

Handreiking Arbeidsparticipatie

Zet alle hersenen aan het werk, 2024

vodafone  **Ziggo**

Hoe maak je een succes van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, of liever gezegd, een arbeidsbijzonderheid? In deze handreiking helpen we je op weg met de gouden regels, must-haves en learnings van VodafoneZiggo. Gebaseerd op de kennis, ervaringen en best practices van hun DE&I - Diversity, Equality & Inclusion – team.



6 gouden regels voor succesvol plaatsen

1. Eerst doen, dan beleid en processen

Begin. Neem iemand aan, kijk en vraag: wat is er nodig. Regel dat en kijk dan hoe het in processen gegoten kan worden.

2. Leidinggevend en ontzorgen

Meenemen in elke stap, omringen met expertise van het DE&I team: de jobcoach, ondersteuning bij de aanvraag van hulpmiddelen.

3. Benader teamleiders die ervoor open staan

Niet trekken aan een dood paard. Focus op de mensen die wel willen, grotere kans op succes en dat zegt zich voort.

4. Zorgvuldigheid in opbouw en tijd

Neem de tijd. Denk niet ik ga volgende week iemand aannemen die meteen begint. Zo werkt het niet. En als iemand dan gaat beginnen: loop niet te hard van stapel. Liever eerst wat minder uren, wat minder werk en bouw het uit. Houd oog voor de balans en het werkplezier. Neem er de tijd voor.

5. Kijk naar talent in plaats van opleiding

Durf opleiding en /of opleidingseisen los te laten. Kijk verder. Kijk anders. Laat mensen in hun functie groeien. Kijk of iemand past bij het DNA van jouw organisatie, laat dat leidend zijn.

6. Vraag 'Wat heb je nodig om succesvol te zijn?' In plaats van: 'Wat is je beperking?'

Zo leg je de focus meteen waar deze hoort: op wat iemand wel kan (met de juiste ondersteuningsmiddelen) in plaats van op wat iemand niet kan (de bijzonderheid). Het daagt de kandidaat uit om na te denken over zijn/haar/hun talent en wat de extra arbeidsuitdaging toevoegt aan dat talent.



'We hadden een candidate met hersenletsel die de Hogere Hotelschool had gedaan. Zij leek ons geschikt voor de functie data-analist. Zij wilde graag 24 uur werken. Wij zeiden: laten we beginnen met 10 – 12 uur. En tegen de leidinggevende: ze start met 10 – 12 uur, maar geef haar werk voor 8 uur. En bouw dat stapje voor stapje op. Bouw aan zelfvertrouwen, balans, werkplezier. Nu werkt ze 40 uur en is ze bezig om leidinggevende te worden.'

6 belangrijke 'must-haves' voor een succesvolle start

1. Een trigger of aanjager

SROI bij de gunning van tenders kan een trigger zijn om DE&I goed op te lijnen. Maar ook commitment van directie aan het realiseren van de banenafspraken of aan bijvoorbeeld de Charter Diversiteit in Bedrijf kunnen triggers of aanjagers zijn.

2. Medestanders

Zorg dat je geen roepende in de woestijn bent. Samen sta je sterk. Je weet samen meer, je bereikt meer, het is leuker en je inspireert en motiveert elkaar en anderen.

3. Bedrijfsstrategie, Businessplan en Budget

Ontwikkel een visie en strategie op DE&I en zorg dat het aansluit bij en onderdeel uitmaakt van de bedrijfsstrategie. Dan versterkt het elkaar. Maak een businessplan en regel budget.

4. Maak een Business case

Als je inzichtelijk kan maken dat arbeidsparticipatieplaatsingen geld kan opleveren, zijn er opeens veel meer mensen enthousiast te krijgen.

5. Lef, durf en out-of-the-box denken

Durf dingen uit te proberen. Zowel in het plaatsen van mensen op niet voor de hand liggende functies als in innovaties. Is er geen vraag? Creëer vraag. Bedenk: niemand vroeg om een iPhone, nu kan niemand meer zonder.

