

# Tips om iedereen mee te laten doen

## 5 Tips om te bespreken en te ondernemen

Een mooi vertrekpunt is om na te gaan hoe jij en jouw team denken over de hieronder genoemde punten:

### 1. Arbeidsbeperkt = geestelijk beperkt = kan niets, toch?

De doelgroep van de Banenafpraak is zeer breed en divers. Van hoogopgeleiden met een fysieke beperking tot mensen met een verstandelijke beperking en alles wat daartussen zit. Bedenk dit: Stephen Hawking was zogenaamd arbeidsbeperkt, maar zijn werk is ongeëvenaard en heeft ons aller blik verruimd. Hoe kijken jullie aan tegen arbeidsbeperkt?

### 2. Sta open voor anders

Hoe verfrissend is het om eens met een andere bril naar werk en werkzaamheden te kijken. Hoezo doet jouw afdeling al jaren het werk zo? De beste ideeën en uitvindingen zijn niet ontstaan uit 'ja-renlange' ervaring, maar door 'out of the box' 'per ongeluk' en 'helemaal anders' te denken. Stimuleert de creativiteit en werkplezier van het hele team! Welke werkprocessen kunnen bij jullie anders ingericht worden?

### 3. Kijken naar werkzaamheden of naar de kwaliteiten van je team?

Is er een vacature op jouw afdeling? Welke werkzaamheden blijven liggen? Waar kan jouw team ondersteuning bij gebruiken? Goed om dat in kaart te brengen, maar: draai het ook eens om! Maak eens een overzicht van de eigenschappen, kwaliteiten, capaciteiten en vaardigheden die nodig zijn om de doelen van het team te realiseren. Welke kwaliteiten kan jouw team nog wel gebruiken? Iemand die heel nauwkeurig kan werken? Een sociaal dier met interne klantgerichtheid? Een doener of een denker? Veelzijdig of juist met 1 specialisme? Een verbinder, creatieveling, iemand die initiatief neemt of iemand die altijd het hoofd koel houdt? Een ding is zeker: een divers team is een leuker team.

*"Ik heb een positieve mindset, ik ben een aanpakker en denk in mogelijkheden. En hier beschouwen én behandelen ze me zoals elke andere medewerker."*

#### **4. Niet praten over, maar praten met**

Nodig eens een collega (van een andere afdeling of team) met een arbeidsbeperking uit om met jullie mee te denken. Ga open met elkaar in gesprek en bedenk: domme vragen bestaan niet en waarschijnlijk is jouw vraag al vaker gesteld. Garantie: het verruimt jullie visie en verrijkt jullie kennis en kijk op (on)mogelijkheden.

*“Ik heb een milde vorm van autisme en daardoor ben ik vooral gevoelig voor geluidsprikkels. Ik werk dan ook regelmatig in een bijkamer waar het stiller is.”*

#### **5. Gewoon doen**

Ga het gesprek aan binnen jouw team. Zet een ambitie en een doel met elkaar op papier. Een punt aan de horizon is stap 1 om een koers te bepalen. Leidinggevende? Ga eens in gesprek met de HR-adviseur wat de ‘diverse’ mogelijkheden zijn om jouw team inclusiever te maken. Ziekteverzuimvrees? Om het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking laagdrempeliger te maken, zijn er diverse subsidieregelingen.