoeg om voor dit takenpakket kandidaten te vinden met een arbeidshandicap?
3. Is er draagvlak in het eigen team voor iemand met een arbeidshandicap of kan dit verantwoord worden gecreëerd?
4. Is er binnen het team een buddy of mentor die de kandidaat begeleiding wil bieden?

Indien het antwoord op bovenstaande vragen positief is, dan kan de recruiter Banenafspraken op korte termijn contact opnemen met de vacaturehouder, om onder andere antwoord te krijgen op onderstaande vragen:

- Is het mogelijk in te spelen op de behoefte van de kandidaat? Denk aan starten met minder uren of minder taken
- Is de werkplek in een kantoorruimte?
- Is het mogelijk een mentor/buddy toe te wijzen?
- Verwacht de leidinggevende zelf in de toekomst ondersteuning nodig te hebben bij het begeleiden van deze medewerker uit de Banenafspraken of heeft hij/zij daar al ervaring mee?
- Is het (ook in de toekomst) mogelijk om thuis te werken?
- Kan de kandidaat zijn/haar eigen tempo bepalen in het kader van deadlines?

Veel voorkomende takenpakketten waar Team Diversiteit & Inclusie op bemiddelt zijn:

- Administratief medewerker
- Financieel administratief medewerker
- Managementondersteuner
- Functioneel beheerder
- Programmeur
- Projectondersteuner
- Beleidsmedewerker
- Onderzoeker
- Communicatie medewerker

Bijlage: definities

Kandidaten

Wij bemiddelen kandidaten met niveau MBO4, HBO of WO, woonachtig in het hele land. Onze kandidaten duiden we vaak aan met verschillende benamingen: kandidaten uit de Banenafpraak, kandidaten met een doelgroep registratie of kandidaten met een arbeidshandicap.

Soorten beperkingen

We gaan uit van 4 hoofdcategorieën:

1. Fysiek beperkt
2. Zintuiglijk beperkt
3. Geestelijk beperkt
4. Verstandelijk beperkt

Ad 1 – Fysiek beperkt

Hieronder verstaan we mensen met een mobiele beperking, maar ook bijvoorbeeld mensen met reuma, geamputeerde of onvolgroeide lichaamsdelen, spasmes, enzovoort. Deze beperking houdt vaak in dat het bewegingsapparaat minder functioneert. Ook zien we vaak gerelateerde vermoeidheidsklachten. Kandidaten met een fysieke beperking komen in ons bestand niet heel vaak voor, tot nu toe naar schatting max 20%.

- **Benodigde faciliteiten/voorzieningen**

Voor een mobiele beperking dient de werkvloer meestal gelijkvloers/bereikbaar met een lift te zijn. Voor andere lichamelijke beperkingen zijn vaak fysieke aanpassingen van de werkplek nodig, dit kan via het UWV aangevraagd worden. Mobiele c.q. meeneembare aanpassingen vraagt de werknemer aan, vaste aanpassingen vraagt de werkgever aan.

- **Talent of eigenschap**

Als de fysieke aanpassingen gedaan zijn en rekening wordt gehouden met de belastbaarheid, kunnen deze werknemers vaak volwaardig functioneren (tenzij er veel pijnklachten en/of vermoeidheidsklachten zijn). Tevens zijn ze vaak extra gemotiveerd omdat werk voor hen niet vanzelfsprekend is.

Ad 2 – Zintuiglijk beperkt

Hieronder verstaan we met name kandidaten met een auditieve of visuele beperking. We behandelen deze hieronder apart, aangezien ze totaal verschillend zijn. In totaal is dit ook maximaal 20% van onze kandidaten.

Auditief beperkt

- **Benodigde faciliteiten/voorzieningen**

Communicatiemiddelen moeten afgestemd worden met de medewerker. Een medewerker met een auditieve beperking kan zelf een tolk inschakelen, hier hebben ze een tolkvoorziening voor. Dit kan of een schrijftolk of een gebarentolk zijn. Ook kan het handig zijn binnen het team meer middels mail of chatprogramma's te communiceren, hier kan een medewerker met een auditieve beperking volledig in meedraaien. Goed om te weten is dat een medewerker met een auditieve beperking zichzelf vaak niet als beperkt ziet, ze communiceren alleen anders. Ook zijn ze soms van nature wat wantrouwend, omdat ze niet alles mee krijgen. Wees alert op het uitleggen van lachsalvo's, zodat de medewerker

Team Diversiteit & Inclusie

voor advies en begeleiding ter bevordering van diversiteit en inclusie op de werkvloer

weet dat dat niet over hem/haar gaat en betrokken wordt bij de informatie. Als er belangrijk nieuws is om te delen, roep de medewerker dan persoonlijk bij je, zodat je zeker weet dat de medewerker deze informatie ook krijgt.

- **Talent of eigenschap**

Men zegt dat auditief beperkte mensen vaak een bovengemiddeld ruimtelijk inzicht hebben. Daarnaast kunnen ze zich vaak goed concentreren omdat ze geluid buiten kunnen sluiten. Tevens zijn ze vaak extra gemotiveerd omdat werk voor hen niet vanzelfsprekend is.

Visueel beperkt

- **Benodigde faciliteiten/voorzieningen**

Goed checken welke software medewerkers met een visueel beperking nodig hebben, omdat nou eenmaal niet alle visus software compatibel is met de beveiligde systemen van de overheid. Daarnaast checken hoe mobiel toegankelijk de werkplek is, niet te vaak veranderen omdat veel medewerkers met een visuele beperking een sterk geheugen hebben voor looproutes en als deze te vaak en onaangekondigd veranderen kan dit vervelend zijn.

