Factsheet

Inclusieve arbeidsorganisatie met behulp van Inclusief Herontwerp van Werk 2.0

Een inclusieve arbeidsorganisatie is een organisatie die optimaal gebruikmaakt van de diversiteit van talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Het is een organisatie waarin iedereen in staat wordt gesteld om naar vermogen bij te dragen aan het bedrijfsresultaat. Een inclusieve arbeidsorganisatie is daarom ook in staat om mensen met arbeidsbeperkingen op te nemen en duurzaam in dienst te houden en te voorkomen dat werknemers voortijdig uitvallen met beperkingen door ziekte of veroudering.[1] De methode Inclusief Herontwerp van Werk 2.0 (IHW 2.0) kan ingezet worden om in samenspraak met de organisatie werk anders en inclusief te organiseren.

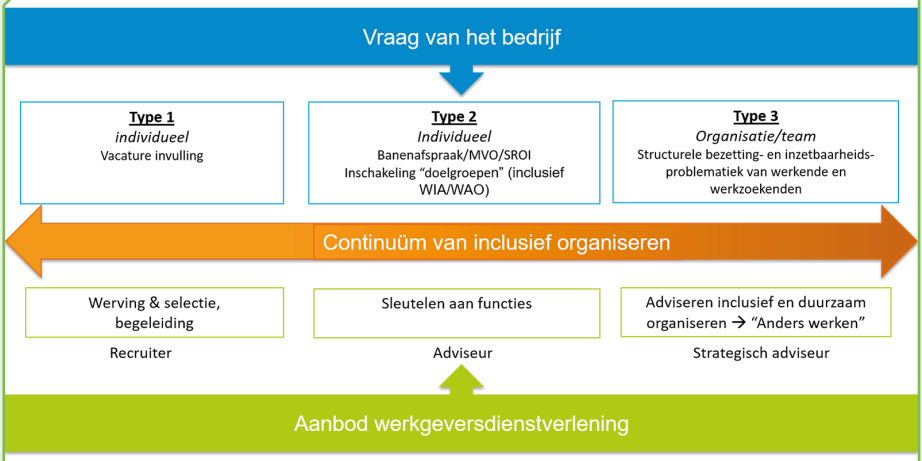
[1] Nijhuis, F. J. N., Mulders, H. P. G., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Inclusief herontwerp van werkprocessen. *Aan de slag, 11*, 20-23.

DOEL

Arbeidsdeskundigen bekendmaken met de meerwaarde van inclusief werken en hoe dit in de praktijk gerealiseerd kan worden. Daarnaast inzicht geven in hoe de rol van de arbeidsdeskundige versterkt kan worden op het gebied van integratie, re-integratie, preventie en duurzame inzetbaarheid.

Huidige focus en rol van de arbeidsdeskundige: belasting- en belastbaarheid op individueel niveau ten behoeve van integratie en re-integratie

Arbeidsdeskundigen focussen zich voornamelijk op integratie vanuit een uitkeringssituatie en re-integratie in het kader van de Wet verbetering Poortwachter (WVP). In beide situaties wegen ze de werkeisen (belasting) en de capaciteiten en vaardigheden (belastbaarheid) op individueel niveau. En verkennen ze welke aanpassingen nodig zijn om een eventuele disbalans te overbruggen. Deze individuele rol en focus betreffen type 1- en type 2-dienstverlening in het continuüm van inclusief organiseren.



Continuüm van inclusief organiseren

Een ander vertrekpunt en andere rol van de arbeidsdeskundige: optimaal gebruikmaken van talent. Op organisatieniveau adviseren over inclusief organiseren ten behoeve van preventie en duurzame inzetbaarheid

Arbeidsdeskundigen kunnen hun slagkracht vergroten door aan te sluiten bij de vragen of behoeften van een organisatie met betrekking tot inzet van personeel en de problemen daaromtrent (type 3-dienstverlening). Werkgevers hebben moeite om goed gekwalificeerd personeel te werven en te behouden; wat met de huidige arbeidsmarkt een grote uitdaging vormt. Een werkgever ervaart meerwaarde wanneer inzet van arbeidsdeskundigen een verstoorde disbalans tussen belasting en belastbaarheid voorkomt. Verzuim is te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te realiseren door het werk zo te organiseren dat ieders talent optimaal benut wordt. Ook het talent van mensen met een arbeidsbeperking. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van IHW 2.0.

