



Regel jij het draagvlak even?

Nathalie van Delft,
Senior communicatieadviseur SBCM
Miranda Grootsholte,
Projectleider SBCM



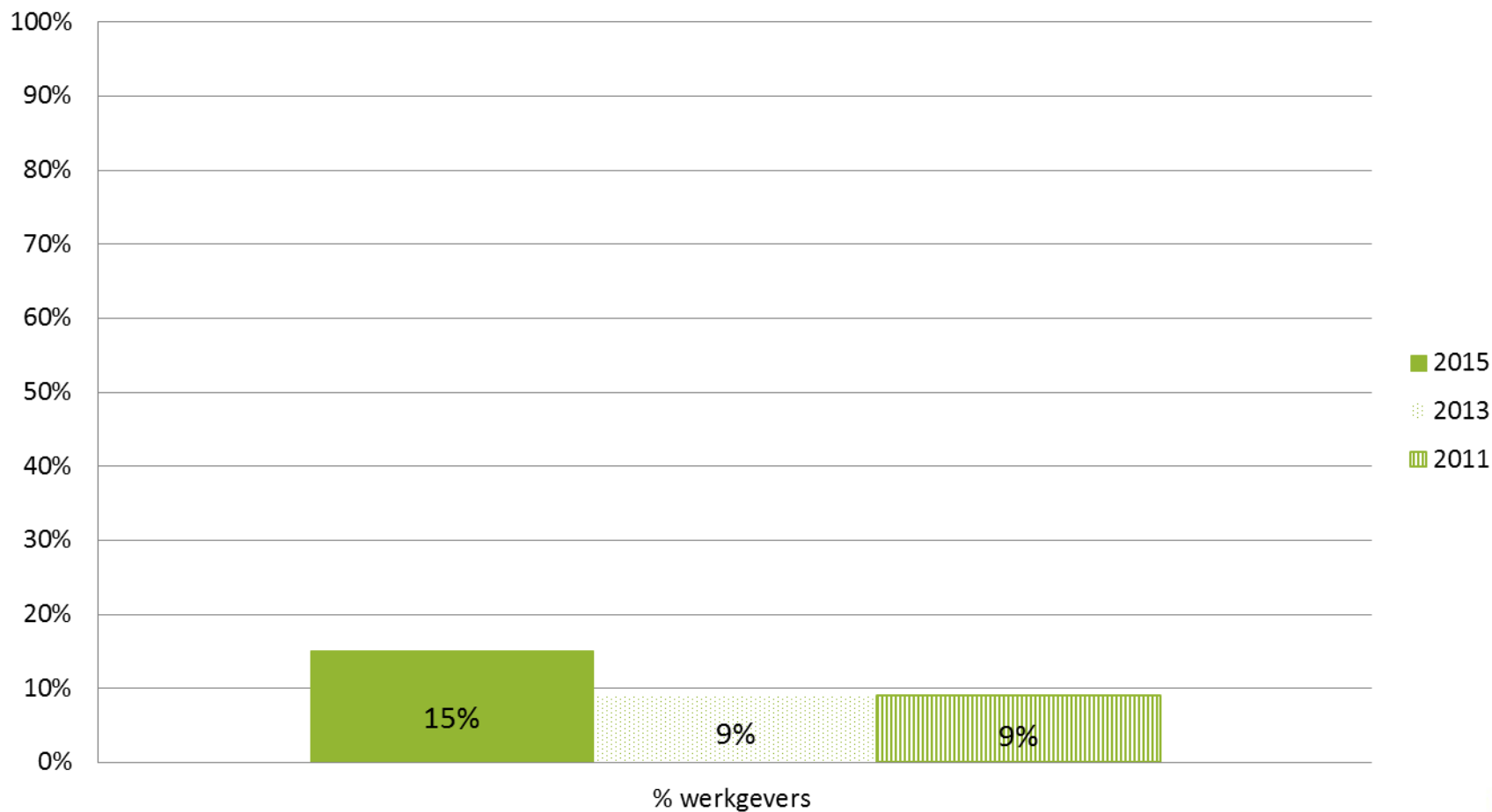


Draagvlak op twee niveau's

- * Bij de werkgever
- * Op de werkvloer



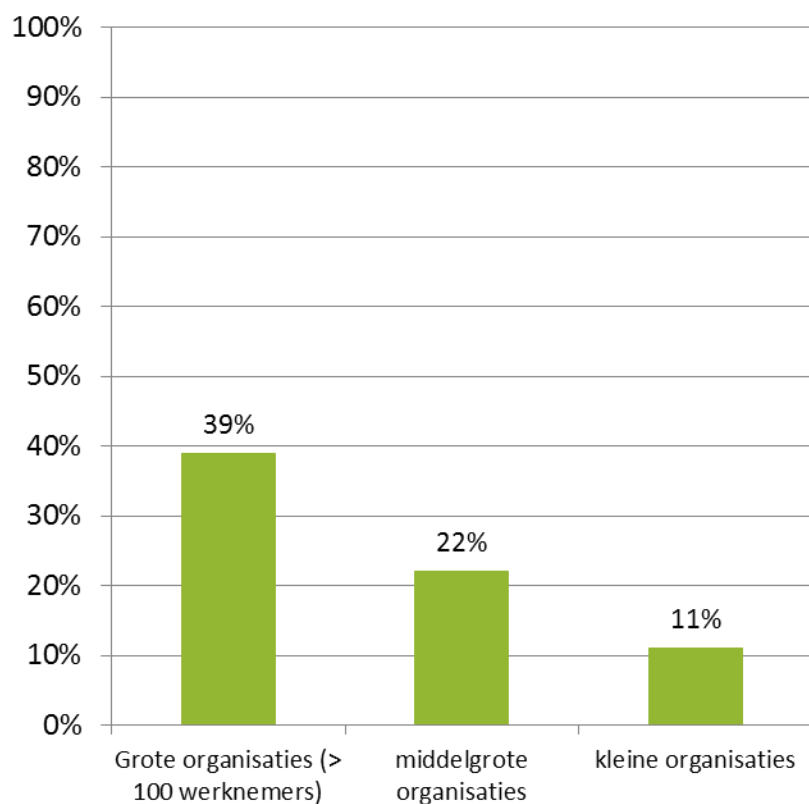
Werkgevers die prioriteit geven aan aantrekken medewerkers met een arbeidsbeperking in personeelsbeleid



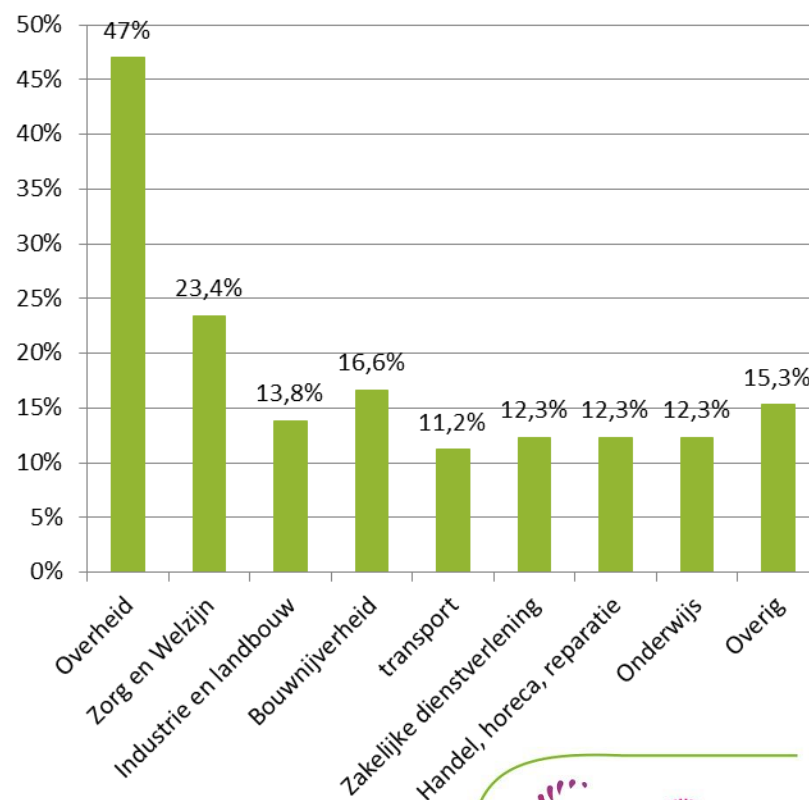
SCP, oktober 2017, Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017



Grootte organisaties



Sectoren



Waarom werkgevers niet willen:

- * Geen geschikte functies (41%);
- * Geen nieuwe medewerkers nodig (27%);
- * Te weinig capaciteit voor begeleiding en ondersteuning (12%).
- * Veel werkgevers zijn niet bekend met regelingen voor deze doelgroep, zoals loonkostensubsidie of no-riskregeling bij ziekte (respectievelijk 29% en 49% kent deze regelingen niet).

Hoe kun je toch draagvlak creëren?



