

HOE U FUNCTIES CREËERT VOOR ARBEIDSGEHANDICAPTEN

Samen van exclusief naar inclusief

Het kabinet wil dat werkgevers meer arbeidsgehandicapten aannemen. Hoewel werkgevers positief staan tegenover het idee om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, zien ze er ook tegenop. Want hoe vindt u de juiste mensen? Hoe brengt u in kaart welke functies geschikt zijn voor arbeidsgehandicapten? En moet u dan alle werkprocessen overhoopgooien? Met het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie van UWV brengt u de mogelijkheden voor arbeidsgehandicapten in kaart.

Op 1 januari 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd. Arbeidsgehandicapten kunnen dan in principe niet meer terugvallen op een sociaal vangnet in de vorm van een uitkering of beschut werk. Voor de meeste Wajongers geldt bijvoorbeeld dat ze bij reguliere werkgevers aan de slag moeten. In het sociaal akkoord hebben werkgevers beloofd dat ze de komende jaren extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidshandicap. Komen ze die belofte onvoldoende na, dan kunnen ze – in het uiterste geval – een boete krijgen. Hierover heeft u eerder kunnen lezen in Opleiding & Coaching Rendement (7-2014, pagina 7-8).

Werkzaamheden

Om arbeidsgehandicapten een plekje te geven in uw organisatie moet u rekening houden met hun mogelijkheden en beperkingen. Voor veel arbeidsgehandicapten geldt bijvoorbeeld dat ze onvoldoende in staat zijn om bestaande functies uit te voeren. In een gestructureerde werkom-

geving en met goede begeleiding kunnen ze meestal wel eenvoudige werkzaamheden doen. In de meeste organisaties zijn dit soort werkzaamheden wel voorhanden, maar als onderdeel van functies die

“UWV financiert de werkbegeleiding van arbeidsgehandicapten”

ten minste een startkwalificatie vereisen (mbo-niveau 2, havo, vwo). Om passende functies te vinden voor deze medewerkers, zult u dus anders naar de werkzaamheden in uw organisatie moeten kijken. Waarschijnlijk moet u bestaande functies aanpassen, werkprocessen anders inrichten en nieuwe functies creëren. Kunt u hier wel wat hulp bij gebruiken, dan kunt u sinds enige tijd terecht bij UWV voor een zogenoemd Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Een ‘inclusieve organisatie’ is een organisatie

waarin iedereen naar vermogen zijn bijdrage kan leveren. Het bedrijfsadvies van UWV is in samenwerking met Universiteit Maastricht ontwikkeld. Het is een methode om binnen organisaties structureel functies te creëren voor werknemers met beperkingen.

Bij het bedrijfsadvies analyseert UWV eerst alle werkprocessen binnen uw organisatie. Daarna wordt bekeken welke elementaire taken er allemaal zijn. Elementaire taken zijn vaak routinematig en er is geen vooropleiding voor nodig. In een zorginstelling kunt u bij elementaire zaken bijvoorbeeld denken aan bedden opmaken, eten uitdelen en patiënten tillen. De adviseur van UWV gaat na hoe de elementaire taken uit bestaande functies kunnen worden gehaald zonder dat dit de werkprocessen verstoort of collega's nadelige gevolgen hiervan ondervinden. Door de elementaire taken samen te voegen, ontstaan er nieuwe functies voor bijvoorbeeld Wajongers. Doordat mensen met een beperking de elementaire taken uitvoeren, hebben hoger gekwalificeerde werknemers meer tijd en ruimte voor hun kerntaken.

Stappen

UWV financiert de werkbegeleiding. Dat kan in de vorm van een externe jobcoach betaald door UWV of in de vorm van een vergoeding aan de werkgever voor de interne werkbegeleiding (door collega's of leidinggevenden). Gemiddeld moet u dan denken aan een bedrag van € 4.500 voor het eerste jaar, € 2.700 voor het tweede jaar en € 1.400 voor het derde jaar.

Het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie bestaat uit de volgende stappen:

- 1 Voorbereiding van de analyse: u verstrekt informatie aan UWV over de organisatiestructuur, personeelsopbouw en de aard van uw producten en/of diensten. Daarna komt een analist bij u langs voor een oriënterend bedrijfsbezoek. Hij vormt zich een algemeen beeld van uw organisatie en doet op basis daarvan een voorstel voor de arbeidsanalyse. U bespreekt samen welke afdelingen en medewerkers in het onderzoek worden betrokken, wie de contactpersonen zijn en hoe de werknemers van de betrokken afdelingen op de hoogte worden gesteld.
- 2 Planning van de analyse: UWV stelt een team van analisten samen. De omvang van dat team is afgestemd op het aantal te analyseren afdelingen. Elke analist krijgt een afdeling met bijbehorende contactpersoon en krijgt relevante algemene bedrijfsinformatie.
- 3 Uitvoering van de analyse (gegevensverzameling): per afdeling brengt een analist in kaart welke werkzaamheden worden uitgevoerd, vanuit welke functies dat wordt gedaan en onder welke voorwaarden en omstandigheden. De analist doet dat door middel van observatie en interviews met de leidinggevende en één tot drie medewerkers.
- 4 Uitvoering van de analyse (gegevensverwerking): de analist rangschikt de werkzaamheden in drie categorieën: kernprocessen, ondersteunende processen en additionele processen. Bin-

Meer succes bij het werken met arbeidsgehandicapten

- Breng de elementaire taken in uw organisatie goed in kaart. Maak een lijst van alle simpele klussen waarvoor geen of weinig scholing nodig is. Denk hierbij aan boodschappen doen, tafel dekken voor de lunch, eenvoudige magazijnbestellingen doen, voorraden aanvullen, post afhandelen/inboeken, schoonmaken van koelkast/koffiezetapparaat/kantine enzovoorts.
- Zorg voor draagvlak: bij directie, leidinggevenden en medewerkers. Maak aan iedereen duidelijk wat de meerwaarde is van een inclusieve organisatie. De herverdeling van taken is ook vanuit bedrijfskundig perspectief interessant: een inclusieve organisatie

benut ieders talenten optimaal in de meest productieve combinatie.

- Verdiep u goed in de doelgroep: veel arbeidsgehandicapten hebben geen lichamelijke beperking, maar ze zijn vaak wel minder sociaal vaardig, kunnen niet goed zelfstandig werken of hebben meer tijd nodig voor hun werkzaamheden. Vaak zijn ze ook ongeschoold of laaggeschoold.
- Bied de kandidaten voldoende tijd om te wennen: een goede inwerkperiode (bijvoorbeeld in de vorm van een leerwerktraject) en een vaste begeleider zijn belangrijk. Besteed in zo'n traject ook aandacht aan werkprocedures en de omgang met collega's en klanten.

nen de taken worden de elementaire taken aangewezen. Deze worden vervolgens op handelningsniveau beschreven: de relatie met het werkproces en de functie in de huidige situatie. Vervolgens geeft de analist aan onder welke voorwaarden en omstandigheden de elementaire taken kunnen worden uitgevoerd door een arbeidsgehandicapte. Daarbij is ook aandacht voor de begeleiding op de werkvloer.

- 5 Uitvoering van de analyse (verificatie): per afdeling ontvangen de leidinggevenden een concept-rapportage. Deze moeten ze controleren op juistheid en volledigheid en eventuele onjuistheden

corrigeren. De analist zal – nadat hij het commentaar heeft verwerkt – een definitieve rapportage opstellen.

- 6 Uitvoering van de analyse (rapportage): UWV bespreekt de deelrapportages van de afdelingen in teamverband en analyseert de mogelijkheden om de taken te herverdelen zodat er takenpakketten ontstaan voor arbeidsgehandicapten. Daarbij wordt ook gekeken naar combinaties van elementaire taken die afdelingoverschrijdend zijn. Op basis van de teambespreking ontvangt u dan een definitief rapport met de resultaten van de arbeidsanalyses en een aanbeveling voor de herverdeling van de taken.

Kent u de mogelijke regelingen voor werkgevers?

Kent u alle regelingen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden? Uit onderzoek blijkt dat bijna de helft van de werkgevers niet op de hoogte is van de oplossingen voor arbeidsgehandicapten. De meeste van deze regelingen kunt u aanvragen via UWV. Een aantal op een rijtje:

- vergoedingen: voor niet-meeneembare voorzieningen of hulpmiddelen op de werkplek;

- jobcoaching: begeleiding op de werkplek;
- proefplaatsing: werken met behoud van uitkering;
- no-riskpolis: looncompensatie bij ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- korting op of vrijstelling van premies sociale verzekeringen;
- loondispensatie: minder dan het wettelijk minimumloon betalen als medewerkers minder productief zijn.

Adviseurs

Bij UWV zijn inmiddels zestig adviseurs werkzaam die u kunnen helpen bij de analyse van uw werkprocessen en de herverdeling van functies. Heeft u interesse in het bedrijfsadvies, dan kunt u meer informatie aanvragen via: inclusievearbeidsorganisatie@uwv.nl. Een regionaal WerkgeversServicepunt van UWV neemt dan contact met u op.

Met dank aan Henny Mulders, adviseur Inclusieve Arbeidsorganisatie bij UWV