

Welkom!

Zet je microfoon op mute, pak
nog wat te drinken en dan gaan
we zo beginnen!



DE
NORMAALSTE
ZAAK

AWIN

De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

WIST JE DAT...

... uit onderzoek van TNO is gebleken dat anoniem solliciteren geen generieke oplossing tegen arbeidsmarktdiscriminatie biedt?



“De eerste dame die we middels Open Hiring – een baan zonder sollicitatiegesprek - aannamen had paars haar, een neuspiercing en tatoeages. Ik moet bekennen dat zij nooit door onze reguliere selectieprocedure zou zijn gekomen. Maar dan leer je iemand kennen, verdwijnen je vooroordelen en blijkt dat iemand prima functioneert. Ik dacht dat ik behoorlijk ruimdenkend was, maar dat viel in de praktijk dus behoorlijk tegen. Zo krijg je een mooie spiegel voorgehouden.”

Rob Jansen,
directeur Chain Logistics



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.



WIST JE DAT...

... de arbeidsmarkt het terrein is waarop de meeste discriminatie-incidenten plaatsvinden? In het jaar 2022 waren er 1.132 meldingen.



“In 2002 werd ik door de stagebegeleider van een opleiding elektrotechniek gevraagd of we plek hadden voor een schilder uit Senegal. Hij was op dat moment zeker nog niet de beste techneut, maar de klanten liepen weg met deze vriendelijke, goedlachse en servicegerichte stagiair. Nu, vijftien jaar later, is hij nog steeds een gewaardeerde medewerker. Veel training, veel investeren, veel geduld. Iedereen binnen het bedrijf heeft meegeholpen. Hoe waardevol is dat?”

José Komin,
algemeen directeur van IJskoud



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

Welkom!

Zet je microfoon op mute, pak
nog wat te drinken en dan gaan
we zo beginnen!



DE
NORMAALSTE
ZAAK

AWIN

WIST JE DAT...

... supermarktketen Lidl zwangere medewerkers helpt met zwangerschapskleding, zodat zij zich goed en comfortabel op de werkvloer voelen?



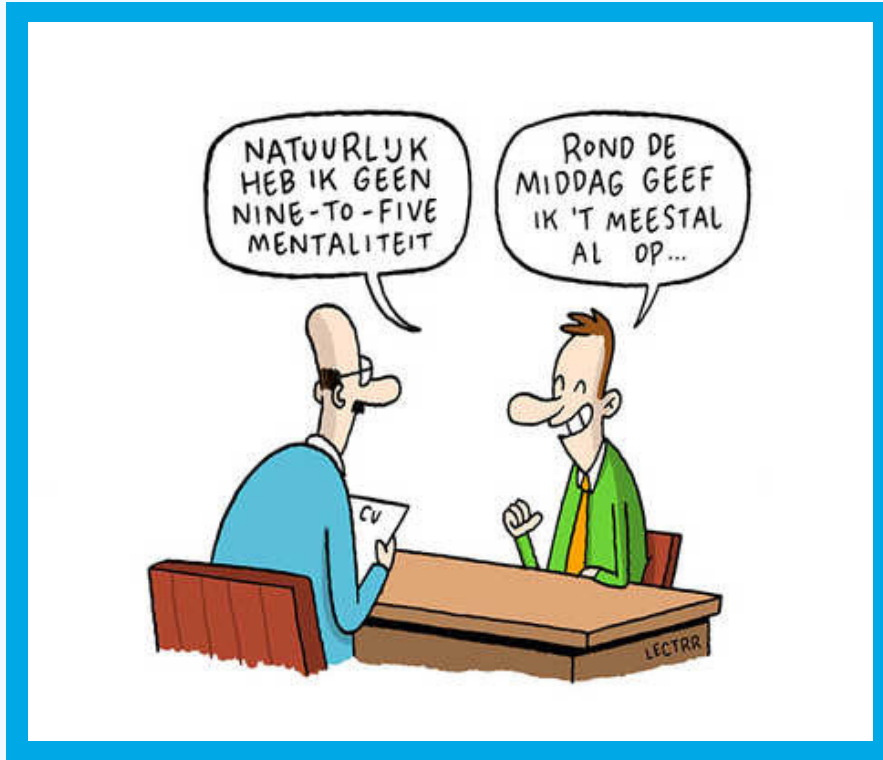
“Ik heb gelezen dat mensen met een psychische kwetsbaarheid tot 7 keer moeilijker aan werk komen. Ik denk dat we met z’n allen naar een grote bouwmarkt moeten, een sloophamer kopen en gewoon al die hokjes omduwen. Ga gewoon naar mensen kijken.”

Nadia van den Heuvel,
eigenaar van Ictoria



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

WIST JE DAT...

