



PRODUCTIEF WERK VOOR
MENSEN MET EEN AFSTAND
TOT DE ARBEIDSMARKT



Yildiray
Karademir
van de
SWB Groep
bij IKEA
Hengelo

Foto: Phil Hemmis

TIPS VOOR HET REGIONAAL WERKBEDRIJF

INHOUD



Richard van
SWB Groep
bij IKEA
Hengelo

Foto: Phil Hemmis

4 INLEIDING

8 LEERWERKTRAJECTEN

9 Step2Work bij Nuon en Alliander

10 Wajongers met autisme aan de slag bij Philips

12 DETACHERING

13 Eenvoudig maar 'echt' werk bij PostNL pakketten

14 MATCHEN DOOR AANPASSEN VAN WERK

15 Aan de slag bij Jumbo als hulpkracht

16 FUNCTIECREATIE

17 Elementaire taken isoleren in reguliere functies
binnen NS-bedrijven

18 Aan de slag bij Sales en Logistiek van IKEA

20 Werk met diploma in de pilot Feed & Feed

22 EEN FLEXIBELE REGIONALE ARBEIDSPOOL

24 TIPS VOOR HET REGIONAAL WERKBEDRIJF

© Locus, 2014

Auteurs: Hanne Overbeek, Yolanda van Empel

Vormgeving: Andrea Friedli (ontwerp), Françoise Nick

Productie: Eveline Sissing

@Locus is het digitale platform van Locus.

Meld je aan via www.locusnetwerk.nl

Hoe bereid je je goed voor op de Participatiewet? Die vraag wordt steeds urgenter voor zowel gemeenten als bedrijven. Met de komst van die wet worden gemeenten verantwoordelijk voor een grote groep mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. 1 januari 2015 is de invoering van de Participatiewet voorzien.

Ook werkgevers zitten niet stil. Werkgeversorganisatie AWWN heeft zich gecommitteerd aan de ambitie om voor 2016 7500 banen te realiseren voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het Locus Netwerk is, met UWV, een belangrijke partner in deze ambitie. We gaan het samen doen.

REGIONALE WERKBEDRIJVEN

Zo'n 35 werkbedrijven krijgen een cruciale rol bij het realiseren van de ambities in het sociaal akkoord. Betere samenwerking in de 35 arbeidsmarktregio's moet ertoe leiden dat de 125.000 banen er komen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zie kader). Een werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers en vakbonden. Gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking en dragen ook het financiële risico. Het is dus zaak dat ze alvast voorbereidingen treffen op lokaal en regionaal niveau voor de wet van kracht gaat.

VERSNIPPERDE KENNIS

Gelukkig beginnen we niet 'from scratch'. Er is bij verschillende organisaties – sw-bedrijven, re-integratiebedrijven, UWV, sociale diensten – al veel ervaring met het aan de slag helpen van deze gemêleerde doelgroep. Maar, die kennis is vaak versnipperd.

HET SOCIAAL AKKOORD

Voorjaar 2013 kwamen werkgevers en werknemers in het sociaal akkoord met het kabinet overeen om tot 2026 in totaal 100.000 extra banen in te richten voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen in de komende tien jaar. De gemaakte afspraken zijn niet vrijblijvend. Er treedt een quotumregeling in werking als deze banen er niet komen.

Nu is het de tijd om alle ervaringen bij elkaar te leggen. Om de uitvoering in de regio zo te organiseren dat we alle kansen voor de doelgroep pakken.


Dusdanig dat we daadwerkelijk zoveel mogelijk mensen betaald aan het werk krijgen. En zo, dat deze mensen ook bedrijfs-economisch van toegevoegde waarde zijn voor de bedrijven. Want alleen dan organiseren we duurzaam werk en een duurzame samenwerking. Of dat nu is via een leerwerkplek, groeps-detachering of in een regulier dienstverband. Ofwel: productief werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoe doe je dat? In de praktijk hebben we te maken met een gevarieerde doelgroep aan de aanbodkant en gevarieerde mogelijkheden aan de vraagkant. Dat betekent volop matchingsmogelijkheden – mits we daar optimaal gebruik maken.

DE PARTICIPATIEWET

Met de Participatiewet komt er één regeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de WWB (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en mensen met arbeidsvermogen in de Wajong. Gemeenten zijn vanaf 1 januari 2015, als de Participatiewet in werking treedt, verantwoordelijk voor deze groep mensen. Kijk op www.locusnetwerk.nl voor actuele informatie over de Participatiewet.

