



Webinar platform passend werk: kansen pakken met baancreatie





Voorstellen

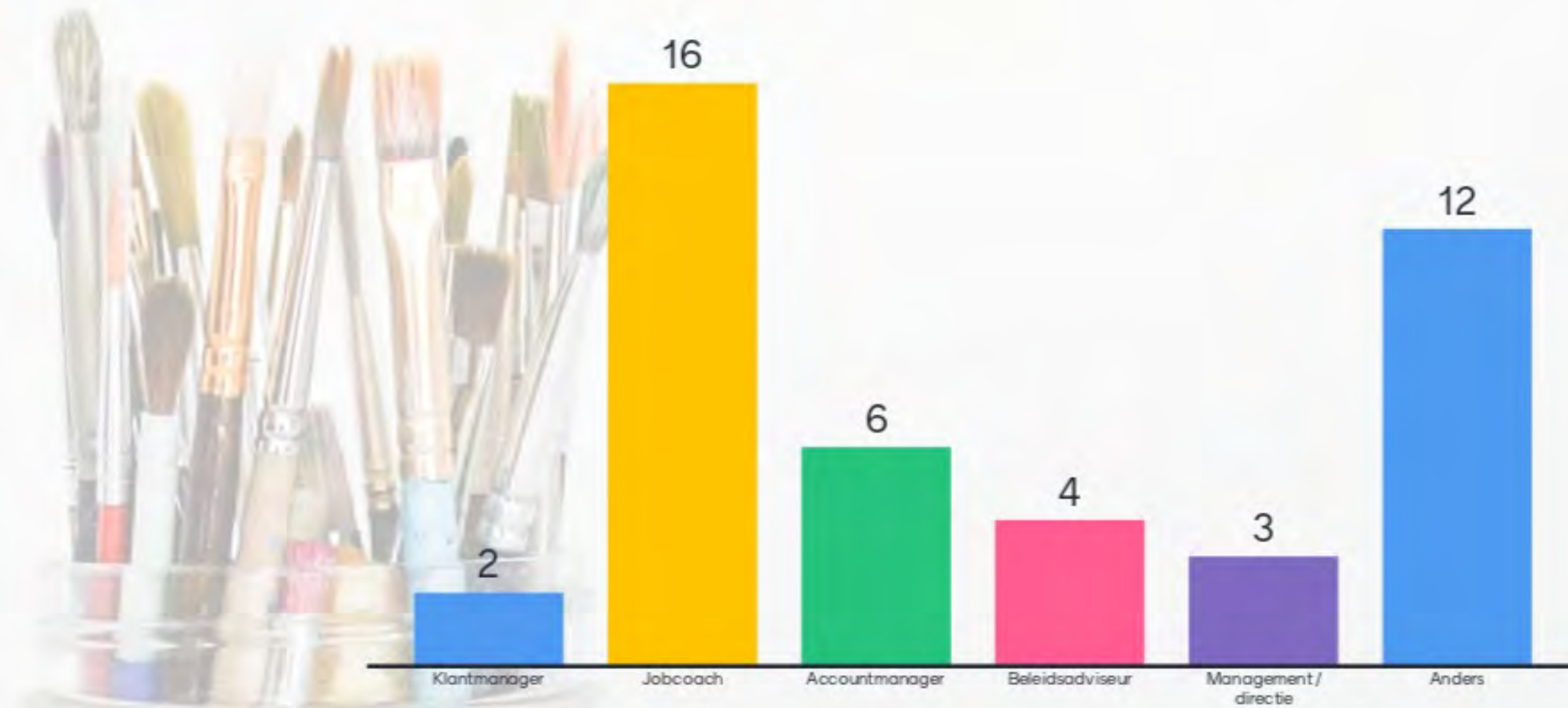
- Cedris: Susan van Hoegee (host)
- Significant: Maaïke Jongerius (onderzoeker, facilitator)
- Aapar: Saskia Andriessen (onderzoeker)



