

5 tips & 3 aanbevelingen voor leidinggevendenden

“Ik hoop op een paradigmawisseling. Ik hoop dat iedereen anders gaat ‘kijken’ en stopt met denken in beperkingen. Van vooroordelen naar voordelen. Het gaat niet om banenafspraken en cijfertjes. Wat we nodig hebben, is verbeeldingskracht. En de beste manier om dat op gang te helpen, zijn de persoonlijke verhalen van mensen met een arbeidsbijzonderheid. Pas dan ontstaat er een echte verbondenheid. Ik zie dat de top inclusie belangrijk vindt. De uitdaging ligt er een laag onder; hoe komt dit verhaal dáár goed aan? Wanneer is het zover dat leidinggevendenden zeggen ‘niet omdat het moet, maar omdat ik het wil’. Dat vergt kijken naar mensen, niet naar vacatures én het vereist people management skills.” [Stefan Verhaegh, LEAGUE of Extraordinary People](#)

5 tips

Van arbeidsbeperking naar arbeidsversterking: 5 tips om te starten met inclusief werken, een goede landing te realiseren en een succes van de banenafpraak te maken.

1. Kijk naar de mens en geef het een kans

Ook aan mensen die niet direct voldoen aan het profiel van het schaaap met de 5 poten. Focus op wat er WEL kan, laat mensen ervaring opdoen, help hen talenten te ontwikkelen. Durf functieprofielen en vacatures los(ser) te laten. En laat je positief verrassen.

2. Warm welkom, open deur

Een goede start is het halve werk. Je verlaagt meteen drempels door iemand welkom te heten en te vragen wat hij of zij nodig heeft. Geef ruimte en vertrouwen.

3. Juiste ondersteuning, open en pro-actieve houding

Regel meteen wat binnen je bereik ligt. Maak werk van wat daarbuiten ligt. Niets geeft meer vertrouwen en een fijne, vlotte start dan een leidinggevende die je serieus neemt. Houd oog voor en maak bespreekbaar wat er nodig is, soms durft iemand er niet zelf om te vragen. Ook een buddy, mentor, jobcoach of ‘inwerkmaatje’ levert een win-win situatie voor allen.

4. De kracht van de dialoog: blijf in gesprek

Houd vinger aan de pols en evalueer regelmatig met elkaar: welke verwachtingen zijn er en worden deze waargemaakt? Werken de gemaakte afspraken (nog), zijn de werkzaamheden (nog) passend, kan iemand talenten, ambities en groeiwensen ontplooiën? Vergeet niet ook met het team te evalueren en nieuwe collega's te informeren en betrekken. Inclusief werken vraagt om teamwork!

5. Durf, heb lef

Voldoen de gebaande paden niet? Maak nieuwe. Ontdek. Experimenteer. Denk in mogelijkheden. Creëer nieuwe functies. Durf te schrappen. Of juist toe te voegen. Deel eens een functie in tweeën. Ontwikkel talent out-of-the-box. Standaard training? Of een hike-tocht?

3 aanbevelingen voor op de werkplek

Van arbeidsbeperking naar arbeidsversterking: 3 aanbevelingen om met kleine aanpassingen een groot verschil te maken en een fijne samenwerking aan te gaan.

1. Op de fysieke werkplek

Denk bijvoorbeeld aan: een eigen plek, afscherming van prikkels, juiste digitale middelen, aangepast meubilair, verlichting, temperatuur. Denk niet dat alles toegankelijk is, maar denk mee om alles toegankelijk te maken.

2. Werkafspraken

Denk bijvoorbeeld aan: afspraken over begin- en eindtijden (om verkeersdrukte te ontlopen), informeren en afstemmen met collega's over gebruik van werkplek en elkaars 'gebruiksaanwijzingen' over (sociale) interactie. We hebben ze allemaal :-)

3. Tips voor collega's op de werkvloer

Denk bijvoorbeeld aan: rustig en duidelijk praten, ruis voorkomen (bijvoorbeeld 'tikkende' pennen, spelen met lepeltjes, hand voor je mond zodat iemand niet kan liplezen) en duidelijkheid over op handen zijnde gebeurtenissen. Niet iedereen houdt van verrassingen.

'Mensen met een bijzonderheid, zoals ik met mijn epilepsie, verdienen ook gewoon een plek om te werken. Het Waterschap biedt mensen zoals ik wél een mogelijkheid om door te groeien.' [Isabella Willemsen, Waterschap Vallei en Veluwe](#)

'Leer van ervaringen. Het is absoluut de moeite waard. Een divers team levert vaak hele frisse, nieuwe ideeën op die de bedrijfsvoering ten goede komen omdat zij met een andere blik naar de werkzaamheden kijken.' [Ingeborg Leermakers, manager Waterschap De Dommel](#)

'Er wordt nog te veel in stereotypen gedacht. We moeten veel meer omdenken. Talent matchen met de vraag. Daar is een cultuurverandering voor nodig.' [Gerard Smits, secretaris-directeur Het Waterschapshuis](#)

'Iedereen in onze maatschappij verdient een plek om zijn of haar talenten verder te ontwikkelen en zich in te kunnen zetten. Dat zou gewoon en vanzelfsprekend moeten zijn.' [Mariël Middendorp, secretaris algemeen-directeur Hoogheemraadschap van Rijnland](#)