Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie

Breng sociaal ondernemen in praktijk

Werkgevers Servicepunt

Op weg naar een inclusieve arbeidsorganisatie

Waarom een inclusieve arbeidsorganisatie?

Wilt u als werkgever naast economische doelen ook sociale doelen bereiken? En wilt u mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven en zo bijdragen aan een sterkere samenleving? Dan bent u als werkgever op weg naar een inclusieve arbeidsorganisatie. Een organisatie waarin iedereen tot zijn recht komt en een bijdrage levert aan het bedrijfsresultaat. Ook mensen met een arbeidsbeperking.

Wat is een inclusieve arbeidsorganisatie?

Een inclusieve arbeidsorganisatie is een organisatie die:

- duurzaam wil zijn, dus oog heeft voor sociale aspecten;
- diversiteit als kans voor succes ziet;
- elke medewerker in staat stelt om naar vermogen bij te dragen aan het bedrijfsresultaat; en
- in staat is om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en in dienst te houden.

Hoe kunt u dit bereiken?

De eerste stap naar een inclusieve arbeidsorganisatie is inzicht te krijgen in de werkzaamheden binnen uw organisatie die kunnen worden uitgevoerd door een medewerker met een arbeidsbeperking. Om u hierbij te helpen kunt u het WerkgeversServicepunt (WSP) vragen

om kosteloos een Inclusieve Arbeidsanalyse uit te voeren. Het WSP zet hiervoor de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen in. Deze is ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit van Maastricht.

Hoe gaat de analyse in zijn werk?

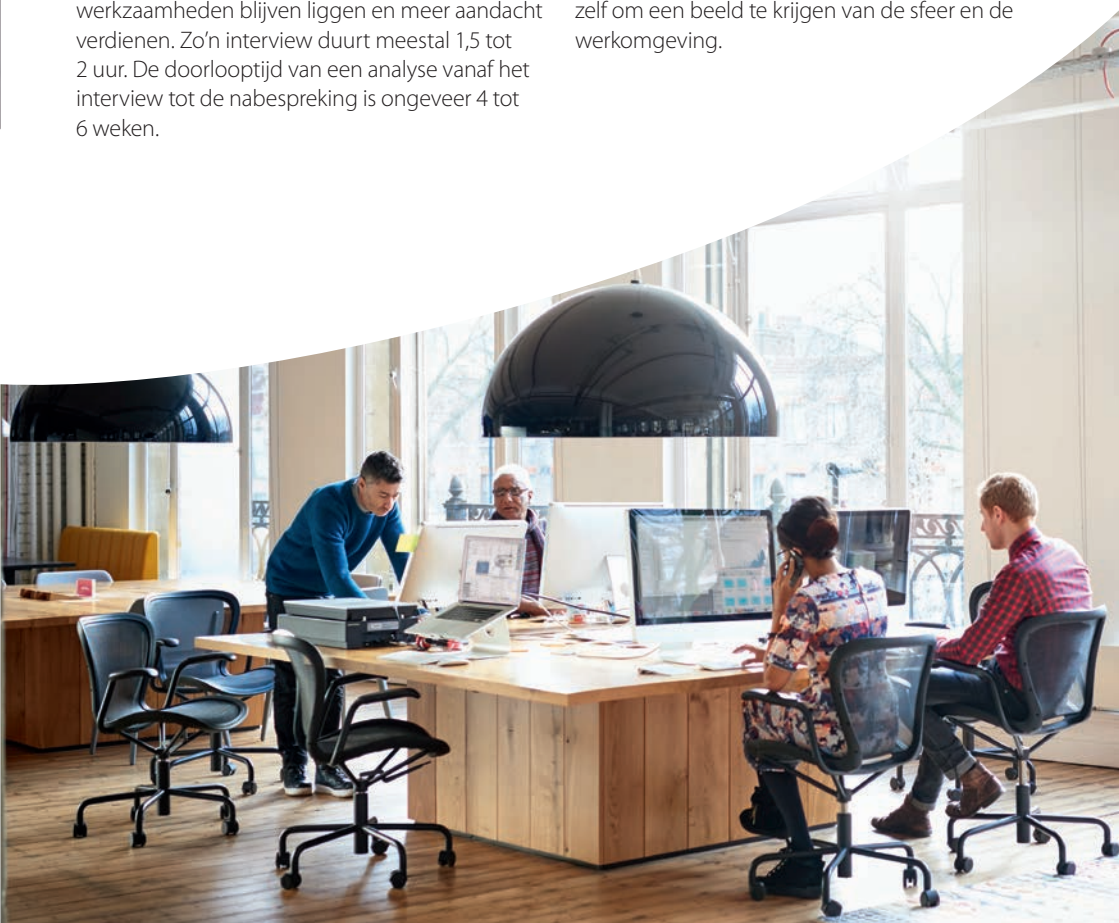
Een analist van het WSP observeert de werkzaamheden in uw organisatie en brengt door middel van interviews de werkprocessen en taken in kaart. We spreken het liefst met mensen die op detailniveau kunnen vertellen wat er allemaal wordt gedaan. Het gaat dus niet om de functie van de geïnterviewden, maar om alle voorkomende werkzaamheden op de afdeling. Ook is het voor de analist interessant om te weten welke werkzaamheden blijven liggen en meer aandacht verdienen. Zo'n interview duurt meestal 1,5 tot 2 uur. De doorlooptijd van een analyse vanaf het interview tot de nabespreking is ongeveer 4 tot 6 weken.

Het interview

Het interview bestaat uit vragen over de bedrijfsprocessen op de afdeling of het betreffende organisatieonderdeel. Denk hierbij aan:

- Wat komt er binnen? (bijvoorbeeld: bezoek, mail, grondstoffen, producten)
- Wat gebeurt er precies mee?
- Wat is het eindresultaat?
- Wordt er gewerkt volgens een rooster?
- Hoeveel tijd wordt er besteed aan de diverse taken?
- Welke werkzaamheden blijven liggen en verdienen meer aandacht?
- Welke vaardigheden en handelingen zijn nodig om taken goed te kunnen verrichten?

Ten slotte kijken we graag rond op de werkplek zelf om een beeld te krijgen van de sfeer en de werkomgeving.



Wat gebeurt er precies bij het maken van de analyse?

- We beschrijven de werkprocessen (op basis van het interview en observatie);
- we splitsen de werkprocessen uit in taken;
- we beoordelen of taken geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking;
- we schrijven geschikte taken uit in handelingen en we benoemen de kenmerken;
- we maken een overzicht van alle gevonden (mogelijk) geschikte taken.

Waar gaat onze analist naar op zoek?

Uit het interview en de observatie kan de analist vaststellen of er eenvoudige en routinematige taken zijn die de bouwstenen kunnen vormen voor een nieuwe functie voor iemand met een arbeidsbeperking. Of misschien is er wel sprake van meerdere functies. Eenvoudige en routinematig taken zijn taken:

- waarvoor geen vakkennis nodig is;
- die vaak terugkeren; en
- die een beperkte mate van verantwoordelijkheid met zich mee brengen.

Werkzaamheden die niet eenvoudig en routinematig zijn, maar toch geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking, worden ook meegenomen in het advies.

Hoe gaat het verder na de analyse?

U ontvangt van ons een analyserapport, dat we graag met u bespreken. Het is aan u om te bepalen wat u met de bevindingen wilt doen. Op basis van de uitkomsten kunnen we samen kijken naar een mogelijk vervolgtraject.
De adviseur van het WSP brengt u graag in contact met kandidaten die passen bij de werkzaamheden die uit de analyse zijn gekomen. Ook adviseert hij u over de regelingen en subsidies waar u als werkgever gebruik van kunt maken. Zowel de analyse als de dienstverlening van het WSP is voor u kosteloos.

Marscha Ammerlaan, adviseur HRM bij woningcorporatie Portaal

Woningcorporatie Portaal was tot nu toe nog niet bewust bezig met het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, maar schakelde het WSP in om daar verandering in te brengen. 'We hebben in de gesprekken vooraf gemerkt dat we op een andere manier moeten denken', vertelt Marscha Ammerlaan, adviseur HRM bij Portaal. 'We dachten nog te veel vanuit de functie die we hadden, terwijl het in dit geval beter is om vanuit de kandidaat te denken: welke werkzaamheden zou iemand met een arbeidsbeperking kunnen uitvoeren? Uit de analyse is gebleken welke taken bij ons geschikt zijn. Die vormen geen formele functie maar een takenpakket voor iemand met een arbeidsbeperking.' Uit de analyse bleek dat Portaal 20 tot 25 uur per week zo kon laten invullen. Inmiddels zijn voor dat werk twee mensen met een arbeidsbeperking aangenomen.

Interesse? Vragen?
Neem contact op met het WerkgeversServicepunt.
De contactgegevens vindt u op werk.nl/werkgeversservicepunt of bel met UWV Telefoon Werkgevers 0900 - 92 95.

Werkgevers Servicepunt