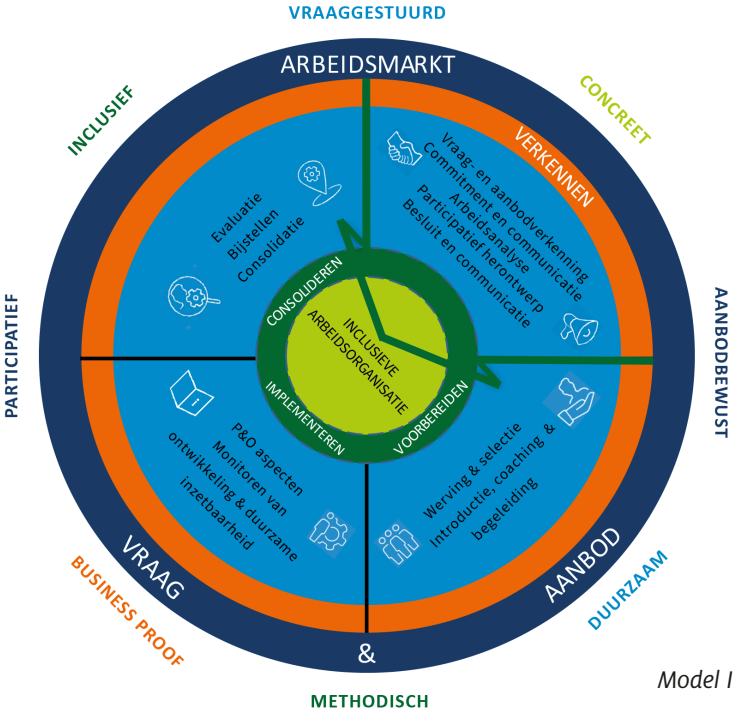
AAN DE SLAG!

Inclusief organiseren met behulp van IHW 2.0

IHW 2.0 is een methode om in samenspraak met de organisatie werk anders en inclusief te organiseren ten behoeve van integratie, re-integratie, preventie van verzuim en duurzame inzetbaarheid.

Speerpunten van IHW 2.0:

- Vraaggestuurd: aansluiten bij de behoefte/vraag/wens van de organisatie.
- Aanbodbewust: bewust van beschikbaarheid van type werkzoekenden in regio.
- Methodisch: doelgericht, systematisch en procesmatig.
- Business proof: de moeite van de investering in geld, middelen en mankracht waard.
- Concreet: helder over het wat, wie, waar, waarom, wanneer en hoe.
- Inclusief: voor werkenden en werkzoekenden, niet exclusief voor een doelgroep Banenafspraak of Participatiewet.
- Participatief: in samenspraak met betrokkenen van de organisatie.
- Duurzaam: gericht op het ontwerpen van duurzaam en kwalitatief goed en leerzaam werk.



Model IHW 2.0

In het proces van inclusief herontwerp zijn voor arbeidsdeskundigen meerdere rollen te onderscheiden:

INVENTARISERENDE ROL

Arbeidsdeskundigen gaan het gesprek aan met de werkgever en kijken of er achter de individuele casuïstiek mogelijk een groter probleem schuilgaat. Is er sprake van structurele bezettings- en inzetbaarheidsproblematiek? Wat is eraan gedaan om tot een oplossing te komen? Kan inclusief herontwerp hieraan bijdragen? Om die vraag te beantwoorden helpt het wanneer de arbeidsdeskundige een gedegen vraag- en aanbodverkenning kan uitvoeren en weet wat de meerwaarde van inclusief organiseren is. Arbeidsdeskundigen kunnen hiervoor de E-learning Inclusieve Arbeidsorganisatie volgen en als verdieping module 1 en/of 2 van de leergang Inclusieve Arbeidsorganisatie.