- **Talent of eigenschap**

Door het ontbreken van visus is het auditieve vermogen vaak sterker ontwikkeld. Mensen met een visuele beperking kunnen bijvoorbeeld meer nuances oppikken aan de telefoon. Tevens zijn ze vaak extra gemotiveerd omdat werk voor hen niet vanzelfsprekend is.

Ad 3 – Geestelijk beperkt

Dit is verreweg het grootste en tevens meest diverse deel van onze (vaak hoogopgeleide) sollicitanten. De meest bekende voorbeelden van geestelijke beperkingen zijn: autisme, depressie, ptss, angst- en paniekstoornis, ADHD, persoonlijkheidsproblematiek (bijv. narcisme) en psychoses.

- **Benodigde faciliteiten/voorzieningen**

Uiteraard loopt dit erg uiteen, maar bijna altijd vinden deze medewerkers het fijn om een duidelijk takenpakket te hebben, structuur, een vorm van begeleiding en een vast aanspreekpunt. Voor het overige is het maatwerk. Voor bijna al deze mensen werkt het goed om het open over de stoornis te hebben en deze op een rustige en respectvolle wijze te bespreken. Hierbij gaat het vooral over ´wat heb je nodig´. Wel altijd van tevoren even verifiëren of het ok is om het er open over te hebben en respecteer de gewenste privacy. Ze weten zelf vaak heel goed wat ze nodig hebben, en worden ook vaak door een externe jobcoach begeleid, die waar nodig ook advies kan geven aan leidinggevende, mentor/buddy of betrokken collega's. Uiteraard kan Team Diversiteit & Inclusie hier ook in adviseren.

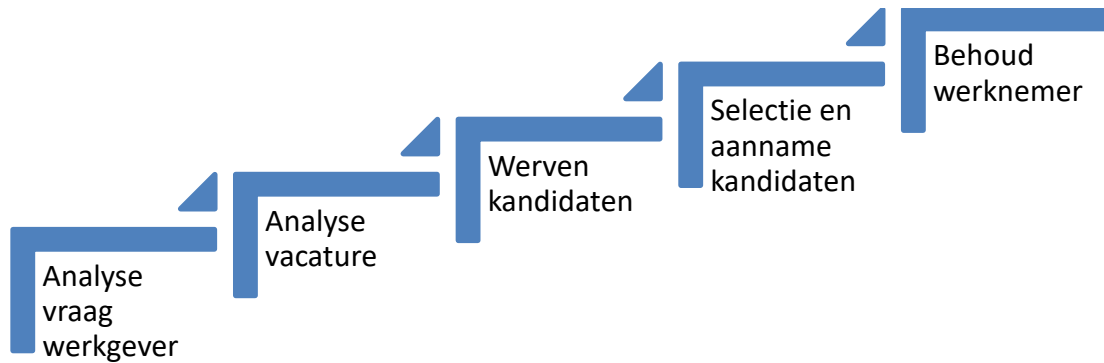
- **Talent of eigenschap**

Talenten voortkomend uit een geestelijke beperking zijn uiteraard heel verschillend. Een heel bekende is dat veel mensen met een Autisme Spectrum Stoornis vaak goed zijn in repeterende taken en een heel sterk oog voor detail hebben. Echter er zijn veel verschillende vormen en soorten van autisme, dus een uniforme aanname hierin is niet mogelijk. Ook hier blijft maatwerk altijd van essentieel belang. Wel zijn deze kandidaten vaak extra gemotiveerd omdat werk voor hen niet vanzelfsprekend is.

Ad 4 – Verstandelijk beperkt

Deze doelgroep bemiddelen wij bij de overheid niet, is vaak maximaal in staat tot arbeidsmatige dagbesteding, heeft daar veel begeleiding in nodig en loopt veelal via WMO-voorzieningen.

Proces W&S verloop binnen de Banenafpraak



W&S proces

Duurzame plaatsing is essentieel. Daarom is per takenpakket het volgende proces noodzakelijk voor een duurzaam positief resultaat, uitgaande van exclusieve takenpakketten voor de doelgroep (NB: per takenpakket wordt bekeken welke stappen in welke mate nodig zijn)

- Analyse vraag werkgever/leidinggevende
 - Intrinsieke behoefte ten aanzien Banenafpraak
 - Mate van begeleiding
 - Mate van draagvlak binnen de afdeling
- Analyse openstaand takenpakket
 - Mogelijkheid opbouw uren aantal
 - Ruimte voor aanpassing takenpakket in verband met fysieke of mentale beperkingen
 - Mogelijkheden voor jobcarving
- Werven kandidaten
 - Huidig kandidatenbestand Team Inclusief (ruim 200 personen)
 - Netwerk van aanbieders doelgroep
 - Werving via LinkedIn
- Selectie en aanname kandidaten
 - Recruiter begeleidt selectieproces, is vraagbaak en vertrouwenspersoon en draagt zorg voor de voortgang
 - Bij start werken is ons advies dat werkgever een mentor voor de nieuwe medewerker benoemt
 - Recruiter begeleidt werkgever hoe om te gaan met de beperking
 - Recruiter coördineert dat afspraken over mate van openheid ten aanzien van beperking gemaakt worden, ook ten aanzien van het team
- Duurzaam behoud nieuwe werknemer
 - Benoemen semipermanente buddy
 - Werkafspraken maken
 - Evaluatiemomenten