

Whitepaper

SUCCESSFACTOREN VOOR EEN DUURZAME PLAATSING

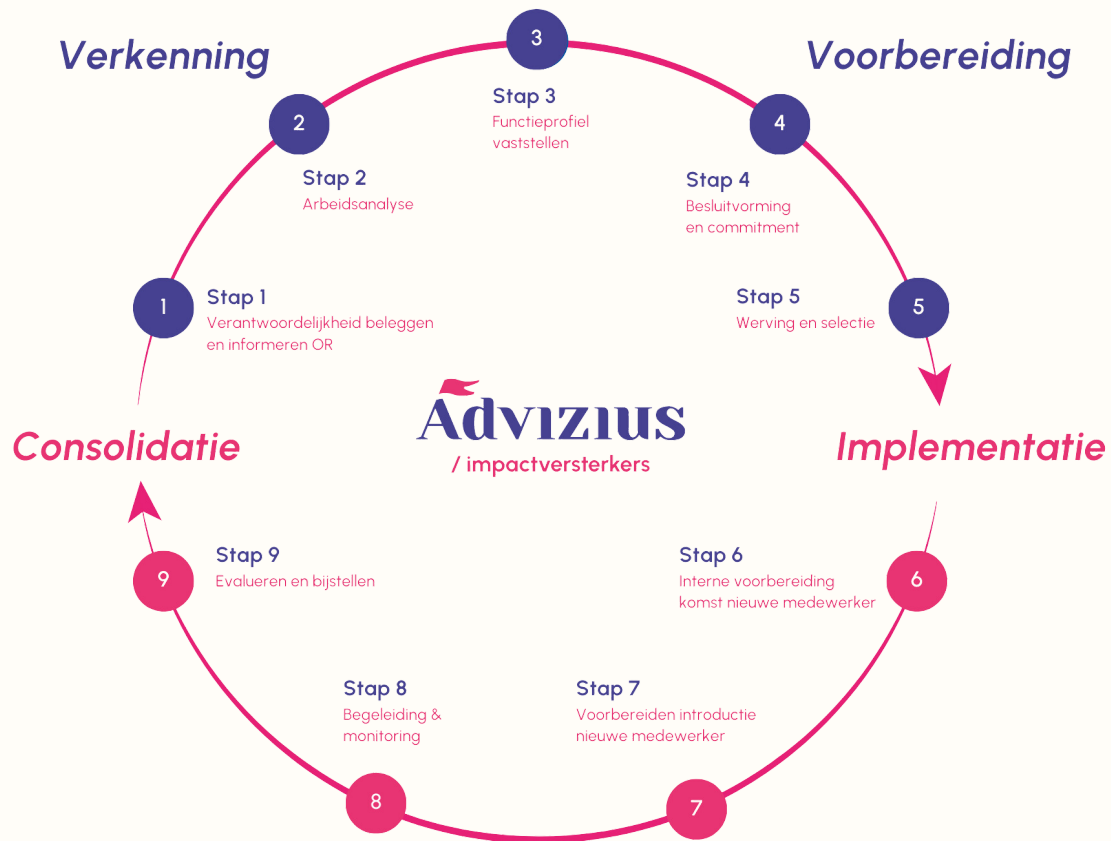
074 - 205 1306 | info@advizius.nl | Oostermaat 1C | 7623 CS Borne

Succesfactoren voor een duurzame plaatsing

Meer werkgelegenheid creëren voor mensen met een grotere uitdaging naar de arbeidsmarkt, daaraan werken we bij Advizius. Wij geloven erin dat zowel werkgever als werknemer gebaat zijn bij duurzaamheid. Inwerken kost tijd en het is voor iedereen prettig als de investering ook het gewenste resultaat oplevert. Op basis van jarenlange ervaring zien wij dat een aantal factoren cruciaal is om er een succes van te maken.

Wij werken bij Advizius volgens onderstaand 'Stappenplan inclusieve werkgelegenheid' om werkgevers te begeleiden en te adviseren bij het opzetten van sociaal werkgeverschap. Dit stappenplan geeft handvatten om het proces goed voor te bereiden en te zorgen dat je bij de implementatie niets vergeet.

Stappenplan inclusieve werkgelegenheid



Onze adviseurs (Mariska Çubuk en Bianca Hofmeijer) van Advizius geven in deze whitepaper verschillende tips over het stappenplan op basis van hun ervaring en expertise.



Stap

1

Verantwoordelijkheid beleggen en informeren OR

Het is van belang dat het management zich commiteert aan de stappen die nodig zijn om werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Afhankelijk van de grootte van het bedrijf kan de verantwoordelijkheid in de uitvoering natuurlijk ook elders in de organisatie neergelegd worden.

