



Inclusief werkgeverschap

Het VN-Verdrag Handicap in jouw gemeente



Inhoud

1. Inleiding

1.1 'Gewoon lekker aan het werk'	4
1.2 Manifest <i>Iedereen doet mee!</i>	5
1.3 Wettelijk kader	6
1.4 De gemeente als werkgever	7
1.5 Lokale Inclusie Agenda	8
1.6 Routekaart Lokale Inclusie Agenda	9
1.7 Om wie gaat het?	10
1.8 Waar staan we?	11
1.9 Willen, kunnen, doen	12
1.10 Verhalen van gemeenten	13
1.11 Verhalen van werknemers	14

2. Willen

2.1 Willen is de basisvoorwaarde	16
2.2 Geef het goede voorbeeld	17
2.3 Wees uitnodigend	18
2.4 Ga uit van de mogelijkheden	19
2.5 Maak het bespreekbaar	20
2.6 Mobiliseer ambassadeurs	21

3. Kunnen

3.1 Ondersteunende randvoorwaarden	23
3.2 Geen werknemer is hetzelfde	24

3

3.3 Verdiep je in regelingen en voorzieningen	25
3.4 Maak het niet te moeilijk	26
3.5 Ondersteun alle betrokkenen	27
3.6 Creëer ruimte voor zelfregie	28

4. Doen

4.1 Ga aan de slag	30
4.2 Meet & greets	31
4.3 Jobcarving	32
4.4 Zorg voor een goede overdracht	33
4.5 Geef ruimte voor doorontwikkeling	34

5. Hulp

5.1 Organisaties en websites	36
5.2 Tools en Trainingen	38

6. Inspiratie

Interview met Miriam Hülsmann	40
Interview met Eric van der Graaf	41
Interview met Henriët van Rossum	42
Interview met Sandra Schenk	43
Interview met Hans Besseling	44
Interview met Tjerk Molenaar	45

29

Interview met Sita Mohabir	46
Interview met Bianca Postma	47
Interview met Gea Weersma	48
Interview met Nando Liebrechts	49
Interview met Lianne Suijker-Vreugdenhil	50
Interview met Korstiaan Korteweg	51
Interview met Linda Spooen	52
Interview met Paul Appeldoorn	53
Interview met Teresa Küpfer	54
Interview met Faysal Ouasmi	55
Interview met Iris Epure	56

7. Dankwoord

Dankwoord	58
Colofon	59

57

35

39

1. Inleiding

1.1

‘Gewoon lekker aan het werk’

Als groot voorvechter van een inclusieve samenleving – en dus ook een inclusieve arbeidsmarkt – vind ik dat gemeenten moeten laten zien dat het ook echt kan. Te lang hebben we mensen met een beperking apart gezet. In aparte hallen werden mensen verborgen gehouden voor de samenleving. Of werden zelfs helemaal niet gezien als mogelijke werknemer en zaten thuis. Dat willen we niet meer.

Met deze inspiratiebundel, de Handreiking Lokale Inclusie Agenda en de informatie plus goede voorbeelden op vng.nl/iedereen-doet-mee kan iedere gemeente aan de slag met het VN-Verdrag!

‘Het is ontzettend fijn om in een inclusieve organisatie te werken’

In mijn eigen gemeente breng ik daarom ook mijn motto “Gewoon lekker aan het werk!” in de praktijk. Als je een afspraak hebt in het gemeentehuis van Oude IJsselstreek word je bij de balie hartelijk begroet door Marga. Ze heeft het syndroom van Down en is heel gastvrij. Waarschijnlijk zie je terwijl je zit te wachten Henri en Mohammed voorbij lopen. Henri is een van de gemeentebodes. Mohammed heeft een licht verstandelijke beperking en is heel handig in kleine klusjes. Door de ingang van de kantine zie je misschien Johanna aan het werk in de keuken. Johanna heeft ook een verstandelijke beperking en maakt de allerlekkerste lunchgerechten.

Marga, Mohammed en Johanna werken sinds ruim een jaar bij de gemeente Oude IJsselstreek. Hun persoonlijke verhalen staan voor mij voor veel meer. Zij laten ons zien dat het niet uitmaakt of je nu een studie hebt gevolgd en burgemeester bent, of een verstandelijke beperking hebt. Bovendien is het ontzettend fijn om in een inclusieve organisatie te werken. Het bevordert de werksfeer en de collegialiteit. En die positieve energie is besmettelijk. Het inspireert ook anderen om te werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. Door het gewoon te doen.

In deze inspiratiebundel lees je over welke hobbels je tegen kan komen als werkgever, maar vooral ook hoe je over die hobbels heen kunt stappen. Hoe je de mensen in de organisatie motiveert (willen) en welke randvoorwaarden belangrijk zijn (kunnen). En natuurlijk hoe je aan de slag kan gaan (doen). Laat je inspireren door ervaringsverhalen van collega's uit andere gemeenten die je voorgingen op weg naar een inclusieve organisatie. En lees hoe zij steeds enthousiaster en actiever worden. Doe je voordeel met alle inspiratie, tips en goede voorbeelden.

Met vriendelijke groet,



Otwin van Dijk
Burgemeester Oude IJsselstreek en Ambassadeur van het VNG-project *Iedereen doet mee!*

1.2 Manifest *Iedereen doet mee!*

Met de invoering van het VN-Verdrag Handicap moeten ook gemeenten uitvoering geven aan dit verdrag. In 2018 ontwikkelden 25 koplopergemeenten, samen met ervaringsdeskundigen, een manifest waarin zij aangaven wat zij binnen het VNG-project *Iedereen doet mee!* wilden bereiken.

Inmiddels zijn steeds meer gemeenten met hun ervaringsdeskundigen aan de slag met het VN-Verdrag. Ondertekenaars van dit manifest willen dit ook openlijk uitdragen. Op die manier zien nog meer gemeenten dat het kan: werken aan een inclusieve gemeente waarin iedereen mee kan doen. In dit manifest leggen we uit waar we voor staan, wat we gaan doen en wat we willen bereiken.

Wij staan ervoor dat:

- Wij de uitspraak 'Niets over ons, zonder ons' heel serieus nemen. Dus alles wat we zeggen, bedenken en doen, doen we samen met de mensen met een beperking.
- Iedereen gelijkwaardig is. Dat betekent niet dat iedereen gelijk is. Wij waarderen de verschillen tussen mensen.
- Mensen keuzes hebben. Als we zeggen 'Iedereen doet mee' betekent dit, dat iedereen mee doet voor zover hij dat kan en wil. Juist omdat we rekening houden met de verschillen tussen mensen.

Wat wij gaan doen:

- Alles begint bij bewustwording. Dus medewerkers van de gemeente moeten weten dat iedereen evenveel recht heeft om mee te doen. En de inwoners van de gemeente moeten dit weten. Daarom werken wij actief samen aan die bewustwording.
- Wij kunnen niet alles tegelijk, maar wij willen dat iedereen zich op alle vlakken in het dagelijks leven even gewaardeerd voelt. Iedereen moet samen kunnen spelen en naar school kunnen gaan, samen kunnen werken, zich thuis voelen in de buurt en zijn vrije tijd naar eigen inzicht kunnen indelen.
- Om dit te bereiken, willen wij van elkaar leren. Wij delen onderling wat goed gaat en wat we moeilijk vinden. We gaan bij elkaar op zoek en bespreken onze leerpunten met elkaar.
- Deze activiteiten helpen bij het (door)ontwikkelen van onze eigen Lokale Inclusie Agenda, en leggen daarmee de basis voor echt inclusief beleid in onze gemeente.

Wat wij willen bereiken:

- Wij willen een echte inclusieve gemeente zijn, voor mensen met en zonder handicap, beperking of kwetsbaarheid. Met het ondertekenen van dit manifest, laten we onze inwoners zien dat we hieraan werken, hierin willen leren en zo stap voor stap de doelen in het VN-Verdrag waarmaken.

Maakt uw gemeente ook serieus werk van het VN-Verdrag? Teken dan ook het manifest *Iedereen doet mee!* Lees hoe op vng.nl/iedereen-doet-mee/manifest-iedereen-doet-mee

1.3 Wettelijk kader

Nederlandse wetgeving

De rechten van mensen met een beperking zijn op een aantal manieren in de nationale wetgeving verankerd. Allereerst in artikel 1 van de Grondwet. Dit artikel bepaalt dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte is niet toegestaan. Artikel 1 richt zich in de eerste plaats tot de overheid. Maar discriminatie tussen burgers onderling is ook verboden. Beide is geregeld in een aantal gelijkebehandelingswetten.

In de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte is vastgelegd dat mensen met een handicap of een chronische ziekte recht hebben op gelijke behandeling in het onderwijs, bij het wonen en als zij met het openbaar vervoer willen reizen. De wet verplicht om doeltreffende aanpassingen te verrichten voor personen met een handicap of chronische ziekte. Tenzij deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen. Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder deze wet. Ook het terrein van arbeid en vrij beroep valt onder deze wet. Bijvoorbeeld in de bejegening op het werk, bij de werving en selectie, bemiddeling, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie.

Internationaal kader

Naast de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, het Internationaal Verdrag Inzake Burgerrechten en Politieke Rechten en het Internationaal Verdrag Inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten, bestaat er het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het VN-Verdrag Handicap versterkt de positie van mensen met een beperking. Het bepaalt onder andere dat zij recht hebben om zelfstandig te wonen, naar school te gaan, het openbaar vervoer te gebruiken of aan het werk te zijn. Net als ieder ander. De overheid (gemeente, provincie en rijk) moet zorgen dat dit wordt gerealiseerd. Ook staat in het verdrag dat mensen met een beperking zelfstandig besluiten moeten kunnen nemen. En dat zij ondersteund moeten worden als zij daartoe niet in staat zijn.

1.4

De gemeente als werkgever

Een inclusieve werkgever biedt werk aan een diverse groep werknemers. Deze inspiratiebundel gaat specifiek over de groep werknemers met een fysieke, psychische of mentale beperking die onderdeel (willen) uitmaken van de gemeentelijke organisatie.

1.5 Lokale Inclusie Agenda

Met de ratificatie van het VN-Verdrag zijn gemeenten verplicht om in een periodiek plan op te nemen hoe de gemeenteraad uitvoering geeft aan het VN-Verdrag in het hele sociaal domein. Samen met gemeenten en hun ervaringsdeskundigen ontwikkelde de VNG een handreiking voor deze zogenoemde Lokale Inclusie Agenda.