OVER DIT BOEKJE

Dit boekje biedt het regionaal werkbedrijf praktische tips bij het vinden van productief werk voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Die tips zijn gebaseerd op ruim twee jaar experimenteren door het Locus Netwerk met het ontwikkelen van specifieke bedrijfsaanpakken voor de doelgroep. Daarbij waren de vraag en mogelijkheden van de bedrijven leidend. Wat moet het regionaal werkbedrijf kennen en kunnen om de ambities te verwezenlijken? En hoe kan het een betrouwbare samenwerkingspartner zijn van het regionale bedrijfsleven?



SAMEN- WERKINGEN TUSSEN BEDRIJVEN, GEMEENTEN, SW-BEDRIJVEN EN UWV

ER ZIJN LEGIO
MOGELIJKHEDEN OM
PRODUCTIEF WERK TE
MAKEN VOOR MENSEN
MET EEN AFSTAND TOT DE
ARBEIDSMARKT.
MAAR WAT WERKT WEL
EN WAT NIET?

Dat verschilt natuurlijk per bedrijf en situatie. Locus Netwerk heeft veel ervaring opgedaan met verschillende constructies en samenwerkingsvormen. Een greep uit de verschillende samenwerkingen tussen bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven, die de afgelopen jaren zijn ontstaan.

LEERWERK- TRAJECTEN

Voor een deel van de doelgroep is het noodzakelijk om samen met bedrijven een 'tweede kans' te organiseren. Zoals een leerwerktraject met extra begeleiding en met een training of opleiding. Na deze interventie kunnen sommige mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in bestaande functies werken.

Vincent
van de Wee
werkt bij
Alliander

Foto: Frans van den Broek

STEP2WORK BIJ NUON EN ALLIANDER

Amsterdam, Leiden, Arnhem en Leeuwarden gingen in 2011 een intensieve samenwerking aan met de energiebedrijven Nuon en Alliander. Doel: de resultaten van het werkervaringsprogramma Step2Work verbeteren. Dit werkervaringsprogramma biedt mensen met onvoldoende aansluiting op de arbeidsmarkt perspectief op werk. Beter samenwerken om uitval van deelnemers te voorkomen staat daarbij voorop.

Step2Work leidt kandidaten zonder startkwalificatie op. In het voorschakeltraject Step2Change doen ze eerst ongeveer vier weken werknemersvaardigheden op. Wanneer de kandidaten het traject goed doorlopen, biedt Nuon of Alliander hen een contract aan op basis van minimumloon. Het leerwerktraject dat volgt is op maat gemaakt. De leidinggevende heeft elke zes weken een persoonlijk gesprekje met de kandidaat. Daarnaast is er een praktijkbegeleider en een mentor vanuit het bedrijf betrokken. Doel is om de kandidaten te begeleiden naar regulier werk binnen of buiten Nuon of Alliander.