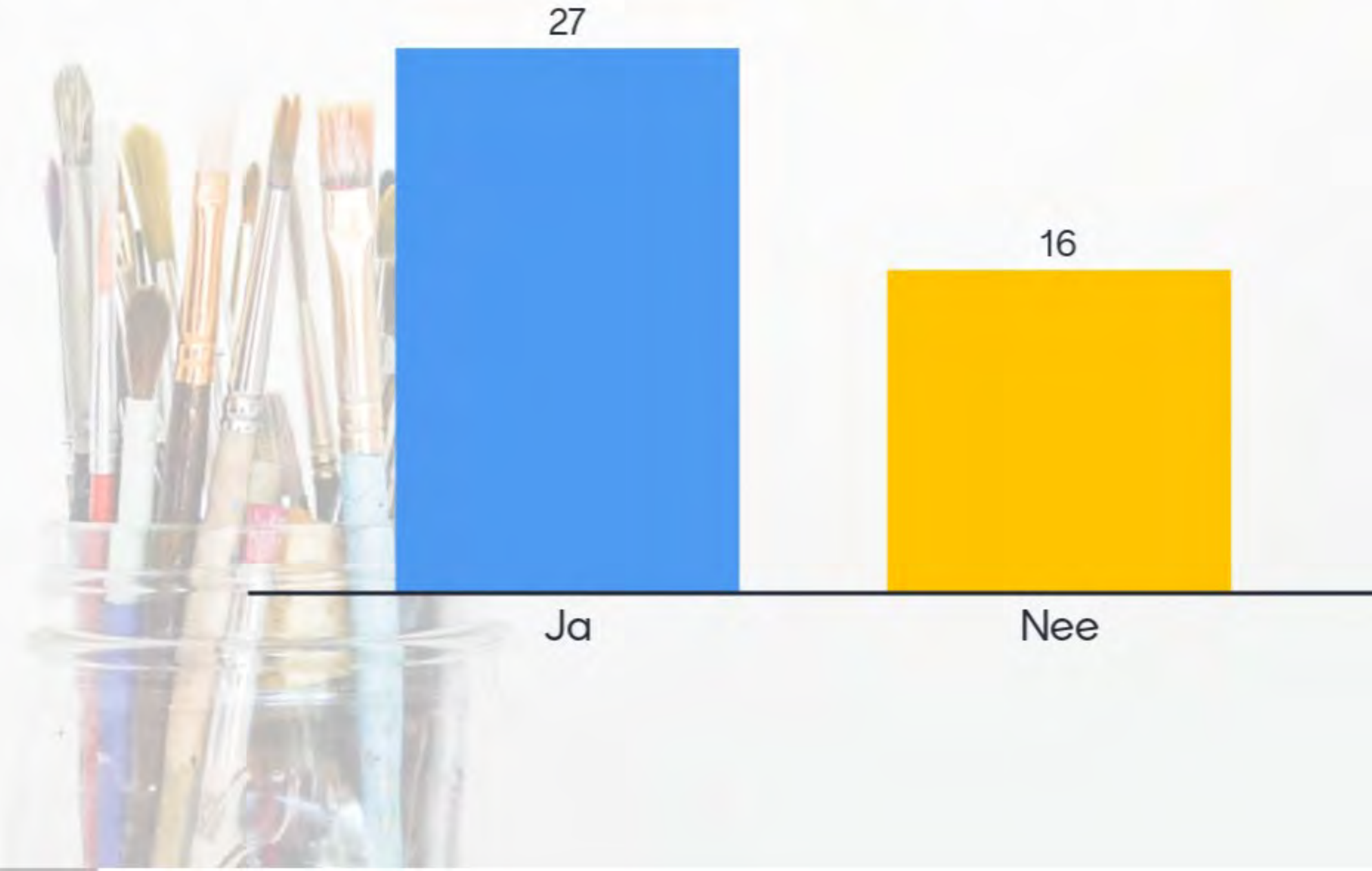
Opbouw webinar

- Wat is baancreatie?
- Waarom doen werkgevers aan baancreatie?
- Rollen voor professionals bij baancreatie
- Corona en baancreatie
- Hoe kansen pakken als professional?

Vanuit welke functie neem je deel aan deze webinar?



Heb je ervaring met baancreatie?



Welke ervaring heb je met baancreatie?



aanpassen functie

aanpassen functies

onderzoek gedaan

binnen re-integratie

geen

onderhandelen over regime

creeren van functies

none

inclusief jobdesign

jobcreation

ik heb geen chatfunctie

naar baancreatie

sociaal ondernemers

niet makkelijk

passende werkplek

kennisontwikkeling

en via iaa

organisatieadvies

organisatie advies

adviseur arbeidsparticipa

bij verwey jonker en phd

kompleet nieuw

als ad jobcarving

mvo

jobcrafting

carving



“
Het realiseren van geschikt,
aangepast werk voor mensen met
een afstand tot de arbeidsmarkt

– Definitie baancreatie



Wat is baancreatie?