6. Samenwerkingspartners

Samenwerken met partners die jou ontzorgen en kennis van zaken hebben – bijvoorbeeld een gespecialiseerd detacheringsbureau of uitzendbureau voor mensen met een arbeidsbijzonderheid. Of een stichting zoals de Hersenstichting, die The Class heeft – een kweekvijver om jonge mensen met hersenletsel aan het werk te helpen.



'We hebben een functie gecreëerd in onderhoud van netwerken voor mensen met een arbeidsbijzonderheid. Het ging om een taak die monteurs deden, maar niet met plezier. We hebben daar 22 mensen op aangenomen om die taak te gaan vervullen. Het vervullen van die taak hebben we langzaam opgebouwd. De norm voor de monteurs lag op 50 handelingen per dag. Dan begin je met 15 – 20 handelingen voor deze groep mensen. Je geeft ze de tijd om die eigen te maken. Vaak moeten mensen nog veel meer leren dan alleen die handelingen. Bijvoorbeeld een werkritme eigen maken, op tijd komen. Het werd een groot succes. Na een jaar verrichtten deze mensen zelfs meer dan de norm van 50 handelingen. Ook hier weer het toverwoord: maatwerk.'

6 positieve neveneffecten van DE&I: dit levert het op

1. Diverse teams presteren beter
2. Medewerkerstevredenheid en werkplezier is hoger
3. Collegialiteit en betrokkenheid is groter
4. Men ervaart een sociaal veilige(re) werkomgeving
5. Arbeidspotentieel en talent worden beter benut
6. 'Grijs' verzuim neemt af

10 learnings voor een goede aanpak

1. Creëer een team met een visie, strategie en bijbehorend budget
2. Zorg dat DE&I onderdeel is/wordt van de bedrijfsstrategie
3. Zorg voor een deskundig team Arbeidsparticipatie / DE&I dat beschikt over tijd, geld en middelen
4. Zoek haakjes (bijvoorbeeld SROI) die helpen bij de lobby en verkrijgen van draagvlak en budget
5. Match op talent EN of het past bij DNA van de organisatie, kijk niet naar diploma's
6. Trek er minimaal 10 jaar voor uit om het goed op de rit te krijgen
7. Leidinggevenden niet alleen enthousiasmeren, maar in elke stap faciliteren
8. Betrek team(leden) vooraf en tijdens bij plaatsing van (een groep) kandidaten
9. Vraag niet naar de extra arbeidsuitdaging of bijzonderheid, maar naar wat er nodig is om te kunnen werken
10. Creëer een sfeer waarin de kandidaat zich vrij en veilig voelt om bijzonderheid bespreekbaar te maken – maar laat de bal liggen bij de kandidaat



'Iemand met een auditieve beperking maakt bij ons gebruik van een tolk. Nu hoorden wij van een mogelijkheid om microfoontjes op tafel te plaatsen, die gesproken taal via de server omzet in tekst. Dat maakt het werk meteen een stuk gemakkelijker en flexibeler, een tolk is niet altijd meer nodig. Dus dan ga je aan de slag met de gebruiker enthousiast maken en drempelvrees weg nemen. Maar ook met de veiligheid en beveiliging issues die erbij komen kijken, want informatie gaat wel je organisatie uit en komt via een server weer in geschreven tekst terug. De beslissing om dit nieuwe systeem aan te schaffen, hadden we in vijf minuten genomen, het systeem testen, effectief en veilig werkbaar te hebben, duurde twee jaar. Met driedubbel resultaat: de start-up heeft aan ons een goede businesscase om dit fantastische systeem in de markt te zetten, onze medewerkers met een auditieve beperking plukken er nu de vruchten van en het UWV overweegt het op te nemen in hun pakket waardoor er nog meer mensen gebruik van kunnen maken.'

Over VodafoneZiggo en DE&I



VodafoneZiggo gelooft in verbinding. Dat is waar het bij VodafoneZiggo om draait: het leggen van waardevolle verbindingen tussen mensen en voor mensen. Tussen en voor àlle mensen. VodafoneZiggo speelt met een diversiteit aan werknemers in op de wensen en behoeften van een diverse samenleving. Samen bouwen we aan het netwerk van de toekomst. Waarin iedereen verbonden is en iedereen waarde toevoegt. Daar gelooft VodafoneZiggo in.

