

STAPPENPLAN CHRONISCH VRIENDELIJK BEDRIJFSBELEID



fit for work

Een organisatie waar het goed werken is als je een chronische aandoening hebt.

Dit stappenplan biedt u een handreiking om uw organisatie chronisch vriendelijk te maken. Na de stappen vindt u een checklist met enkele randvoorwaarden wil een dergelijke aanpak tot bloei komen. Voor het uitrollen van het beleid is het advies om een team te formeren die hiermee aan de slag gaat. Bij voorkeur een team met een dwarsdoorsnede van de organisatie, met betrokkenheid van management, directie, HR/personeelszaken, personeelsvertegenwoordiging en uiteraard de groep die het betreft: medewerkers met een chronische aandoening.

1. Visie

Waarom willen we een chronisch vriendelijk bedrijf zijn

Ga na waarom u uw organisatie naar buiten wilt profileren als een chronisch vriendelijk bedrijf. Past het in goed werkgeverschap, bij maatschappelijk verantwoord ondernemen of wilt u juist te boek staan als een sociaal bedrijf om werknemers, opdrachtgevers en of klanten aan uw organisatie te binden.

Een chronisch vriendelijk bedrijf is ook een bedrijf dat goede werkomstandigheden biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen met een arbeidsbeperking of vanuit een uitkeringssituatie. Verder sluit dergelijk beleid aan bij duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en levensfase bewust personeelsbeleid. Immers met het ouder worden neemt de kans op een chronische aandoening toe.

Een ander argument kan diversiteitsbeleid zijn. Naast jong-oud, man-vrouw, etnische achtergrond, zorgt een mix van medewerkers zonder en met chronische aandoeningen voor een afspiegeling van de maatschappij binnen de organisatie. En vormt daarmee mogelijk een betere aansluiting bij behoeften van klanten en het bedienen van bepaalde marktsegmenten. Het kan een Unique Selling Point zijn waardoor een organisatie zich onderscheidt.

Er zijn bedrijven die mensen met een chronische aandoening aannemen omdat ze deze aandoening hebben. Zoals een bedrijf gespecialiseerd in het oplossen van IT problemen of fouten in polisvoorwaarden graag mensen met een autistische aandoening aanneemt. Andere bedrijven combineren professionaliteit met ervaringsdeskundigheid, zodat hun producten en diensten beter aansluiten bij de behoefte van de markt. Denk aan besturingssystemen voor mensen met handbeperkingen die ontwikkeld zijn door experts met dezelfde aandoening en daarmee ervaring hebben met die handbeperkingen.

2. Ambitie

Waar willen we staan binnen welke tijd

Zoals bij elk beleid is een stip op de horizon handig bij het inzetten van de koers. Streefpunten kunnen het aantal werknemers met een chronische aandoening zijn, een erkenning krijgen op dit gebied, of meer prominent naar buiten laten zien dat uw organisatie chronisch vriendelijk is door vermelding in vacatures en sociaal jaarverslag.

Een voorbeeld van een ambitie:

We willen dat werken met een chronische aandoening in onze organisatie gewoon is. In het komend jaar willen we ambassadeurs hebben vanuit onze Raad van Bestuur, het management en medewerkers, bij voorkeur met een chronische aandoening, die zich hiervoor gaat inzetten. Het streven is dat over twee jaar onze organisatie met 30% werknemers met een chronische aandoening een afspiegeling vormt van de Nederlandse samenleving.

3. Erkenning

Investeren in werken met een chronische aandoening loont

Aan het werk houden van mensen met een chronische aandoening loont. Voor de werkgever, de werknemer en de maatschappij.

De werkgever die investeert in een werkomgeving en sfeer waar werken met een aandoening mogelijk en vanzelfsprekend is, krijgt er betrokken en productieve medewerkers voor terug die minder verzuimen, minder arbeidsuitval en lagere zorgkosten hebben.

Het voorkomen dat iemand met een chronische aandoening uitvalt, maakt dat kennis en kwaliteiten van deze medewerker voor het werk behouden blijven. Met geen of lagere kosten die gemoeid gaan met re-integratietrajecten en mogelijke vervanging, mogelijke juridische kosten als het uitdraait op afscheid nemen van de medewerker, gevolgd door wervings- en selectiekosten voor het aannemen van nieuw personeel.

Voor de werknemer is aan het werk zijn een belangrijke maatschappelijk rol. Het werk genereert inkomen waarmee iemand financieel zelfstandig is en kan consumeren. Daarnaast biedt werk zingeving, welzijn, structuur en sociale contacten. Het maakt dat mensen zich beter en gezonder voelen, ook met een chronische aandoening.

