

TIPS VOOR WERKGEVERS DIE INCLUSIEF WILLEN WERKEN

Een
praktische
checklist

Inclusief werkgeverschap betekent dat iedereen de kans krijgt om bij te dragen met zijn of haar talenten. Met én zonder arbeidsbeperking. Door als werkgever breed te kijken naar talent, vergroot je niet alleen je potentiële personeelsbestand, maar haal je vooral ook collega's binnen die waardevol zijn voor jouw team en organisatie. Met de stappen in deze checklist pak je dit op een toegankelijke en praktische manier aan.

7 REDENEN OM IEMAND MET EEN ARBEIDSBEPERKING AAN TE NEMEN

1 Boost aan creativiteit en innovatie

Een divers team kijkt vanuit meerdere perspectieven naar vraagstukken. Hierdoor ontstaan verrassende oplossingen en effectievere resultaten.

2 Geen gemist talent door te beperkt zoeken

Als je mensen met een arbeidsbeperking over het hoofd ziet, mis je veel talent en waardevol arbeidsvermogen. Zorg daarom dat je zo breed mogelijk om je heen kijkt. Daarmee vergroot je de kans dat je de juiste match vindt.

3 Investeren in loyaliteit

Collega's die instromen via de banenafspraken of met extra ondersteuning aan het werk gaan, zijn heel gemotiveerd. Ze willen graag langdurig aan een organisatie verbonden blijven wanneer deze de ruimte biedt om zacht te landen, te ontwikkelen en wanneer maatwerk mogelijk is.

4 Groeikansen creëren voor iedereen

Door iemand met een arbeidsbeperking een plek te bieden, maak je het als werkgever mogelijk dat iemand mee kan doen in de maatschappij, kan groeien en kan werken aan duurzame inzetbaarheid. Hiermee draag je concreet bij aan het creëren van gelijke kansen in de samenleving.

5 Van trend naar werkelijkheid

Bedrijven die inclusiever werken laten zien dat ze hun maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus nemen. Dit versterkt het vertrouwen van klanten, partners en de samenleving.

6 Financiële voordelen

Het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking kan ook financieel voordeel opleveren, zoals loonkostensubsidies, jobcoaching of vergoedingen voor aanpassingen op de werkplek.

7 Voldoen aan de SROI

Door mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, voldoet je bedrijf aan de SROI-verplichtingen (Social Return on Investment) van veel overheidsopdrachten. De gewerkte uren tellen meestal één op één in de SROI-verantwoording.

HET STAPPENPLAN: ZO PAK JE HET AAN!

STAP 1

CREËER INTERN DRAAGVLAK

Een inclusief bedrijf in de praktijk begint met een team dat begrijpt waarom inclusie belangrijk is en dat hieraan wil bijdragen. Het creëren van draagvlak en bewustzijn verzacht de landing van een nieuwe collega en zorgt voor een betere ontvangst in het team.

Organiseer een inspiratiebijeenkomst over de meerwaarde van een inclusief personeelsbeleid

Nodig bijvoorbeeld een expert uit van [Onbeperkt aan de Slag](#) of [De Normaalste Zaak](#). Ervaringskennis kan helpen om op voorhand vragen of vooroordelen bespreekbaar te maken en om negatieve beeldvorming te doen afnemen.

Betrek het team vanaf dag één

Zorg dat leidinggevenden en collega's duidelijk weten wat zij kunnen verwachten. Ga na wat zij nodig hebben, welke ondersteuning beschikbaar is en hoe ze kunnen bijdragen aan een productieve samenwerking met de nieuwe collega.

STAP 2

EEN BREDE BLIK OP HET WERK

Inclusief werven begint met een duidelijke blik op het werk. Door kritisch te kijken naar takenpakketten en werkprocessen ontstaat ruimte voor functies die voor meer mensen toegankelijk zijn.

Breng taken en processen in kaart

Kijk welke werkzaamheden specialistisch zijn en welke taken anders of slimmer verdeeld kunnen worden. Dit helpt om functies toegankelijker te maken en helder te krijgen wat een nieuwe collega wél en niet hoeft te doen.

Bepaal objectieve en realistische functie-eisen

Richt je op de competenties die écht nodig zijn voor het werk. Vermijd onnodige eisen die kandidaten kunnen uitsluiten. Zo leg je de basis voor een eerlijke en objectieve selectie.

