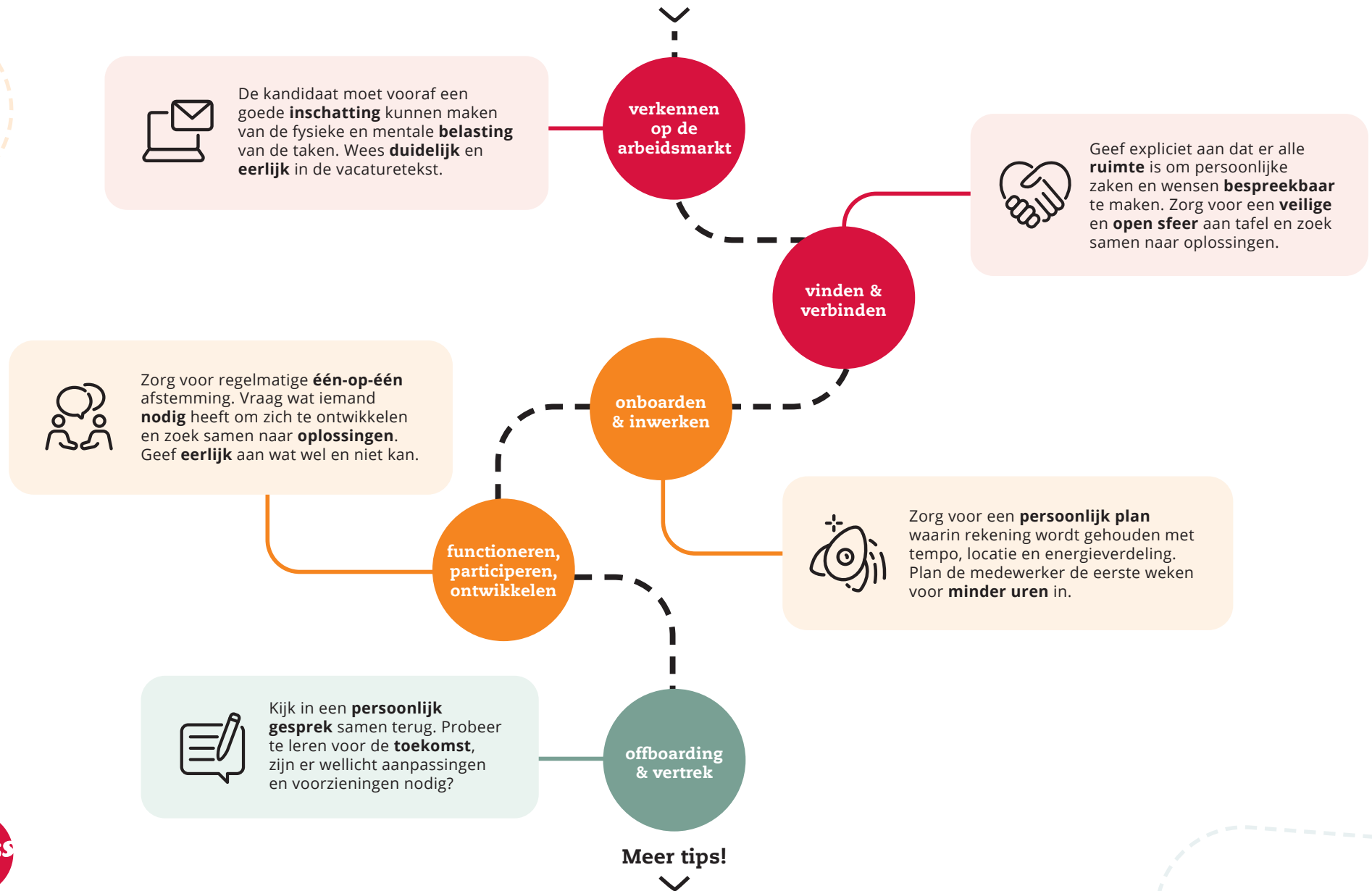


# MEDEWERKERSREIS

DOELGROEP: mensen met chronisch beperkte energie





## verkennen op de arbeidsmarkt

Het is belangrijk dat de kandidaat weet wat het type functie is en vooraf goed kan inschatten wat de fysieke en mentale belasting is van de functie. Leg goed uit wat er van een medewerker verwacht wordt en hoe een werkdag eruitziet. Denk bij fysieke belasting aan tillen, opruimen, roosters, weekeind- en avonddiensten maar ook aan staand werken en reistijd van en naar locatie(s). Mentale belasting gaat bijvoorbeeld over verantwoordelijkheden en de aanwezigheid van deadlines.

