

BEST PRACTICE: HEMA

Samen met Hema op verkenning in de wereld van inclusie



Hema is een winkel voor iedereen en voortaan geldt dit in twee richtingen: met een **divers team** maken we samen een winkel **voor iedereen**.

In het ESF-project HR+ brachten we de mogelijkheden voor het werken met divers talent bij onze vestiging Hema Gent Korenmark in kaart en werkten we hiervoor een concreet **stappenplan** uit. Samen met emino organiseerden we de instroom en selectie voor twee functies die we openstelden voor kandidaten met een beperking. We startten met een infosessie voor de verschillende arbeidsbemiddelaars voor deze doelgroep in onze regio. De arbeidsbemiddelaars kregen de nodige info over de profielen en hun taakinhoud en we maakten afspraken over de selectie, opleidingstraject en coaching. Uit deze ervaring leerden we dat de voorwaarden voor werkpleklers en aanwerving sterk kunnen verschillen afhankelijk van de doelgroep en de arbeidsbemiddelaars. Het is voor ons daarom essentieel tijdig volledige en duidelijke info te krijgen over de administratieve richtlijnen en voorwaarden voor aanwerving. Binnen de pilot stuurden we onze aanpak proefondervindelijk bij en konden uiteindelijk twee kandidaten met een beperking via werkpleklers aan de slag bij Hema.

Deze ervaringen legden we vast in een bedrijfsaanpak en **twee handleidingen**: eentje voor arbeidsbemiddelaars die met ons willen samenwerken en eentje voor onze eigen medewerkers en onze collega's van andere vestigingen. Zo hebben we richtlijnen voor elke arbeidsbemiddelaar die met ons wil samenwerken en kunnen de andere vestigingen van Hema snel en makkelijk met deze aanpak aan de slag.

Om voldoende **draagvlak** voor onze aanpak te creëren bij direct leidinggevenden en filiaalmanagers, maar ook bij alle andere collega's

die een nieuwe medewerkers met ondersteuningsnood als teamgenoot krijgen, bleek het nodig om nog een stapje verder te gaan. Na de introductie over het project stond het team wel achter de keuze van Hema om hiermee aan de slag te gaan maar eigenlijk wist men niet goed wat te verwachten.



Emino werkte daarom een **vorming** uit voor onze filiaalmanager en de direct leidinggevendenden. Gedurende drie halve dagen, gevolgd door een terugkomdag, gingen we in op de krapte op de arbeidsmarkt en kregen we een duidelijk beeld van de beschikbare profielen op dit moment. We leerden waar we deze profielen vinden en kregen een zicht op hoe we taken kunnen opsplitsen om functies te creëren passend voor deze doelgroep. Er was aandacht voor coachend leiding geven, groepsdynamiek en het leren kijken naar talenten. Tijdens de vorming kregen we a.d.h.v. een aantal filmpjes mee wat je zelf als leidinggevende en collega kan doen om de tewerkstelling te doen slagen. Onze direct leidinggevendenden leerden hier ook wat en hoe te communiceren naar het team.

Om van dit verhaal een succes te maken is het belangrijk om voldoende zicht te hebben op de gevolgen van diverse beperkingen op de werkvloer. Bij Hema dragen we graag zorg voor alle collega's, maar we hebben geen ervaring in het omgaan met bepaalde problematieken. Hier speelt de jobcoach van de kandidaat een belangrijke rol. We verwachten van de jobcoach **handvaten** voor de direct leidinggevende én collega's over hoe om te gaan met de beperking op de werkvloer. **Drie partijen** zorgen immers samen voor een geslaagde tewerkstelling: Hema, de kandidaat en de jobcoach!

Deze tool is ontwikkeld binnen het ESF-project HR+, een realisatie van emino, Kairos en VOKA Kamer van Koophandel Mechelen – Kempen.