Tip van Bianca Hofmeijer:

Zorg dat sociaal ondernemerschap en het realiseren van werkplekken voor medewerkers uit de doelgroep niet enkel een 'feestje' is van de directie of personeelszaken. Het is belangrijk een duidelijke visie en strategie te ontwikkelen. Om ervoor te zorgen dat sociaal ondernemerschap in het DNA van je organisatie komt te zitten, is het belangrijk draagvlak te creëren. Neem medewerkers in een vroeg stadium mee in de voorbereiding en uitwerking van de plannen. Laat hen meedenken in het benoemen van drempels en obstakels en op welke wijze deze opgelost zouden kunnen worden.



Stap

2

Arbeidsanalyse

Als de basis is gelegd en er voldoende draagvlak is, dan biedt een arbeidsanalyse uitkomst. Dit klinkt misschien wat hoogdravend, maar omdat reguliere functies veelal niet volledig passend zijn voor mensen uit de doelgroep, is het belangrijk te verkennen welk passend werk er is binnen het bedrijf en alvast na te denken over de mogelijkheden voor de begeleiding en aansturing. Het analyseren van werkprocessen, taken en functies kan helpen om eens kritisch te kijken naar een efficiënte en effectieve inrichting van werk binnen een bedrijf: kwestie van de juiste persoon op de juiste plek!

Tip van Mariska Çubuk:

De aanleiding om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking kan uit diverse hoeken komen. Puur uit sociaal maatschappelijk oogpunt, maar ook bedrijfseconomisch. Intrinsieke motivatie is natuurlijk erg mooi en helpt enorm voor bij het behalen van duurzaamheid en succes. Maar bedrijfseconomisch rendement is voor een ondernemer natuurlijk essentieel en van cruciaal belang. Een goed inzicht in financiële compensatie en maatregelen helpt bij het maken van een businesscase. Anderzijds is het binnen aanbestedingen tegenwoordig vrij gebruikelijk dat Social Return wordt gevraagd binnen de opdracht. Vooraf dus goed nadenken over mogelijkheden kan enorm helpen bij het maken van een goed uitvoerbaar plan van aanpak op Social Return. Dan wordt het commercieel opeens heel aantrekkelijk om tijd te investeren aan de 'voorkant' van het proces, omdat een goede orderportefeuille natuurlijk een voorwaarde is om het ondernemerschap veilig te stellen.



Begeleiding

De juiste begeleiding bieden helpt enorm bij een goede duurzame werkrelatie. Bespreek in een open sfeer wat wordt verwacht van de leidinggevende of werkbegeleider. Onze ervaring is dat de begeleiding soms een grote mate van geduld, doorzettingsvermogen, realiteitszin en communicatieve vaardigheden vraagt. Niet iedereen heeft deze competenties van nature, maar dat wil niet zeggen dat ze niet aangeleerd kunnen worden. Soms kan het een goede keuze zijn om juist niet de meest voor de hand liggende leidinggevende te kiezen als eerste aanspreekpunt. Maar op basis van competenties te bepalen wie hiervoor het beste geschikt is.

Daarnaast adviseren wij om zoveel mogelijk te coachen in plaats van te sturen. Behandel ieder met respect op zijn/haar eigen niveau. Laat iemand zoveel mogelijk zelf met een oplossing komen, in plaats van voor de medewerker te bepalen wat goed is voor hem of haar.

Tip van Bianca Hofmeijer:

Wanneer je als werkgever merkt dat mensen niet enthousiast zijn, of de juiste competenties hebben om leiding te geven aan medewerkers uit de doelgroep, is het van belang hiervoor aandacht te hebben. Sommige mensen voelen het als een afbreuk op hun functie of niveau van werken. Neem dit gevoel serieus en stap hier niet te makkelijk overheen. die manier ontstaat er een open sfeer om twijfels en belemmeringen te bespreken. Pas als daar ruimte voor is, zijn mensen ook in staat om positieve kanten zien van hun nieuwe rol. Uit ervaring kan ik zeggen, dat de meeste leidinggevers na een tijdje zien dat het gaaf is om iemand te zien groeien. Mensen uit de doelgroep hebben vaak veel tegenslagen gehad in hun leven en op de arbeidsmarkt. Weer een kans krijgen om onderdeel uit te maken van een team collega's en je weer kunnen ontwikkelen, wordt in de meeste gevallen enorm gewaardeerd. Hier als leidinggevende een bijdrage aan leveren, kan je zelf dus ook veel werkplezier opleveren.



Stap 3 4 5

Functieprofiel opstellen en werving & selectie

Een goed functieprofiel is een must om te komen tot een goede match! Er zijn diverse mogelijkheden om op zoek te gaan naar een geschikte kandidaat voor de functie. Je kunt als bedrijf natuurlijk zelf een vacature openen, maar je kan ook een gespecialiseerde intermediair zoeken die ondersteunt bij de werving en selectie. Denk na over de wijze waarop je het werkgeverschap het liefst georganiseerd wilt zien. Zelf in dienst, of toch gedetacheerd/ingeleend.