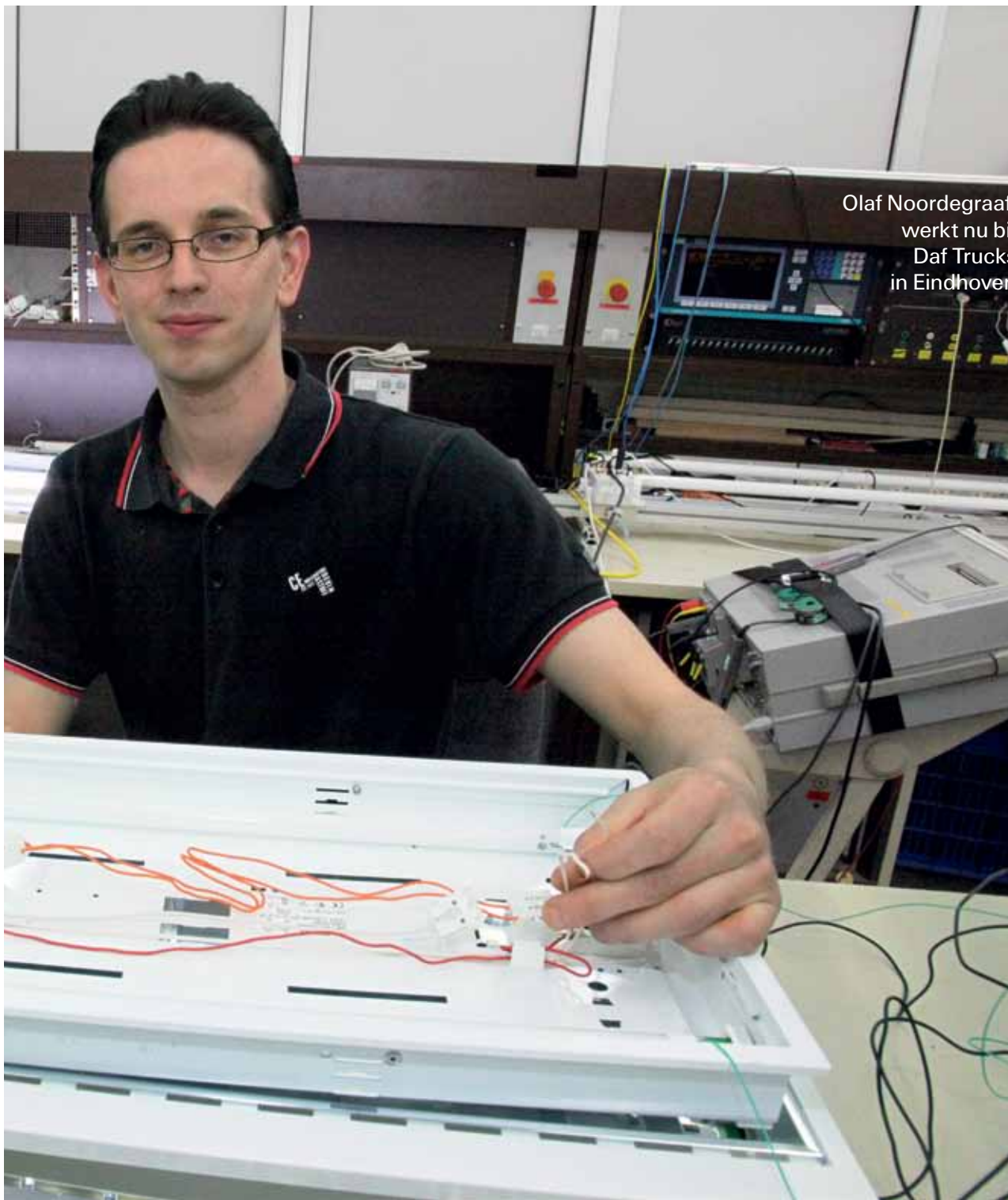
‘
Als
kandidaten
dreigen uit
te vallen,
word ik
heel fel.
En ik laat
pas los
als ze weer
op de rit
zijn.

’
Marjan
van den Berg,
Area Manager
Step2Work
bij Nuon

“Wanneer kandidaten tegen me zeggen: “Ik wil je zo ontzettend bedanken dat je me deze kans gegeven hebt.” Dan zeg ik: “Als ik niet dacht dat jij iets te bieden hebt, dan had ik je niet binnengehaald”.

Marjan van den Berg,
Area Manager
Step2Work
bij Nuon

Foto: Frans van den Broek



Olaf Noordegraaf.
werkt nu bij
Daf Trucks
in Eindhoven

WAJONGERS MET AUTISME AAN DE SLAG BIJ PHILIPS

In 2011 en 2012 startte Philips een leerwerktraject voor tien wajongers met autisme. Het project maakt deel uit van het Philips Werkgelegenheidsplan. De kandidaten werden gedurende anderhalf jaar opgeleid tot software- en hardwaretesters binnen Philips. Philips experimenteert bewust met nieuwe doelgroepen vanwege het (dreigende) tekort aan technisch personeel. Mensen met autisme kunnen van grote betekenis zijn voor de technologische sector, zo luidt de gedachte. Philips analyseerde vooraf grondig de kandidaten, maar ook de opleiders, afdelingen, werkplekken en functies. Ook zorgt Philips ervoor dat een kandidaat precies weet wat er dagelijks van hem verwacht wordt. Onverwachte en afwijkende opdrachten worden bovendien zoveel mogelijk vermeden.

Acht van de tien opgeleide wajongers hebben ondertussen een baan gevonden bij bedrijven als Daf Trucks, het Elisabeth Ziekenhuis in Tilburg, evenals bij Philips zelf. In 2013 startte Philips een tweede opleiding met negen deelnemers. Diverse bedrijven hebben al interesse getoond in deze nieuwe lichting testengineers.

DETACHERING

WERKGEVERS ONTZORGEN DOOR DETACHERING

Bij detachering blijft de medewerker in dienst van het sw-bedrijf of het toekomstige werkbedrijf, en gaat aan de slag bij de reguliere werkgever. Een jobcoach begeleidt de medewerker op afstand bij groepsdetacheringen. Een ploegleider stuurt medewerkers direct aan op de werkvloer. Op deze manier 'ontzorgt' het regionaal werkbedrijf reguliere bedrijven. Tegelijkertijd pakt het zoveel mogelijk kansen op werk. Veel bedrijven kiezen voor deze constructie – zeker wanneer er sprake is van groepsaanpakken. Ook veel kandidaten vinden het prettig om te werken bij een reguliere werkgever binnen het vangnet van het detacheringsbedrijf. Met het detacheringsbedrijf maken de bedrijven afspraken over werkprocessen en productiviteit. Van belang is dat het detacheringbedrijf beschikt over een ruime arbeidspool. Zo vormt opschalen bij drukte en afschalen in rustigere tijden geen probleem.