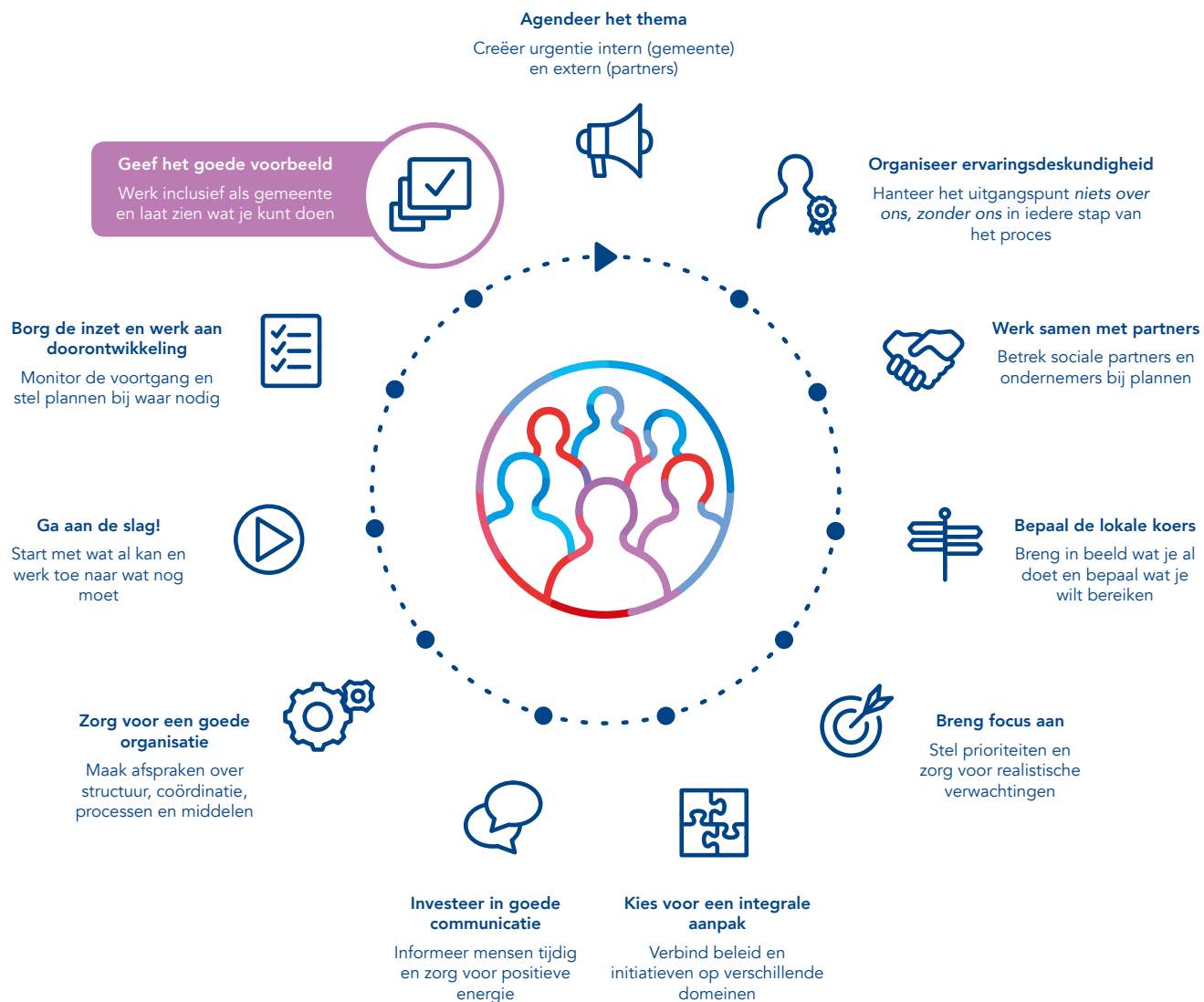


De handreiking bestaat uit twee onderdelen:

1. de index (wat staat er in een Lokale Inclusie Agenda), via <https://vng.nl/index-lokale-inclusie-agenda>.
2. de routekaart (hoe kom je tot een Lokale Inclusie Agenda), via <https://vng.nl/routekaart-lokale-inclusie-agenda>.

1.6

Routekaart Lokale Inclusie Agenda

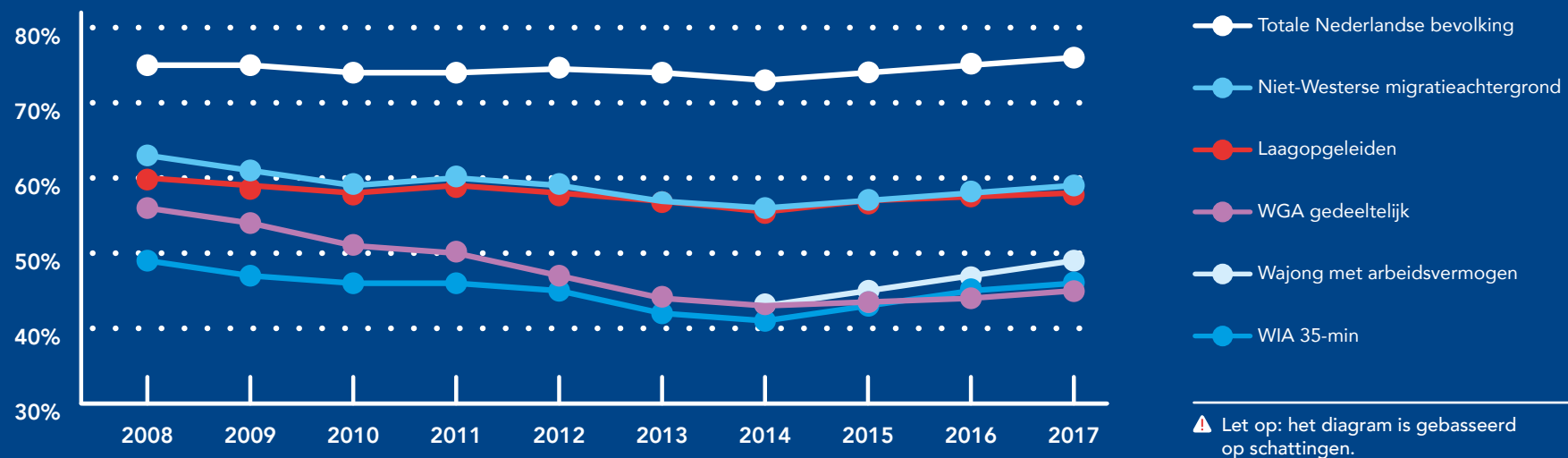


1.7 Om wie gaat het?

Uit de cijfers hieronder blijkt dat mensen met een beperking zijn ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Daarmee laten we een grote groep arbeidskrachten onbenut. De verhalen in deze bundel geven aan dat het niet alleen mogelijk is om mensen met een beperking in dienst te nemen, het is ook nodig en heeft positief effect op de hele organisatie.

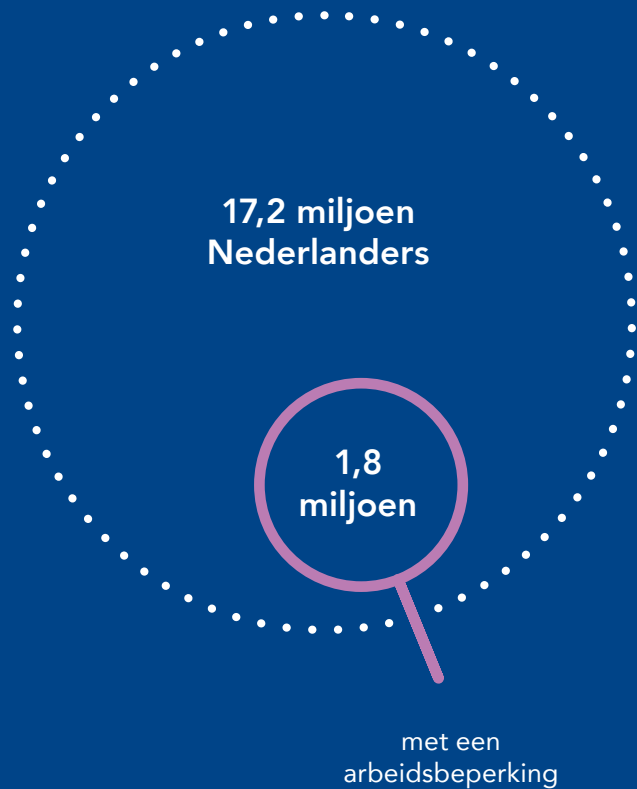
De arbeidsparticipatie van mensen met een beperking die (gedeeltelijk) in staat zijn om te werken blijft ver achter bij andere groepen. Sowieso veel lager dan de arbeidsparticipatie van de gehele bevolking, maar ook lager dan de arbeidsparticipatie van bijvoorbeeld mensen met een niet westerse migratieachtergrond of de groep laagopgeleiden. Dit is goed weergegeven in onderstaande grafiek.

Arbeidsparticipatie 15-65 jaar (bron: CBS en UWV)



1.8 Waar staan we?

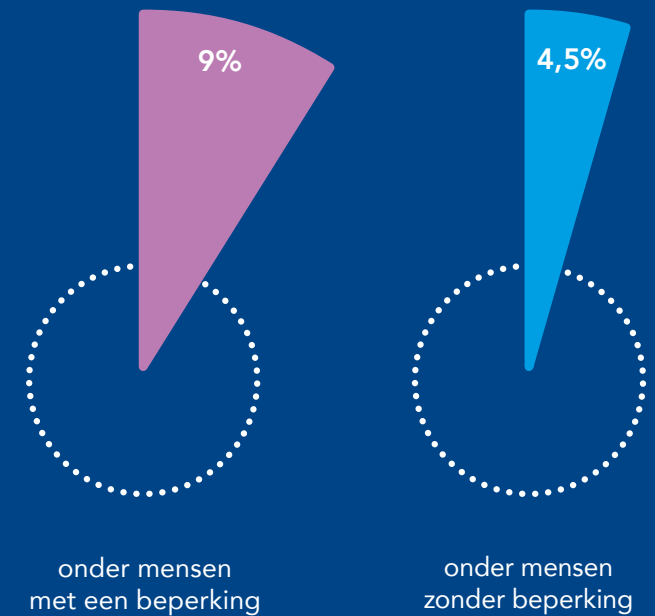
Aantal mensen met een arbeidsbeperking



Mensen met een baan



Werkloosheidspercentage



Bronnen: CBS en SZW 2018

1.9 Willen, kunnen, doen

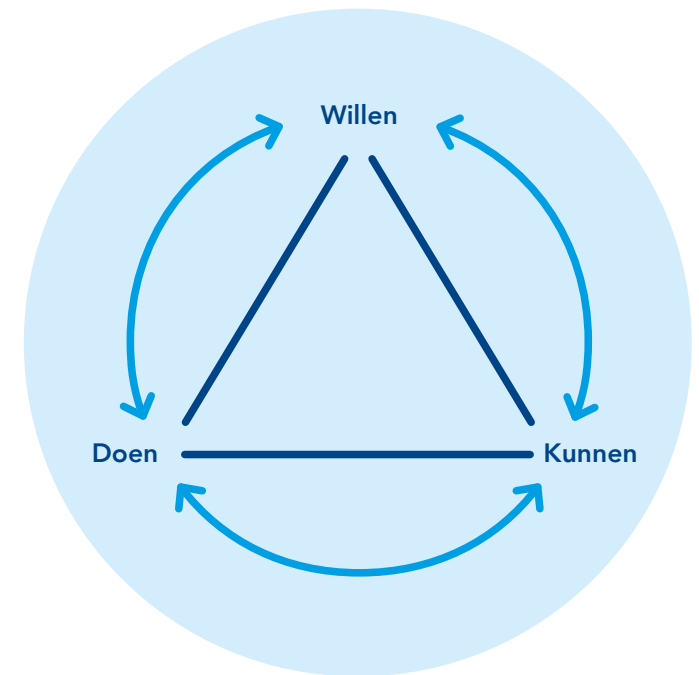
Je zult verrast worden door de meerwaarde die gemeenten ervaren als zij mensen met een beperking in dienst nemen. Eventuele aanpassingen zijn het meer dan waard, gemeenten voelen zich verrijkt en andere collega's ervaren een positieve impuls voor hun eigen werk.