... ruim een derde van het totale langdurig verzuim in Nederland wordt veroorzaakt door psychische klachten?



“Soms vraag ik me af; wie is nu aan zet, wie moet die extra stap zetten? Moeten werkzoekenden met een beperking bij wijze van spreken een schop onder de kont krijgen, of moeten werkgevers harder roepen en beter zoeken?”

Esther Vergeer,
chef de mission voor TeamNL



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

Welkom!

Zet je microfoon op mute, pak
nog wat te drinken en dan gaan
we zo beginnen!



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

WIST JE DAT...

... De Normaalste Zaak ruim 10 jaar bestaat en al meer dan 750 aangesloten werkgevers heeft die allemaal diverser en inclusiever willen worden?



“In een inclusieve vacaturetekst staan idealiter niet te veel functie-eisen, het liefst maximaal 6 must haves. Toen ik een van onze eigen vacatures onder de loep nam, telde ik er wel 40! We moesten dus zelf ook flink aan de bak.”

Robin Kok,
adviseur inclusieve arbeidsmarkt bij
AWVN en De Normaalste Zaak



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

WIST JE DAT...

... schoonmaakbedrijf CSU haar arbeidsovereenkomsten visualiseert, zodat deze voor iedereen – ongeacht taalniveau – te lezen zijn?



“Om erachter te komen of iemand echt gemotiveerd is houden we een uitgebreid kennismakingsgesprek. We noemen het expres geen sollicitatiegesprek, omdat we de drempel zo laag mogelijk willen houden. Ook nemen we ruim de tijd om iemand op zijn gemak te stellen. Ik vraag altijd of ze van gamen houden. Die ervaring, bijvoorbeeld met Minecraft, kan een pre zijn om iemand door te laten ontwikkelen tot programmeur.”

Mike Claushuis,
algemeen directeur van Social District



De bijeenkomst start over enkele ogenblikken.

Welkom!

Zet je microfoon op mute, pak
nog wat te drinken en dan gaan
we zo beginnen!



WIST JE DAT...

... 'beamer projection' een mooi voorbeeld van inclusieve technologie is, omdat mensen met een verstandelijke of psychische beperking hiermee complexe taken in productie-, assemblage- en trainingsactiviteiten kunnen uitvoeren?

Welkom

Beginnen met inclusief werkgeven in het MKB

Dinsdag 2 april

Welkom & kennismaking



- Naam
- Organisatie
- Functie
- Wat brengt je hier?



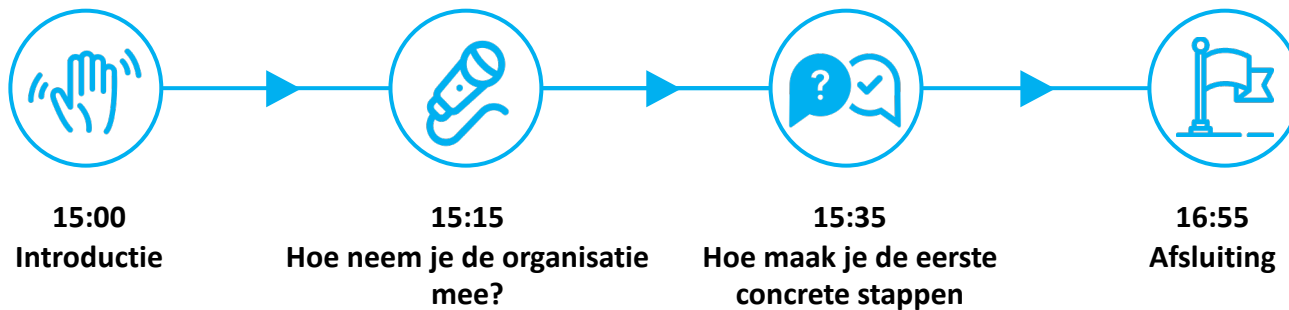
DE
NORMAALSTE
ZAAK



750+ Inclusieve werkgevers

- Verbinding
- Koplopers
- Praktijkterugkoppeling

Programma



Routekaart



Linksheet

Bewustwording, draagvlak en beleid

- Educatie/bewustwording vooroordelen. (voorbeeld [1](#), [2](#))
- Educatie/bewustwordings ieders beperkingen. ([Voorbeeld](#))
- Ambassadeursnetwerk. ([voorbeeld](#))
- Visie en doelstelling ([handreiking](#))
- Streefgetallen en quotumbeleid.
- Interne communicatie ([voorbeeld](#))
- [Voorkeursbeleid](#)
- medewerkerstevredenheidsonderzoek ([voorbeeld](#)).
- Inclusieve communicatie. (kennisbronnen [1](#), [2](#), [3](#))
- Coördinator of projectorgroep D&I.
- OR-training.
- Medewerkersnetwerken ([1](#), [2](#))
- Drijfveren inclusief werkgeverschap ([praatplaat](#))
- Meten en nulmetingen ([handreiking](#))
- Privacy en inclusief werkgeverschap ([handreiking](#))
- Keurmerken en commitment verklaringen ([1](#), [2](#))
- Inclusieve arbeidsvoorwaarden ([voorbeeld](#))
- Gelijke beloning ([Handreiking](#))