Schooldirecteur



Projectmanager Participatie



MKB-ondernemer



Ziekenhuisdirecteur

UMC Utrecht

“Als grootste werkgever van de regio doen we dat uit een gevoel van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ook zitten tussen onze patiënten natuurlijk mensen met een chronische ziekte, voor wie het misschien lastig is om aan een baan te komen.”

Albert Heijn

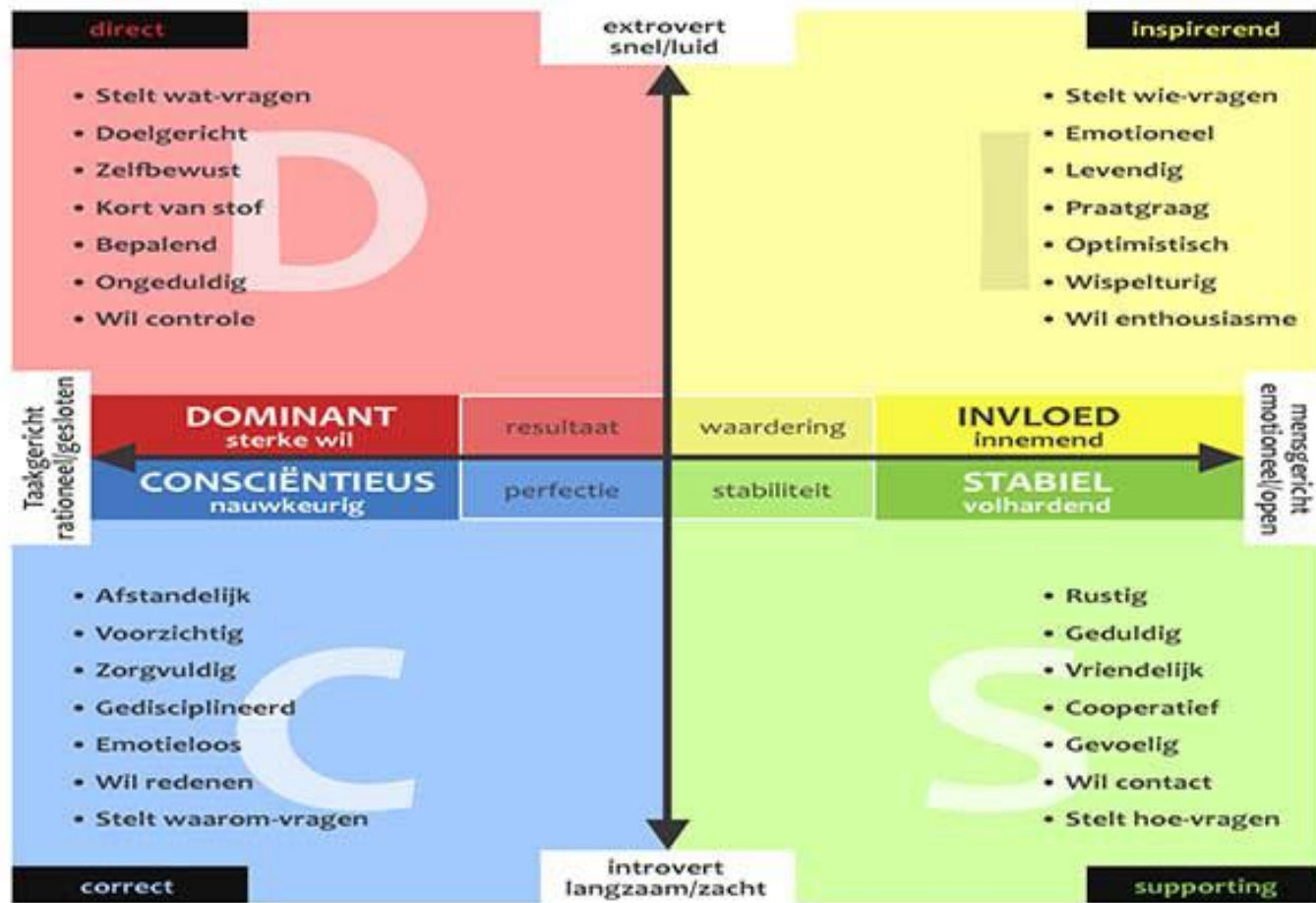
100.000 werknemers, ook dat is Albert Heijn.

Iedereen gelijke kansen en alle ondersteuning om het beste uit jezelf te halen, dat vinden we belangrijk.

Waarom willen werkgevers het wel?