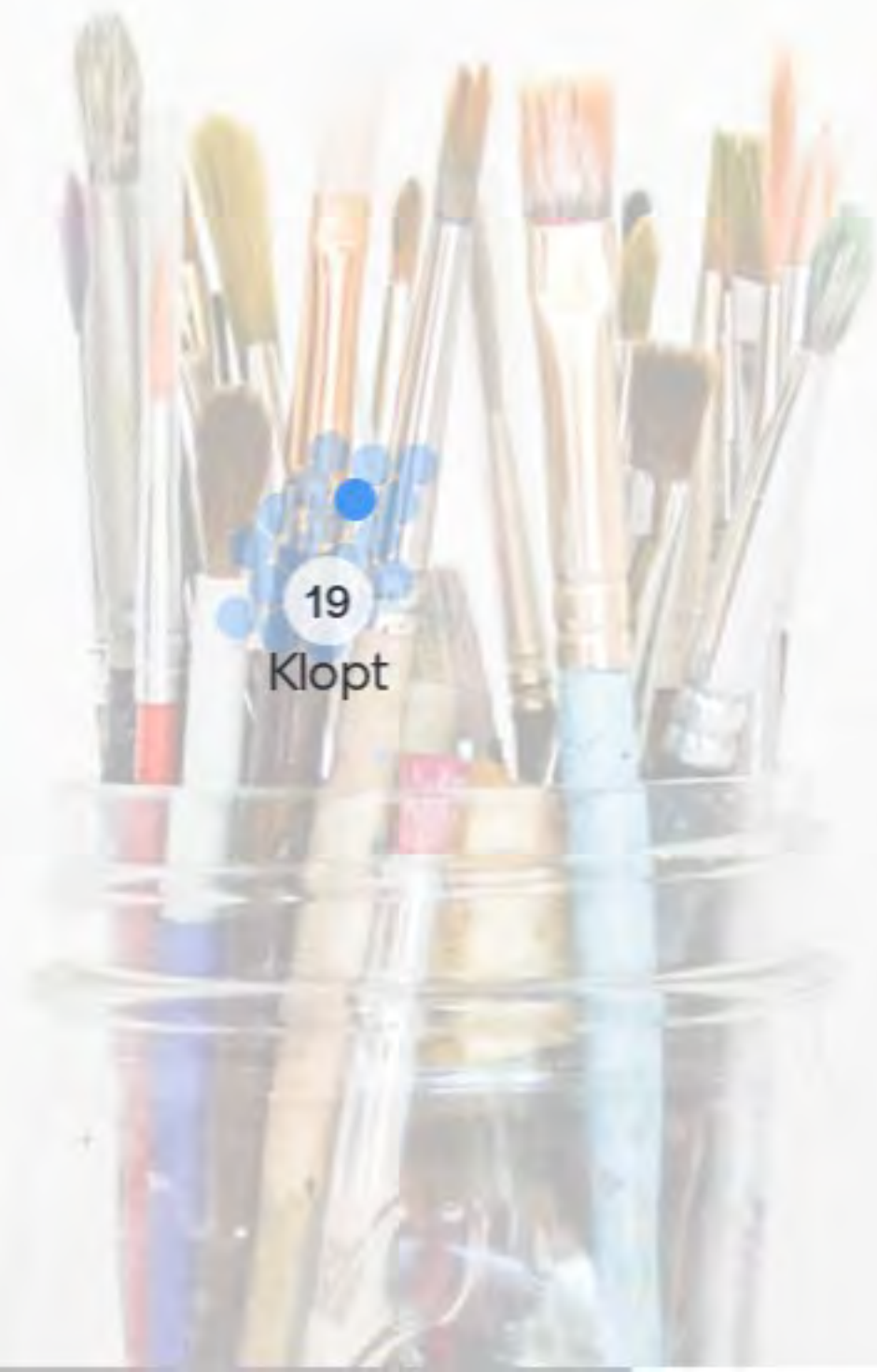
- Een aanpak waarbij een groot aantal zaken een rol speelt, voor allerlei kwetsbare groepen
- Sommige methoden: organisatieverandering
- Organiseren banen: aangepast werk regelen, sociaal inkopen, reshoring, leerbedrijf praktijkleren worden, overnemen/doorontwikkelen SW
- Vormgeven banen: baancreatietechnieken
- Aandacht voor duurzaamheid: baan, contract, inzetbaarheid
- EN: mogelijkheden zien in mensen en gewoon goed ondernemen



Twée recente studies

- Ervaringen 40 werkgevers (Verwey-Jonker Instituut i.s.m. Aapar; Inst. GAK subsidieproject)
- Ontwikkelpotentieel baancreatie (Significant APE i.s.m. Aapar; SWZ-onderzoek)

Alle baancreatiemethoden zijn te zien als vorm van werkaanpassing op werkinhoud en/of werkbelasting



19

Klopt



24

Klopt deels

0

Nee, baancreatie is iets heel anders

Welke baancreatietechnieken zijn er?

- Herontwerpmethoden: herindelen taken over functies. Inclusief herontwerp werk (UWV/CIAO), Functiecreatie (Disworks) & Teamcrafting (Baaningenieurs)
- Inclusief ontwerp (van meet af aan aangepast/ flexibel in te delen; m.n. sociale onderneming)
- Technologie/ ICT (<https://inclusievetechologie.nl>, <https://www.technologievoorinclusie.nl>, marktpartijen, sociale werkbedrijven)
- Jobcarving
- Werkaanpassing

Baancreatiemethoden

Welke methodiek is interessant voor mij als werkgever?

Er zijn verschillende methoden om banen geschikt te maken. In de praktijk wordt het vormgeven van passende functies vaak gedaan door gespecialiseerde partijen: aanbieders van baancreatie. Aanbieders trekken hierin op met de werkgevers waar de functies worden vormgegeven. Op deze plaat laten we zien welke baancreatiemethoden er zijn, wat het beoogde doel is en welke betrokkenheid de toepassing vraagt van de werkgever. Bij toepassing van de methoden komen kosten zoals het inhuren van een adviseur (soms ook gratis), tijdsinvestering in het proces, eventueel in te zetten technologie, specifieke (extra) begeleiding, lagere productiviteit, uitvalpreventie en extra voorzieningen ten aanzien van werkplekken en vervoer*. Daarvoor bestaan subsidiemogelijkheden.



Technologie of ICT-toepassingen

Een manier om banen toegankelijk en geschikt te maken is door gebruik van technologie of ICT-toepassingen. Bijvoorbeeld door de toepassing van een 'Operator Support System' (OSS), via een aangepast kassasysteem of individuele technische hulpmiddelen als een cobot: een robot die met een mens samenwerkt.

⌚ Tijdsinvestering: **Hoog**

🎯 Doel: **Hoog aantal extra banen, passende banen voor specifieke kenmerken**



Functiecreatie, inclusief herontwerp (IHW) en teamcrafting

Bij deze methoden gaat het om het opnieuw indelen van taken van een groep bestaande functies in geschoolde taken en eenvoudiger taken. Met de eenvoudiger taken uit deze functies kunnen dan nieuwe functies gevormd worden die geschikt zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De zittende werknemers kunnen zich dan op de complexere taken concentreren.