Tip Bianca Hofmeijer:

De privacywetgeving zorgt ervoor dat het uitwisselen van informatie over personen niet zomaar is toegestaan. Ook niet over arbeidsbeperkingen van een medewerker. Dat is natuurlijk terecht, maar ook weer onhandig. Als werkgever wil je natuurlijk wel weten of er essentiële zaken zijn waarmee je rekening mee moet houden tijdens het werk. Hoe ga je hiermee om als werkgever? Wij adviseren een open gesprek aan te gaan met kandidaten en medewerkers. Vraag tijdens het kennismakinggesprek waarmee rekening gehouden moet worden ten aanzien van werkinhoud, werkomgeving en begeleiding. Onze ervaring is dat het vooral belangrijk op welke wijze je de vraag stelt. Bijvoorbeeld: "Mag ik je vragen waar we in de begeleiding rekening mee moeten houden?" Dit soort vragen worden over het algemeen positief ontvangen. De kandidaat is er zelf ook bij gebaat dat er op de juiste wijze rekening wordt gehouden met zijn of haar beperkingen. Bovendien voelt de persoon zich serieus genomen.



Stap 6 7 8

Interne voorbereiding komst nieuwe medewerker

De collega's voorbereiden op de samenwerking met nieuwe medewerkers is cruciaal in het succesvol en duurzaam plaatsen van een medewerker uit de doelgroep. De juiste skills hebben om te begeleiden en te coachen is een must. Faciliteer collega's hierin. Training en coaching kan hierbij uitkomst bieden. Maar ook een goed inwerkprotocol is van belang.

Tip van Mariska Çubuk

Vanuit mijn eigen ervaring vind ik een aantal punten belangrijk om succesvolle plaatsingen te garanderen. In eerste plaats is dat het aanwijzen van één vaste begeleider of aanspreekpunt. Dit geeft de medewerker een vertrouwd gevoel en dat geeft rust. Zeker in het begin. Het is belangrijk dat iemand uit de doelgroep een goede introductie krijgt. Zorg dus voor een goed inwerkprotocol. Neem de tijd om iemand wegwijs te maken binnen het bedrijf en laat hem kennismaken met nieuwe collega's. Stem af wat de werkzaamheden zijn en begin zoveel mogelijk met heldere, enkelvoudige taken. Dit ook vanuit het oogpunt van (zelf)overschatting. Medewerkers willen soms zo graag een betaalde baan, dat ze geneigd zijn om uit sociaal wenselijk oogpunt te grote stappen te willen nemen. Natuurlijk geldt dat niet voor iedereen, maar om die reden is het goed dit te bespreken. Maak duidelijke werkinstructies en een weekplanning. Dit geeft structuur en duidelijkheid voor iedereen. Wees naar collega's duidelijk wat zij mogen verwachten. Bijvoorbeeld qua productie of arbeidscapaciteit, maar ook welke afspraken zijn gemaakt rondom begeleiding. Dit voorkomt veel onduidelijkheid en daardoor ook mogelijke irritatie.



Stap 9

Evalueren en bijstellen

De werkelijkheid loopt soms anders dan de planning. Zo gaat het ook in werk. Om die reden is evalueren van groot belang. Dat geeft de mogelijkheid om tijdig bij te sturen. Door vanaf de start duidelijke afspraken te maken voorkom je onduidelijkheden en verwijten. Wanneer het werkgeverschap via een andere organisatie is georganiseerd, is het verstandig duidelijke afspraken te maken over de rolverdeling met eventueel een consultant of jobcoach. Bespreek de rolverdeling en de frequentie van het contact.

Tip van Mariska Çubuk

Plan vaste evaluatiemomenten, ook als er niets te vertellen is. Door de waan van alledag wordt het anders snel vergeten en je wilt voorkomen dat je pas contact hebt als er zich problemen voordoen. Dat is zonde. Verder zien we dat leidinggevenden wel eens worstelen met de reikwijdte van hun rol. Vragen als: wanneer kan ik zelf samen met de medewerker nog iets oplossen of wanneer schaal ik op? Ons advies is: als begeleider ben je geen hulpverlener. Je hebt wel een signaalfunctie. Je kan een probleem bespreekbaar maken, maar verwijst in sommige gevallen liever door naar professionele hulpverlenende instanties voor een verdere aanpak van een probleem. Een voorbeeld dat we vaak noemen in de trainingen, is het hebben van een grote schuld of ander financieel probleem. Als leidinggevende ga je deze schuld niet oplossen, maar je kan wel een luisterend oor bieden en doorverwijzen naar een schuldhulpverlener. Doorverwijzen is de beste aanpak voor zowel werkgever als werknemer.





Advizius

/ impactversterkers

074 - 205 1306 | info@advizius.nl
Oostermaat 1C | 7623 CS Borne