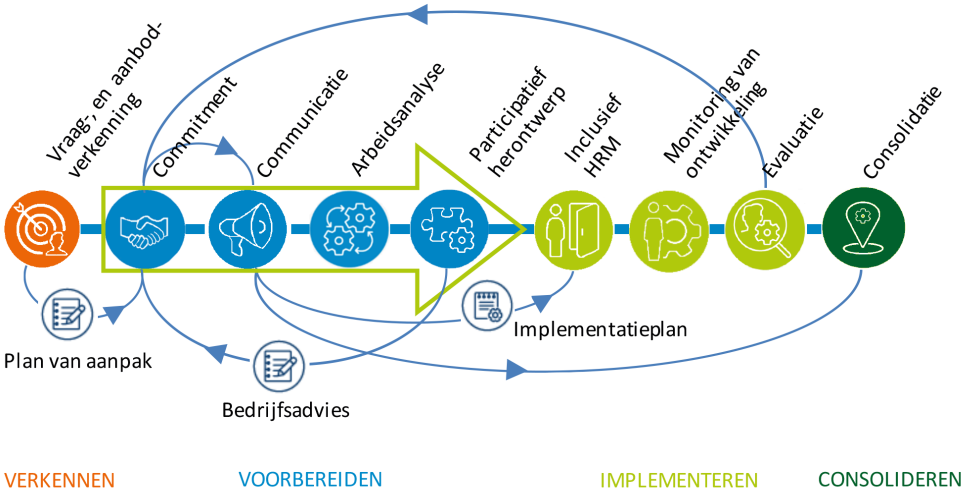
UITVOERENDE EN ANALYSERENDE ROL

Dit is een verbreding van de taken die arbeidsdeskundigen veelal in hun dagelijkse werk uitvoeren. Naast een analyse van de belasting op functieniveau, maakt de arbeidsdeskundige een bredere arbeidsanalyse op afdelings- of organisatieniveau. Hoe zijn de werkprocessen? Wie doet wat in die werkprocessen? En wat moet diegene daarvoor kennen en kunnen? Vervolgens ga je als arbeidsdeskundige in gesprek met medewerkers om te verkennen hoe werk mogelijk anders verdeeld kan worden. Verdieping van je rol als arbeidsdeskundige is mogelijk door de basisopleiding (module 1 t/m 4) van de leergang Inclusieve Arbeidsorganisatie te volgen die afgerond wordt met een proeve van bekwaamheid.

ADVISERENDE ROL

Arbeidsdeskundigen treden op als volwaardig adviseur. Na een inventarisatie stellen ze een plan van aanpak op voor de uitvoering van het analysetraject. De arbeidsdeskundige adviseert en begeleidt de organisatie naar een duurzame en inclusieve arbeidsorganisatie. Om deze rol goed te kunnen vervullen, is de complete leergang Inclusieve Arbeidsorganisatie (module 1 t/m 7) te volgen die wordt afgesloten met een praktijkproeve en certificaat.

Proces IHW 2.0



RESULTATEN & OPBRENGSTEN

Binnen diverse branches is ervaring opgedaan met IHW 2.0. Daaruit zijn de volgende resultaten en opbrengsten te destilleren.

Werkdrukreductie door inclusie in het hoger onderwijs

Docenten ervaren hoge werkdruk, onder andere door een hoge administratieve last. In dit project is in nauwe samenwerking met docenten met behulp van IHW 2.0 verkend hoe de werkdruk van docenten in het hoger onderwijs gereduceerd kan worden door de inclusie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het project heeft geresulteerd in een ‘support team’ dat ondersteunende taken voor docenten uitvoert. Hierdoor kunnen docenten hun tijd aan doceren besteden.

Participatief krapte van medisch laboranten te lijf

Vacatures voor medisch laboranten zijn moeilijk vervulbaar. Bovendien is er een hoge uitstroom te verwachten vanwege pensionering.

Herverdeling van werk met behulp van IHW 2.0 heeft geleid tot de succesvolle inzet van een team van ondersteuners. Met positieve gevolgen: werkdruk- en verzuimreductie en meer tijd voor begeleiding en coaching van leerling-laboranten en stagiaires.

Instap- en ontwikkelbanen

Hoe kan personeelskrapte binnen de verpleeghuiszorg opgelost worden? Het project waarin IHW 2.0 is toegepast, heeft laten zien dat mensen zonder zorgkwalificatie kunnen instromen via instap- en ontwikkelbanen.

Effect: de inzet van mensen zonder zorgkwalificatie draagt bij aan de zorg voor en het welzijn van bewoners en komt ten goede van coaching van (toekomstig) personeel.

MEER INFORMATIE

Bekijk de animatievideo over de meerwaarde en de methode IHW 2.0.

Lees de AKC-notitie over de ontwikkeling van IHW 1.0 naar IHW 2.0.

Bekijk de E-learning Inclusieve Arbeidsorganisatie voor meer informatie over de meerwaarde van inclusief organiseren, de tegenstellingen en belemmeringen in de arbeidsmarkt die hiermee overbrugd kunnen worden en hoe dat kan.

Kijk op de site van het CIAO voor meer informatie over opleidingen en trainingen rondom IHW 2.0.