Gedragveranderingsmodellen identificeren over het algemeen drie processtappen: *willen*, *kunnen* en *doen*. In de praktijk lopen deze stappen vaak in elkaar over, en ook niet altijd chronologisch. Zeker in het geval van het in dienst nemen van mensen met een beperking gaat dit op. Er zijn al zoveel maatregelen en instrumenten die het gemeenten makkelijk maken om mensen met een beperking in dienst te *kunnen* nemen (daarover vind je in de bundel alle nodige informatie) dat dat het *willen* bevordert en het *doen* nog nauwelijks een zetje nodig heeft. Deze drie elementen verdienen blijvende aandacht.

Passend bij jouw gemeente

In deze bundel vind je bij elk van de drie stappen verhalen, tips en te nemen hobbels, zodat je hopelijk geïnspireerd raakt om jouw gemeente nog inclusiever te maken. De verschillende verhalen geven aan hoe dit onderwerp op meerdere manieren wordt aangepakt. Passend bij de gemeente en passend bij de gemeentelijke arbeidsorganisatie.

De informatie komt uit interviews met ambtenaren met en zonder beperking en van verschillende digitale bronnen. De volledige interviews en lijst van personen die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van deze bundel vind je in de hoofdstukken en



1.10 Verhalen van gemeenten

Hoe pakken gemeenten het inclusief werkgeverschap op?
En waarom vinden zij dit belangrijk? Vijf gemeenten
vertellen over betrokken medewerkers, plannen maken en
vooral: gewoon doen!

1.11 Verhalen van werknemers

Hoe is het om bij een gemeente te werken wanneer je een beperking hebt? Wat maakt het lastig en wat maakt het leuk? Elf werknemers vertellen over buddies, het opzetten van netwerken en gewoon aan het werk zijn.

[Lees de verhalen op de pagina's 48 t/m 58 en laat je inspireren](#)

2. Willen

2.1 Willen is de basisvoorwaarde

Intrinsieke motivatie, de hartgrondige overtuiging dat het vanzelfsprekend is dat de gemeentelijke arbeidsorganisatie open staat voor werknemers met een beperking. Dat is de basisvoorwaarde om een werknemers-met-een-beperking-vriendelijk beleid succesvol uit te voeren. Dan is waarom geen vraag meer, en gaat het nog om hoe (doen) en te kijken wat daar voor nodig is (kunnen).

Verschillende gemeenten hebben goede ervaringen met het in dienst nemen van mensen met een beperking. Zij hebben tips verzameld om jou te helpen inclusie in je gemeente te bevorderen.

2.2 Geef het goede voorbeeld

Elke gemeente heeft de opdracht om te zorgen dat iedereen mee kan doen. Het goede voorbeeld geven maakt je sympathiek en inspireert anderen om hetzelfde te doen.



'Een diverse personele samenstelling is noodzakelijk om aan te kunnen sluiten bij de behoeften, wensen en eisen van onze inwoners, en werknemers met een beperking horen daar natuurlijk bij. Dat willen wij nadrukkelijk uitdragen.'

Michael Zant, gemeente Amsterdam

2.3 Wees uitnodigend

Een gemeente kan op verschillende manieren uitstralen open te staan voor mensen met een beperking. Bijvoorbeeld door in beeldmateriaal, advertenties en tekst aandacht te geven aan mensen met een beperking. Niet altijd als aparte doelgroep, maar ook juist in reguliere uitingen. Dit kan mensen met een beperking over de streep trekken om toch te solliciteren.

Voorbeelden van vacatureteksten

- ▶ De gemeente Amsterdam wil een **diverse** en **inclusieve organisatie** zijn. Een organisatie die ruimte biedt aan iedereen en die de kracht van de diversiteit van medewerkers gebruikt om betere resultaten te halen voor de stad. **Talent als basis, diversiteit als kracht**. We streven ernaar dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de beroepsbevolking van Amsterdam met al haar aanwezige **verschillen**. Vacatures staan **open voor iedereen**, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.
- ▶ Amersfoort wil een **diverse organisatie** zijn, dus het maakt ons niet uit waar je geboren bent, waar je in gelooft en van wie je houdt. We zijn nieuwsgierig naar **jouw talent** en hoe jij het **verschil** maakt voor de stad.

2.4 Ga uit van de mogelijkheden

Focus niet alleen op de beperkingen van de (potentiële) werknemer, maar vooral op zijn of haar mogelijkheden, competenties en capaciteiten. Essentieel is dat de werknemer met een beperking een functie kan doen die is afgestemd op zowel diens beperkingen als talenten.

En natuurlijk, een mismatch kan altijd gebeuren, met elke werknemer is dat mogelijk. Onderzoek dan waar het mis is gegaan en wat er anders moet om de match wel te laten slagen.

2.5 Maak het bespreekbaar

Het bespreekbaar maken en doorbreken van vooroordelen over medewerkers met een beperking is zeer goed mogelijk. Je kunt daarvoor een beroep doen op de expertise van deskundige organisaties.



Maak bijvoorbeeld gebruik van de training **'Selecteren zonder beperking'** (ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens en Ieder(in)).



Ga in gesprek met ervaringsdeskundigen

Ervaringsdeskundigen zijn van onschatbare waarde om kennis te krijgen van allerlei aspecten van inclusief werkgeverschap. En voor het vergroten van draagvlak en begrip onder alle werknemers van de organisatie. Een ervaringsdeskundige kan leidinggevend en collega's vertellen over wat er leeft. Dit leidt tot meer inzicht, en tot een meer inclusieve werkomgeving.



Training bejegening

Ambtenaren van de gemeente Maastricht zijn getraind in de bejegening van mensen met een beperking. Hoewel deze training gericht was op mensen met een beperking 'als klant' vergroot deze training ook de acceptatie van mensen met een beperking 'als collega'.

maastrichtvooriedereen.nl/wat-doen-wij/inspiratiesessie-bejegening/



Het is belangrijk dat de medewerker bepaalt wat hij/zij aan wie vertelt over de beperking. Niet iedereen hoeft alles te weten. Bekijk dit filmpje voor de ervaringen en tips van Faysal Ouasmi van gemeente Utrecht.

<https://youtu.be/XPRc6C2YBeg>

2.6 Mobiliseer ambassadeurs

Een veelgenoemde manier om meer collega's enthousiast te maken voor de inclusieve organisatie is het instellen van ambassadeurs. De ambassadeurs laten zien dat het kan en dat het helemaal niet zo moeilijk is, werken met mensen met een beperking. Zij maken andere collega's enthousiast om ook mensen met een beperking in dienst te nemen en zo groeit de diversiteit binnen de organisatie. Bovendien verzamelen zij veel kennis die anderen kan helpen.



'Sinds juli 2018 zijn er binnen de gemeente elf ambassadeurs benoemd met allerlei beperkingen (n.a.v. de lijst met doelgroepen in het VN-Verdrag Handicap). Ik ben samen met een heer met MS benoemd tot ambassadeur voor de doelgroep mensen met een chronische ziekte. Dit jaar is hierdoor een bewustwording getracht te bereiken binnen de gemeente.'

Femke Schukking, gemeente Haarlem

3. Kunnen

3.1 Ondersteunende randvoorwaarden

Willen is de basis. Gelukkig zijn er ook veel randvoorwaarden die helpen om van willen naar doen te gaan. In dit hoofdstuk vind je een overzicht van die ondersteunende randvoorwaarden en inspirerende tips uit de gemeentelijke praktijk.

Een prettige omgeving

Creëer een vertrouwelijke en open omgeving voor alle medewerkers. Een omgeving waarin alle medewerkers zich vrij voelen om zaken bespreekbaar te maken. En elkaar feedback kunnen geven zonder angst dat hun kwetsbaarheid wordt afgestraft.

3.2 Geen werknemer is hetzelfde

Verdiep je van tevoren goed in over de achtergronden van verschillende beperkingen en bespreek dit met de kandidaat-werknemer. Het is belangrijk dat je weet wat een specifieke beperking betekent op de werkvloer – voor de leidinggevende, de collega's en de werknemer in kwestie.

Ga in gesprek

Er is veel informatie beschikbaar over verschillende beperkingen. Maar het is ontzettend belangrijk om je te realiseren dat dit altijd algemene informatie betreft. Ga dus met de (kandidaat) werknemer in gesprek over zijn of haar wensen.

3.3 Verdiep je in regelingen en voorzieningen

Het is belangrijk dat binnen de gemeentelijk organisatie in ieder geval één persoon zich verdiept in de regelingen die gelden en voorzieningen die mogelijk zijn om mensen met een beperking in dienst te nemen. Dat diegene aanspreekpunt is voor de hele organisatie en ook mandaat heeft om zaken als ondersteuning en aanpassingen te regelen.

Actuele informatie over regelingen en voorzieningen is te vinden in Werken naar vermogen. Kennisdocument arbeidsbeperking / chronische ziekte en diversiteit.

www.diversiteitinbedrijf.nl; versie 18, september 2018.

3.4 Maak het niet te moeilijk

Uit onderzoek blijkt dat het veel simpeler is dan vaak wordt gedacht om inwoners met een beperking aan het werk houden. Oplossingen zijn veelal praktisch en eenvoudig.

Een goede sociale werkomgeving, steun en begrip van collega's – onder wie leidinggevenden – en relatief eenvoudige aanpassingen van het werk zijn het belangrijkste. Medewerkers met een beperking zijn bovendien 'energiegevers'. Zij inspireren door de manier waarop zij hun werk oppakken en omgaan met hun beperkingen. Mooie voorbeelden daarvan lees je in de publicatie 'Wat werkt' en 'Wat niet werkt', via www.diversiteitinbedrijf.nl.



'Ik heb zelf al snel het idee dat het kan. Gewoon niet te moeilijk denken en gaan doen! We hebben in ons team veel aandacht voor elkaar. Daar hoort ook bij dat we mensen met een beperking een plek bieden. Zo hebben we Iris (loopt met een rollator) en die is helemaal opgenomen in het team.'

Lies van Gorkom, gemeente Utrecht

3.5 Ondersteun alle betrokkenen

Goede begeleiding en ondersteuning van de werknemer met een beperking én diens leidinggevende en collega's vergroot de kans op duurzame arbeidsparticipatie aanzienlijk.

Wat helpt, is als de werknemer met een beperking binnen het team een mentor heeft bij wie hij terecht kan voor advies of ondersteuning.



Bij de gemeente Den Haag is het netwerk Onbeperkt Inclusief opgericht, voor medewerkers met een beperking. Bekijk dit filmpje voor de ervaringen en tips van Sita Mohabir en Bianca Postma.

https://youtu.be/0n6LeQ_uE9o

3.6 Creëer ruimte voor zelfregie

Het is belangrijk dat werknemers met een beperking zelf de regie in handen hebben, hun energie kunnen managen, hun werktijden en werkplekken kunnen aanpassen en begeleiding kunnen organiseren. Specifieke aanpassingen van processen en regels hebben vaak een positief effect op *alle* werknemers.