Maak slim gebruik van jobcarving als passende optie

Knip een bestaande functie op in eenvoudige en duidelijk afgebakende taken. Zo creëer je een passende baan die aansluit bij de talenten van een medewerker met een arbeidsbeperking. Dit helpt zowel nieuwe als bestaande medewerkers zich te richten op wat zij het beste kunnen.

STAP 3

OBJECTIEF WERVEN EN SELECTEREN

Met een duidelijk takenpakket en objectieve criteria kun je gericht op zoek naar de juiste kandidaat.

Schrijf een toegankelijke vacaturetekst en verdiep je in objectief werven en selecteren

Ga aan de slag met het herzien van vacatures. Vaak zitten er onbewust stereotypes en drempels in teksten die mensen met een arbeidsbeperking onbedoeld uitsluiten. Betrek bijvoorbeeld een ervaringsdeskundige om deze blinde vlekken op te sporen. Zet competenties centraal, niet eigenschappen. Zo voldoe je aan een voorwaarde voor objectief werven en selecteren. Voor meer informatie hierover, lees [dit artikel op de website van het Kennisplatform Inclusief Samenleven](#). [Dit artikel op de website van Movisie](#) gaat specifiek in op mensen met een beperking.

Gebruik de juiste wervingskanalen

Plaats de vacatures via de juiste kanalen, bijvoorbeeld via instanties zoals het UWV, de gemeente of het werkgeversservicepunt (WSP). En via platforms voor mensen met een beperking, zoals [Incluvisie](#), [Maatwerkbanen](#) of [BridgeWorks](#). Een overzicht van vacaturesites en recruiters vind je op de website van [Incluvisie](#).

Bied alternatieven aan voor het sollicitatiegesprek

Geef bij jobcarving de kandidaat de ruimte om aan te geven of er aanpassingen nodig zijn. Bijvoorbeeld een digitale kennismaking, een gebarentolk, extra tijd nodig of je jobcoach of een buddy meenemen naar het gesprek.

Zet tijdens het sollicitatiegesprek altijd gestructureerd interviewen in

Dat betekent dat elke kandidaat dezelfde vragen in dezelfde volgorde krijgt en ieder gesprek ongeveer even lang duurt. Stel geen vragen over hobby's en interesses etc., maar alleen over competenties. Gebruik eventueel de bekende STARR-methode: vragen naar situatie, taak, actie, resultaat en reflectie. Zo zorg je dat je de competenties van iedere kandidaat goed in beeld krijgt.

STAP 4

ZORG VOOR EEN ZACHTE LANDING EN GOEDE BEGELEIDING

Heb je een potentiële werknemer gevonden? Fantastisch! Een goede start helpt een nieuwe collega om zich snel thuis te voelen en vol vertrouwen aan het werk te gaan.

Stem het takenpakket goed af

De teamleiders en collega's bekijken welke taken passen bij welke talenten. Is er behoefte aan aanpassingen of specifieke voorzieningen? Hier is via het UWV ook vaak subsidie voor.

Bereid het team goed voor

Bespreek met het team wat ze kunnen verwachten en welke ondersteuning beschikbaar is. Overweeg een [Harrie training](#) om samenwerking soepel te laten verlopen.

Richt begeleiding en evaluatie goed in

Maak duidelijke afspraken over begeleiding en evalueer regelmatig hoe het gaat. Schakel waar nodig de hulp in van een jobcoach of een andere dienstverlenende organisatie.

STAP 5

KIJK OF JE IN AANMERKING KOMT VOOR SUBSIDIES

Als MKB-ondernemer draag je financiële verantwoordelijkheden niet alleen. Er zijn verschillende subsidies en financiële voordelen waar je aanspraak op kan maken en die je kunnen helpen bij het creëren van een inclusieve werkplek. We zetten er een paar op een rij.

Onderzoek financiële regelingen

Denk aan loonkostensubsidie, loondispensatie, jobcoaching of andere regelingen die de inzet van medewerkers ondersteunen. Kijk hiervoor bijvoorbeeld naar [7 subsidies voor werknemers met een bijzonderheid - Onbeperkte Denkers](#).

Informeer bij UWV, gemeente of WSP

Zij denken mee over welke regeling het beste aansluit op jouw situatie en kunnen je helpen bij het aanvragen.

