

EERSTE HULP BIJ INCLUSIEF WERKGEVEN, EEN SPOEDCURSUS

Door de banenafpraak en aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn veel bedrijven zich aan het oriënteren op werkgelegenheid creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Een mooie ontwikkeling! Helaas leidt dit nog niet tot de gewenste resultaten op het gebied van duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking.

Er zijn verschillende redenen waarom bedrijven en organisaties inclusief werkgeven belangrijk vinden. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat het bedrijf maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk vindt of omdat krapte op de arbeidsmarkt het bedrijf dwingt zich te richten op een andere doelgroep. Ongeacht de reden blijft het feit dat werken met deze doelgroep vraagt om ander beleid, een andere aanpak en andere (intensievere) begeleiding. En dat we met deze andere aanpak een hele interessante groep op de arbeidsmarkt aanspreken.

Helaas is dit niet altijd even makkelijk, want veel verschillende zaken vragen de aandacht van werkgevers. Daarbij zijn de meeste werkgevers niet gericht op exclusief werken met mensen met een arbeidsbeperking, maar misschien enkele medewerkers. Dat maakt het inhuren van een interne of externe jobcoach niet rendabel genoeg.

Begeleiding van deze doelgroep is helaas nog niet zo simpel en er komt vaak meer bij kijken dan gedacht.

Dus de vraag is, hoe doe je dit handig?

Om deze vraag te beantwoorden hebben we een spoedcursus ontwikkeld die op verschillende aspecten in gaat.

- ➔ kennis van de wet- en regelgeving die invloed hebben op inclusief leidinggeven
- ➔ wat betekent de beperking voor het gedrag van deze persoon
- ➔ Hoe kun je hierop inspelen van zowel het management als van de begeleiding op de werkvloer.

Hoewel het niet makkelijk is, is een goede begeleiding en relevante kennis van groot belang. Het zorgt voor een duurzame plaatsing, tevreden en gezonde werknemers, en daaropvolgend een goed lopende organisatie.

De spoedcursus bestaat uit een aantal avondtrainingen voor het management en een aantal dagdelen voor leidinggevendenden. Het geeft een idee over de inhoud, maar dit kan uiteraard naar de situatie van jouw organisatie worden aangepast.

De cursus zal gegeven worden volgens de groepsgewijze aanpak, dat naast een kosten-efficiënte opbrengst ook andere voordelen heeft. Namelijk dat alle neuzen intern dezelfde kant op komen te staan en *peer-learning* wordt gestimuleerd. Deze groepsgewijze aanpak is gebaseerd op de *evidence based* methode **SKILLS** en motiverende gespreksvoering, waarbij wetenschappelijke inzichten ten grondslag liggen en deze worden vertaald naar de praktijk.



Inhoud en programma

Hieronder staat een opzet van het programma. We passen dit natuurlijk aan op basis van de wensen en leerbehoeften van de organisatie.

Een gezamenlijke kick-off

Dagdeel 1: Hierin worden de verwachtingen en doelen van de cursus nader besproken. Daarnaast wordt er op deze avond aandacht besteed aan de wet- en regelgeving en wat deze betekent voor de verschillende professionals. Veel organisaties die inclusief werkgeven niet als primaire focus hebben, zijn niet volledig op de hoogte van alle wet- en regelgeving rondom dit thema. Niet meer dan logisch, maar wel heel erg handig én belangrijk.

Hierna splitsen de leidinggevendenden en de managers op en volgen beiden hun eigen programma. Wel krijgen beide groepen praktijkopdrachten mee die gericht zijn op het gezamenlijk oplossen van uitdagende praktijksituaties rondom inclusief werkgeverschap.

Voor leidinggevendenden

Dagdeel 2 & 3: Deze dag zullen we algemeen ingaan op gedragsverandering. Waar komt gedrag vandaan en uit welke elementen bestaat gedrag? Ook kijken we naar weerstand. Waarom vertoont uw medewerker weerstand en hoe kunt u hierop inspelen? We doen dit aan de hand van verschillende wetenschappelijke modellen die goed in de praktijk toepasbaar zijn.

Dagdeel 4: Voor dit dagdeel gaan we in op één of meer specifieke doelgroepen binnen de groep medewerkers met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om mensen met een ontwikkelingsstoornis, psychiatrische aandoeningen of somatische aandoeningen. Hier leert u wat deze stoornissen inhouden, hoe dit invloed heeft op werk en wat u als leidinggevende kan doen om uw medewerkers effectief kunt begeleiden.

Dagdeel 5: Dit dagdeel wordt er gekeken naar rolduidelijkheid en verwachtingen. Hoe gaat u om met de leidinggevende rol die u heeft naast de coachende rol? En hoe communiceert u met de rest van het team als de medewerker met een arbeidsbeperking een andere

aanpak vereist? Welke dilemma's loopt u tegenaan en hoe kunt u hier het beste mee omgaan?

Voor managers

Dagdeel 2: Het tweede dagdeel gaan we meer in op hoe u inclusief werkgeven faciliteert op de werkvloer. U weet nu wat de mogelijkheden zijn om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar uw leidinggevenden moeten tijd en ruimte krijgen voor de begeleiding van deze medewerkers. Tijdens deze sessie maken we een plan van aanpak: wat komt er allemaal bij kijken? En zullen we in discussie gaan over: neemt u dit op in beleid? Hoe gaat u ermee om als HR hier tegenin gaat? Wat voorziet u als lastige situaties hierin?

Dagdeel 3: Als manager is het handig om de basis te weten over wat u van uw leidinggevenden vraagt in de begeleiding van de medewerkers. Daarom leert u in een vogelvlucht aspecten over gedragsverandering en technieken die een leidinggevende in kan zetten op de werkvloer.

Gezamenlijke afsluiting

Tot slot is er een afsluitend dagdeel gezamenlijk. Tijdens deze avond wordt er gekeken naar een casus waarin een lastige situatie rondom inclusief werkgeverschap naar voren komt en hoe de verschillende professionals deze situatie vanuit hun rol aanpakken. Er worden afspraken gemaakt voor de toekomst om het duurzaam inclusief werkgeverschap zo veel mogelijk in te bedden. Daarnaast is er een feestelijke afsluiting en krijgen alle deelnemers een certificaat.