4. Doen

4.1 Ga aan de slag

Uit alle gesprekken komt naar voren dat gewoon aan de slag gaan (doen) de beste eerste stap is. Natuurlijk is het belangrijk dat je je enigszins verdiept in de essentiële randvoorden die in hoofdstuk 3 (kunnen) aan de orde zijn geweest. Maar door gewoon aan de slag te gaan kun je ook beter zicht krijgen op welke randvoorden je nog moet aanpassen. Zolang je open en eerlijk blijft communiceren, is er altijd ruimte om te leren.

Doe wat veel beleidsmedewerkers en ervaringsdeskundigen hebben ervaren als inspirerende stap:

➤ Twijfel niet, spring in het diepe en kom verfrissend boven.

Daarnaast ook nog enkele andere inspirerende doe-tips op de volgende pagina's.



'Door een beetje buiten de gebaande wegen te denken hebben we Faysal voor in ieder geval drie maanden binnen kunnen halen. Als alles naar verwachting verloopt ontstaan er voor hem en ons ongetwijfeld mooie kansen. Ik zou andere leidinggevenden en andere gemeenten mee willen geven dat het uiteindelijk een kwestie van doen is. Betrek het team bij wat je doet, zorg voor voldoende begeleiding en waag de sprong.'

Pascal van der Bol, gemeente Utrecht

4.2 Meet & greets

Werknemers en gemeenten geven aan veel baat te hebben bij open bijeenkomsten voor werkgevers en werkzoekenden. Deze meet & greets zijn een laagdrempelige manier om in gesprek te komen en mogelijkheden te verkennen.

4.3 Jobcarving

Soms is het nodig om klein te beginnen. In plaats van een bestaande functie in te vullen met een medewerker met een beperking, is het ook mogelijk een specifieke functie te creëren. We spreken van jobcarving wanneer taken uit bestaande functies gehaald worden en zo een nieuwe functie wordt gecreëerd die aangepast is aan de mogelijkheden van de medewerker met een arbeidsbeperking.

4.4 Zorg voor een goede overdracht

Niets is vervelender voor een werknemer met een beperking dan telkens weer uit te moeten leggen op welke wijze hij of zij het werk het beste kan doen. Evenzo is het voor nieuwe leidinggeven prettig om te weten waar rekening mee gehouden moet worden zonder de werknemer met een beperking daar telkens over te hoeven bevragen.

4.5 Geef ruimte voor doorontwikkeling

De meeste mensen willen doorgroeien in hun werk. Mensen met een beperking net zo goed. Een inclusieve werkgever richt zich niet alleen op het aannemen en behouden van goede werknemers, maar biedt hen ook ruimte voor doorontwikkeling.

Dat kan door een functie uit te breiden, maar ook door mogelijkheden te bieden om door te groeien naar andere functies. Of door de medewerker te ondersteunen bij het zoeken naar een functie bij een andere organisatie.

Ga in gesprek met de medewerker en vraag naar zijn of haar ontwikkelingswensen. Mochten daar kosten aan verbonden zijn: alle gemeenten hebben vanuit P&O ontwikkelingsbudget waar alle medewerkers een beroep op kunnen doen.

5. Hulp

5.1 Organisaties en websites

5.2 Tools en Trainingen

5.1 Organisaties en websites

Als je behoefte hebt aan adviezen en praktische ondersteuning bij het in dienst nemen van mensen met een beperking kun je terecht bij onderstaande organisaties.

www.iederin.nl

Ieder(in) is een landelijk netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte. Ieder(in) heeft veel kennis van de knelpunten die mensen met een handicap ervaren bij het zoeken naar een passende baan, en van de specifieke wetgeving voor mensen met een beperking op de arbeidsmarkt.

www.uwv.nl/werkgevers/klantenservice/werkgeversservicepunt.aspx

Pagina van het **UWV** waar u alle informatie kunt vinden over werknemer gerelateerde zaken, dus ook over werknemers met een beperking.

www.denormalstezaak.nl

Netwerk van mkbondernemers en grote werkgevers die het *de normaalste zaak* vinden dat iedereen naar vermogen deelneemt te nemen aan de arbeidsmarkt: delen van ervaringen uit de praktijk.

www.locusnetwerk.nl

Locus werkt aan een duurzame inclusieve arbeidsmarkt. De vraag en de mogelijkheden van de werkgever staan daarbij centraal. Het Locus Netwerk bestaat uit leden (arbeidsmarktregio's, gemeenten en sw-bedrijven) en partners (landelijke werkgevers).

www.inclusiefwerkt.nl

Website van het **Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid** voor beleidsmakers, professionals en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

www.disworks.eu

Disworks ondersteunt werkgevers in het creëren van kansen voor werknemers met een beperking. Zij bekijken de kansen vanuit het perspectief van de werkgever.

www.jobstap.nl/onze-diensten/diensten-gemeenten

Jobstap begeleidt diverse gemeenten bij het in dienst nemen van mensen met een beperking.

www.autitalent.nl

Doel van **AutiTalent** is om zoveel mogelijk mensen met autisme aan volwaardig, betaald werk te helpen, middels detachering, werving en selectie, advies en coaching.

www.emma-at-work.nl/voor-bedrijven

Emma at Work ondersteunt werkende jongeren met een chronische fysieke aandoening. Emma is partner van bedrijven en gemeenten in sociaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, van matching tot coaching en begeleiding.

www.groepwerkenkanker.nl

De **Groep Werk & Kanker** is een bron van praktijkkennis over werken tijdens en na kanker en een laagdrempelige vraagbaak en klankbord voor onder meer de overheid.

5.1 Organisaties en websites

www.patiëntenfederatie.nl/themas/chronisch-ziek-en-werk

Een van de doelstellingen van **Patiëntenfederatie Nederland** is eraan bijdragen dat mensen met een chronische ziekte zo lang mogelijk aan het werk kunnen blijven: tips & tools voor werknemer en werkgever.

www.sencity.today

Sencity KIX is een arbeidsparticipatietraject voor dove en slechthorende jongeren en laat hen op verschillende manieren kennismaken met de arbeidsmarkt.

www.studerenenwerkenopmaat.org

De **Stichting Studeren & Werken Op Maat (SWOM)** zet zich in voor hoogopgeleide Young Professionals met een arbeidsbeperking.

www.werkpad.nl

Werkpad richt zich op mensen die blind of slechthorend, slechthorend, doof of doofblind zijn, een taalontwikkelingsstoornis (TOS) of autisme hebben. De jobcoaches van Werkpad geven advies en brengen werkgevers in contact met talentvolle werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

www.diversiteitinbedrijf.nl

Op de website van **Diversiteit in Bedrijf** vind je verschillende publicaties die aansluiten bij deze bundel.

www.kennispleingehandicaptensector.nl/dagbesteding/innovatieve-projecten

Diverse voorbeelden, die laten zien hoe mensen met een beperking aan het werk geholpen kunnen worden.

www.vso-werkgevers.nl/banenafpraak/nieuws/2019-05-28/banenafpraak-gewoon-doen

In deze bundel 'Banenafpraak, gewoon DOEN!' zijn vanuit alle overheids- en onderwijssectoren succesverhalen opgetekend over de uitvoering van de banenafpraak.

www.ubrijk.nl/organisatie/ubr-ontwikkelbedrijf/innovatieagenda-bedrijfsvoering-rijk/binnenwerk

De Rijksoverheid wil een inclusieve werkgever zijn. Hoe werkt dit in de praktijk? En hoe zorg je dat mensen met een beperking niet alleen hun werk behouden, maar ook de mogelijkheid krijgen hierin te groeien? Binnenwerk draagt bij aan een nog inclusievere Rijksoverheid.

5.2 Tools en Trainingen

Tools

www.regelhulpenvoorbedrijven.nl/financieelcv

Met deze tool kunnen werkgevers – op basis van de gegevens die de werkzoekende verstrekt – nagaan van welke regelingen zij gebruik kunnen maken als zij deze werkzoekende in dienst nemen.

www.denormaalstezaak.nl/sbcm-begeleidingskaarten-psychische-arbeidsbeperking

Achtergrondinformatie over het werken met mensen met psychische beperkingen.

www.awvn.nl/topics/inclusief-werkgeven

Pagina van de **Algemene Werkgeversvereniging Nederland** bevat de Zelfcoach, een gratis online-instrument met informatie, links en tips.

www.onbeperktaandeslag.nl

Onbeperkt aan de Slag is een landelijk digitaal platform waarop werkzoekenden met een beperking een profiel aanmaken en werkgevers hun werkaanbod presenteren.

www.fitforworknederland.nl

Fit for Work ontwikkelt tools voor werkenden, werkgevers en zorgverleners. Deze tools zijn gericht op chronische aandoeningen in het algemeen, maar ook op specifieke aandoeningen.

www.samensterkzonderstigma.nl/stigma-en-werk/tips-en-tools/

Tips en tools voor werkgevers hoe om te gaan met mensen met psychische problemen.

www.ikbenharrie.nl

Wanneer een werknemer met een beperking goed wordt ondersteund door een naaste collega, is de kans op succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk hoger. **Harrie** is de ideale collega die de directe begeleiding biedt.

Trainingen

www.mensenrechten.nl/nl/selecteren-zonder-beperking

Met de training **Selecteren zonder beperking** onderzoeken deelnemers hun eigen onbewuste denkbeelden over mensen met een beperking en komen praktische mogelijkheden aan bod om de werving en selectie inclusiever te maken.

www.jobstap.nl/onze-diensten/educatyf (tool)

Aanbod van trainingen van **Jobstap** om de organisatie werknemers-met-beperking-proof te maken

www.derealisten.nu

Als je als gemeente wilt ondervinden wat het betekent om iemand met een beperking in dienst te nemen kun je **de Realisten presentatie** faciliteren. Deze jongeren met een beperking zijn echte ervaringsdeskundigen die jouw organisatie helpen een stap in de goede richting te zetten.

6. Inspiratie



Interview met Miriam Hülsmann

Programmamanager Banenafspraken, gemeente Amsterdam

Amsterdam voldoet ruimschoots aan de banenafspraken. In 2019 zijn er in de gemeentelijke arbeidsorganisatie ruim driehonderdvijftig medewerkers met een beperking vanuit de banenafspraken in dienst, van medewerkers in de groenvoorziening tot tweedubbel gepromoveerden in beleidsfuncties. Amsterdam heeft daarom veel ervaring met wat er komt kijken bij het in dienst nemen én houden van medewerkers met een beperking.

‘Het is verrijkend voor alle medewerkers om rekening te houden met elkaar’

Wat zijn voor jou leerzame ervaringen?

Miriam: Het klinkt voor de hand liggend, maar het gaat om maatwerk. Ieder mens is uniek, iedere medewerker met een beperking is uniek én ieder mens achter de beperking is uniek. Pas als je goed gesproken hebt met de kandidaat-medewerker kun je je een beeld vormen van waar hij goed en minder goed in is. Ook is dan duidelijk welke functie en welk organisatieonderdeel het beste bij de werknemer passen.’

Wat is jouw gouden tip voor andere gemeenten?

Miriam: Wat erg belangrijk is: zorg voor een goede overdracht bij wisseling van managers. Wij hebben daarvoor een integratieprotocol zodat medewerkers niet opnieuw hun verhaal hoeven te vertellen. Het gaat dan met name om medewerkers met onzichtbare beperkingen. Zorg dat een nieuwe leidinggevende daarvan op de hoogte is. In het integratieprotocol is vastgelegd wat iedere individuele medewerker nodig heeft om zijn

of haar werk goed te kunnen doen. Voor overdracht naar een andere manager is dat van groot belang.’