Kijk welke aanpassingen en voorzieningen je bibliotheek biedt. Zijn er mogelijkheden om thuis te werken? Zijn er alternatieve taken? Kunnen de uren flexibel over de week of de dag verdeeld worden? Kan er achtervang geregeld worden? Kan iemand zich terugtrekken?

Hoe completer het beeld, hoe beter de kandidaat kan inschatten of de functie past.



## vinden & verbinden

Vertrouwen is heel belangrijk. Geef aan dat er ruimte is voor de kandidaat om persoonlijke zaken of wensen te bespreken tijdens het sollicitatiegesprek.

Vraag naar gewenste aanpassingen of voorzieningen. Bespreek open en eerlijk wat de verwachtingen vanuit de bibliotheek zijn. Geef duidelijk aan wat wel en wat niet kan.

Vraag goed door. Kijk vanuit een open houding samen naar oplossingen. Er moet van beide kanten een goed gevoel en wederzijds begrip zijn.

Geef de kandidaat de ruimte om te vertellen wat diegene te bieden heeft.



## onboarden & inwerken

Inwerken en inlezen kost energie dus zorg voor een rustige inwerkperiode. Maak samen een persoonlijk inwerkplan waarin rekening wordt gehouden met belastbaarheid van de medewerker. Houd er rekening mee dat de 'rekening' ook een dag of dagen erna kan komen. Wellicht kun je de medewerker de eerste weken minder uren inzetten dan waar diegene voor is aangenomen.

Blijf in gesprek, vraag regelmatig hoe het gaat en wat diegene nodig heeft. Dat kan door een buddy in te zetten; een collega die dicht bij de medewerker staat en regelmatig een check-in doet.

Zoek samen naar een goede balans van werk en privé. De oplossingen en alternatieven zijn afhankelijk van iemands achtergrond en persoonlijke situatie en daarmee voor iedereen anders.

Geef ook ruimte aan de persoon buiten diens ziekte om.



## functioneren, participeren, ontwikkelen

Spreek een prettige manier van ziekmelden af. Toon begrip als de medewerker zich moet afmelden. En let op: de medewerker is veel meer dan diens beperking.

Maak medewerkers en management ervan bewust dat er collega's zijn voor wie energie niet vanzelfsprekend is. Creëer begrip.

Teamactiviteiten en meetings kunnen te veel energie vragen. Stel je open voor alternatieven die de medewerker voorstelt. Houd collega's die noodgedwongen meer thuiswerken betrokken, zorg dat ze op de hoogte zijn van wat er op de werkvloer, en mogelijk daarbuiten, gebeurt.

Bespreek wensen rondom inhoudelijke ontwikkeling, ook zij willen van betekenis zijn en een bijdrage leveren. Hou er rekening mee dat deze medewerker diens ontwikkeling vaak niet buiten de werktijd kan oppakken. Online cursussen werken goed.

Soms worden medewerkers die al bij de bibliotheken werken geconfronteerd met een chronische ziekte. Zoek ook dan samen naar een slimme combinatie van taken of - als dat mogelijk en gewenst is - een alternatieve functie. Geef ruimte voor acceptatie van de chronische ziekte.



## offboarding & vertrek

Plan een eindgesprek om samen terug te kijken en te waarderen. Vraag waarom de werknemer vertrekt. Het kan zijn dat het werk een te grote fysieke of mentale belasting met zich meebrengt of dat er een gebrek aan voorzieningen en aanpassingen is. Leer voor de toekomst. Zorg dat je met een goed gevoel uit elkaar gaat.

*Bibliotheken en multifunctionele organisaties (MFO's) willen graag meer diversiteit op de werkvloer. In het project 'Aantrekkelijk Werkgeverschap' is onderzocht welke groepen ondervertegenwoordigd zijn bij de Bibliotheek en MFO's. Samen met de doelgroep en bibliotheken ontwikkelden we de medewerkersreis. Deze reis geeft het gehele pad van een medewerker binnen de bibliotheek weer: van de eerste kennismaking tot het moment van vertrek. Deze medewerkersreis bevat concrete tips om de doelgroep mensen met chronisch beperkte energie aan te trekken en vooral vast te houden. Kijk voor meer informatie op de pagina **diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid** van Cubiss.*

*Deze reis is tot stand gekomen samen met Amber, Mariëlle van Blaricum (Huis73), Katrijn de Kort (Bibliotheek Midden-Brabant), Inga Spinhoven (Cubiss), Marit Leendertse (Cubiss) en Milja de Vries (Cubiss).*