



Diversiteitswijzer

Werken naar vermogen

Wat is diversiteit en inclusie?

- **Diversiteit** gaat over verschillen binnen je personeelsbestand. Een personeelsbestand kan divers zijn op gebied van o.a. arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, sekse en lhbt+ achtergrond.
- **Inclusie** gaat over het omgaan met verschillen. Het betekent dat iedereen op de werkvloer zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt.

De meerwaarde van diversiteit en inclusie

Deze Diversiteitswijzer geeft informatie en praktische tips die je helpen de diversiteit in arbeidsvermogen binnen je personeelsbestand te vergroten, en je werkcultuur inclusiever te maken. Dit kan verschillende voordelen opleveren. Bijvoorbeeld:

- Talent aantrekken en personeelstekort oplossen
- Meer creativiteit en vernieuwende ideeën
- Betere prestaties
- Hogere medewerkerstevredenheid
- Nieuwe klantgroepen en markten bereiken
- Je goede naam als werkgever versterken

Uitdagingen op de arbeidsmarkt

De afgelopen jaren is er meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van mensen met een afwijkend arbeidsvermogen. Desondanks is de Nederlandse arbeidsmarkt nog altijd onvoldoende op deze medewerkers toegesneden. Gevolg is dat veel mensen vanwege fysieke of mentale uitdagingen niet naar vermogen kunnen werken. Veel van hun hebben helemaal geen betaald werk. Bij het zoeken hiernaar krijgen ze te maken met hardnekkige vooroordelen. Bijvoorbeeld de aanname dat ze zich vaak ziek melden en minder bekwaam zijn. Ook zijn werkgevers vaak niet goed op de hoogte van regelingen die helpen deze mensen in dienst te nemen. Of vinden ze de administratie en regeldruk te ingewikkeld.

Degenen die wel betaald werk hebben, werken vaak op basis van tijdelijke contracten. Vanwege de genoemde vooroordelen, zijn werkgevers terughoudend ze duurzaam en waardig werk te bieden. Die vooroordelen zorgen ook dat ze vaak te maken krijgen met kwetsende grappen en discriminatie. Bovendien zijn veel organisaties niet op hun behoeften ingericht. Dit is deels een kwestie van voorzieningen, bijvoorbeeld rolstoeltoegankelijkheid. Maar het gaat ook om gebrek aan flexibiliteit in werkplek, werktijd, taakindeling en omgang. Dit raakt niet alleen medewerkers met een arbeidsbeperking, maar ook neurodivergente personen, die moeite kunnen hebben met prikkels en gangbare werk- en omgangsvormen.

WIST JE DAT ...

Werknemers met afwijkend arbeidsvermogen hebben vaak **talenten** die aansluiten bij specifiek werk. Denk aan visueel beperkten die signalen in mondelinge communicatie goed herkennen, en neurodivergente personen met aanleg voor concentratie, detailgerichtheid en patroonherkenning.

In steeds meer aanbestedingsopdrachten staan clausules over **social return on investment**. Dit betekent dat een bedrijf ook iets teruggeeft aan de maatschappij. Het creëren van extra werk(ervarings)plaatsen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld vanwege arbeidsbeperking – is een manier om hieraan te voldoen.

Neurodivergentie, ook wel neurodiversiteit, gaat over variaties in het brein. Hieronder vallen onder meer autisme, ADHD, dyslexie en dyscalculie. 'Neurodivergent' betekent lang niet altijd 'ziek' of 'beperkt'. Het kan wel betekenen dat iemand anders denkt en dingen anders ervaart.

Het UWV registreert in het **doelgroepregister** van de **banenafpraak** mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Vaak is dit vanwege gezondheidsredenen. Werkgevers die mensen uit dit register aannemen, kunnen aanspraak maken op financiële voordelen en regelingen.

Welke stappen kun je zetten?

1. Doelen stellen

Bepaal waarom je in wil zetten voor mensen met fysieke of mentale uitdagingen. Hoe sluit dit aan bij je missie, strategie en mogelijkheden? Stel doelen voor de verandering die je wil zien. Bijvoorbeeld: 'In de komende drie jaar creëren én bemensen we vijf nieuwe functies voor mensen met een arbeidsbeperking.'