Wat is de meerwaarde?

Miriam: ‘Wij merken dat het de interne organisatie goed doet, maar ook goed werkt naar het publiek toe. Mede door onze medewerkers met een beperking vormen wij een afspiegeling van de samenleving. Voor inwoners met een beperking is het prettig om te zien dat bij hun gemeente ook mensen met een beperking werkzaam zijn, waaraan zij zich kunnen spiegelen.’



Interview met Eric van der Graaf
HR-adviseur, gemeente Veenendaal

'Ga gewoon beginnen!'

Wat is jullie ambitie?

Eric: 'We streven ernaar om onze medewerkers een afspiegeling te laten zijn van de Veenendaalse samenleving. Als HR-adviseur heb je daar een belangrijke rol in. Bovendien vragen wij als gemeente aan andere organisaties om hun maatschappelijke gezicht te laten zien. Dan kunnen en willen wij niet anders dan zelf het goede voorbeeld geven en daarmee anderen inspireren hetzelfde te doen.'

Hoe doen jullie dit?

Eric: 'We gaan niet actief op zoek naar mensen met een beperking voor onze organisatie, maar presenteren ons als een gemeente die open staat voor iedereen. De diversiteit komt in alle uitingen naar buiten. We vragen mensen die solliciteren ook niet of ze een indicatie voor de banenafpraak hebben. Dat merken we vanzelf wel.'

Voldoen jullie aan de banenafpraak?

Eric: 'Jazeker, we hebben veel werk in de groenvoorzieningen en schoonmaak en werken daarbij samen met IW4, het sociaal werkbedrijf hier in de regio. En op beleidsniveau hebben we Gea werken, die zorgt ervoor dat er intern meer bewustwording is voor mensen met een beperking.'

Heb je tips voor andere gemeenten?

Eric: 'Ga gewoon beginnen, neem mensen met een beperking aan en kijk naar de mogelijkheden. Achteraf gezien hebben we ons wat verkeken op de aanpassingen die Gea nodig had, maar ook daar hebben we van geleerd. Inmiddels hebben we dit goed in beeld en verantwoord in de organisatie. Door de komst van Gea, maar ook door andere medewerkers met een beperking, hebben we stappen gemaakt in de ontwikkeling naar een inclusieve organisatie.'



Interview met Henriët van Rossum

Projectleider Brede Blik op Talent, dienst Onderwijs, Cultuur en Welzijn, gemeente Den Haag

Henriët: 'Binnen de gemeente Den Haag zijn er diverse initiatieven die bijdragen aan inclusief werkgeverschap. Zowel organisatiebreed als binnen de afzonderlijke diensten. Het gaat om grote projecten, maar ook om kleine acties die zoveel mogelijk worden gestimuleerd. De collega's van Sociale Zaken & Werkgelegenheid hebben deze zomer het programma sociaal werkgeverschap gestart. Hierbinnen wordt een beleidskader/afwegingskader ontwikkeld voor de inrichting van sociaal werkgeverschap.'

'Als gemeente heeft Den Haag een dubbelrol: een belangrijke werkgever voor de werknemers met een beperking en aanjager van de banenafpraak in de arbeidsmarktregio. Belangrijke factoren zijn/waren al het STiP initiatief, een door de gemeente gesubsidieerd banenplan van circa 1.000 banen die grotendeels meetellen voor de banenafpraak, de aanstelling van 'straatvegers bij de dienst Stadsbeheer, het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking en ze een beschutte werkomgeving bieden, het

schoonmaakconvenant tussen ons interne dienstencentrum en de Haeghe Groep (ons Sociaal werkbedrijf).'

'Daarnaast werkt Den Haag aan meer diversiteit en een inclusieve cultuur en inclusief leiderschap. Zo is er gemeentebreed een zeer succesvolle campagne om medewerkers op te roepen met een open-minded blik in hun werk te staan, Kijk Open Minded (KOM), leiderschapstrajecten op inclusie.'

'We organiseren een week van de diversiteit, waarbinnen bijvoorbeeld aandacht is voor medewerkers met autisme. In mijn eigen project 'Brede Blik op talent' worden naast aandacht voor een inclusieve cultuur en inclusief leiderschap ook instrumenten ontwikkeld waarmee in de werving en selectie van nieuwe medewerkers meer inclusie zit. Niet specifiek voor mensen met een arbeidsbeperking; de organisatie bewust maken van het belang van verscheidenheid gaat over mensen met en zonder handicaps. Pas als wij veel meer een afspiegeling van de samen-

leving zijn, kunnen wij betere dienstverlening voor de stad realiseren. Concreet: we laten door middel van vlogs meer zien van het werk bij de gemeente. Daarin portretteren we een grote diversiteit aan collega's.'

'Op onze vacaturesite www.werkenvoordenhaag.nl zie je in testimonials ook iemand in een rolstoel. Zo laat je op subtiele wijze zien dat je open staat voor een divers personeelsbestand. We hebben

ook sessies gehouden met medewerkers en gevraagd wat nodig is om een echte inclusieve werksfeer te creëren, daar kwamen ook quick wins uit. Er zijn drukknoppen geïnstalleerd bij de deuren, zodat je die ook vanuit een rolstoel makkelijk open en dicht kunt doen.'

'Laat zien dat je open staat voor een divers personeelsbestand'

Lees het vervolg met Sandra Schenk op de volgende pagina.



Interview met Sandra Schenk

Projectleider sociaal inclusief werkgeverschap Haags Veegbedrijf, gemeente Den Haag

Sandra: 'Bij de afdeling Vegen van het Haags Veeg Bedrijf werken ongeveer 450 mensen, waarvan circa de helft met een indicatie. We voldoen daarmee ruimschoots aan de Banenafpraak, maar dat is zeker niet de hoofdreden. We willen ook echt een inclusieve organisatie zijn, een goede afspiegeling van de stad.'

'Dat betekent ook dat de samenstelling van de teams erg is veranderd de laatste jaren. We helpen ook met extra managementondersteuning, jobcoaches

en verzuimcoaches. Ook lopen er verschillende projecten om de juiste verhouding sociaal en operatie in balans te krijgen en houden. Hierbij kun je denken aan de ontwikkeling van het strategisch opleidingsplan met per functie eigen leerlijnen, duidelijke processen met betrekking tot loonwaardemetingen, veldonderzoeken en taallessen voor circa 200 medewerkers.'



Mensen benaderen vanuit hun talent en niet vanuit hun beperking, vraagt dat we naar de mens kijken en naar wat hij nodig heeft om te excelleren in zijn werk. Iedereen heeft talent!

We willen ook echt een inclusieve organisatie zijn, een goede afspiegeling van de stad.



Interview met Hans Besseling

Teamleider Duurzame Inzetbaarheid en Mobiliteit, gemeente Dordrecht

Hoe zou jij de ambitie van gemeente Dordrecht omschrijven?

Hans: 'We zijn van de maatschappij en we zijn voor de maatschappij. We voelen ons dan ook maatschappelijk verantwoordelijk en dat willen we uitdragen. Daarom kijken we naar wat mensen wel kunnen en denken we niet vanuit hun beperking. Medewerkers met beperkingen laten ons keer op keer zien waar wij ons nog niet bewust van zijn, omdat we veel als vanzelfsprekend ervaren.'

Wordt dit in de organisatie breed gedragen? Hoe merk je dat?

Hans: 'Op verschillende niveaus en verschillende onderdelen in de organisatie zijn we actief bezig met participatie. Toch merken we ook dat nog niet alle onderdelen zich altijd bewust zijn van de meerwaarde van het werken met medewerkers met beperkingen. Daarom creëren we hier voortdurend aandacht voor.'

Zijn er dingen waar je rekening mee moet houden?

Hans: 'Soms is extra begeleiding nodig.

Dit kan in de vorm van een coach of een bijscholing voor een teamleider. Soms is een open gesprek met een team nodig om de collega's bewust te maken van wat je aan iemand met een beperking kunt vragen en wat niet.'

Hoe is de financiering voor eventuele aanpassingen geregeld?

Hans: 'We hebben budget voor arbo-aanpassingen en maken zoveel

Heb je tips voor andere gemeenten?

Hans: 'Kijk breder dan je eigen arbeidsmarktpotentieel. Als opdrachtgever reikt je invloed verder dan alleen het directe werk in je eigen organisatie.'

Wat zou nog anders of beter kunnen?

Hans: 'Ik zou graag zien dat het normaal wordt om aanspreekpunten in verschillende organisaties te hebben die elkaar helpen om deze doelgroep te on-

dersteunen. En ik zou graag willen dat er niet meer gekeken wordt naar cijfers. Als men over onze organisatie praat, weten mensen dat we geen onderscheid maken omdat je bepaalde skills niet bezit of een andere achtergrond hebt. Het gaat ons om jouw meerwaarde voor onze doelstellingen. Dat betekent ook dat ik graag zie dat de deelnemers in de doelgroep nog beter weten wat ze kunnen en wat ze nog kunnen ontwikkelen.'

Welke ambities voor de toekomst hebben jullie nog?

Hans: 'Het organiseren van de juiste begeleiding. Soms zijn we ons niet bewust van wat iemand nodig heeft. Het vergroten van onze aantrekkingskracht op hbo'ers met een beperking. Wij willen hoogopgeleide sollicitanten met een beperking graag bereiken, maar kunnen hen altijd niet vinden.'

'Ik zou graag willen dat er niet meer gekeken wordt naar cijfers'

mogelijk gebruik van subsidies die hier voor bestemd zijn. De subsidiemogelijkheden voor aanpassingen en begeleiding zijn echter beperkt.'

dersteunen. En ik zou graag willen dat er niet meer gekeken wordt naar cijfers. Als men over onze organisatie praat, weten mensen dat we geen onderscheid maken omdat je bepaalde skills niet bezit of een



Interview met Tjerk Molenaar Allround Strateeg, gemeente Utrecht

'We kijken veel breder dan alleen naar de banenafpraak'

Wat doet de gemeente Utrecht in de eigen organisatie voor medewerkers met een beperking?

Tjerk: 'Als organisatie zetten we ons breed in voor medewerkers met een beperking en willen we ook mensen die niet onder de banenafpraak vallen, maar wel een beperking hebben beter kunnen helpen aan een baan binnen de gemeente. Gezien we reeds aan onze doelstelling tot 2024 in het kader van de Banenafpraak voldoen, kijken we ook breder. Voor de komende jaren worden er daarom minimaal negen medewerkers met een beperking buiten het doelgroepenregister aangenomen. En reserveren we plekken voor stagiairs met een beperking.'

Buddytraining en financiële compensatie

Tjerk: 'De gemeente is erg blij met managers en medewerkers die zich hiervoor inzetten en zal hen voorzien in verschillende vormen van ondersteuning. Zo bieden we medewerkers een buddytraining aan, waarmee een (directe) collega handvatten krijgt om wat extra aandacht en begeleiding te kunnen geven

aan deze nieuwe collega's.

Ook geeft de gemeente leidinggevenden een financiële tegemoetkoming om de drempel te verlagen om medewerkers met een beperking aan te nemen. Deze tegemoetkoming bouwt langzaam af, omdat we vinden dat deze nieuwe medewerkers in de reguliere organisatie moeten landen. Door de tegemoetkoming kunnen we nú al mensen aannemen, en heeft de leidinggevende tijd om in de personeelsplanning en begroting rekening te houden met nieuwe collega's. Verder zou ik andere leidinggevenden en andere gemeenten mee willen geven dat het uiteindelijk een kwestie van doen is.'