OVERZICHT VAN REGELINGEN

REGELING	WAT IS HET?	VOOR WIE
Loonkosten-subsidie	Financiële tegemoetkoming aan werkgevers die iemand in dienst nemen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon per uur kan verdienen. De gemeente vergoedt het verschil tussen de verdien capaciteit van de betreffende persoon en het wettelijk minimumuurloon.	Mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen en onder de Participatiewet vallen.
Loon-dispensatie	Werkgevers betalen een lager loon op basis van de loonwaarde van de medewerker. Het UWV vult aan tot het wettelijk minimumloon via Wajong.	Mensen die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, en onder de Wajong vallen.
No-riskpolis / loon-compensatie	De werkgever betaalt loon aan de werknemer wanneer deze ziek is, en ontvangt 70-100% compensatie via UWV.	Werknemers in de WIA of WAO/WAZ (tot vijf jaar na de start van het dienstverband), en voor werknemers die in het doelgroep register banenafpraak staan of die op een beschutte werkplek werken zoals beschreven in de Participatiewet.
Loonkosten-voordelen (LKV)	Fiscale korting voor werkgevers die specifieke doelgroepen in dienst nemen, op basis van het aantal gewerkte uren van de betreffende medewerker in het voorgaande kalenderjaar.	- Arbeidsgehandicapte werknemers die nieuw in dienst komen of wordt herplaatst - Werknemers uit de doelgroep banenafpraak
Jobcoach	Een jobcoach helpt een medewerker met een arbeidsbeperking bij het inwerken en begeleidt op de werkvloer. Zowel interne als externe jobcoaches kunnen via het UWV of de gemeente worden gesubsidieerd. Een externe jobcoach komt van een erkende organisatie; een interne jobcoach is vaak een collega met bijvoorbeeld een Harrie-training.	Werknemers met een arbeidsbeperking die begeleiding op de werkplek nodig hebben.
Financieel cv	Het financieel cv is een online hulpmiddel van de Rijksoverheid waarmee werkgevers snel kunnen zien op welke voorzieningen, subsidies en ondersteuning een werknemer met een beperking recht heeft, of welke regelingen er voor de werkgever beschikbaar zijn.	Voor werkgevers die iemand in dienst nemen en willen nagaan voor welke ondersteuning ze in aanmerking komen

STAP 6

ZORG VOOR GELIJKE BEHANDELING

Alle werknemers willen met plezier naar hun werk. Iedereen heeft sterke punten en ontwikkelpunten en wel eens een minder goede dag. Het creëren van een werkomgeving waar iedereen zich veilig, gewaardeerd en gelijk behandeld voelt is de sleutel tot een duurzame inclusieve werkgemeenschap.

Behandel werknemers met een arbeidsbeperking als volwaardig professional en niet anders dan anderen.

Stel heldere verwachtingen aan het functioneren van de medewerker, zet in op ontwikkeling en geef eerlijke en heldere feedback. Jouw doel is dat de werknemer zich een volledig teamlid voelt.

Communiceer open met de werknemer als het gaat over financiën en regelingen. Als je als werkgever gebruik maakt van loonkostensubsidie of loonwaardemeting, bespreek dit dan open met de werknemer. Zorg ervoor dat de werknemer zich gehoord voelt en begrijpt hoe deze regelingen diens functie en salaris beïnvloeden. Dit bevordert het vertrouwen.

Zoek echte verbinding met elkaar. Leer elkaar écht kennen, stel je kwetsbaar op, stel vragen en spreek je uit als je iets ziet wat niet door de beugel kan.

Spreek je actief uit tegen stigma en discriminatie. Zorg ervoor dat leidinggevend en teams open staan om meer te leren over onbewuste vooroordelen en stigmatiseren. Dit vraagt individuele en collectieve bereidheid om van en met elkaar te leren. Als leidinggevende heb je hierin een belangrijke rol.

TIPS VOOR SUCCES

- **Wees open en positief:** een positieve houding en open communicatie maken het verschil.
- **Vraag advies:** neem contact op met een WSP of ervaringsdeskundige voor advies.
- **Wees bereid om te investeren:** het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking kan soms meer tijd en moeite kosten, maar de voordelen op lange termijn zijn de investering meer dan waard.