Inclusieve werving en selectie

- Skillbased werven ([voorbeeld](#))
- Alternatieve wervingskanalen ([voorbeeld](#))
- Inclusieve vacatureteksten ([handreiking](#))
- Objectieve selectie ([handreiking](#))
- Selectie zonder vooroordelen ([voorbeeld](#))
- Proefplaatsing
- Banen op maat
- Leer-en werkplaatsen
- Open hiring ([werkwijze](#))

Doorstroom en behoud

- Inclusieve technologie ([werkwijze](#))
- Intercultural mapping tool ([methode](#))
- Baancreatie, functiecreatie en jobcarving ([voorbeeld](#))
- Exitgesprekken ([handreiking](#))
- (Cross-)mentorship ([voorbeeld](#))
- (Cross-)sponsorship ([voorbeeld](#))
- Objectieve beoordeling
- Praktijkverklaringen, leer en werkplaatsen
- Klachtenprocedure
- Werk en de psyche ([1](#), [2](#))
- Harrie, mentorwjs trainingen
- Training interculturele communicatie. ([voorbeeld](#))
- Algemene doorstroom ([tipsheet](#))

Waar staat jouw organisatie op het pad inclusief werkgeverschap

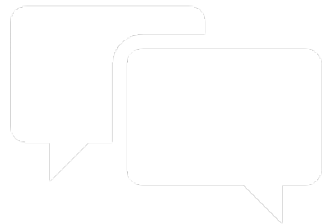
- We beginnen ons te oriënteren
- We zetten de eerste praktische stappen
- We timmeren al flink aan de weg
- We zijn een inclusieve organisatie

Op welk vlak zet jouw organisatie nu al stappen?

- Bewustwording en draagvlak
- Instroom, werving en selectie
- Doorstroom, talent naar de top
- Duurzaam werk begeleiding
- Duurzaam werk, aanpassen van werk
- Cultuur ruimte voor perspectieven en erbij horen
- Anders

Wat vind je het belangrijkste voor jouw organisatie om mee aan de slag te gaan?

- Bewustwording en draagvlak
- Instroom, werving en selectie
- Doorstroom, talent naar de top
- Duurzaam werk begeleiding
- Duurzaam werk, aanpassen van werk
- Cultuur ruimte voor perspectieven en erbij horen
- Anders



Panelleden



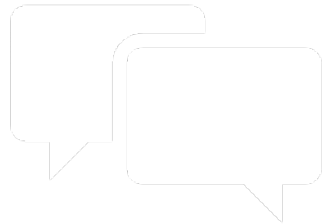
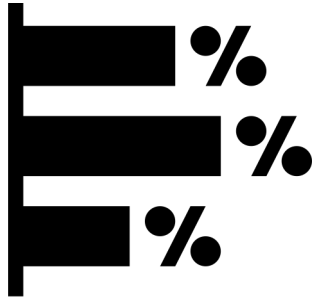
Mieke Wijnen
Kersten hulpmiddelen
Projectleider



Pim Brouwers
Achmea, voorheen
VodafoneZiggo
Senior lead inclusie



Jennifer van Asch
Werkunie, voorheen ROC
mondriaan, SVB
Projectleider



Wat is de voornaamste belemmering die jouw organisatie hindert om inclusiever te worden

- Men voelt zich er ongemakkelijk bij.
- Men vindt andere onderwerpen belangrijker.
- Men is zich niet bewust van de waarde van inclusiviteit
- Men wilt dat de organisatie blijft zoals die is.
- Men vindt het overdreven.
- Men vindt het lastig om als individu aan bij te dragen.
- Anders

De voornaamste drijfveer voor mijn organisatie om inclusiever te worden is:

- Een diverse groep talent aanspreken.
- De tevredenheid binnen mijn organisatie vergroten.
- De maatschappelijke rol als werkgever invullen en versterken
- Aansluiten bij wet-en regelgeving.
- Betere bedrijfsresultaten.
- Formatie en bezettingsproblemen oplossen.
- Anders namelijk

Bedankt!

Volg je ons al op...



@NORMAALSTEZAAK



@DENORMAALSTEZAAK



DE NORMAALSTE ZAAK