⌚ Tijdsinvestering:

Wet: Hoog

Functiecreatie: Medium tot hoog

Teamcrafting: Laag

🎯 Doel:

Wet: Hoog aantal (extra) banen, duurzame banen

Functiecreatie: Hoog aantal (extra) banen, duurzame banen

Teamcrafting: Een of beperkt aantal (extra) banen



Jobcarving

Bij deze methode worden van een reguliere functie de voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt ongeschikte taken afgepeld totdat een toegankelijke functie voor een specifiek persoon ontstaat. Een collega, of meerdere collega's samen, nemen de afgepelde taken over die voor de nieuwe medewerker geschikt zijn.

⌚ Tijdsinvestering: **Laag**

🎯 Doel: **Een baan of een beperkt aantal (extra) banen, duurzame banen (voor gepaste medewerkers)**

Werkaanpassing

Bij deze methode gaat het om het aanpassen van het werk voor iemand die vanwege bijvoorbeeld ziekte is uitgevallen en weer aan het werk gaat, maar niet meer het reguliere werk kan uitvoeren.

⌚ Tijdsinvestering: **Laag tot medium**

🎯 Doel: **Een of beperkt aantal (extra) banen, Hoog aantal (extra) banen**



Inclusief ontwerp

Bij deze methode worden al bij de start van de onderneming - of bij bedrijfsuitbreiding met bijvoorbeeld een nieuwe afdeling - toegankelijke functies ontworpen voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Deze methode wordt vaak toegepast door sociale ondernemingen.

⌚ Tijdsinvestering: **Medium tot hoog**

🎯 Doel: **Beperkt of hoog aantal (extra) banen, duurzame banen**

* De mogelijkheden voor de toepassing van de baancreatiemethoden zijn zeer uiteenlopend. De plaat is een veralgaming van de werkelijkheid.





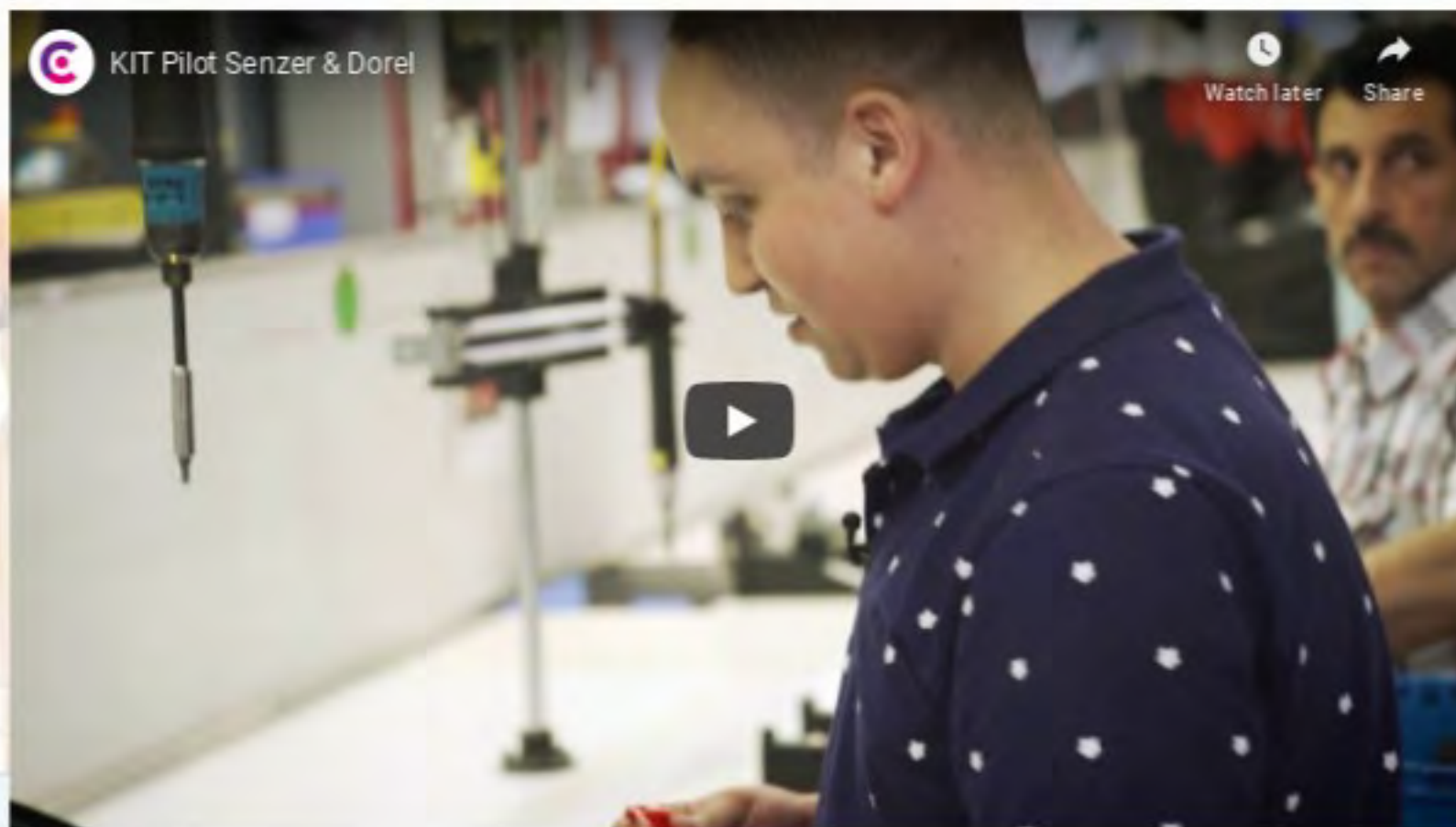
Voorbeeld inclusief ontwerp

- Confed, Happy Tosti: inclusief ontwerp door opknippen werk in voor doelgroepen behapbare taken.
- Ortho-innovatief: organisatiecultuur waarin elke aanpassing



Voorbeeld Technologie/ICT

→ Dorel + Senzer: operator support system voor assemblage autostoeltjes.



