



# Kansen pakken en niets verloren laten gaan

Door coronamaatregelen ervaren we diversiteit op een andere manier, merkt Steven Hubeek, gangmaker van De Normaalste Zaak

We zitten al meer dan 7 maanden in de corona situatie. Het zijn moeilijke en uitdagende tijden, wat betreft gezondheid, geestelijk welzijn en arbeidsmarkt. De dagen worden nu ook weer korter. Dat legt alles nog verder onder een vergrootglas. En intussen moeten we er met elkaar voor zorgen dat mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan het werk blijven en komen, en wel op een manier die voor de werkgever ook van toegevoegde waarde is.

Voor sectoren die helemaal platliggen een onmogelijke opgave. Gelukkig zijn er ook veel sectoren waar het werk redelijk normaal doorgaat en sectoren die piepen en kraken onder enorme werkdruk en nu nog extra door uitval van medewerkers. Tegelijkertijd zijn er de praktische uitdagingen: mensen met een kwetsbare positie inzetten, kost vaak extra aandacht en begeleiding. En daar is soms nu minder tijd voor. Of de coronamaatregelen maken het ingewikkeld om te begeleiden.

Maar er zijn ook positieve ontwikkelingen. Goede voorbeelden vanuit de zorg, de bouw en techniek, logistiek, schoonmaak en groen. Voorbeelden die laten zien hoe mensen met een kwetsbare positie ingezet kunnen worden. Juist nu, onder de grote druk, worden hordes genomen die eerder onneembaar leken. Zorgorganisaties waar versneld verzorgende en ondersteunende medewerkers werk overnemen van de andere zorgprofessionals. In de logistiek wordt in de drukte in de warehouses ruimte gemaakt voor instroom van mensen. Ruimte biedend voor bijvoorbeeld mensen die vallen onder de Banenafpraak.

En ondersteunende partijen zoals gemeenten, UWV,

bemiddelaars, opleiders en sociaal ontwikkelbedrijven maken meer werk van ontwikkeling, (praktijk)bij- en omscholing en van het voor een overbruggingsperiode aan het werk houden van mensen met een kwetsbare positie. Trajecten die in sneltreinvaart en in nauwe samenwerking met werkgevers vormgegeven en uitgevoerd moeten worden, zodat de mensen zo snel mogelijk (weer) aan het werk kunnen bij een reguliere werkgever. De ruimere middelen, die de rijksoverheid beschikbaar stelt, nemen drempels weg om tot actie over te gaan.

En op het werk zelf ervaren we door de coronamaatregelen diversiteit op een nieuwe manier. De aangepaste werkomgevingen en -omstandigheden, uitdagingen die mensen thuis hebben, met familie of kinderen als gevolg van corona, de werk- en thuisomgeving die door elkaar heen lopen, psychische spanning. We ervaren veel nadrukkelijker de persoon en het leven achter de collega en wat hij of zij nodig heeft en hem of haar beperkt. We leren flexibeler te zijn en meer rekening met elkaar te houden. Lessen die ook cruciaal zijn om goed werk te bieden aan mensen uit andere situaties, omstandigheden of achtergronden. De diversiteit verandert er niet mee maar drempels worden lager.

Wat betekent dit voor de aantallen mensen die aan het werk gaan of blijven? Dat zal de komende tijd duidelijk moeten worden. Voor nu is het belangrijkste om de kansen die er zijn goed te pakken en niets verloren te laten gaan. Zodat mensen met een kwetsbare positie zoveel mogelijk aan het werk gaan en blijven, met de ondersteuning die daarvoor nodig is. Laten we daar onze energie op richten!



“Diversiteit vergroten, minder in hokjes denken en vooroordelen doorbreken”

**Pauline Thijssen**, adviseur **Recruitment**, vertelt over de heeft ambitieuze doelstellingen Hoogheemraadschap Delfland om de diversiteit binnen het hoogheemraadschap te stimuleren.

LEES HIER HET INTERVIEW