Over Michèle de Vries

Michèle de Vries – werkt 4,5 jaar als SROI- en Arbeidsparticipatiespecialist bij VodafoneZiggo. Hij houdt zich in zijn werk bezig met twee pijlers:

1. Social Return on Investment (SROI)

Bij SROI draait het om het betrekken van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt bij het uitvoeren van een (door de overheid aan jouw bedrijf gegunde) opdracht. Michèle ziet toe op de invulling en naleving van de contracten die VodafoneZiggo heeft met de overheid en semi-overheid. Hierin zijn afspraken gemaakt over het realiseren van arbeidsplaatsen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, over sociale Inkoop en over het deelnemen aan maatschappelijke projecten.

2. Arbeidsparticipatie plaatsingen

De tweede pijler waar Michèle zich mee bezig houdt, zijn de 'arbeidsparticipatie' plaatsingen. Samen met het DE&I team overtuigt en enthousiasmeert Michèle leidinggevenden om een arbeidsparticipatieplaats te creëren. Vervolgens worden leidinggevenden begeleid en geëquipeerd in dat hele proces.

[Lees hier het interview met Michele de Vries](#)



Deelname aan maatschappelijke projecten

In samenwerking met Onbeperkt aan de Slag geeft VodafoneZiggo les op mytylscholen (scholen voor leerlingen met beperkingen – red.). Michèle: "We leren de leerlingen hoe zij zich kunnen presenteren aan werkgevers: door hun talenten en kwaliteiten te benadrukken. Deze leerlingen horen hun hele leven en worden altijd gevraagd wat ze NIET kunnen. Wij leren ze: focus op wat je WEL kan, maak dat zichtbaar aan de werkgever."

'Iemand met hersenletsel heeft geleerd om te plannen en kan dat als geen ander. Juist door het hersenletsel is dit talent enorm ontwikkeld. Onze boodschap aan de leerlingen is: focus op wat je toevoegt – mede wellicht dankzij de beperking.'

Het team DE&I valt onder HR en stuurt samen op de volgende pijlers:

1. Gender
2. Culturele diversiteit (waaronder religie)
3. Queer (LHBTI+)
4. Arbeidsbijzonderheid

Het 8-koppige Team DE&I bij Vodafone Ziggo bestaat uit:

1. De manager van team DE&I houdt zich bezig met het scherp houden van het team op de strategie.
2. De SROI- en Arbeidsparticipatiespecialist houdt zich bezig met de eerdergenoemde pijlers SROI en Arbeidsparticipatie. En is betrokken bij het maken van het businessplan.
3. De DE&I professional met de DE&I pijlers gender, culturele diversiteit en queer (LHBTI+).
4. De projectleider houdt zich bezig met het coördineren van de instroom en de logistiek en middelen die daarbij komen kijken. Vaak starten er wel 22 mensen tegelijk op een project. Ook is de projectleider betrokken bij het maken van het businessplan.
5. De jobcoach ondersteunt zowel de arbeidsparticipanten als hun teamleiders en collega's. De jobcoach reikt tools aan, bijvoorbeeld over hoe het gesprek aan te gaan. Ook houdt de jobcoach zich bezig met de reïntegratie van vaste medewerkers.
6. Een eigen DE&I recruiter met focus op inclusie. De recruiter voert de sollicitatiegesprekken met de kandidaten. En praat met welwillende leidinggevenden. Met hen wordt afgestemd hoe het plaatsen van een grote groep arbeidsparticipanten het beste aangepakt kan worden. De recruiter is ook betrokken bij het maken van het businessplan.
7. De data-analist brengt in kaart waar en hoeveel vrouwen er werkzaam zijn in de organisatie. De data analist houdt in de gaten hoe het staat met het behalen van het quotum op vrouwen in topposities. In verband met de AVG houdt Michèle bij hoe het staat met het behalen van het quotum op de Banenafpraak.
8. Een tekstschrijver die artikelen schrijft over DE&I brede thema voor intranet. Vaak over culturele diversiteit, maar ook over toegankelijkheid.

Meer weten?

[Platform Zet alle hersenenaanhetwerk.nl](https://platform.zetallehersenenaanhetwerk.nl)

[De Hersenstichting](#)

[The Class van de Hersenstichting](#)

[Onbeperkte Denkers](#)