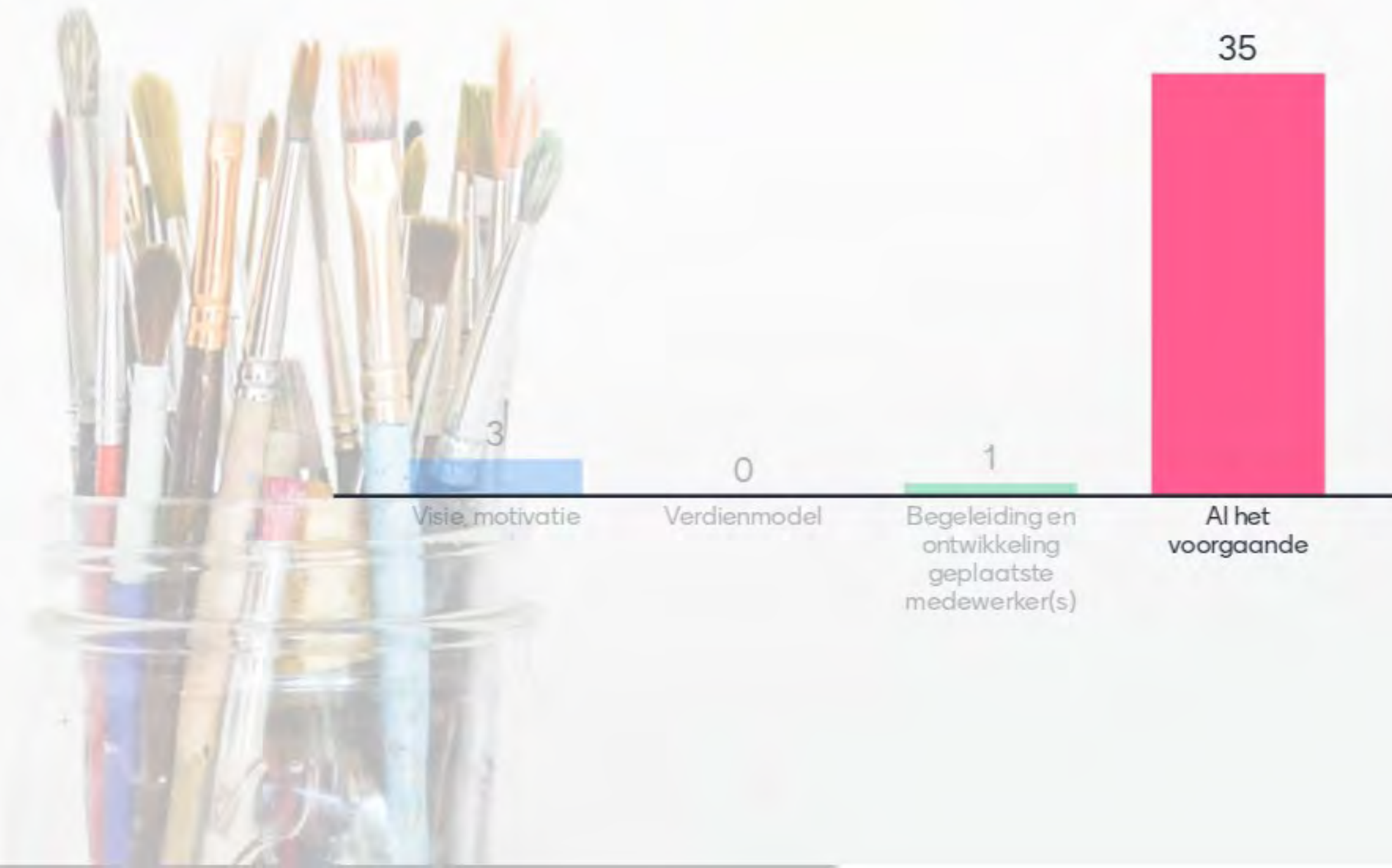
KIT Pilot Senzer & Dorel



Voorbeeld herontwerp

- UWV (als werkgever): assistent functies op allerlei verschillende afdelingen.
Stichting Gezel: zorgassistent kleuterklassen.

Baancreatie slaagt niet als het volgende niet op orde is



Het proces van baancreatie

Wat komt er allemaal bij kijken wanneer je als **werkgever** initiatiefnemer bent en waar kan je rekening mee houden?

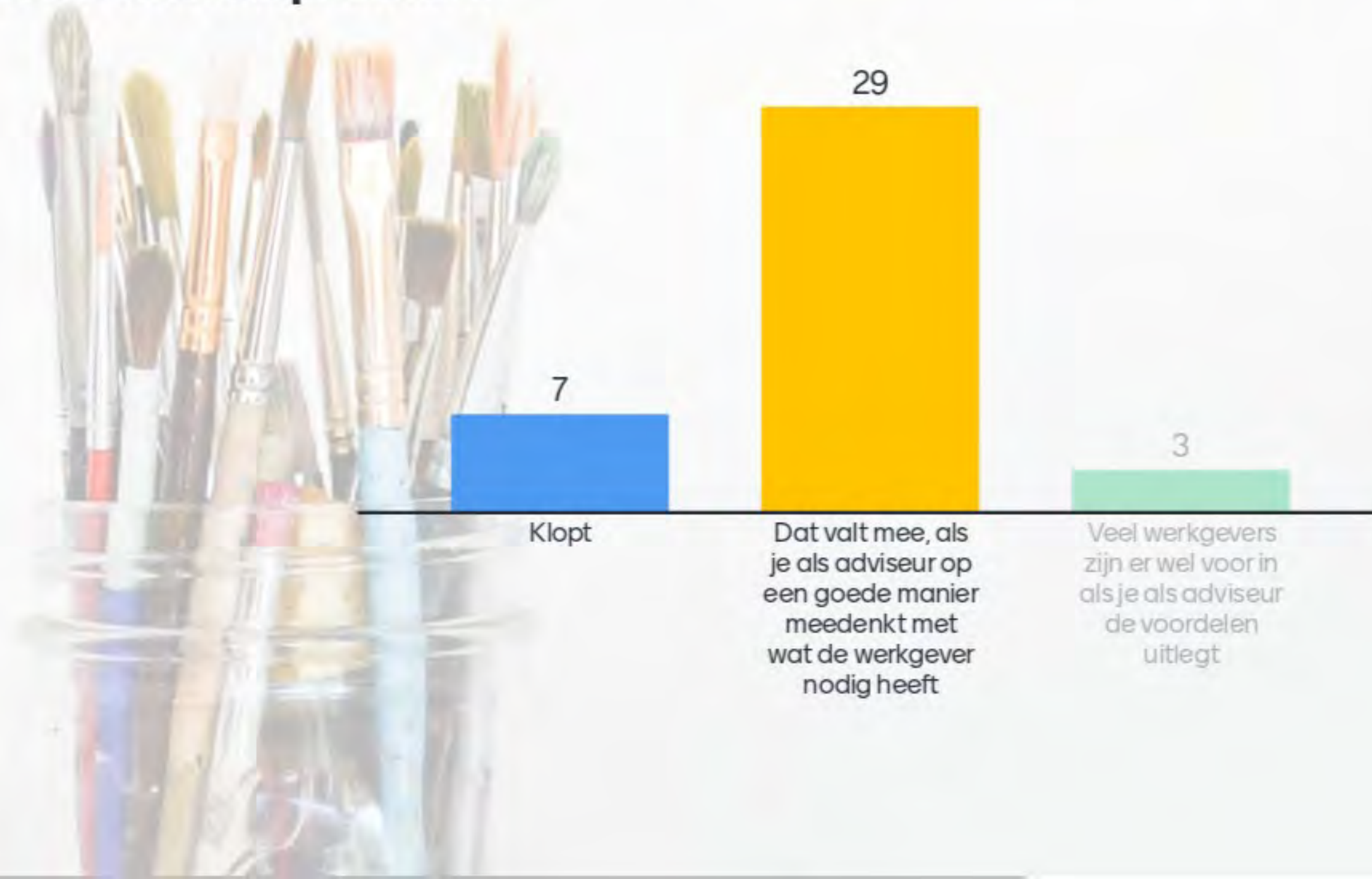
Bij baancreatie hebben we het over het realiseren van geschikt, aangepast werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Baancreatie is nodig voor de groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie 'reguliere' functies niet geschikt zijn. Baancreatie is breder dan de toepassing van een techniek of methode. Het gaat om een aanpak waarbij een groot aantal zaken een rol speelt. Op deze plek onderscheiden we de voorbereidingsfase, de uitvoeringsfase en de fase waarin behaalde resultaten geborgd worden.



Baancreatie als proces (kort tot langdurig, afhankelijk van grootte bedrijf en soort baancreatietechniek)

- Strategisch advies over keuzes; zelf doen versus advies/ondersteuning (waarvoor, door wie)
- Plan voor baancreatie (bijvoorbeeld verdienmodel, werkzaamheden, methode(n), doelgroepen, werving, financiering)
- Draagvlak organiseren
- Werk organiseren en vormgeven (techniek, werving & selectie, wie werkgever, contract)
- Begeleiding regelen, kandidaat inwerken
- Personeelsbeleid kandidaten regelen
- De (middel)lange termijn: strategische keuzes, verdienmodel

De meeste werkgevers zitten helemaal niet te wachten op baancreatie voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie






Er is nauwelijks een directe vraag
van werkgevers naar
baancreatie

Wat zijn motieven van een werkgever voor baancreatie?

- Personeelsprobleem, kwaliteitsprobleem
- Niche, verdienmodel
- Als bedrijf overeind blijven
- Voldoen aan de eisen/wensen van stakeholders
- Bedrijfsimago verbeteren
- Maatschappelijk verantwoord/ sociaal ondernemen



Voorbeeld personeelsprobleem

- Probleem met werven voldoende geschoolde medewerkers in de zorg.
- Oplossing: via herontwerp eenvoudige taken afsplitsen en daarmee nieuwe functies maken.
- Het gaat om taken die geschoolde medewerkers graag kwijt willen.
- De geschoolde medewerkers kunnen hun werk sneller en prettiger doen.



Voorbeeld niche/verdienmodel

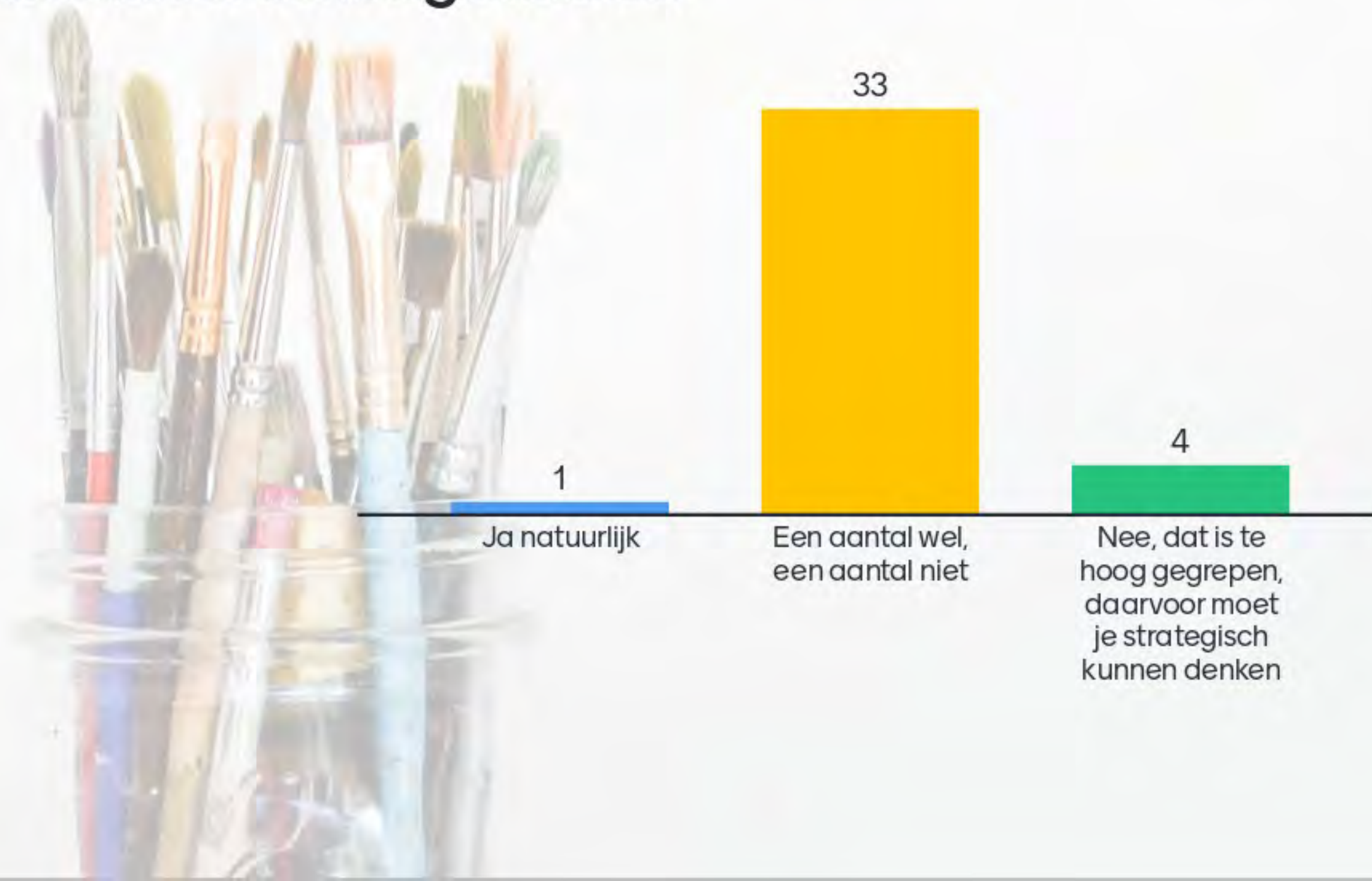
→ Maken mondkapjes vanwege leveringsprobleem



Voorbeeld bedrijfsimago

- Bakker die zijn producten (koekjes) iets speciaals wilde meegeven en onder meer daarom een sociale onderneming begon (De Koekfabriek)

