



PRAKTIJKVOORBEELD: WERKGEVERSDIENSTVERLENING
REGIO: GRONINGEN EN NOORD-DRENTHE
MAART 2019

Programmaaad

samenvoordekant.nl

➔ Groningen draait pilot met inclusief herontwerp arbeidsorganisaties

In bijna elke organisatie is wel plek te maken voor iemand uit de doelgroep Banenafpraak. Maar als een organisatie echt aan de slag wil met inclusie en duurzame inzetbaarheid, helpt het om de hele organisatie door te lichten en zo nodig anders in te delen. De nieuwe methode IHW 2.0 biedt gegarandeerd eye openers, zo ervaart men in Groningen.

Inclusief herontwerp van Werk – IHW - 2.0 is ontwikkeld door het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), universitair expertisecentrum op het gebied van inclusie en duurzame inzetbaarheid, in Maastricht. Gemma van Ruitenbeek is managing director van het CIAO: “Het verschil met de eerdere versie is dat we ons niet alleen richten op inclusie van mensen uit de doelgroep Banenafpraak. In de 2.0-versie richten we ons op inclusie in de hele organisatie. We willen nog steeds plaatsen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar we willen ook dat medewerkers die al in de organisatie werken er met plezier kunnen blijven werken. Onze nieuwe methode biedt handvatten om personeelsproblemen en hoge werkdruk op te lossen, om daarmee koers te zetten naar een duurzame, inclusieve organisatie.”

Hoe werkt IHW 2.0?

IHW 2.0 omvat een proces met verschillende stappen.

De belangrijkste stappen zijn:

- Verkennen van behoeften en knelpunten in de organisatie. Is het bijvoorbeeld moeilijk om bepaalde vacatures te vervullen, dan kan een andere verdeling van het werk een oplossing zijn.
- Opstellen plan van aanpak. Eerst wordt vastgesteld welk probleem met de herverdeling van werk moet worden opgelost. Vervolgens maakt de IHW-expert een analyse van alle arbeid in de organisatie. Hij kijkt rond op de afdelingen en gaat met medewerkers en managers in gesprek over knelpunten die zij ervaren en mogelijke oplossingen die zij zien.
- Voorstel voor herontwerp. De resultaten van de arbeidsanalyse worden vertaald naar voorstellen voor een herontwerp van werk. De taken worden binnen of tussen afdelingen anders georganiseerd, om zo medewerkers te ontlasten en taken efficiënter te verdelen. Zo mogelijk worden nieuwe banen gecreëerd die geschikt zijn voor mensen uit de doelgroep Banenafpraak.
- Opstellen en uitvoeren implementatievoorstel. Tijdens het verandertraject wordt er continu gewerkt aan draagvlak en commitment. Het doel is dat er een goede match komt tussen mens en werk in alle lagen van de organisatie, zodat alle talenten optimaal worden ingezet.



Resultaten in de praktijk

De methode IHW 2.0 is het afgelopen jaar uitgeprobeerd in Groningen door UWV Noord-Nederland en Werk en Zicht. Jojanneke Bakker, regionaal coördinator Inclusieve Arbeidsmarkt van UWV, is er heel enthousiast over. “We hebben meerdere organisaties doorgelicht, in de zorg, het onderwijs en de techniek. Het was verrassend om te zien wat dat oplevert. Hoog opgeleide professionals ervaren vaak grote werkdruk, het helpt hen als er taken door anderen worden overgenomen. En als een organisatie voor bepaalde vacatures geen mensen kan vinden, kijken we of dat probleem op een andere manier kan worden opgelost.”

In de zorg worden bijvoorbeeld huiskamerassistenten ingezet die ervoor zorgen dat bewoners die al zijn gedoucht en aangekleed, rustig in de huiskamer kunnen zitten, terwijl de verpleegkundigen en verzorgenden intussen de volgende bewoners douchen en aankleden. Jojanneke: “Dat scheelt die professionals veel stress.”

Voordelen voor huidige en nieuwe medewerkers

Hetzelfde geldt voor operators op een technische afdeling die veel tijd kwijt zijn aan het ophalen van materialen en het opruimen van hun werkplek. “Die taken kunnen mogelijk door een minder hoog opgeleide medewerker worden uitgevoerd; iemand met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt. Het herverdelen van taken levert zowel voor huidige medewerkers als voor nieuwe medewerker voordeel op. De huidige medewerkers krijgen meer rust en plezier in hun werk en houden hun werk langer vol. Zo mogelijk krijgen medewerkers die door ziekte zijn uitgevallen nieuwe passende taken toebedeeld, waardoor ze toch weer inzetbaar zijn.

Nieuwe medewerkers krijgen de kans om tijdens hun werk deelcertificaten te behalen, passend bij het werk wat zij aankunnen. Dat blijkt heel motiverend te werken.”

! TIP

- Accountmanagers van gemeente, UWV en SW-bedrijven zijn de beste ambassadeurs voor IHW 2.0. Als zij knelpunten signaleren, kunnen ze de organisatie in contact brengen of verwijzen naar de IHW-experts; zij zitten overal in het land.

Links en Downloads

- [Factsheet Inclusief Herontwerp van Werk 2.0](#)
- [Presentatie Praktijkdag 14 maart 2019](#)

Contactpersonen

- Jojanneke Bakker
coördinator inclusieve arbeidsmarkt UWV Noord-Nederland
E-mail: Jojanneke.Bakker@uwv.nl
Mobiel: 06 - 526 99 301
- Gemma van Ruitenbeek
en andere arbeidsmarktdeskundigen van het CIAO
E-mail: info@inclusievarbeidsorganisatie.nl

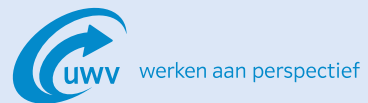
Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk/groningen-draait-pilot-met-inclusief-herontwerp-arbeidsorganisaties

Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk

 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden