



Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie 2.0 in de praktijk; Hoe herverdeling van werk een oplossing kan bieden voor personele tekorten

Sprekers: Sjef Cortenraede, Lisette Wienbreyer-Jonkman, Gemma van Ruitenbeek, Timor Vanhoudt, Rutger Ghijsen, Saskia Hol



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



→ Programma

- Voorstellen
- Introductie casus: Inzet IHW 2.0 bij Zuyderland Medische Beeldvorming
- Aanleidingen om werk anders te verdelen?
- De aanpak/ methodiek IHW 2.0
- Opbrengsten na inzet van deze methodiek
- Kritische succesfactoren
- Vragen?
- Meer informatie

→ Voorstellen



Gemma van Ruitenbeek

Onderzoeker Universiteit Maastricht/ Managing Director Centrum
Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO)



Lisette Wienbreyer-Jonkman
Beleidsadviseur P&O



Timor Vanhoudt
Team Inclusief Zuid-Limburg
Analist inclusieve arbeidsorganisaties



Sjf Cortenraede
Afdelingshoofd P&O Beleid en Sociale Zekerheid



Rutger Ghijsen
Team Inclusief Zuid-Limburg
Analist inclusieve arbeidsorganisatie



Saskia Hol
Team Inclusief Zuid-Limburg
Analist inclusieve arbeidsorganisaties

→ Introductie casus

- Zuyderland, afdeling Medische Beeldvorming



Filmpje casus Medische beeldvorming

<https://www.youtube.com/watch?v=gVsmHYgFi-U>



Bent u al bekend met het
anders verdelen van werk
als oplossing voor HR-
vraagstukken?

www.menti.com

Code: 3151 1241





**Wat kunnen voor
werkgevers redenen zijn
om het werk op de
afdeling anders te
verdelen? Voor welke HR-
problemen kan dit een
oplossing bieden?**

www.menti.com

Code: 3151 1241



→ Aanleidingen in het algemeen

- Arbeidsmarktkrapte
- MVO
- Financiële redenen
- Hoge werkdruk
- Hoog ziekteverzuim
- Hoge uitstroom
- Weinig tijd voor ontwikkeling
- Weinig tijd om leerlingen goed te begeleiden/ nieuwe medewerkers in te werken
- Vergrijzing werknemers
- Uitbreiden producten/ dienstverlening

➔ Aanleiding inzetten IHW 2.0 voor Zuyderland

- Project 'Doorontwikkeling inclusieve arbeidsorganisatie Zuyderland'

Specifieke problematiek binnen de afdeling Medische Beeldvorming:

- *Vacatures voor laborant medische beeldvorming zijn zeer moeilijk in te vullen;*
- *De komende jaren vindt een hoge uitstroom plaats i.v.m. pensionering (20% binnen 5 jaar);*
- *De werkdrukbeleving onder het personeel neemt toe, er zijn dagelijks structureel 6 laboranten tekort;*
- *Er is sprake van een relatief hoog langdurig verzuim;*
- *Het opnemen van verlof wordt als problematisch ervaren.*
- *Door krappe personeelsformatie, beperkte begeleidingscapaciteit voor opleidingen*



Bent u al bekend met
methodieken om werk
anders te verdelen?

www.menti.com

Code: 3151 1241



→ De aanpak/ methodiek IHW 2.0

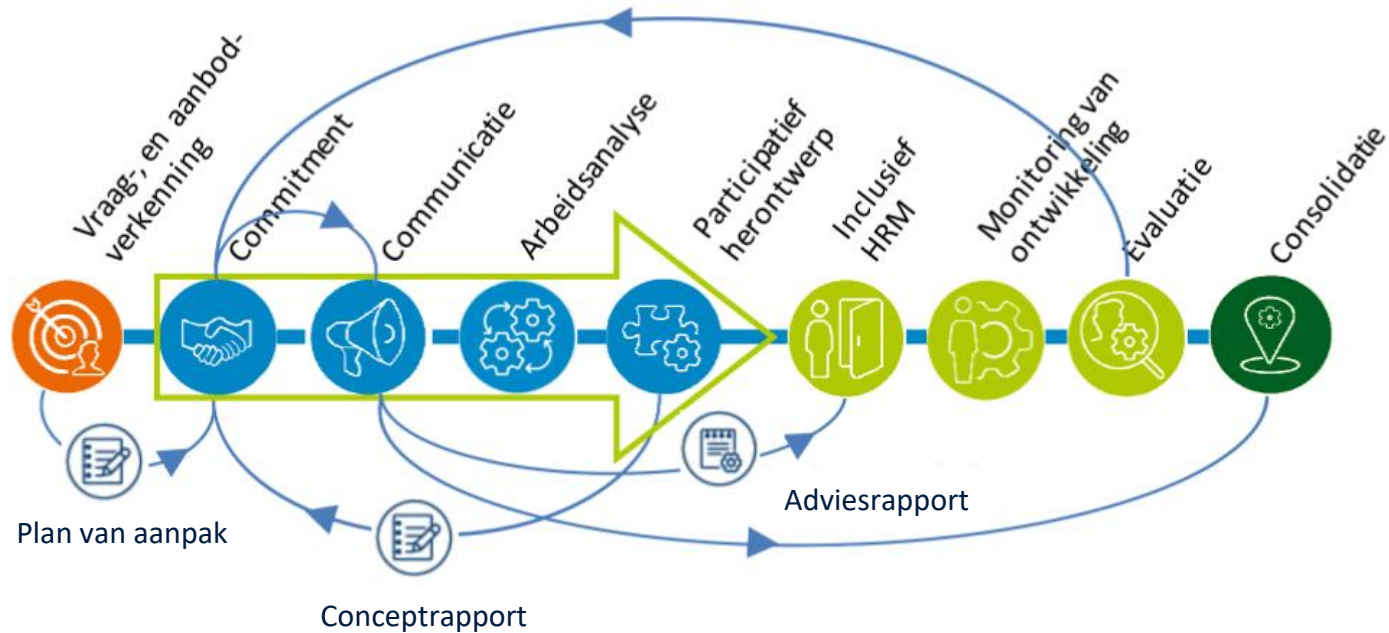
Wat houdt de methodiek IHW 2.0 precies in?



Inclusief Herontwerp van Werk: een animatiefilmpje

<https://youtu.be/UTQgMSj9Jyk>

→ Processchema IHW



NEEDS ASSESSMENT

VERKENNEN & ANALYSEREN

PARTICITAIEF HERONTWERPEN

EVALUEREN & CONSLIDEREN

→ De aanpak/ methodiek binnen Zuyderland

- Verzoek om analyse van managementteam → *behoefteverkenning en commitment*
- Projectgroep → *communicatie, onderlinge afstemming*
- Plan van aanpak (PvA) opstellen en presenteren → *communicatie en verwachtingenmanagement*
- Interviews en observaties met betrokkene van alle subafdelingen → *inzicht in werk en de werkeisen en wensen en ideeën van medewerkers*
- Informatie terugkoppelen: gespreksverslagen, conceptrapportage, inloopspreekuur → *gegevens verifiëren/communiceren/betrekken*
- Participatieve werksessies: verkennen ideeën voor mogelijke ideeën voor herverdeling → *Draagvlak en eigenaarschap creëren voor verandering*
- Opleveren eindrapportage en presenteren resultaten

→ Opbrengsten/ Successen casus Zuyderland

De interviews en participatieve werksessies hebben geleid tot

- Bewustwording van de probleemstelling
- Inzicht in taken en taakverdeling
- Acceptatie van de meerwaarde van het anders verdelen van werkzaamheden

Resultaten

Herverdeling van taken door inzet van ondersteuners op het niveau doktersassistent bij:

- Onderzoek ondersteunende taken
- Logistieke / facilitaire taken
- Planningstaken

→ Opbrengsten/ Successen casus Zuyderland

Eindresultaten:

- Verminderen van de werkdruk → verzuimreductie
- Er ontstaat meer tijd en ruimte om leerling-laboranten/stagiaires te begeleiden en te coachen;
- Laboranten worden efficiënter ingezet op hun kerntaken en het draagt bij aan het oplossen van het laborantentekort.
- Draagvlak gecreëerd bij alle functionarissen.



**Welke kritische
succesfactoren
zijn belangrijk bij
het anders
verdelen van
werk?**

www.menti.com

Code: 3151 1241



→ Kritische succesfactoren casus Zuyderland

- Ambitie/ visie bestuur Zuyderland: meer inclusiviteit binnen de gehele organisatie
- Doortastende manager met sterk geloof in de aanpak
- Projectgroep samengesteld uit leidinggevenden en medewerkers
- Steeds aansluiten bij de vraagstelling/ probleemstelling van de afdeling/ organisatie en een bijdrage leveren aan het oplossen van dit probleem.
- Betrekken van medewerkers en draagvlak creëren gedurende het gehele proces
- Lange adem voor alle partijen

→ Vragen?



→ Informatie

- Website Centrum inclusieve arbeidsorganisatie:
<https://www.inclusievearbeidsorganisatie.org/>
- Voor vragen, neem contact op met: Teaminclusiefzuidlimburg@uwv.nl

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden