



SBCM
A&O-fonds SW

Vier oplossingen voor een succesvolle persoon-werk-fit

Inspiratiesessie van CIAO en SBCM
KWI-congres 2018

Henny Mulders, Bruno Fermin
Gemma van Ruitenbeek

Perspectief: person-work-fit

Instrumenten voor mismatch dynamische person-job-fit

- jobcarving
- inclusief herontw...
- inzet technologie

- jobcoaching
- monitor werkve...
- loonwaardeme...

- Werkfit-trajecten
- opleiding/training
- meeneembare vo...

Vier oplossingen

1. Onderzoek werkfit-trajecten (SBCM)

2. Aanpak Zuyderland (CIAO)

3. Inclusieve technologie (SBCM)

4. Monitor werkcapaciteit UM (CIAO)

De context: banenafspraken werkt....

Banen in reguliere bedrijven voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

	Eind 2012	Eind 2017
Banen (25,5 upw)	75.179	112.147
Werkzame personen	66.328	98.824

	Doelstelling	Gerealiseerd
Toename 2012 - 2017	33.000	36.968

Maar nog geen duurzame fit

Wajong	2017	Q2	Q3	2017	Q3	Q4
Behoudt werk	37.008			37.172		
Vindt werk	3.918			3.244		
Verliest werk	2.950			2.818		
Zonderwerk	72.749			62.303		



SBCM

A&O-fonds SW

MISSIE

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dàt is de missie van SBCM, het Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid.

Korte introductie SBCM

- SBCM: kenniscentrum en A&O-fonds SW bestuurd door werkgevers en werknemers SW > duurzaam werk doelgroep
- Kennispartnerschap met Cedris op zes SER-instrumenten voor sociale werkgelegenheid:

1. Werk op maat

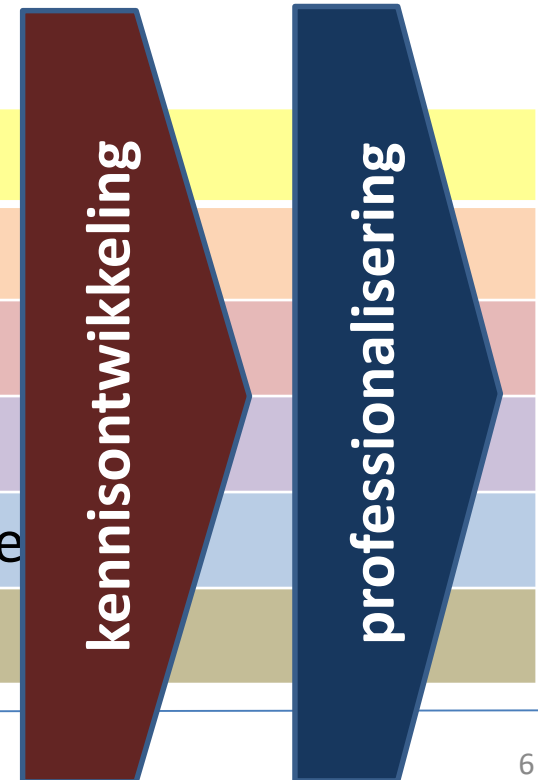
2. Werkfit maken doelgroep

3. Matching en begeleiding

4. Detacheringsfaciliteiten

5. Samenwerken regionale werkgeversnetwerken

6. Beschut werk



1. Onderzoek werkfit-trajecten (ZINZIZ)

- Vragenlijst bij 30 aanbieders + 7 casestudies: Wat is op dit moment de stand van zaken?
- Definitie werkfit-traject SBCM/Cedris voor onderzoek:
 - Wel:
 - traject van werk in combinatie met scholing
 - individuele begeleiding gericht op ontwikkeling werkzoekende richting werk
 - Niet:
 - Werkervaringsplekken zonder ontwikkeldoelstelling
 - Losse trainingen of diagnosetrajecten

Bevindingen onderzoek

- 90% trajecten werk als instrument (bij 75% bemiddeling naar werk)
- Circa 2/3 training en/of opleiding als instrument (vooral soft skills)
- vrijwel altijd individuele coaching
- 87% trajecten met behoud van uitkering
- Succesfactoren: betrokkenheid, cliëntfocus, arbeidsmarktbeeld
- Faalfactoren: ernstige problematiek, geringe motivatie, mismatch
- Aandachtspunt: balans ontwikkeling en productie
- Grote verscheidenheid in:
 - Doel en duur (1 tot 66 maanden)
 - Inclusie- exclusiecriteria
 - Kosten en baten (beperkt zicht op effect, wel methodisch werken)

Conclusies en vervolg

- Geen eenduidige definities van:
 - Doel: activering, werkfit, uitstroom, (vrijwilligers)werk
 - Inhoud: wel of geen werk, wel of geen vakvaardigheden, uitkering of loon (met LKS)
- Probleem? Is gevolg van decentralisering en maatwerk, maar maakt kennisdeling en –ontwikkeling lastiger
- Bevindingen gebruiken we in kennisplatform werkfit maken
- Streven is gemeenschappelijke taal en aanscherpen definities, zicht op werkzame bestanddelen en bevorderen methodisch handelen en professionalisering



CENTRUM INCLUSIEVE ARBEIDSORGANISATIE

<http://www.inclusievarbeidsorganisatie.org>



Visie

Iedereen heeft het recht om volwaardig en naar vermogen mee te doen in de maatschappij.

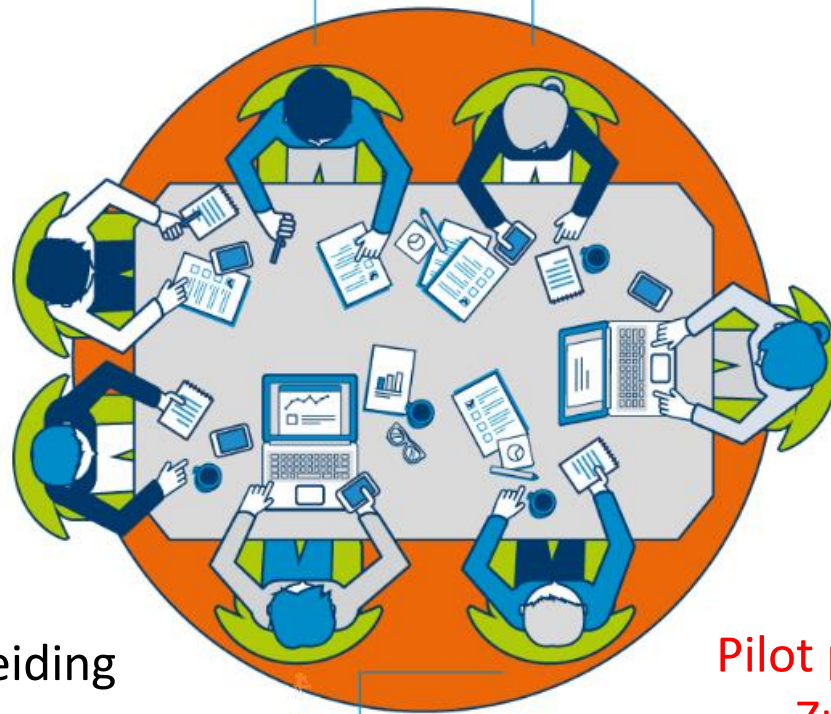
Werk is de sleutel daartoe.



Kernactiviteiten

Onderzoek & ontwikkeling

Informatie & voorlichting

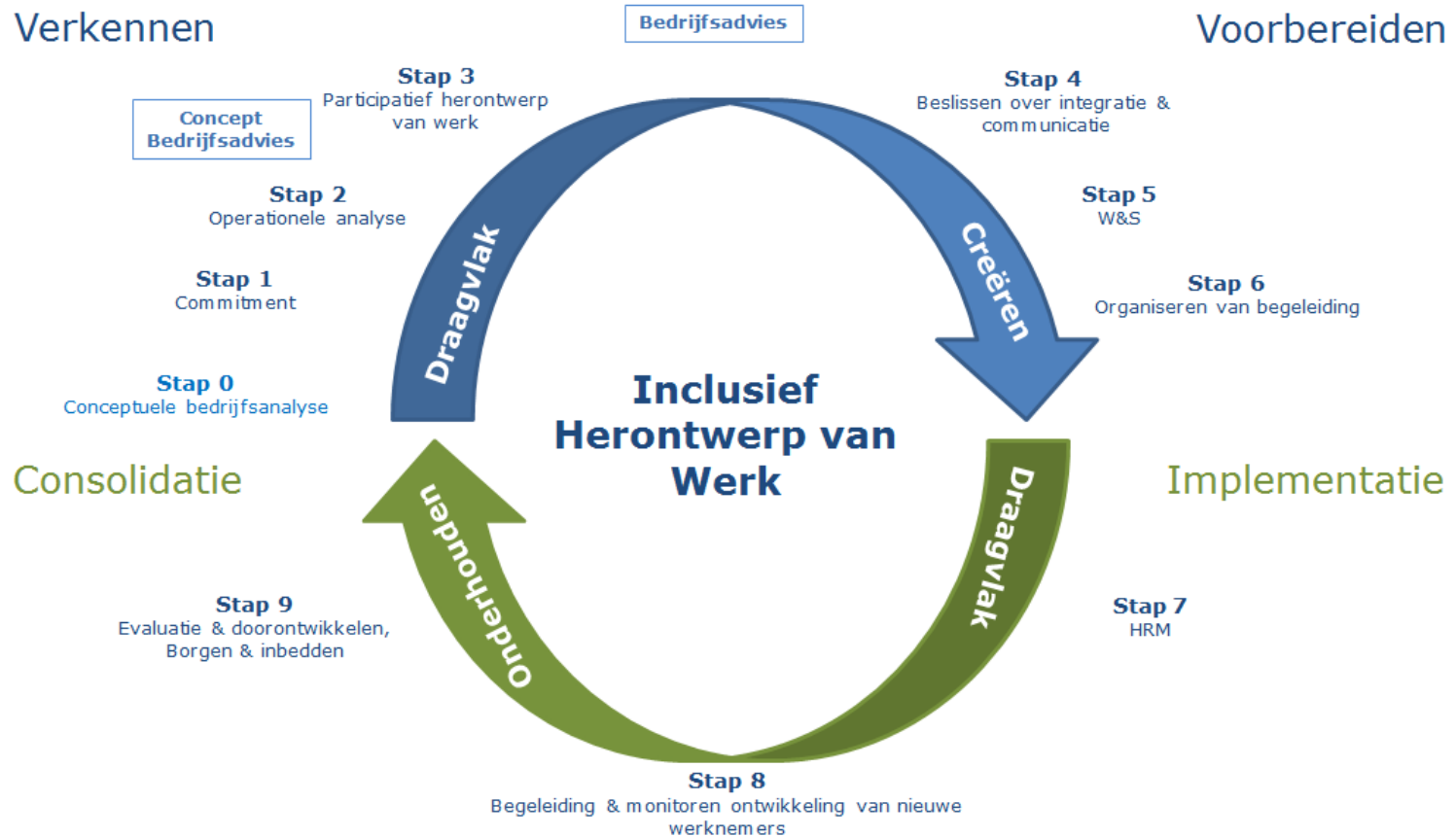


Training & opleiding

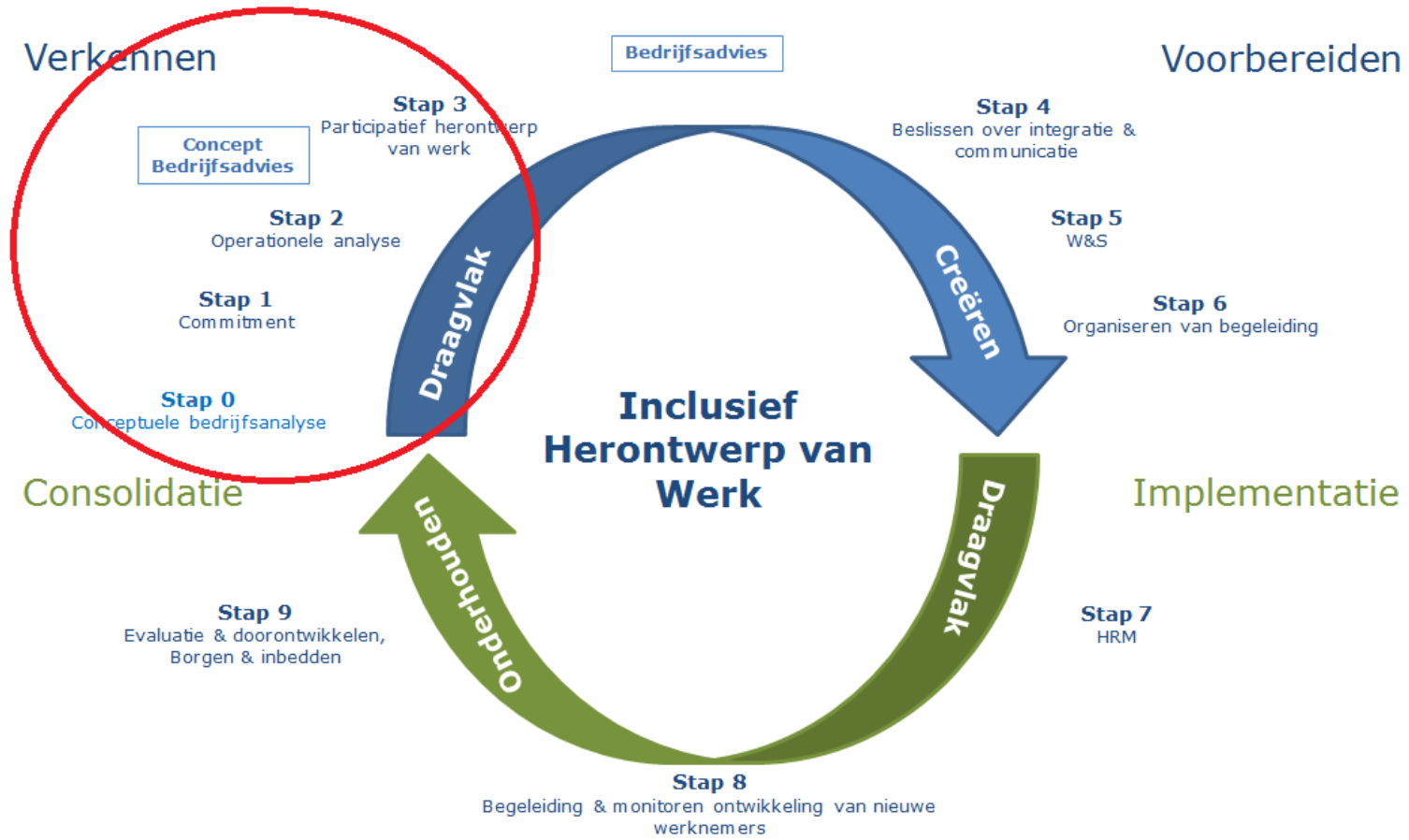
Pilot projecten b.v.
Zuyderland

Kwaliteitsbevordering & kwaliteitsborging

Inclusief Herontwerp van Werk (IHW)



Inclusief Herontwerp van Werk (IHW)



Conceptuele bedrijfsanalyse: HRM/P&O-vraagstukken

1 . Adequate personeelsbezetting (strategisch personeelsbeleid, spp)

(I-D-U: genoeg gekwalificeerd personeel om de taken uit te voeren)

- **Instroom:** werving, selectie, introductie, onboarding, training en opleiding
- **Doorstroom:** POP, interne mobiliteit, training en opleiding, MD-trajecten, kadervorming
- **Uitstroom:** *collectief* (sanering, reorganisatie; boventalligheid overall of specifieke groepen; van werk-naar-werk, externe mobiliteit) *individueel* (disfunctioneren, verloop, verzuim)

2. Duurzame inzetbaarheid personeel

- Kwalificatie (skill gap, onder- en over-kwalificatie?)
- Belastbaarheid (balans werk-herstel, fysieke en psychische belasting? werkdruk, ziekteverzuim?)
- Motivatie (werktevredenheid, ambities, 'binden en boeien', verloop?)

2. 'Hink-Stap-Sprong' - aanpak Zuyderland

- **Hink:** *Conceptuele bedrijfsanalyse* met inzet HR-FLEX (FWG): scope, focus/vraagstelling en fasering (op basis van functies-taken-activiteiten)
- **Stap:** *Operationele arbeidsanalyse* met inzet inclusieve arbeidsanalyse (CIAO): geschikt werk (processen-taken-handelingen)
- **Sprong:** *Participatief Herontwerp* herverdeling taken: verandering bestaande functies, nieuwe ondersteunende functies toevoegen

Hink: Afdeling Orthopedie (1)



su van Functiecreatie 2200 is ingelogd als Beheerder

wachtwoord wijzigen | gebruikersinstellingen | help | contact | handleidingen | uitloggen

home

functies

medewerkers

opleidingen

rapportages

functies

info

zoek

<a>voeg toe	<a>mix	<a>bewerk	<a>kopieer	<a>vergelijk	<a>verwijder	<a>actief	<a>tabel	<a>herschik	<a>fwg	
<input type="checkbox"/>			RG	FG	versie	tijd	bewerkt	bron	actief	eigenaar
<input type="checkbox"/>	functies in de organisatie (11)									
<input type="checkbox"/>	_ Nieuwe elementaire functie		⚠	-	0	✓	16-09-2015	bewerkt	nee	su *
<input type="checkbox"/>	Afdelingssecretaresse		⚠	-	1	✓	18-04-2016	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Assistent-arts		⚠	60	4	✓	14-09-2015	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Medewerker schoonmaak		⚠	-	2	✓	20-03-2017	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Multi Unit hoofd		⚠	60	1	✓	14-09-2015	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Orthopedisch chirurg		⚠	75	6	✓	14-09-2015	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Praktijkbegeleidster		⚠	40	1	✓	14-09-2015	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Senior Verpleegkundige		⚠	45	3	✓	14-09-2015	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Verpleegkundige		⚠	40	9	✓	14-09-2015	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Voedingsassistent		⚠	20	1	✓	15-09-2015	bewerkt	ja	su *
<input type="checkbox"/>	Ziekenverzorgende		⚠	35	4	✓	15-09-2015	bewerkt	ja	su *

Hink: Afdeling Orthopedie (2)

Resultaat

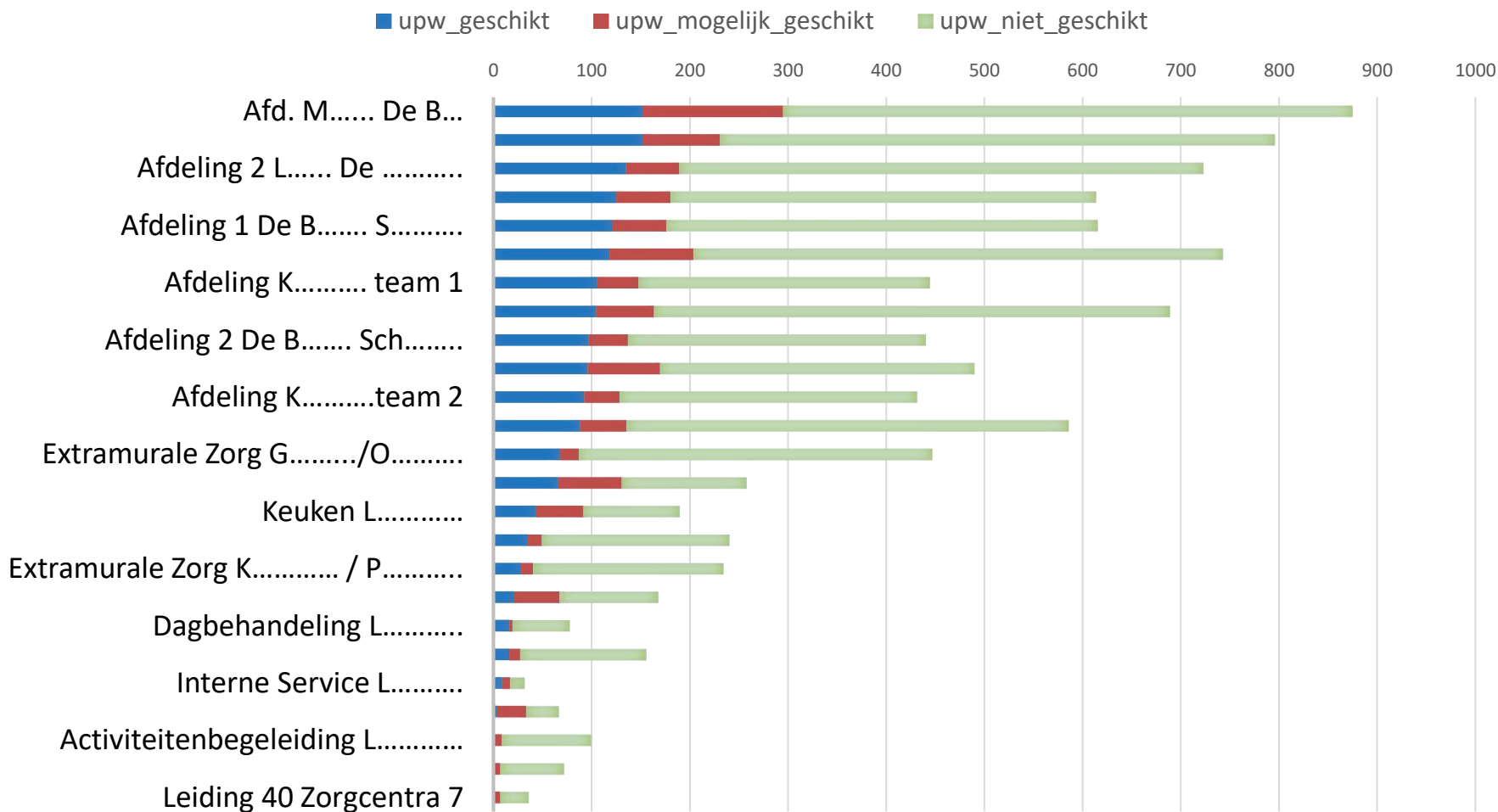
13 activiteiten gevonden met voor 192,3 uur per week (van de in totaal 192,3 uur).

UREN	GESCHIK	ACTIVITEIT	DETAILLERING	HERKOMST FUNCTIE
9,5	1	verstrekt en serveert voedsel en dranken	<ul style="list-style-type: none"> • zet koffie en andere dranken en deelt deze rond • serveert de maaltijden aan cliënten 	Voedingsassistent
17,1	1	voert huishoudelijke werkzaamheden uit	<ul style="list-style-type: none"> • wast, strijkt en bergt linnengoed op • bereidt de maaltijd 	Voedingsassistent
19,8	1	begeleidt cliënten bij ADL	<ul style="list-style-type: none"> • stemt de ADL-activiteiten met de cliënt af en houdt toezicht op het opvolgen hiervan • geeft informatie over persoonlijke/huishoudelijke hygiëne en veiligheid 	Ziekenverzorgende
19,8	1	voert transfers uit van cliënten	<ul style="list-style-type: none"> • plaatst cliënten omhoog of draait cliënten in bed • verplaatst cliënten van het bed naar de (rol-)stoel 	Ziekenverzorgende
16,7	1	voert dagelijkse schoonmaakwerkzaamheden uit	<ul style="list-style-type: none"> • stoft af, stofzuigt en dweilt vloeren in gangen en kantoren • zeemt ramen, maakt sanitair schoon in kantoorruimtes 	Medewerker schoonmaak
16,7	1	voert dagelijkse schoonmaakwerkzaamheden uit in cliëntgebonden ruimtes	<ul style="list-style-type: none"> • stoft af, stofzuigt, dweilt vloeren in verpleeghuizen • zeemt ramen, maakt sanitair schoon van de leefruimte van cliënten 	Medewerker schoonmaak
16,7	1	voert periodieke schoonmaakwerkzaamheden uit	<ul style="list-style-type: none"> • zet vloeren in de was met boenmachine • reinigt buitenruimte met hogedrukspuit 	Medewerker schoonmaak
1,9	2	registreert/voert gegevens in	<ul style="list-style-type: none"> • registreert aanvraagformulieren en monstergegevens • registreert planningsoverzichten 	Voedingsassistent
19,8	2	begeleidt cliënten bij activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> • begeleidt cliënten bij activiteiten in het kader van een welzijns-/begeleidingsdoelstelling 	Ziekenverzorgende
22,8	2	verricht ADL-werkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> • ondersteunt de cliënt bij ADL-activiteiten/ persoonlijke verzorging zoals haren kammen, nagels knippen, eten en drinken en het aantrekken van steunkousen* 	Ziekenverzorgende
7,6	2	ontvangt (en verwijst) bezoekers	<ul style="list-style-type: none"> • informeert en verwijst bezoekers, cliënten en medewerkers met vragen • ontvangt bezoekers die een afspraak hebben en meldt hen aan 	Afdelingssecrетаresse
5,7	2	stelt documenten op	<ul style="list-style-type: none"> • stelt (concept)teksten op ten aanzien van een bepaald onderwerp • stelt gebruikersinstructies/ handleidingen op 	Afdelingssecrетаresse
18,2	2	verricht gespecialiseerde schoonmaakwerkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> • voert vloeronderhoud uit van verschillende soorten vloeren • reinigt/desinfecteert OK/apotheek/couveuses/laboratoria 	Medewerker schoonmaak

Record: 1 van 13 | Geen filter | Zoeken

Hink: Voorbeeld Zorginstelling (3)

AFDELINGEN CARE: UREN PER WEEK GESCHIKTE OF MOGELIJK GESCHIKTE ACTIVITEITEN VOOR HERONTWERP



Stap: arbeidsanalyse afdeling radiologie (1)

Kernproces:

Verrichten van
onderzoek
en behandelen

Ondersteunende processen:

1. Ontvangen patiënten
2. Begeleiden patiënten
3. Administreren
4. Archiveren
5. Bevoorraden
6. Transporteren
7. Schoonmaken

Stap: arbeidsanalyse afdeling radiologie (2)

Ondersteunend proces 5: bevoorraden

- Taak 1: bevoorraden afdeling
- Taak 2: bevoorraden bedieningsruimten
- Taak 3: bevoorraden administratie

Stap: arbeidsanalyse afdeling radiologie (3)

Taak 2: zorgen voor voldoende voorraad materialen en geneesmiddelen in bedieningsruimten van de onderzoekskamers

- Dagelijks, in totaal ongeveer 1,5 uur per dag
- Goed te combineren met andere taken
- Weten welke standaardvoorraad aanwezig moet zijn
- Bedieningsruimte niet altijd toegankelijk
- Open afdelingscultuur met ongedwongen karakter
- Geen ergonomische knelpunten

Sprong: functie-ontwerp geriatrie (1)

Afdelingsassistent verpleegafdeling geriatrie:

verricht individueel ondersteunende taken in
3 werkprocessen binnen 1 afdeling:

- Verplegen (bedden opmaken, linnengoed verzorgen)
- Voeden (patiënten eten en drinken serveren)
- Schoonmaken (afdelingskeuken)

Sprong: geriatrie verpleegafdeling (2)



slotervaartziekenhuis

Aanname mensen met een gezondheidsbeperking komende 2 jaren door werkgevers (SCP, oktober 2017)

11% JA

39% MISSCHIEN

50% NEE, want:

- geen geschikte functies	41,2
- helemaal geen nieuwe medewerkers nodig	26,7
- te weinig capaciteit voor begeleiding en ondersteuning	12,2
- wij kijken naar kwaliteit van sollicitant, niet naar beperking	10,4
- (te) lage productiviteit van mensen met beperkingen	0,9
- administratieve lasten	0,5
- weten niet hoe we deze groep moeten werven	0,2

HRM-issues verbinden met Participatiewet

Aansluiting zoeken bij prioriteiten werkgever:

- *Schaarse hoogopgeleide flexibele medewerkers* inzetten op kerntaken, ontlasten van ondersteunende taken
- Benutten *latent ontwikkelpotentieel van* medewerkers die zijn aangenomen met een kwalificatie-surplus bij een ruime arbeidsmarkt ('cascade-effect')
- *Duurzame inzetbaarheid* tot 67 jaar: fysieke belasting en leeftijdsopbouw (Pareto: gemiddelde leeftijd 56 jaar: preventief beleid)
- *Ziekteverzuim* (zorginstellingen): >50 jaar, uitval wegens klachten bewegingsapparaat (2 jaar loondoorbetaling: preventief beleid hoog nodig)
- Personeelstekort (*vacatures*): tekort aan gekwalificeerd personeel (zorg en onderwijs)
- *Werkdruk* (primair onderwijs): whitepaper 'Haal de druk van de klas'

3. Inclusieve technologie

Cedris



SBCM
A&O-fonds SW

Robotisering: kans of bedreiging?

- Zowel bedreiging als kans voor de werkgelegenheid voor doelgroep
- Samenwerking met TNO om kansen te onderzoeken



KIT

Kennisalliantie
Inclusie en
Technologie

CEDRIS | SBCM | TNO



Doelen en aanpak KIT

- Verkennen nieuwe technologie met oog op:
 - meer (duurzame) werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarkt positie
 - mogelijkheden voor mensen om zichzelf te ontwikkelen
- In de praktijk ontwikkelen van kennis hoe nieuwe technologieën hieraan kunnen bijdragen (5 pilots)
- Opgedane kennis breed delen
- Vervolgfase: verdere uitbouw netwerk van technologiepartners, ondernemers en investeerders

Onderzoeksvragen: op welke wijze draagt technologie bij aan.....

Perspectief doelgroep:

- meer autonomie, inzetbaarheid en ontwikkeling doelgroep?

Perspectief werkgever:

- toegankelijkheid werk voor doelgroep en/of hogere kwaliteit en productiviteit?
- Een positieve business case

Perspectief gemeente:

- duurzame uitstroom uit de uitkering?
- Verminderde inzet jobcoach en LKS

Pilots Amfors en Senzer

Eerste resultaten zijn positief:

- Inleren ↑ Minder begeleidingstijd
- Flexibiliteit ↑ Grotere inzetbaarheid medewerkers
- Produceren ↑ Hogere productiviteit en minder fouten
- Capaciteiten ↑ Testen van medewerkers, beter inzicht in potentieel;
- Werk ↑ Aannemen van ander type (complexer) werk
- Imago ↑ Inspireren-voorbeeldfunctie voor mensgerichte technologie
- Doorgroeien ↑ Meer zelfstandig werken; naar andere producten; binnen bedrijf
- Persoonlijke groei ↑ Groei in zelfvertrouwen, trots of presteren “angst overwinnen”

Pilots Amfors en Senzer



Inclusive Fieldlab

Met technologie maken we werk bereikbaar

TNO innovation
for life


META FORS
metaalbewerking

Innolumis

Pilots Amfors en Senzer



KIT

Kennisalliantie
Inclusie en
Technologie

CEDRIS | SBCM | TNO

Kennisalliantie Inclusie en Technologie

Pilot Senzer & Dorel

TNO innovation
for life

Cedris





CENTRUM INCLUSIEVE ARBEIDSORGANISATIE

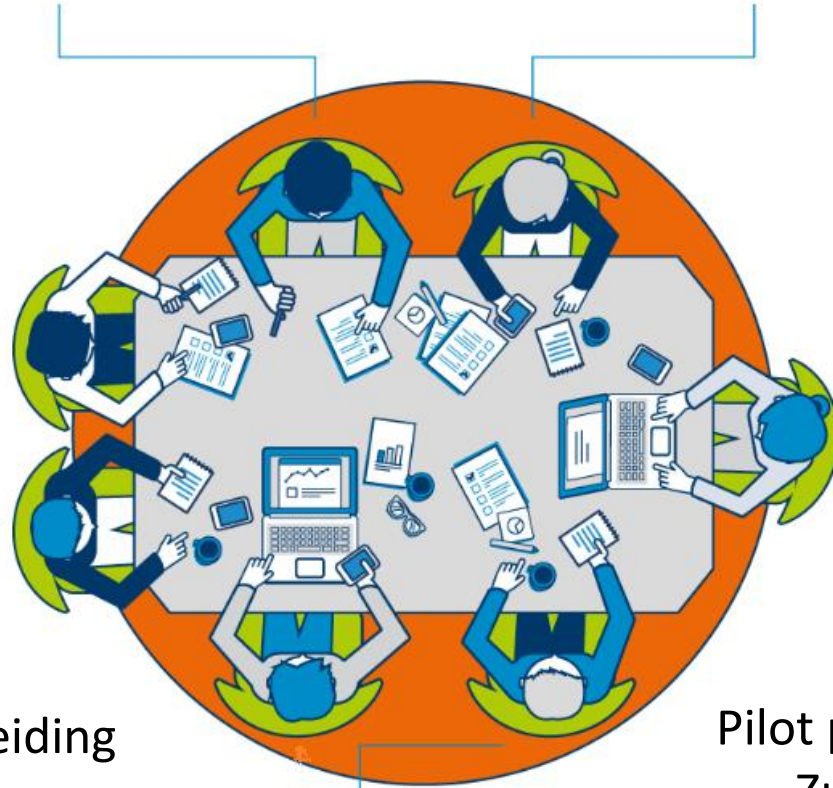
<http://www.inclusievarbeidsorganisatie.org>



Kernactiviteiten

Onderzoek & ontwikkeling

Informatie & voorlichting



Training & opleiding

Pilot projecten b.v.
Zuyderland

Kwaliteitsbevordering & kwaliteitsborging

4. Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor (MW©M)

De MW©M is een instrument
voor het bepalen van de werkcapaciteit
t.b.v.
begeleiding en ontwikkeling.

Publicatie:

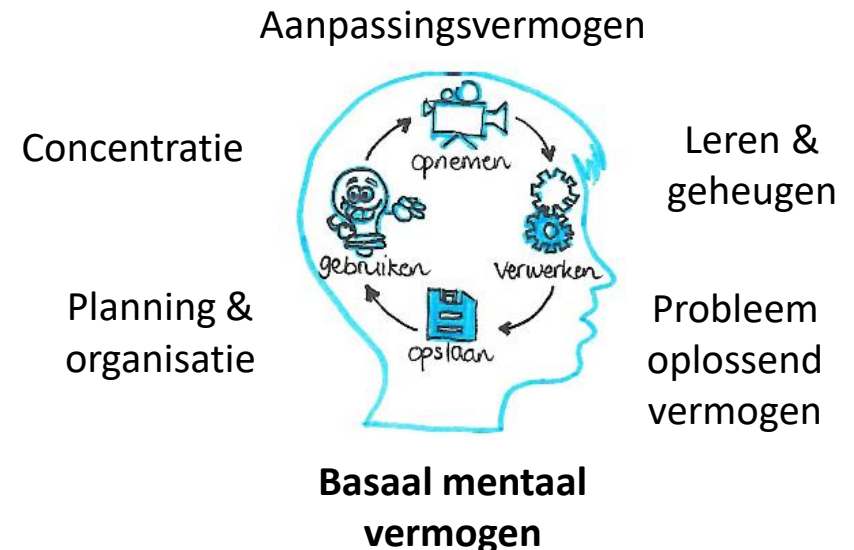
Van Ruitenbeek, G. M., Zijlstra, F. R., & Hülshager, U. R. (2018). The Development of an Instrument to Measure the Work Capability of People with Limited Work Capacity (LWC). *Journal of occupational rehabilitation*, 1-12.



Persoonskenmerken

De volgende schalen zijn voor vertaald en vereenvoudigd:

- De VCRS (Greig et al., 2004) t.b.v. mentaal vermogen \neq IQ
- De HEXACO-NL (De Vries et al., 2008) t.b.v. conscientieusheid
- De GSES-12 (Bosscher et al., 1998) t.b.v. Self-efficacy (= geloof in eigen vermogen)
- CISS-21 (Calsbeek et al., 2006). t.b.v. Coping



Contextuele factoren

Acceptatie & begeleiding



© Can Stock Photo / monkeybusiness

Huisvestingsproblemen of schulden



© Can Stock Photo / AntonioGuillem

Werkgedrag en prestatie



VERBODEN TOEGANG
VOOR ONBEVOEGDEN



VEILIGHEIDSBRIL
VERPLICHT



VEILIGHEIDSSCHOENEN
VERPLICHT

Regels en afspraken nakomen



Communicatie & samenwerking

© Can Stock Photo / Kzenon



Omgaan met gezag

© Can Stock Photo
photography33



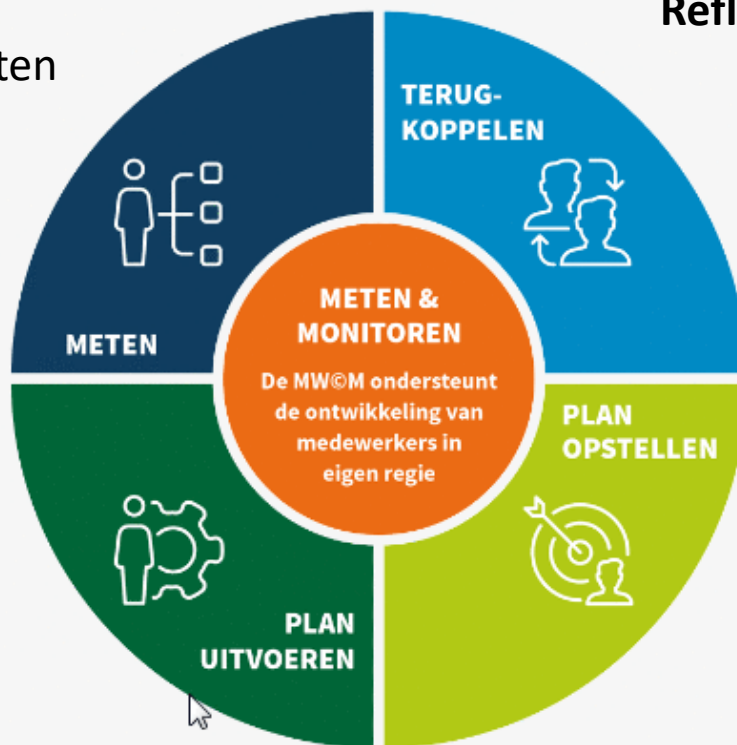
Kwaliteit van werk

© Can Stock Photo /
diego_cervo

Cyclus van begeleiding m.b.v. de MW©M

Meten:

Online vragenlijsten
360° feedback



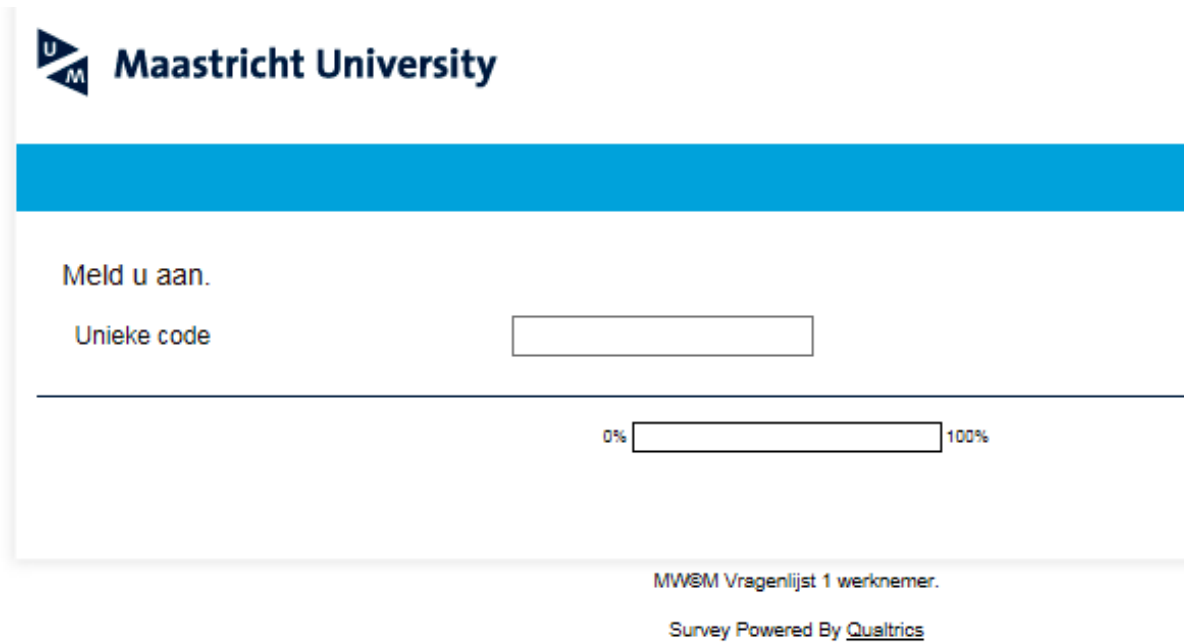
Reflecteren: m.b.v. verslag dat bijdraagt aan reflectie op persoonskenmerken en capaciteiten

Uitvoeren:

afspraken toepassen in de praktijk

Plannen: wat kan ontwikkeld worden en hoe

Online vragenlijst



Maastricht University

Meld u aan.

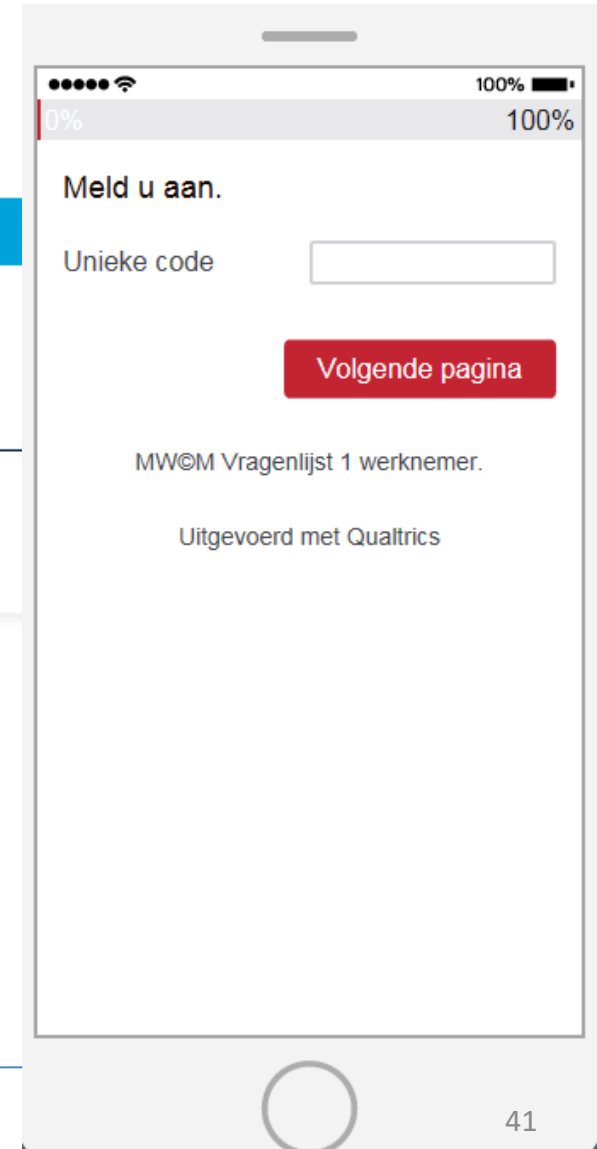
Unieke code

0% 100%

MW&M Vragenlijst 1 werknemer.

Survey Powered By [Qualtrics](#)

Nu ook een mobiele versie



0% 100%

Meld u aan.

Unieke code

Volgende pagina

MW&M Vragenlijst 1 werknemer.

Uitgevoerd met Qualtrics

Vragen en discussie