Heb je nog tips?

Tjerk: 'Wees je ervan bewust dat managers soms veel extra tijd kwijt zijn aan allerlei randzaken. Probeer hen vanuit de organisatie zo goed mogelijk te ondersteunen, onder andere door te investeren in goede begeleiding. Als je zoveel mogelijk drempels weet weg te nemen, creëer je voor iedereen meerwaarde!'

'Wij ondersteunen onze leidinggevenden die mensen met een beperking in hun team hebben'



Interview met Sita Mohabir

Projectleider, gemeente Den Haag

Op mijn zeventiende kreeg ik kanker. Ik moest stoppen met school en ging in behandeling met de verwachting dat alles goed zou komen. Helaas was dit niet direct het geval. Ik belandde zes weken in coma door de bijwerkingen van de chemo en daar bovenop kreeg ik een infectie in mijn heupen. Ik moest opnieuw leren lopen, eerst zonder heup en daarna met een nieuwe heup. Ook mijn longfunctie is aangetast waardoor ik op dit moment nog 43 procent longfunctie heb. Mijn moeder was echt mijn inspiratiebron om mijn leven weer op te pakken. Ze zei altijd tegen mij: 'opgeven is geen optie, jij kan dit'. Ze stond altijd voor mij klaar en zeker in de tijd waarin het minder ging stond mijn moeder dag en nacht aan mijn zijde en bleef altijd doorzetten, ook na alle tegenslagen die zij zelf meemaakte.

Met mijn inspiratiebron aan mijn zijde

Sita: 'Na vier jaar lang behandeld te

zijn geweest was ik klaar met alle operaties. Ik wilde door met mijn leven. In mijn omgeving zag ik veel jongeren die ziek waren, moeilijk konden re-integreren en werken in de samenleving. Ik wilde hier werk van maken en begon de opleiding Culturele Maatschappelijke Vorming. In mijn derde jaar ging het snel. Ik ging stage lopen bij de gemeente Den Haag en heb het project "Van beperking naar talent" opgezet, om kansen te creëren voor mensen met een beperking.'

Een nieuw netwerk

Sita: 'Na mijn opleiding kon ik het project "Van Beperking naar Talent" bij de gemeente Den Haag voortzetten. En hoewel ik de medewerkers die ik plaatste zag opbloeien van een knopje naar een bloem, merkte ik dat er ook de behoefte was aan onderlinge ondersteuning van medewerkers die met een beperking werken en tegen soortgelijke problemen aanlopen. Ik wilde medewerkers en teams dichter bij elkaar brengen door kennissessies en workshops te verzor-

gen. Mijn idee was om een netwerk op te zetten dat bijdraagt aan de diversiteit en inclusiviteit van de organisatie. En er zo aan bij te dragen dat iedere medewerker, ongeacht (etnische) achtergrond, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging of arbeidsbeperking, een geschikte werkplek- en omgeving heeft om te flo-

'Van Beperking naar Talent'

reren, het beste uit zichzelf kan halen, en gewaardeerd wordt om zijn talent. Met het éénjarig bestaan van netwerk Onbeperkt Inclusief kan ik zeggen dat wij hieraan bijdragen. We organiseren verschillende sessies en evenementen, zijn een meldpunt voor problemen op het werk voor medewerkers met een beperking en hebben een buddynetwerk opgezet. Het is belangrijk dat we dit doen, omdat het nog altijd niet vanzelfsprekend

is om een kandidaat met een beperking aan te nemen. In de tweeënhalf jaar dat ik dit werk doe, hebben we zeker grote stappen gezet. Maar we hebben nog een weg te gaan. Ik hoop dat we als organisatie iedere dag inclusiever worden. Een werkgever voor iedereen, volledig toegankelijk en waar het aannemen van iemand met een beperking geen gedoe is maar juist een kans.'

Het Haags Netwerk Onbeperkt Inclusief bestaat inmiddels één jaar en wil actief bijdragen aan een organisatie waarin alle medewerkers gewaardeerd worden om hun talenten en kwaliteiten, rekening houdend met de onderlinge verschillen en overeenkomsten.



Interview met Bianca Postma

Dienst sociale zaken, afdeling financiële dienstverlening, gemeente Den Haag

Hoe ben jij bij de gemeente terechtgekomen?

Bianca: 'Ik ben regulier binnen gekomen bij de gemeente Den Haag. Dat was voor mij belangrijk. Hiervoor werkte ik bij de sociale werkvoorziening. Ik had het geluk dat ik intern kon solliciteren bij de afdeling die de Wmo-aanvragen behandelt. Ik was jarenlang klant, dus ervaringsdeskundige. Ik zit in een rolstoel en heb aangegeven dat ik vanuit mijn ervaring als klant denk dat het anders kan, ik heb verbeterpunten aangegeven. Dat heeft bij mijn sollicitatie vast meegewerkt.'

Is de gemeente Den Haag inclusief genoeg voor jou met een beperking?

Bianca: 'Ja en nee. Er is veel mogelijk, als je het zelf regelt. Ik heb het UWV gebeld, woon-werk vervoer geregeld, autorisaties geregeld zodat ik bepaalde liften kan gebruiken. Maar als je niet mondig genoeg bent om het zelf te vragen dan moet je afwachten of het geregeld wordt, want als je er zelf niet mee komt

'Maak gebruik van elkaars expertise en zorg voor verankering (een soort basispakket), zodat een nieuwkomer niet alles opnieuw hoeft te regelen'

doen anderen het niet voor jou. En de volgende kan weer opnieuw beginnen. Dan moet het weer opnieuw aangevraagd en uitgezocht worden. Je moet dus wel geduld en lange adem hebben. Dat zou beter kunnen. Voorbeeld: Als je hier op het stadhuis binnen komt zijn er poortjes die niet ver genoeg open gaan voor een rolstoel. Dan moet je gaan bellen, kun je iets regelen? In een grote organisatie gaat dat langs zoveel schijven, dat zou veel handiger moeten kunnen. Ik was gevraagd voor het testen van een nieuw afsprakensysteem hier in het stadhuis. Kom ik op de elfde etage, zat er een trap. Dus er moest snel een autorisatie komen voor de goederen-

lift, dat duurde drie dagen. Toen was het testen al klaar.'

Heb je tips voor andere gemeenten?

Bianca: 'Maak gebruik van elkaars expertise. En zorg dat je vastlegt wat je doet! Natuurlijk is het in sommige gevallen heel persoonsgebonden komt het niet veel voor. Maar er zijn dingen die je eigenlijk op je klompen kunt aanvoelen, toegangspoortjes, een parkeerplek, koffie die bereikbaar moet zijn etc. Vanzelfsprekende dingen, een soort basispakket dat je kunt organiseren. Daar hebben velen baat bij.'

'Hoe mooi is het dat Bianca bestuurslid is van het netwerk Onbeperkt Inclusief. Daar hebben we een meldpunt voor knelpunten. Hierdoor kunnen we in gesprek met team Diversiteit en Inclusie om ons interne beleid te veranderen en samen te werken aan een inclusievere organisatie. Want zonder de ogen en ervaringen van Bianca zien wij misschien niet direct waar de knelpunten liggen en hoe het anders kan. Juist deze ervaringen zijn belangrijk om de organisatie voor iedereen inclusief te maken.'

– Sita Mohabir



Maak gebruik van elkaars expertise van elkaar en zorg voor verankering (een soort basispakket), zodat een nieuwkomer niet alles opnieuw hoeft te regelen.



Interview met Gea Weersma

Accountbeheerder Economie en Werk, Team Beleid en Relaties, gemeente Veenendaal

'Ik dacht... ik ga mijn gemeente gewoon bellen!'

Gea werkt vier jaar bij de gemeente Veenendaal. Daarvoor was zij commercieel medewerkster binnendienst van een vastgoedorganisatie. Na een reorganisatie ging ze op zoek naar een andere baan. Nog niet zo eenvoudig met haar handicap – door een oogziekte is Gea vrijwel blind.

Waren er nog aanpassingen nodig voor jou en hoe ging dat?

Gea: 'Ik dacht, ik ga mijn gemeente eerst bellen. Die hebben veel mensen in dienst en moeten ook aan de slag met de participatie van hun inwoners. Ik belde iemand van de afdeling Communicatie en werd de week erop al teruggebeld door

HRM of ik langs kon komen voor een gesprek. Het was snel geregeld en ik kon aan de slag op de afdeling Economie en Werk.'

Waren er nog aanpassingen nodig voor jou en hoe ging dat?

Gea: 'Dat was inderdaad wel een dingetje. Ik was gewend om alles met de computer te doen, maar kon helemaal niet uit de voeten met het bestaande systeem van de gemeente. Ik heb toen een aanvraag gedaan voor een eigen computersysteem met Outlook. Maar wie gaat dat betalen? De gemeente of het UWV? En uit welk potje moet dit komen? Uiteindelijk heeft de gemeente het betaald, maar het heeft allemaal wel een jaar geduurd. Dat had makkelijker gekund.

En nog een voorbeeld: elke gemeente heeft koffieautomaten die centraal worden ingekocht. Door het verlichte display is het voor mij niet mogelijk om zelf de koffie te halen. Dat is jammer, maakt je afhankelijk van anderen. Dus let bij aan-



bestedingen ook op de toegankelijkheid voor mensen met een visuele of fysieke beperking.

Heb je nog tips voor ervaringsdeskundigen in andere gemeenten?

Gea: 'Vraag nieuwe medewerkers welke aanpassingen er nodig zijn en regel dit via een centrale afdeling of persoon in je organisatie. En laat je zien! Zorg voor bekendheid en begrip in je eigen gemeente. Dit kan ook door een actie te organiseren. Zelf heb ik met mijn team

van de gemeente Veenendaal meegedaan aan de actie "blind voor 1 dag". Dit is een landelijke actie om zoveel mogelijk geld op te halen voor wetenschappelijk onderzoek naar oogziekten. Ik dacht, ik wil dat ook mijn collega's kunnen ervaren hoe het is om slechtziend of blind te zijn. Het team Economie was meteen enthousiast toen ik ze vroeg om mee te doen! Blind voor een hele dag zal ik ze niet aandoen, dus ze gingen een halve dag met een simulatiebril rondlopen en hun werkzaamheden proberen te doen om zo zelf te ervaren hoe het is. Het was ontzettend leuk!'



Interview met Nando Liebrechts

Werkorganisatie MijnGemeenteDichtbij (gemeente Boxtel en Sint-Michielsgestel)

Hoe ben jij bij de gemeente terecht gekomen?

Nando: 'Mijn ouders hebben mij meegegeven dat het belangrijk is om te zijn wie je bent. En als je hulp nodig hebt, dan moet je dat gewoon vragen. Om echt de persoon te kunnen zijn die ik ben, wilde ik mij meer ontwikkelen in de maatschappij. Mijn begeleider stelde voor om uit te zoeken of ik bij de gemeente kon werken. We zijn direct naar de burgemeester gegaan. Toen is het balletje gaan rollen en nu werk ik hier als medewerker facilitaire zaken op het gemeentehuis van Boxtel.'

Wat had jij nodig om te kunnen werken bij de gemeente?