Mientje Gerrits van Permar, werkt bij PostNL

De depotmanager van PostNL praat met de leidinggevende van het sw-bedrijf. Samen kijken ze hoe het proces verloopt. Deze depotmanagers zijn nog de enige medewerkers van PostNL op de werkvloer. Voor de rest worden alle taken uitgevoerd door medewerkers van het sw-bedrijf.

Wietske Kamsma, projectleider Uitbesteding arbeid bij PostNL

Foto: Phil Hemmis

PRAKTIJK- VOORBEELD

Meer informatie over de methodiek groepsdetachering? Bekijk het filmpje op www.locusnetwerk.nl > video's

EENVOUDIG MAAR 'ECHT' WERK

VIA HET SW-BEDRIJF AAN DE SLAG IN DE DISTRIBUTIECENTRA VAN POSTNL PAKKETTEN

PostNL pakketten ontwikkelde samen met de sw-bedrijven UW Reïntegratie en Promen een nieuw personeel concept voor de distributiecentra. In de distributiecentra van PostNL pakketten in Utrecht, Amersfoort, Waddinxveen, Elst, 's Hertogenbosch, Hengelo, Breda, Sittard, Leeuwarden, Kolham, Den Haag, Eindhoven en Goes is het ochtendproces volledig in handen van het sw-bedrijf. Medewerkers van het sw-bedrijf sorteren er de pakketten. Daarbij worden ze begeleid door een voorman van het sw-bedrijf. Niemand staat op de payroll van PostNL.

Alle medewerkers worden gedetacheerd door het sw-bedrijf – ook mensen die via de bijstand instromen. PostNL en het sw-bedrijf maken goede afspraken over selectie en de begeleiding op de werkvloer. PostNL biedt zo eenvoudig maar 'echt' werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het sw-bedrijf zorgt voor de mensen en begeleidt ze op de werkvloer. PostNL betaalt het sw-bedrijf een standaard uurtarief, op basis van een productiviteitsnorm. Alle achttien nieuwe logistieke centra van PostNL pakketten gaan op vergelijkbare wijze aan de slag met mensen met een beperking.

MATCHEN DOOR AANPASSEN VAN WERK

Vaak is het noodzakelijk om aan de vraagkant – de vacaturekant – aanpassingen te doen. Zo matchen de mensen met de werkzaamheden en kan het bedrijf hun productiviteit optimaal benutten. Locus heeft ervaring met twee methodieken: herinrichten van het werkproces en functiecreatie.



Johnny
Krishnath van
UW Reïntegratie,
werkt bij Jumbo

Foto: Norbert Waalboer

Meer informatie? Bekijk ook het filmpje
Ik werk bij Jumbo
op www.locusnetwerk.nl > video's

GROEPSDETACHERING IN COMBINATIE MET
HERINRICHTING VAN WERKPROCESSEN

AAN DE SLAG BIJ JUMBO ALS HULPKRACHT

Jumbo Ina Boudier-Bakkerhof in Utrecht huurt hulpkrachten in via het sw-bedrijf. Ze worden door het sw-bedrijf gedetacheerd bij Jumbo en bij Jumbo aangestuurd door een ploegleider van het sw-bedrijf. De hulpkrachten voeren alle voorkomende werkzaamheden uit: van vrachtwagen lossen, vracht uitsorteren tot vakken vullen, spiegelen en opruimen. Al ruim twee jaar werken op deze manier continu tussen de vijftien en twintig mensen bij een Jumbo. De medewerkers van Jumbo volgen vooraf een training in een nagebouwde Jumbo in het sw-bedrijf. Ook leren ze zaken als hygiëne en omgaan met klanten in een winkel. De werkprocessen binnen Jumbo zijn aangepast aan de medewerkers van het sw-bedrijf. Zo beginnen de ploegleider met twee collega's een uur eerder om colli van vrachtwagens voor te sorteren, zodat sw-medewerkers karren krijgen met spullen voor een enkel gangpad.