Weet met welk type je praat



En sluit daarop aan

Rode (dominante) types

- * Zijn probleemoplossend en resultaatgericht
- * Gebruik daarom woorden als 'oplossingen', 'opties', 'mogelijkheden' en 'resultaten'
- * Willen ook meteen een oplossing
- * Gebruik dus ook woorden als: 'direct', 'actie' en 'beslissen'.

Gele (invloed) types

- * Zijn gefocust op hun imago en houden van nieuwe snufjes
- * Woorden zoals 'nieuw', 'uniek', 'prestige' en 'chic' hebben een positieve invloed
- * Is ook op zoek naar waardering van de groep
- * kan dus overtuigd worden met woorden als 'geliefd', 'gewaardeerd' en 'samen'.

Groene (stabiele) types

- * Zijn behoedzaam en evenwichtig
- * Houdt van woorden als 'zekerheid', 'garantie', 'ik heb het gevoel dat..' en 'in feite verandert er niet veel..'

Blauwe (consciëntieuze) types

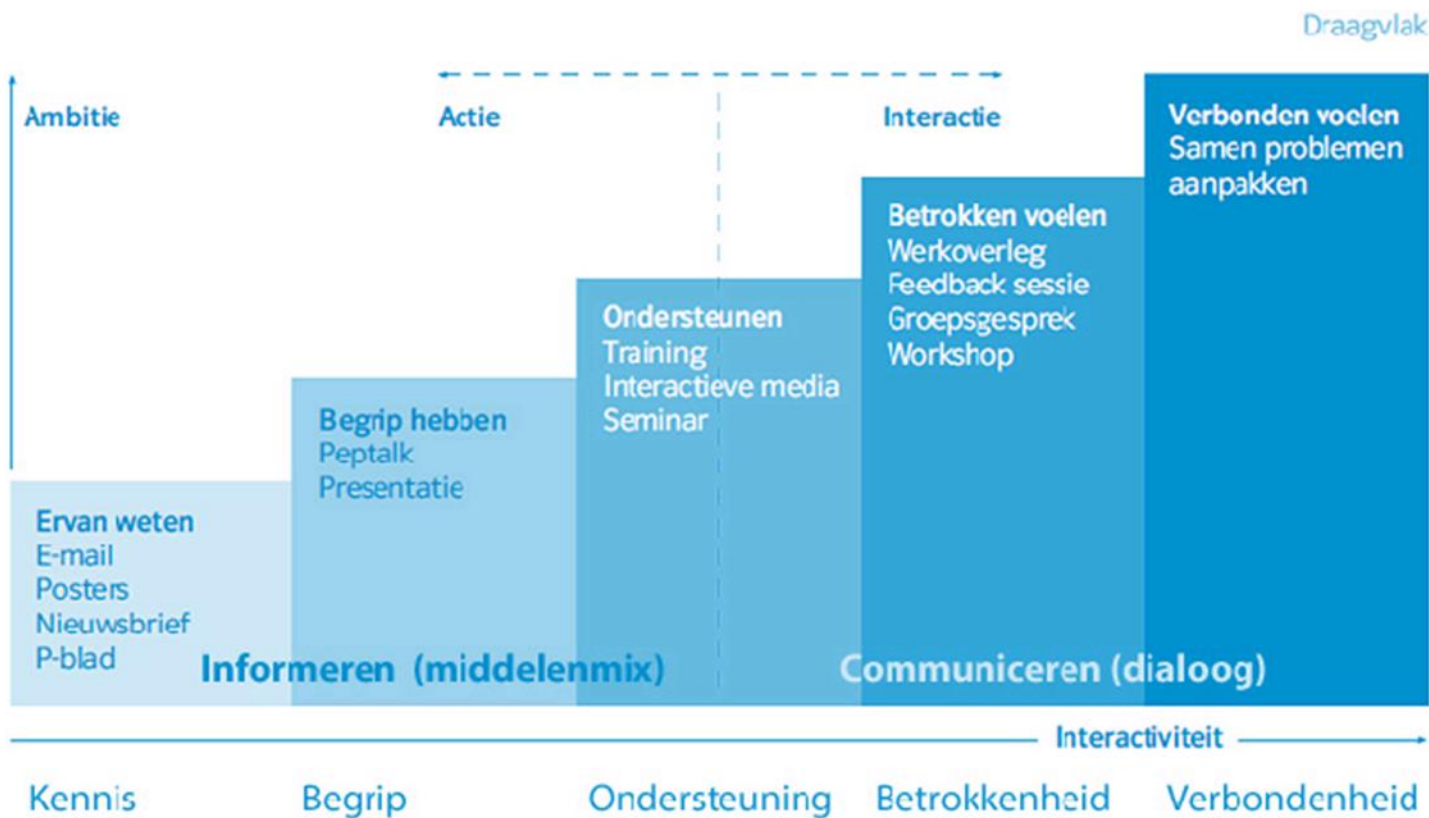
- * Houden van duidelijkheid, feiten en zekerheden
- * Woorden als 'grondig', 'goed onderbouwd', 'bewezen', 'aangetoond', 'duidelijk' en 'transparant' vallen in de smaak.

Communicatie en draagvlak werkvloer

- * Ervan weten
- * Begrip hebben
- * Ondersteunen
- * Zich betrokken voelen
- * Zich verbonden voelen



Vergroot draagvlak



Belangrijke vragen

- * Aan wie?
- * Wat vertellen we?
- * Via welk kanaal?
- * Wie vertelt het?
- * Wanneer vertellen we het?



“Er bestaat geen werkelijkheid, er bestaan alleen individuele beelden van de werkelijkheid. Hoe meer overlap in deze beelden, hoe prettiger men zich voelt.”

(Miles & Snow)



Factoren die bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie

- * 1. Houding, gedrag en vaardigheden werknemer
- * 2. Houding, gedrag en vaardigheden werkgever
- * 3. De functie die aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen
- * 4. De collega's
- * 5. Ondersteuning op de werkplek
- * 6. Omgeving

Werkgevershandreikingen



Aan het werk met nieuwe collega's



Fase 1 Voorbereidingen

- * De werkzaamheden:
 - * Een duidelijk afgebakend takenpakket, vastgelegd en met de nieuwe collega besproken
 - * Afspraken over het te verwachten outputniveau

Fase 1 Voorbereidingen

- * De introductie
 - * Huidige collega's geïnformeerd over:
 - * Het waarom
 - * Het takenpakket en outputniveau
 - * De beperkingen, voor zover relevant!!
 - * Een -indien nodig aangepast- inwerk- en introductieprogramma

Inrichten begeleiding

- * Wijs intern begeleider aan (interne jobcoach, Harrie, Werkmaat)
- * Taken/afspraken intern begeleider
- * Voldoende kennis en vaardigheden?
- * Informeer collega's
- * Achtervang en monitoring begeleider
- * Rol externe jobcoach

Fase 1 Voorbereidingen

- * De externe begeleiding
 - * Duidelijke afspraken met jobcoach, over:
 - * Ziekte, verlof
 - * Begeleiding door jobcoach

Fase 2 Aan de slag

- Zorg dat je voldoende tijd en tools hebt
- Check regelmatig hoe het gaat
- Ga bij spanningen het gesprek aan
- Geef positieve feedback, maar spreek ook aan op fouten
- Maak een ontwikkelplan
- Voer in het begin zo min mogelijk veranderingen door
- Grijp tijdig in



De spelregels op de werkvloer



De spelregels

- * Wat is in uw bedrijf gebruikelijk bij het begin en einde van een werkdag en bij pauzes?
- * Waar kan de medewerker terecht met vragen over werk en zaken die van belang zijn voor zijn werk?
- * Hoe gaat uw bedrijf om met kleding, muziek, mobiele telefoon en privé zaken?
- * Hoe is de cultuur in uw bedrijf te omschrijven?

Begeleidingskaarten psychische beperkingen



7 typen gedragingen

1. Faalangstig gedrag
2. Teruggetrokken gedrag
3. Verstandelijk zwak gedrag
4. Concentratiezwak gedrag
5. Impulsief gedrag
6. Vasthoudend gedrag
7. Niet-sociaal gedrag

Inhoud begeleidingskaarten

Wat zie je?

- * Hoofdkenmerken
- * Nevenkenmerken

Wat doe je?

- * Werkinstructie/persoonlijke begeleiding
- * Werkinhoud
- * Werkomgeving

-> maak een begeleidingspaspoort

Wat heeft iemand nodig om te functioneren?



Begeleidingspaspoort

Handreiking begeleiding op de werkvloer



Handvatten voor begeleiding op het werk

-  Begeleidingsstijl
-  Communicatieve basisvaardigheden
-  Feedback geven en ontvangen
-  Motiveren medewerker
-  Omgaan met weerstand

Bedankt voor uw aandacht!

Meer informatie:

- * Nathalie van Delft: n.vandelft@caop.nl of 06-23270482
- * Miranda Grootsholte: m.grootsholte@caop.nl of 06-23202994
- * Handreikingen kosteloos bestellen via: info.sbcm@caop.nl