Nando: 'Samen met mijn begeleider en collega's bij MijnGemeenteDichtbij hebben we een begeleidingsplan opgesteld voor mijn werkdagen. Dit werkt heel goed! Ik vind het belangrijk om de nadruk te leggen op wat ik wel kan, en niet op wat ik niet kan. En daarin kan ik het meeste groeien in een reguliere organisatie. Ik vind het bijzonder dat

MijnGemeenteDichtbij met mij wil kijken naar de mogelijkheden, en niet naar de onmogelijkheden.'

Hoe vind je het om hier werken?

Nando: 'Ik vind het fijn om te merken dat ze bij de gemeente ook echt iets van mij verwachten, dat maakt dat ik me erbij voel horen. Ik word behandeld als ieder ander. Ik heb een begeleidende collega die er bijna iedere dag voor mij is, maar er worden verder geen speciale dingen ingezet voor mij. Ik heb een gewone computer en log gewoon in op een flexplek, net als alle andere collega's.'

Gaat er ook wel eens iets niet goed? En wat doe je dan?

Nando: 'Het fijne van de MijnGemeenteDichtbij is dat iedereen elkaar wel een beetje in de gaten houdt. Op een gegeven moment klopte mijn schema met taken niet meer en toen had ik tijd over. Ik vond het wel gezellig om hier en daar een praatje te gaan maken, maar dan merken collega's ook wel

'Ik word behandeld als ieder ander'

dat ik er 'een beetje verloren' bij loop. Toen heb ik samen met mijn begeleidende collega gekeken: 'Hé, mijn schema klopt niet meer, zullen we het anders gaan doen?' Dat is heel fijn.'

Heb je nog een tip voor andere gemeenten?

Nando: 'Mijn tip voor andere gemeenten die zich open willen stellen voor mensen met een beperking is: Kijk naar de mogelijkheden en niet naar de onmogelijkheden én wees daar reëel in. Zet die eerste stap en begin gewoon!'



Interview met Lianne Suijker-Vreugdenhil Junior Project Manager, gemeente Dordrecht

Toen Lianne twee jaar was had ze nog geen woord gesproken. Onderzoek wees uit dat ze slechthorend is. Niet veel later kreeg ze haar eerste gehoorapparaten. Die heeft ze ingedaan, en vervolgens nooit meer uitgedaan. Ondertussen werkt ze bij de gemeente Dordrecht als junior project manager. Eén van de projecten waar ze bij betrokken is, is de ontwikkeling van het nieuwe Huis van Stad en Regio.

Hoe ben je hier destijds binnen gekomen en waarom wilde je hier graag werken?

Lianne: 'Ik verhuisde vanwege mijn huwelijk naar Dordrecht en was op zoek naar werk dicht bij huis. Die dag was precies de laatste dag waarop ik kon solliciteren voor een traineeship. Ik solliciteerde en werd aangenomen!'

Vind je jouw gemeente een goed voorbeeld voor inclusie? Hoe ervaar je die inclusieve werkcultuur?

Lianne: 'Dat vind ik erg lastig om te

zeggen. Er zijn meerdere collega's met gehoorproblemen, en ook collega's met andere soorten beperking. Ik kan alleen voor mezelf spreken. De werkcultuur is van nature niet zo dat er rekening gehouden wordt met mensen met een beperking. Zo worden er regelmatig pauzes overgeslagen vanwege de werkdruk. Directe collega's houden, mits ze er weet van hebben, wel rekening met mijn beperking. Ik betrap mezelf er weleens op dat ik niet altijd vertel dat ik een beperking heb.'

'Ik betrap mezelf er weleens op dat ik niet altijd vertel dat ik een beperking heb'

Wat zou nog anders of beter kunnen?

Lianne: 'De meerwaarde van mensen met een beperking is dat we onze niet-beperkte collega's soms verplichten om het rustiger aan te doen. Ik merk dat we elkaar steeds meer opjagen en de psychologische problemen die daardoor ontstaan soms meer beperken dan de fysieke beperkingen.'

Is het nodig dat er rekening gehouden wordt met jouw beperking?

Lianne: 'Ik heb veel baat bij mijn mentor. Hij helpt me erg goed met het in kaart brengen van mijn ontwikkeling, en ook met de vraag in hoeverre mijn slechthoerendheid daar invloed op heeft.'

Heb je nog tips voor andere gemeenten?

Lianne: 'Als je vacatures uitschrijft, zorg ervoor dat mensen met een beperking zich op hun manier kunnen bewijzen. Iemand met autisme zal moeite hebben om zich te uiten maar kan juist veel bijdragen. Mijn sollicitatie verliep onder andere via een speeddate in één ruimte

waar diverse vacaturehouders binnen de gemeente gesprekken voerden. Dat is voor iemand die slechthorend is, niet handig. Ik ben nog nooit zo moe thuisgekomen. Daarnaast wil ik gemeenten aanmoedigen om te investeren in technologieën die het werken met een beperking makkelijker maken. Dit is goed voor alle medewerkers.'



Interview met Korstiaan Korteweg

Beleidsondersteuner, gemeente Dordrecht

Korstiaan heeft vanaf geboorte een spastische aandoening, waardoor hij met een rollator of op krukken loopt. Voor langere afstanden gebruikt hij een rolstoel. Bij de gemeente Dordrecht werkt hij als Beleidsondersteuner voor het cluster Vastgoed, Onderwijshuisvesting & Wijkaccommodaties.

Hoe ben je hier destijds binnen gekomen en waarom wilde je hier graag werken?

Korstiaan: 'Ik ben via een open sollicitatie bij de Gemeente Dordrecht komen werken. Ik vind het leuk om als ambtenaar betrokken te zijn bij ontwikkelingen in de stad. Mijn werkzaamheden zijn afgestemd op mijn mogelijkheden. Hierdoor functioneer ik optimaal in het team waarvoor ik werkzaam ben.'

Wat is voor jou de meerwaarde van werk?

Korstiaan: 'Ik denk dat de motieven

om te werken voor mij niet veel anders zijn dan voor een reguliere werknemer. Door een baan neem ik optimaal deel aan de maatschappij en kan ik mijn studie in praktijk brengen, mezelf ontwikkelen en mijn eigen inkomen verdienen. Ik ben erg benieuwd naar het nieuwe Stadskantoor. Wanneer je een inclusieve werkgever wil zijn, vind ik dat je de standaardnormen niet te strak moet hanteren, maar dat je bij de berekening van de ruimtebehoefte ook rekening houdt met werknemers die tijdelijk of permanent een beperking hebben en daardoor meer ruimte nodig hebben. Denk aan ruimte op de werkplek in de kantine, gangpaden, aantal rolstoeltoiletten, etc.'

Heb je nog tips voor andere gemeenten?

Korstiaan: 'Mensen met een beperking vinden het vaak moeilijk om een werkgever te vinden, waar ze welkom zijn. Meld daarom aan bijvoorbeeld het UWV, re-integratiebureaus, jobcoaches dat je als inclusieve werkgever vacatures hebt.'

'Wacht niet op een passende vacature, maar probeer in gesprek te komen'

Heb je nog tips voor mensen met een beperking die graag aan het werk willen gaan?

Korstiaan: 'Solliciteer alleen bij werkgevers waar je denkt een kans te maken. Wacht niet af of er een passende vacature is, maar probeer in gesprek te komen door bijvoorbeeld een open sollicitatie te sturen. Vertel een werkgever waar je goed in bent en welk werk je graag doet, dan maak je de meeste kans om een passende functie te krijgen.'

Welke ontwikkeling heb je doorgemaakt sinds je hier werkt? Waar ben je trots op?

Korstiaan: 'Iedere dag werk ik met plezier in een team met leuke collega's. Persoonlijke wensen en behoeften in de werksfeer zijn bij de gemeente Dordrecht goed bespreekbaar. Waar mogelijk wordt er aan persoonlijke ontwikkeling gewerkt. Dit alles maakt dat ik graag voor de gemeente Dordrecht werk!'



Interview met Linda Spooren

Klantmanager Jeugd, gemeente Meierijstad

'Ik ben Linda en ik ben niet mijn beperking'

Wie ben jij?

Linda: 'Ik ben Linda Spooren en werk sinds 2018 bij de gemeente Meierijstad als klantmanager jeugd op de locatie Schijndel. Ik werk daar met ouders en kinderen/jongeren die een probleem ondervinden bij opvoeden of opgroeien. Samen met het gezin ga ik op zoek naar een oplossing, zoals de juiste hulp. Soms zet ik de hulp zelf in en soms is er meer gespecialiseerde begeleiding nodig. Tijdens mijn opleiding aan de pabo kreeg ik gezondheidsklachten – chronische vermoeidheid – waardoor ik moest stoppen. Ik ben toen bijna vier jaar thuis geweest en besloot op mijn achtentwintigste om de opleiding Social Work te gaan volgen. Tijdens mijn studie werden de diagnoses Fibromyalgie en de Ziekte van Bechterew gesteld, beide een vorm van reuma.'

Hoe ben je bij de gemeente terecht gekomen?

Linda: 'Ik volgde tijdens mijn studie een leerwerktraject bij de gemeente Meierijstad en kon hier na mijn opleiding weer terecht. In overleg met de gemeente

Meierijstad en het UWV kon ik re-integreren vanuit een loondispensatieregeling. Daarbij kreeg ik begeleiding van een jobcoach die mij hielp om de situatie stabiel te krijgen en te houden.'

Hoe gaat het nu?

Linda: 'Ik voel me een volwaardige collega en weet dat mijn collega's me zo ook zien. Met een hele groep mensen om me heen kan ik laten zien waar ik toe in staat ben en dat ik daarin weinig verschil van mijn andere collega's. Al zal ik altijd oog moeten houden voor mijn valkuilen. Als je een goed en fijn team om je heen hebt, kun je elkaar daarin ondersteunen. Dan denk je met elkaar in mogelijkheden en niet in belemmeringen. Ik red me prima en als er ergens extra aandacht voor nodig is dan geef ik dat zelf aan. Het laatste wat ik wil is dat ik zelig gevonden word. Ik bespreek wel met collega's hoe ze kunnen signaleren als zaken minder lopen. Dan mogen ze dat benoemen. En voor gemeenten: wellicht denk je dat iets niet mogelijk is, terwijl iemand met een beperking wel die

mogelijkheden ziet. Maak het bespreekbaar, dan kun je met elkaar de beren van de weg halen.'

Wat zou je anderen willen meegeven?

Linda: 'Erbij horen is een belangrijk goed in de hele maatschappij. Ik denk dat een gemeente dat voorbeeld ook mag geven. Ik ben er trots op dat de gemeente Meierijstad mij deze kans geeft en ik ben trots op mezelf dat ik deze kans heb aangegrepen. Ik ben Linda en ik ben niet mijn beperking. Ieder mens heeft mogelijkheden, hoe klein soms ook. Ieder mens kan van waarde zijn in de samenleving en ieder mens wil van waarde zijn in de samenleving.'



Interview met Paul Appeldoorn

Administratief medewerker, gemeente Meierijstad

Paul werkt bij de gemeente Meierijstad als administratief medewerker. Hij houdt zich bezig met het scannen en registreren van de ingekomen documenten van werk (Participatiewet) & inkomen (bijstand, schuldhulp, etc).

Wat heb jij nodig om je werk te kunnen doen?

