

BEST PRACTICE: KUEHNE + NAGEL

# Twee handleidingen als ondersteunende tool bij inclusief ondernemen



KUEHNE+NAGEL

Als een van de grootste spelers in de logistieke sector dragen we bij Kuehne + Nagel maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel. Kuehne + Nagel wil een werkgever zijn die kansen biedt aan werknemers met een diverse achtergrond. De twee handleidingen die we in het ESF-project HR+ samen met emino voor de site in Mechelen opmaakten, zijn voor ons concreet bruikbare instrumenten om deze visie om te zetten in de praktijk. Zo maken we van de tewerkstelling van medewerkers met een arbeidsbeperking een succesverhaal.

Een **eerste handleiding** schreven we voor de arbeidsbemiddelaars en maatwerkbedrijven waarmee we samenwerken. Hierin besteden we naast de profielen die we zoeken aandacht aan onze gedragscodes en verwachte arbeidsattitudes. We gaan in op onze bedrijfscultuur en aan de hand van interviews met een aantal medewerkers leren arbeidsbemiddelaars ons bedrijf kennen. Zo krijgen ze een goed beeld van wat werken bij Kuehne + Nagel betekent. Dit is voor ons immers essentieel voor een **goede match!**

Bij het uitwerken van deze handleiding werden we niet alleen gestimuleerd om na te denken over wat Kuehne + Nagel precies van arbeidsbemiddelaars verwacht. We staan ook stil bij wat er beter kan in de huidige samenwerking. Dit resulteert in **praktische en werkbare afspraken** voor alle betrokken partijen.

Voor Kuehne + Nagel is het belangrijk dat arbeidsbemiddelaars naast de zorg voor de werkzoekende ook meer leren denken vanuit het **perspectief van het bedrijf**. Hierop zetten we dan ook in de handleiding in. Via de info en de interviews geven we



arbeidsbemiddelaars heel bewust handvaten mee om door de ogen van Kuehne + Nagel te leren kijken en rekening te houden met onze bedrijfsrealiteit.

Om met succes inclusief te ondernemen is **interne gedragenheid** binnen een onderneming op alle niveaus essentieel. Daarom vertellen we in een **tweede 'interne' handleiding** voor de eigen HR-diensten en leidinggevenden van onze diverse vestigingen meer over de doelgroep, waar je hen vindt, met welke organisaties je op welke manier kan samenwerken en welke subsidies en ondersteunende maatregelen er bestaan. We geven ook tips over het onthaal en inwerken van nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking en gaan in op de rol van de direct leidinggevende.

Om tot een succesvolle en duurzame tewerkstelling van een medewerker met een arbeidsbeperking te komen, is het belangrijk om ook intern **duidelijke afspraken** te maken over wie welke verantwoordelijkheden opneemt. Het traject naar tewerkstelling van medewerkers met een arbeidsbeperking verloopt immers anders dan voor onze vaste en interimmedewerkers. Er is niet alleen specifieke coaching en opvolging nodig, ook de administratieve en financiële opvolging verloopt anders. Dit vraagt, zeker bij de eerste trajecten, extra inspanningen en tijd voor de HR-afdeling en de direct leidinggevenden. Daarom is het belangrijk dat de site- en branchemanager zich hiervan bewust zijn én het **belang ervan voldoende onderschrijven**. Ook de afdelingsmanager en teamleider moeten dit op hun beurt onderschrijven en de direct leidinggevenden toelaten om hierin de nodige tijd te investeren. Enkel zo creëert men **draagvlak en medewerking op alle niveaus**. De interne handleiding is voor ons een belangrijke tool om al deze partijen hiervan bewust te maken.

---

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