4. Herkenning

Wat doen we, wat nog niet

Maak een overzicht van wat de organisatie al doet om werken met een chronische aandoening mogelijk te maken en mensen met een chronische aandoening binnenboord te houden of te werven. Geef daarbij, zo ver bekend, de ervaringen aan. Op basis van de omschreven ambitie volgen de nog na te streven acties.

Twee werkwijzen die bij andere beleidsacties handig zijn, gaan hier ook op: formuleer de te nemen acties SMART en gebruik een SWOT analyse om te kijken wat op korte termijn haalbaar en kansrijk is.

SMART staat voor Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch en Tijdgebonden. Anders gezegd: geef bij elke actie aan wie wat gaat doen en wanneer met welke uitkomst voor ogen.

De SWOT analyse is afgeleid van Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats en geeft in een kwadrant aan wat bevorderend en belemmerend werkt bij de te nemen acties, zowel vanuit de eigen organisatie (intern) als van externe factoren.

SWOT	Bevorderend	Belemmerend
Intern	Sterke kanten	Zwakke kanten
Extern	Kansen	Bedreigingen

Acties die hieruit naar voren kunnen komen zijn bijvoorbeeld:

- Het benoemen van ambassadeurs van het beleid, bij voorkeur collega's die zelf ervaringsdeskundig zijn en open willen vertellen over hun successen en valkuilen met werk;
- Meer maatwerk oplossingen bieden aan alle medewerkers als de situatie daar om vraagt en daarmee ook aan medewerkers met een chronische aandoening;
- Het eerder inschakelen van een bedrijfsarts of een arbeid en gezondheid professional wanneer een medewerker problemen krijgt met de gezondheid die duiden op een chronische aandoening;
- Workshops voor medewerkers met en zonder chronische aandoening over wat werken met een chronische aandoening inhoudt;
- Meer oog en oor krijgen voor chronische aandoeningen die minder zichtbaar zijn maar wel effect hebben op het werk;
- Training van leidinggevendenden hoe om te gaan met medewerkers met een chronische aandoening.

Het maken van een plan van aanpak met SMART doelstellingen voor deze maatregelen rolt hier uit voort.

Als er veel benoemde acties zijn, biedt de SWOT analyse inzicht in de acties die het meest kansrijk zijn op korte termijn, maar ook in de acties die het meest noodzakelijk zijn omdat ze de kans op een chronisch vriendelijk beleid bedreigen.

5. Verankering

Eén actie is geen beleid

Om continu werken met een chronische aandoening te bevorderen, is systematische aandacht van belang. Dit kan door het thema te borgen in bestaand beleid. Enkele suggesties voor mogelijkheden:

Werving en selectie:

- o Bij werving en selectie maken we melding van het chronisch vriendelijk bedrijfsbeleid en nodigen we mensen met een chronische aandoening nadrukkelijk uit te solliciteren, op alle niveaus in de organisatie.
- o Wanneer we een uitzend- of detacheringsbureau inschakelen vragen we een shortlist met van de drie kandidaten, minimaal één kandidaat met een chronische aandoening

Management/directie:

- o Alle leidinggevendenden krijgen een training hoe om te gaan met medewerkers met een chronische aandoening.
- o We streven er naar dat in de Raad van Bestuur/directie minimaal één ervaringsdeskundig bestuurs- of management lid is.
- o Vast agendapunt 'werken en gezondheid' of 'duurzame inzetbaarheid van medewerkers' op de managementagenda waaronder ook werken met een chronische aandoening valt.

HR/personeelsbeleid:

- o Werken met een chronische aandoening benoemen als aandachtsgebied van HR beleid.
- o Advisering aan management en directie over maatregelen die het bedrijfsbeleid chronisch vriendelijk maken door vast punt op de agenda.
- o Bij elke wijziging of invoering van maatregel van het bedrijfsbeleid toetsen of er specifieke aandacht nodig is voor medewerkers met een chronische aandoening.

OR/personeelsvertegenwoordiging:

- o Bij elke wijziging of invoering van maatregel van het bedrijfsbeleid toetsen of er specifieke aandacht nodig is voor medewerkers met een chronische aandoening.