Paul: 'Mijn beperking valt onder het syndroom van Asperger, wat voor mij inhoudt dat ik een rustige en gestructureerde werkomgeving nodig heb om goed te functioneren.'

Hoe ben je bij de gemeente terecht gekomen?

Paul: 'Ik ben bij de gemeente Meierijstad terechtgekomen via de IBN groep. Na een korte tijd thuis te hebben gezeten ben ik door IBN bij de gemeente voorgesteld en kon ik op sollicitatiegesprek. Dat beviel van beide kanten goed, dus ik kon al snel weer via detachering aan de slag. Ik ben blij dat ik de kans heb gekregen want ik maak me nuttig en hoor er gewoon bij. In de toekomst kijken vind ik voor mijzelf vrij lastig, maar misschien is een vaste aanstelling bij de gemeente zelf wel interessant.'

Ervaar je jouw gemeente als een inclusieve werkgever?

Paul: 'Zeker. De gemeente Meierijstad laat wat mij betreft duidelijk zien dat mensen met een afstand tot de arbeids-

markt zeker een plek hebben. Niet alleen voor mij, maar ook voor verschillende andere collega's met een beperking.'

Wat zou je anderen willen meegeven?

Paul: 'Het is belangrijk dat gemeenten er serieus werk van maken om mensen met een beperking een plek te geven. Een mens is meer dan zijn beperking en met eventuele aanpassingen kan iemand gewoon meedoen en dat is waardevol voor werkgever en werknemer.'

'Met eventuele aanpassingen kan iemand gewoon meedoen en dat is waardevol voor werkgever en werknemer'

Interview met Teresa Küpfer Administratief Ondersteuner, gemeente Utrecht

Wat voor werk doe je bij de gemeente Utrecht?

Teresa: 'Ik werk sinds vier jaar als administratief ondersteuner bij de gemeente Utrecht. Ik zorg voor het bijhouden van het geheimhoudingsregister van gemeenteraad en college, archiveren van stukken en de ondersteuning bij de voorbereiding en afhandeling van de collegevergaderingen.'

Is het nodig dat er rekening gehouden wordt met jouw beperking?

Teresa: 'Ik ben psychisch niet heel stabiel. Mijn leven kent voor mijn gevoel soms pittige hobbels en dat kan tijdelijk

ten koste gaan van mijn capaciteit om te werken. Ik ben nu 50 en heb met vallen en opstaan geleerd om goed in beeld te hebben wat ik op zo'n moment wel en niet kan en kan dit ook beter benoemen. Ik ben blij dat dit alles met veel begrip en vertrouwen in mijn team wordt opgevangen, heel menselijk en waardevol.

In het begin had ik een jobcoach, toen was ik heel onzeker. Toen had ik ook vaker gesprekjes tussendoor nodig. Dat was na een jaar minder. Nu gaan de gesprekken steeds vaker over het werk zelf en steeds minder over mijn gevoelens of mijn belastbaarheid. Ik heb mijn werk-

zaamheden nu goed onder de knie, kan gestructureerd werken en doe het efficiënt, met scherpheid en alertheid. Ik heb geleerd om met die aandacht te werken, niets vergeten, puntjes op de i. Soms ben ik een beetje chaotisch, maar doorgaans werk ik op dit niveau en vind ik het fijn als ik in die flow zit.'

Hoe ben je bij de gemeente Utrecht aan het werk gekomen?

Teresa: 'Ik zat in het doelgroepenregister en ontving een uitnodiging voor een meet & greet met werkgevers. Daar was ook een recruiter van de gemeente Utrecht. Ik trof daar echt de juiste persoon op de juiste plek. Het klikte gelijk. Zij kon ook goed inschatten wat ik kan en gaf mij de ruimte om aan te geven waar ik niet goed in ben. Er is door middel van *jobcarving* een passende plek voor mij gevonden.'

Wat is voor jou de meerwaarde van werk?

Teresa: 'Ik heb eindelijk mogen ervaren dat ik met mijn problematiek toch kan meedraaien in de maatschappij, nuttig ben, erbij hoor, iets toevoeg. Er zijn fases geweest waarin ik dit totaal niet meer geloofde. Weten dat het toch lukt en dat ik meerwaarde lever, maakt het voor mij ontzettend de moeite waard. Dat ik het volhoud, komt ook doordat ik vanaf het begin heb kunnen aangeven hoe het zit en mijn werkgever bereid is geweest daar rekening mee te houden. Ik heb een vast contract, heb zicht en hoop op stabiliteit, tot mijn pensioen. Dat klinkt misschien saai, maar ik ben er superblij mee! Het is gewoon hard werken, precies zoals ik het kan en dik de moeite waard!'

'Bij mensen met een psychische beperking is de afstand misschien nog wel het grootst'



Interview met Faysal Ouasmi

Adviseur Business Control, gemeente Utrecht

Wat is jouw achtergrond?

Faysal: 'Ik heb accountancy gestudeerd en de masteropleiding aan Nijenrode gevolgd. Gedurende mijn studie ging ik werken bij een groot accountantskantoor. Daar kreeg ik een burn out en ik kwam thuis te zitten met een flinke depressie. Dat thuiszitten heeft alles bij elkaar zes jaar geduurd. Ik werk nu via het UWV aan mijn re-integratie en kon gelukkig terecht bij de gemeente Utrecht.'

Hoe ervaar je het werken bij de gemeente Utrecht?

Faysal: 'Ik werk pas vier weken hier, maar voel mij al erg thuis. Ik heb de kans gekregen om weer arbeidsritme op te bouwen en mee te draaien met een Business Controller. Het betreft een meelooptraject en daardoor krijg ik de mogelijkheid om geleidelijk te wennen aan de werkdruk. Daarnaast geeft het mij de kans om mezelf te laten zien en biedt het kansen op een vervolg. Ik heb

wekelijks contact en tweewekelijks een gesprek met mijn leidinggevende en de adviseur Banenafpraak. Samen houden we mijn voortgang in de gaten en ook is dit gesprek een moment van zelfreflectie. Dat geeft mij houvast, en zorgt ervoor dat ik mijn grenzen goed in de gaten kan houden.'

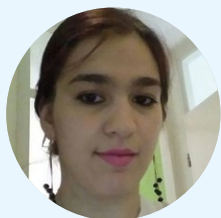
Heb je tips?

Faysal: 'Door een beetje buiten de gebaande wegen te denken, kan een gemeente mensen als ik echt een kans geven. Ik kan hier nu in ieder geval drie maanden onderzoeken waar ik nu sta en mij op basis daarvan verder ontwikkelen. Blijven en kijken hoever ik ben in mijn re-integratie en weer gaan opbouwen.'

Hoe zie je de toekomst?

Faysal: 'Ik heb er alle vertrouwen in dat ik de weg omhoog weer gevonden heb en ben de gemeente enorm dankbaar dan zij me de kans hebben gegeven.'

'Met wekelijkse gesprekken met mijn leidinggevende kan ik mijn grenzen beter in de gaten houden'



Interview met Iris Epure
Administratief Ondersteuner, gemeente Utrecht

‘Er mogen nog wel meer mensen met een beperking in dienst komen’

Iris is administratief medewerker bij de afdeling automatisering. Ze loopt met een rollator en komt oorspronkelijk uit Roemenië. Ze woont nu vier jaar in Nederland. Ook werkt ze bijna vier jaar bij de gemeente Utrecht. Haar taken zijn telefonie en magazijnwerkzaamheden en daarnaast nog diverse andere klussen.

Hoe ben je bij de gemeente terecht gekomen?

Iris: ‘Ik ben vier jaar geleden naar een wervings- en selectiedag gegaan en kwam in aanraking met mensen van de

gemeente. Ik vond het gelijk een prettig gesprek en voelde mij op mijn gemak door de open en vriendelijke houding van de medewerkers van de gemeente.’

Was je gelijk op je plek?

Iris: ‘In het begin vond ik het wel lastig, ook de omgang met collega’s. Dat had ook te maken met het feit dat ik de Nederlandse taal nog niet goed sprak. Maar mijn leidinggevende heeft mij toen heel goed geholpen. Ik kreeg een buddy toegewezen die mij met de dagelijkse dingen en de taal kon helpen.’

Heb je nog wensen?

Iris: ‘Ik ben sociaal en collegiaal en ben bereid om alles wel te doen. Wel zou ik graag een Nederlands diploma willen halen.’

Moet er rekening gehouden worden met jouw beperking?

Iris: ‘In principe niet nee. Soms heb ik wat meer moeite om op mijn werk te komen, bijvoorbeeld met slecht weer. Wel

heb ik een speciaal toetsenbord en een speciale muis, maar dat was zo geregeld.’

Wat wil je de gemeente nog meegeven?

Iris: ‘Ik vind dat de gemeente Utrecht goed bezig is, maar er mogen nog wel meer mensen met een beperking in dienst komen. Er zijn genoeg banen voor mensen met een beperking.’

Heb je nog tips voor andere gemeenten?

Iris: ‘Een buddy op het werk is heel handig. Wees open en eerlijk, ook over jouw grenzen en durf de stap te nemen! Ga naar een werving en selectiedag en informeer wat er mogelijk is voor mensen met een beperking. Het is zo belangrijk om een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij, het sociale aspect met collega’s en je nuttig voelen!’

7. Dankwoord

Dankwoord

Met dank aan de volgende personen die vrijwillig hun kennis en kunde hebben gedeeld ten behoeve van deze bundel.

Paul Appeldoorn, gemeente Meierijstad

Hans Besselink, gemeente Dordrecht

Pascal van der Bol, gemeente Utrecht

Suzanne Bos, MijnGemeenteDichtbij

Iris Epure, gemeente Utrecht

Lies van Gorkum, gemeente Utrecht

Eric van der Graaf, gemeente Veenendaal

Alex van der Hoeff, Jobstap

Miriam Hülsmann, gemeente Amsterdam

Esther van Iersel-Kostwinder, gemeente Dordrecht

Aicha Jebbar, gemeente Utrecht

Dirma Jorden, gemeente Utrecht

Reinette Kiès, Interprovinciaal Overleg

Korstiaan Korteweg, gemeente Dordrecht

Teresa, Küpfer, gemeente Utrecht

Sandra Langenbach, gemeente Meierijstad

Nando Liebregts, MijnGemeenteDichtbij

Sita Mohabir, gemeente Den Haag

Tjerk Molenaar, gemeente Utrecht

Wibe Ophof, MijnGemeenteDichtbij

Faysal Ouasmi, gemeente Utrecht

Cecile den Ouden, gemeente Meierijstad

Bianca Postma, gemeente Den Haag

Marion van Roessel-van Leijssen, gemeente Meierijstad

Henriët van Rossum, gemeente Den Haag

Sandra Schenk, gemeente Den Haag

Femke Schukking, gemeente Haarlem

Sonja Smit, Ministerie van VWS

Linda Spooren, gemeente Meierijstad

Lianne Suijker-Vreugdenhil, gemeente Dordrecht

Gea Weersma, gemeente Veenendaal

Brenda Wouters, Jobstap

Michael Zant, gemeente Amsterdam

Colofon

Tekst & Redactie:

Bard Briels
Sifra van der Kolk
Kerstin Leidorf
Wendy Schuchmann
Eveline Versluis

Ontwerp & Productie:

OVERHAUS

© 2019 VNG - Iedereen doet mee!