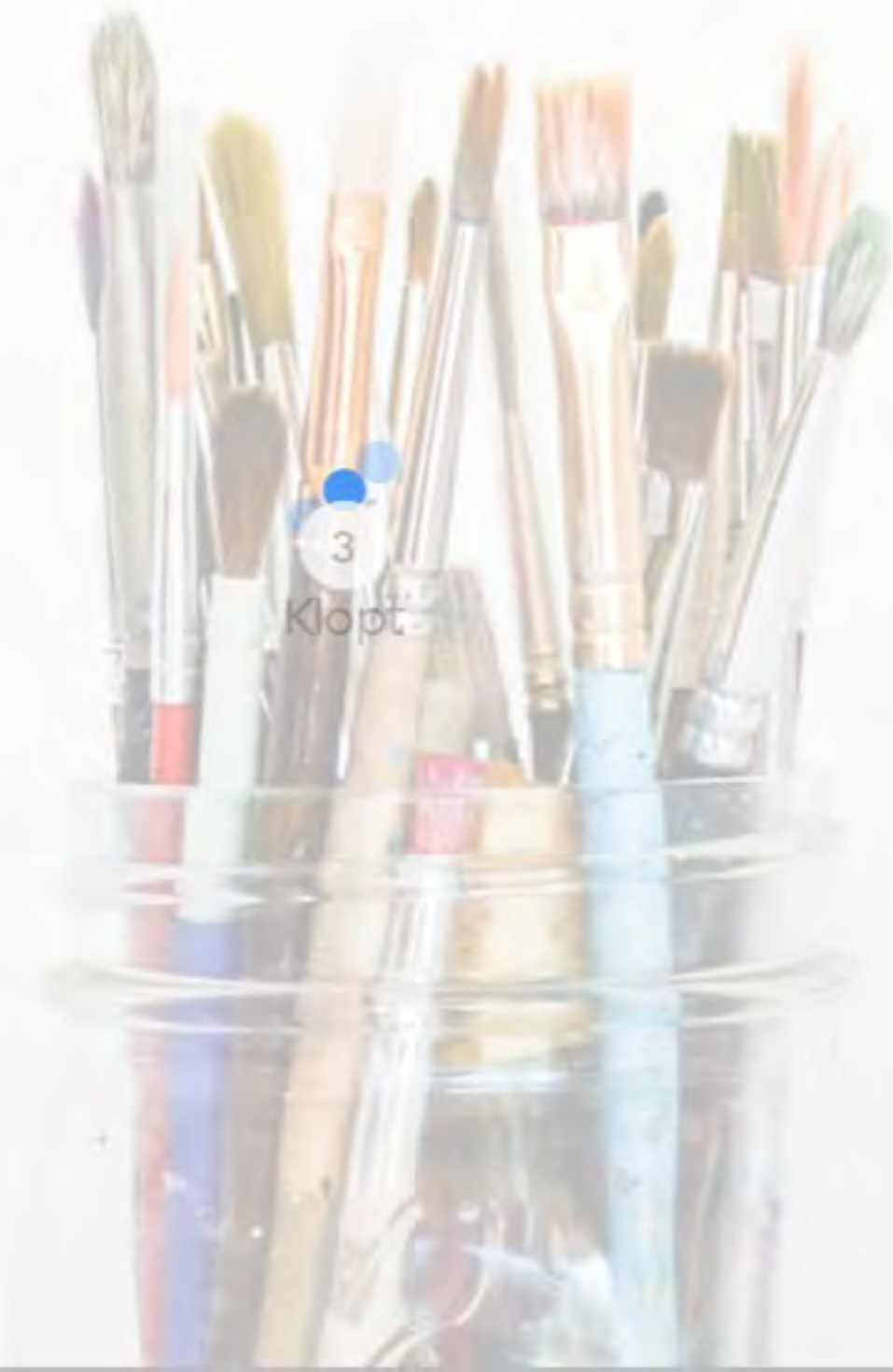
Een gemiddelde jobcoach is goed in staat om een baancreatieproces bij een werkgever te initiëren, organiseren en begeleiden



De rollen van professionals bij baancreatie

- Strategisch adviseur: sparring partner voor werkgever, samen bespreken van problemen (personeel, kwaliteit) waarvoor werkgever oplossing zoekt.
- Organisatieadviseur: ondersteunen opstellen en uitvoeren plan
- Werving en selectie: kennis beschikbare doelgroepen en wat heeft bedrijf nodig?
- Jobcoaching: begeleiden geplaatste medewerker en werkomgeving
- NB: dit geldt voor (middel)grootbedrijf. Kleinere bedrijven meer alles-in-een
- NB: opleidingen nog niet zo ingesteld op diversiteit in functies professional bij baancreatie

Baancreatie is onmogelijk tijdens corona



3
Klopt




28
Niet onmogelijk, wel moeilijker



9
Nee, dat maakt niet uit

Mogelijkheden baancreatie in coronatijd

- Overheid: social return inzetten. Nb: pas op verdringing; aandacht voor stage/opleidingsplekken (bv. model Stichting Gezel, praktijkleren met praktijkverklaring))
- Professional/bedrijf : je richten op activiteiten en branches die nu hot zijn en/of op afstand kunnen. Bv. webshop (Koeckebackers), ondersteuning video-vergaderen (Videobutler), logistiek, (reshoring) maakindustrie (mondkapjes)
- Professional/bedrijf: marktvoordeel via PSO 30+/ Nieuwe rechtsvorm BVm (toekomst)



Hoe kansen pakken met baancreatie als professional?

- Strategisch meedenken met ondernemer: wat speelt er, kan baancreatie oplossing bieden? Wat kan dat opleveren? Kietelen: ondernemerschap inzetten
- (Enige) kennis van baancreatieproces en -technieken + leveranciers
- Enige vorm van duurzaamheid: geen baan? Dan opleiding/ werkervaring
- Keuze voor beter lopende branches/ werksoorten, niches, verdienmodel, PSO
- Differentiatie in adviseurs baancreatie
- Volg de ontwikkelingen in baancreatie



**Wat is waar
terug te vinden?**

Significant APE

- <https://ape.significant-groep.nl/nieuws/ontwikkelpotentieel-baancreatie>
- Rapport: Ontwikkelpotentieel baancreatie (naast ontwikkelpaden ook beschrijving werkveld)
- Infographic baancreatieproces
- Infographic baancreatiemethoden



Verwey-Jonker Instituut

- <https://www.verwey-jonker.nl/publicaties/2020/wat-werkt-bij-baancreatie>
- Rapport: Werk voor iedereen (onderzoek onder 40 werkgevers met ervaring)
- Werkgeversbrochure: Wat werkt bij baancreatie; veertien inspirerende voorbeelden
- Literatuurstudie



Hartelijk dank voor jullie
deelname aan deze webinar!

– *Saskia Andriessen (sa@aapar.nl) en Maaïke Jongerius
(maaike.jongerius@significant.nl)*