Medewerkerstevredenheidonderzoek of andere bevraging:

- o Het thema 'werken met een chronische aandoening' meenemen. Met bijvoorbeeld vragen als:
 - Mensen met een chronische aandoening hebben in onze organisatie gelijke kansen.
 - Mensen met een chronische aandoening zou ik aanraden om bij ons te solliciteren.
 - Ik vind het goed dat onze organisatie ernaar streeft om een chronisch vriendelijk bedrijf te zijn.
 - Het is wenselijk dat teams binnen onze organisatie divers zijn, qua leeftijd, geslacht maar ook qua collega's met en zonder chronische aandoening.
 - Voor medewerkers zonder chronische aandoening: Als ik een chronische aandoening zou krijgen, verwacht ik dat ik hier kan blijven werken.
 - Voor medewerkers met een chronische aandoening: mijn aandoening speelt geen rol in mijn beoordeling van functioneren.

Arbobeleid:

- o In de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) is aandacht voor veilige en gezonde werkomstandigheden voor medewerkers met een chronische aandoening. Denk aan veiligheid van werkplekken met hulpmiddelen of aan de breedte van nooduitgangen in geval van gebruik van rolstoel of loopstok.
- o Medewerkers zijn op de hoogte van mogelijkheid van adviesgesprek met bedrijfsarts, ook in vroeg stadium van aandoening.

- o Bedrijfsarts bekijkt of er effect is van het werk op het beloop van chronische aandoeningen van medewerkers;
- o Bedrijfsarts maakt melding van aandoeningen als beroeps-ziekte als deze door het werk veroorzaakt zijn.

Informatievoorziening:

- o Intranet biedt informatie over mogelijkheden voor ondersteuning bij het werken met een chronische aandoening. Zowel vanuit de eigen organisatie als extern.
- o Jaarlijks terugkerende aandacht voor medewerkers en managers over werken met een bepaalde aandoening met inspirerende voorbeelden van medewerkers en leidinggevendenden die met deze aandoening aan het werk zijn. Dit kan op diverse manieren, in de vorm van workshops, door korte artikelen op intranet of personeelsnieuwsbrief of het sponsoren van een goed doel gerelateerd aan chronische aandoeningen.

Het SMART formuleren van de acties binnen het beleid kan bijdragen om via evaluatie en monitoring over de tijd na te gaan wat bereikt is.

Het effect laten zien: Fit for Work Award

Het uiteindelijke doel is dat werken met een chronische aandoening binnen uw organisatie vanzelfsprekend is. Maar om iets 'normaal' te laten zijn vanuit een situatie waar dat nog niet is, is verbijzondering nodig. Om dit voor elkaar te krijgen, is herhaaldelijk laten zien waar de aandacht voor werken met een chronische aandacht toe leidt effectief. Dit kan op diverse manieren, met de communicatiekanalen die bij het bedrijf passen, zoals intranet, sociaal jaarverslag, nieuwsbrief, interne meetings en dergelijke. Of met het behalen van een erkenning of certificaat dat uw organisatie chronisch vriendelijk is. Zoals de Fit for Work Award. Als u daar interesse in heeft, neem dan contact op met info@fitforworknederland.nl.

Checklist randvoorwaarden

	Ja	Nee	Actie nodig
Veilig en gezond werken is de basis voor een chronisch vriendelijk bedrijfsbeleid. Het arbobeleid en de uitwerking in een plan van aanpak en bijbehorende maatregelen voldoet aan de Arbowet. Inclusief toegang tot een adviesgesprek met de bedrijfsarts voor alle medewerkers.			
Een chronische aandoening maakt mensen kwetsbaar, het gaat over hun gezondheid. Een open en sociaal veilige werkklimaat is dan van belang. Onze organisatie heeft een dergelijke werksfeer en -cultuur.			
Binnen de organisatie is er motivatie voor een chronisch vriendelijk bedrijfsbeleid.			
Er is een duidelijke visie op de beweegredenen voor een chronischvriendelijk bedrijfsbeleid.			
Bij het chronisch vriendelijk bedrijfsbeleid is een ambitie gedefinieerd.			
De directie en het management zijn bereid een voortrekkersrol te vervullen bij de implementatie van het chronisch vriendelijk bedrijfsbeleid.			
De benodigde tijd en middelen zijn voor handen om het chronisch vriendelijk bedrijfsbeleid voor elkaar te krijgen.			
Medewerkers met een chronische aandoening zijn betrokken bij de opzet en uitrol van het beleid.			

Over Fit for Work

Fit for Work maakt zich sterk voor werkbehoud voor werkenden met een chronische aandoening. Met praktische ondersteuning voor werknemers en werkgevers, aandacht voor arbeidsparticipatie vanuit de zorg en ondersteunend overheidsbeleid.

Fit for Work wordt geleid door het Centrum Werk Gezondheid en ondersteund door AbbVie.

www.fitforworknederland.nl
info@fitforworknederland.nl

november 2015