Deze doelen SMART formuleren helpt. De [Handreiking 'Maak D&I-beleid SMART'](#) laat zien hoe je dat doet.



2. Acties ondernemen

Pas je manier van werven en selecteren aan

Focus op talenten en mogelijkheden, in plaats van op fysieke of mentale problemen. Maak gebruik van regelingen en voorzieningen, bijvoorbeeld via het UWV. Praktische instrumenten vind je op ons [Kennissplatform](#).



Zorg voor passend werk

Houd rekening met uitdagingen én talenten. Bijvoorbeeld door werk uit bestaande functies te combineren tot nieuwe takenpakketten. Zo kun je administratief werk bundelen voor theoretisch opgeleide maar fysiek beperkte medewerkers. Of eenvoudige en routinematige taken voor mentaal weinig belastbare werknemers.

Zorg voor begeleiding én zelfregie

Zorg voor goede en langdurige begeleiding, bijvoorbeeld via coaching of een buddysysteem. Geef echter waar mogelijk zelfregie. Dit draagt bij aan zelfvertrouwen en productiviteit, en vermindert de kans op ziekteverzuim of uitval.

Houd rekening met behoeften

Heb oog voor mobiliteit en fysieke en mentale belastbaarheid. Bijvoorbeeld door te zorgen voor rolstoeltoegankelijkheid en prikkelvrije werkruimtes. En door flexibele werktijden en thuiswerken te faciliteren. Ook dit vermindert ziekteverzuim en uitval.

3. Draagvlak en communicatie

Stimuleer draagvlak in alle organisatielagen

Zorg dat het bestuur uitdraagt dat oog voor fysieke en mentale beperkingen en uitdagingen belangrijk is. Train op inclusief leiderschap. Kweek begrip en bewustzijn onder medewerkers via workshops en inzet van medewerkersnetwerken. Creëer ook draagvlak voor andere manieren van werken en met elkaar omgaan. De [Handreiking 'Iedereen aan boord'](#) helpt je verder.



Communiceer over werken naar vermogen

Communiceer naar binnen en naar buiten over het belang van werken naar vermogen. Bijvoorbeeld op intranet, op de website en sociale media, in nieuwsbrieven, en presentaties. Benoem en ontcracht vooroordelen over fysieke en mentale beperkingen en uitdagingen.

Hanteer inclusief taalgebruik. De [Leidraad 'Inclusieve communicatie'](#) (KIS) helpt hierbij.



4. Meten en monitoren

Meet de voortgang en mate van succes. Zo weet je wat goed gaat, en wat de knelpunten zijn. Praktische instrumenten en informatie vind je op ons [Kennissplatform](#).





MEER INFORMATIE

Met behulp van de Kandidatenverkenner banenafpraak van werk.nl kun je in contact komen met mensen die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen.



Op de website van Cedris, de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie, is veel informatie te vinden over werken met mensen met een ondersteuningsvraag.



De Zelfcoach van AWWN biedt informatie over inclusief werkgeven, hoe te starten en wat je daarvoor nodig hebt. De informatie is met name gericht op de doelgroep van de banenafpraak.



De Harrie Helpt-training leert medewerkers hoe ze een goede buddy kunnen zijn voor een collega met een ondersteuningsbehoefte.



Alles weten over diversiteit in arbeidsvermogen? Lees het Charterdocument 'Werken naar vermogen'.



SER

Diversiteit in Bedrijf



SER Diversiteit in Bedrijf, 010 Inclusief, Utrecht – Divers en Inclusief en Amsterdam – Divers & Inclusief ondersteunen bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun plannen.

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T: 070 - 3 499 576
E: dib@ser.nl

www.diversiteitinbedrijf.nl | <https://010inclusief.nl> | www.utrechtdiverseninclusief.nl | <https://020diverseninclusief.nl>
[SER Diversiteit in Bedrijf](#) | [010 Inclusief](#) | [Utrecht – Divers en Inclusief](#) | [Amsterdam – Divers en Inclusief](#)

© September 2024, SER Diversiteit in Bedrijf

Alle rechten voorbehouden. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Beeld omslag: Adobe Stock/BGStock72, pagina 3: Adobe Stock\Serhii, pagina 4: Adobe Stock\Drobot Dean