

# KANSKAART

Over de Banenafpraak bestaan allerlei misverstanden. Door het ontbreken van kennis, en koudwaterrees, schrikken organisaties er vaak voor terug om ermee te starten. Met deze kanskaart heeft u argumenten om vooroordelen om te buigen in kansen.

## 1 Er zijn geen geschikte kandidaten

Overheidsinstellingen zijn veelal kennisintensieve organisaties. Maar is dat reden genoeg om bij de Banenafpraak aan de zijlijn te blijven staan? Volgens ons niet. De doelgroep barst van het talent. Er zijn werkzoekenden met een arbeidsbeperking op alle opleidingsniveaus en met competenties die passen bij verschillende werkzaamheden. Een arbeidsbeperking kan bijvoorbeeld ook liggen in het aantal uren dat mensen achter elkaar kunnen werken of de eventueel benodigde, prikkelarme werkplek. Met een interne opleiding kunt u er, indien nodig, ook voor zorgen dat werknemers passende competenties ontwikkelen.



## 2 We hebben geen budget

Overheidsinstellingen kennen afgebakende budgetten voor afdelingen en teams. Daar is niet zomaar ruimte om nieuwe medewerkers aan te nemen. Maar is dat reden genoeg om bij de Banenafpraak aan de zijlijn te blijven staan? Volgens ons niet.

Elke medewerker met een beperking is voor een bepaald percentage productief. U betaalt alleen dat deel. Voor de lagere productiviteit ontvangt u een loonkostensubsidie. Ook kosten voor werkplekaanpassing en begeleiding kunt u vergoed krijgen. En met de no-riskpolis is eventuele uitval door ziekte verzekerd.

Inclusieve koplopers bij de overheid deden in veel gevallen een beroep op het centrale budget. Door medewerkers uit de doelgroep in eerste instantie bovenformatief aan te nemen, worden risico's afgedekt en zo creëert u draagvlak. (Groeps)detacheringen, bijvoorbeeld via SW-bedrijven, behoren ook tot de mogelijkheden.



VOUWLIJN

## 3 We hebben de geschikte functies uitbesteed

Overheidsinstellingen hebben een deel van hun taken uitbesteed aan externe dienstverleners. Maar is dat reden genoeg om bij de Banenafpraak aan de zijlijn te blijven staan? Volgens ons niet.

De veelzijdigheid van de doelgroep (zie 1) maakt dat passende functies door de gehele organisatie te vinden zijn. Soms met een klein beetje hulp: functies zijn ook geschikt te maken. Welke taken blijven nu altijd liggen? Welke taken vragen veel tijd van de huidige medewerkers, maar kunnen goed door iemand met een beperking gedaan worden? Bijvoorbeeld archiveren, voorraden aanvullen, materialen schoonmaken. Dit heet jobcarving. Het vermindert de werkdruk in uw team en biedt uw nieuwe werknemer een unieke kans.



## 4 We hebben geen tijd

Overheidsorganisaties zijn kennisintensieve, specialistische en resultaatgerichte instellingen. De Banenafpraak is slechts een van de vele onderwerpen waar medewerkers mee bezig zijn. Maar is dat reden genoeg om bij de Banenafpraak aan de zijlijn te blijven staan? Volgens ons niet.

Het werven en begeleiden van medewerkers kost natuurlijk tijd. Kandidaten uit de doelgroep zijn soms lastig te vinden. Maar er zijn talloze organisaties die u kunnen helpen bij vragen specifiek over de werving van mensen met een beperking. Bijvoorbeeld UWV's en uitzendbureaus. Kijk voor meer informatie op [www.opnaarde25000.nl](http://www.opnaarde25000.nl). Deze organisaties zoeken kandidaten, helpen met het aanvragen van subsidie.

Ondersteuning is ook beschikbaar voor de begeleiding. Het is zeker waar dat u in het begin tijd moet investeren om een goede werkwijze af te stemmen met een nieuwe werknemer. Interne of externe jobcoaches bieden ondersteuning. Na een goede inwerkperiode valt de tijdsinvestering mee. U heeft dan een loyale werknemer die weet wat er verwacht wordt en voor u en de organisatie door het vuur gaat. En dat levert op langere termijn tijdswinst op!



# KANSKAART

## 5 De regels zijn te ingewikkeld

Werkgevers die kansen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, krijgen te maken met verschillende wetten en regels. Maar is dat reden genoeg om bij de Banenafpraak aan de zijlijn te blijven staan? Volgens ons niet.

Er zijn volop mensen die u hierbij kunnen helpen. Vraag na welke regelingen er zijn bij het werkgeversservicepunt. Ook zijn er publieke en private partijen die u graag ondersteunen bij de aanvraag, bijvoorbeeld UWV en uitzendbureaus.



## 6 We hebben het al geprobeerd en dat is toen mislukt

Het kan altijd voorkomen dat een nieuwe medewerker niet in u organisatie past, of die nu een beperking heeft of niet. Maar is dat reden genoeg om bij de Banenafpraak aan de zijlijn te blijven staan? Volgens ons niet.

Analyseer waar het misging en hoe u dat de volgende keer kunt voorkomen. Met een zorgvuldige voorbereiding en goede begeleiding van uw nieuwe medewerker maakt u van een volgende match een succes. Maak gebruik van de ondersteuning die organisaties rondom de Banenafpraak bieden!



## 7 We missen draagvlak in de organisatie

Inclusie is het succesvolst als het wordt ondersteund door de gehele organisatie: van de directe collega's tot het bestuursniveau. Dat gaat niet niet altijd vanzelf. Maar is dat reden genoeg om bij de Banenafpraak aan de zijlijn te blijven staan? Volgens ons niet.

Onderzoek wijst uit dat medewerkers het waarderen als hun werkgever iemand met een arbeidsbeperking aanneemt. Zo toont een werkgever zijn maatschappelijke inzet. En in talloze voorbeelden is te lezen dat de nieuwe collega's vrijwel altijd worden opgenomen in de kring van collega's. Uiteindelijk verbeteren medewerkers met een beperking door hun inzet en loyaliteit vaak de resultaten en dragen ze bij aan een betere sfeer en communicatie!

