

Notitie Interventies en best practices voor een meer toegankelijke organisatie

Hieronder vind je een overzicht van interventies die de toegankelijkheid van de organisatie kunnen verbeteren, gebaseerd op ervaringen, expertise en externe voorbeelden van gelijksoortige organisaties. Dit overzicht van gedeelde normen biedt de directies en stadsdelen handvatten om te toetsen of/op welke manier zij hieraan voldoen. In actieplannen Inclusie en Diversiteit geven directies en stadsdelen aan op welke manier zij hiermee aan de slag zijn gegaan.

1. Actieve inzet om de bewustwording onder medewerkers over toegankelijkheid, de doelgroep VN-Verdrag en de inzet van ervaringsdeskundigheid te vergroten.

De implementatie van het VN-verdrag Handicap is een wettelijke verplichting en de samenwerking met ervaringsdeskundigen is ook een wettelijke eis. Dit steeds weer aankaarten helpt. Aan de andere kant is het net zo belangrijk om duidelijk te maken dat toegankelijkheid loont en dat verbeteringen daadwerkelijk een verschil maken in het leven van mensen met een beperking.

Monitoren, meten en evalueren/lerend vermogen

Interventies:

- Leidinggevendens brengen de informatievoorziening over toegankelijkheid in de organisatie actief onder de aandacht van medewerkers.
- Medewerkers hebben een duidelijk aanspreekpunt bij vragen over toegankelijkheid binnen de directie.
- De medewerker(s) die aan de slag zijn met het thema toegankelijkheid beschikken over de benodigde middelen (expertise, uren en budget).
- De ervaren toegankelijkheid binnen de directie of stadsdeel wordt regelmatig getoetst onder medewerkers.
- Organiseer een training of teamactiviteit over het thema toegankelijkheid, bijvoorbeeld:
 - Een training over 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'.
 - Organiseer een teamactiviteit waarin collega's in gesprek kunnen met ervaringsdeskundigen.
 - De training 'Selecteren zonder beperking' (ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens en Ieder(in)).
 - Deelname en/of activiteiten in de Week van de Toegankelijkheid
- Leidinggevendens besteden aandacht aan de toegankelijkheid van de werkomgeving in HR-gesprekken, waaronder exitgesprekken, met medewerkers.

- 2. We zorgen er samen voor dat iedereen erbij kan horen. Bij ontwikkelingen of het ontwerpen van processen, beleid en/of aanbestedingen houden we rekening met de doelgroep VN-verdrag handicap en worden ervaringsdeskundigen tijdig geraadpleegd.**

Interventies:

- Werk samen met organisaties en netwerken die zich inzetten voor werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Voorbeelden zijn: De Normaalste Zaak, Locus, Onbeperkt aan de slag, Op naar de 100.000 banen, Emma at Work, Harrie, Studeren en Werken Op Maat, het College voor de Rechten van de Mens en Ieder(in).
- Er wordt aandacht besteed aan begrijpelijke en duidelijke communicatie onderling. Ook interne stukken zijn duidelijk en (digitaal) toegankelijk voor alle medewerkers.
- Bij het organiseren van overleggen binnen de directie wordt goed rekening gehouden/gecheckt of medewerkers met een arbeidsbeperking gelijkwaardig kunnen deelnemen.
- (Externe) activiteiten voor medewerkers worden alleen georganiseerd op toegankelijke locaties. Medewerkers zijn bekend met het overzicht van toegankelijke locaties op TamTam. Voor de organisatoren is duidelijk waar zij dan rekening mee moeten houden en er wordt onderling gecheckt of dit in de praktijk ook goed gaat.
- Leidinggevenden verdiepen zich in 'werken met een beperking' (<https://www.werkenmeteenbeperking.nl/download-brochures.html>)

- 3. Iedere medewerker heeft unieke krachten en behoeften. We ontlasten medewerkers met een ondersteuningsbehoefte proactief, bieden maatwerk en laten ruimte voor zelfregie.**

Elke persoon heeft eigen behoeftes en andere dingen nodig als het gaat om toegankelijkheid. In Amsterdam gaan we het gesprek aan om erachter te komen wat voor iemand belangrijk is. Dit begint met de vraag: wat kunnen we doen om het voor jou een fijne werkplek te maken? Zo creëren we ruimte voor mensen om hun ervaringen te delen. En leren we hoe we het beste met elkaar omgaan.

- Het is bij leidinggevenden bekend wie welke ondersteuning nodig heeft. De toegankelijkheid voor medewerkers is onderdeel van HR-gesprekken. 'Wat heb jij nodig om je werk goed te kunnen doen en op welke manier kunnen anderen je hierin ontlasten'? Afspraken over ondersteuning worden door de leidinggevende geborgd en evt. overgedragen.
- Stem de functie af op de werknemer - wees flexibel en doe (kleine) aanpassingen (voorzieningen, werktijden) zodat de werknemer zijn talenten ten volle kan benutten

- Leidinggevenden hebben in beeld of medewerkers beschikken over een geschikte werkplek? Als aanpassingen nodig zijn dan is de leidinggevende hiervoor verantwoordelijk.
- Leidinggevenden en medewerkers zijn bekend met de mogelijkheden tot begeleiding, bijvoorbeeld van een jobcoach.
- Stel, indien gewenst, een collega aan als mentor voor de arbeidsbeperkte werknemer. Zie www.ikbenharrie.nl.
- Leidinggevenden en medewerkers zijn bekend met de mogelijkheid om een gebarentolk of voorleeshulp voor werk aan te vragen. Tevens met de catalogus maatwerkvoorzieningen.