FUNCTIE- CREATIE

Funcție creatie is een instrument voor het maken van werk ('funcție') voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Goede samenwerking is daarvoor een voorwaarde. Het regionaal werkbedrijf bekijkt samen met de werkgever of er mogelijkheden zijn voor funcție creatie binnen het bedrijf. In de meeste gevallen zijn er absoluut elementaire taken te isoleren uit takenpakketten van reguliere medewerkers, zo leert de ervaring. Dusdanig dat er bijvoorbeeld taken bij hoger gekwalificeerde werknemers weggehaald worden, die vervolgens door mensen met een beperking gedaan worden. Op deze manier kunnen de beter gekwalificeerde werknemers zich meer richten op hun kerntaken. Terwijl mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt taken uitvoeren die hoe dan ook moeten gebeuren. Zo creëer je samen banen voor de doelgroep die bedrijfseconomisch in ieder geval neutraal zijn. Maar liefst zijn de banen natuurlijk bedrijfseconomisch van toegevoegde waarde.

Wim Lulofs
van Fivelingo
werkt voor
deBesteEHBODOOS

ELEMENTAIRE TAKEN ISOLEREN IN REGULIERE FUNCTIES BINNEN NS-BEDRIJVEN

De Nederlandse Spoorwegen (NS) startte medio 2013 in alle spoorbedrijven een pilot voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een jobcreator onderzocht waar en hoe werkzaamheden herschikt kunnen worden. De jobcreator zoekt dan naar elementaire werkzaamheden die uit andere reguliere functies geïsoleerd kunnen worden, en die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen aanleren. De uitvoering vindt plaats binnen alle NS-bedrijven – NS Reizigers, Nedtrain, NS Stations, hoofdkantoren van NS Reizigers, NSG, HiSpeed en NSO-pilots.

De eerste kandidaten zijn eind 2013 in Rotterdam en Haarlem aan de slag gegaan in de vorm van een pilot. Zo werken bij fastfoodketen Burger King op station Rotterdam CS twee medewerkers van Roteb en Combiwerk. Daarnaast zijn in Haarlem drie medewerkers van Paswerk geplaatst bij NS NedTrain op de afdeling Logistiek en Distributie en het facilitair bedrijf. Ook is een kandidaat als assistent secretariaal medewerker in Utrecht geplaatst. Bovendien heeft NedTrain – nadat eigen HR adviseurs geschoold waren in de methodiek – via funcție creatie vier medewerkers van Nedtrain met een wia-indicatie kunnen herplaatsen. Dat maakt het voor veel bedrijven een zeer aantrekkelijke methodiek. Door funcție creatie ontstaat een win-winsituatie: de gemeente of het sw-bedrijf plaatst mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bedrijf vermindert op haar beurt de schadelast omdat zij ook de eigen zieke medewerkers weer productief kunnen inzetten.

Ik ben slechts degene die observeert wat er gebeurt op de werkvloer en samen met de werkgever kijkt naar de mogelijkheden voor de doelgroep. Dat kun je alleen maar ter plekke doen in de praktijk, en niet achter een bureau.

Locus-
projectleider
funcție creatie
Brigitte van Lierop

“ Een voorwaarde voor succes is: goede voorbereiding. Daarom ben ik vier weken eerder begonnen dan de kandidaten. Dit om IKEA te leren kennen. Zo heb ik op alle afdelingen meegekeken. Ik ben de vraagbaak voor de sw-ploeg dus ik moet weten hoe het werkt.

Erwin Tijhuis, ploegleider van SWB Hengelo

GROEPSDETACHERING IN
COMBINATIE MET FUNCTIECREATIE

AAN DE SLAG BIJ SALES EN LOGISTIEK VAN IKEA

Om acht uur beginnen Richard en Karlijn van de SWB Groep op de afdeling Logistiek van IKEA in Hengelo. Ze brengen het papier en karton van de vulploeg naar de container, en zijn lekker actief bezig. De medewerkers van IKEA zijn blij met Richard en Karlijn, die zijn gedetacheerd via het sw-bedrijf. Doordat zij karton en hout opruimen, hebben de IKEA-medewerkers hun handen vrij voor andere zaken. En dat is ook precies de bedoeling van de pilot die IKEA in 2012 startte met het sw-bedrijf. De SWB Groep detacheerde zeven medewerkers bij IKEA op de afdelingen Sales en Logistiek. Ze worden aangestuurd bij IKEA door een ploegleider van het sw-bedrijf. Een jaar eerder analyseerde de SWB Groep welke werkprocessen op de afdelingen Logistiek en Sales in aanmerking komen voor mensen met een beperking. Werk dat moet gebeuren en behoort tot hun takenpakket, maar dat tot de onderkant van hun functieprofiel behoort. Zo kwam het in samenspraak met IKEA tot een takenpakket voor medewerkers van het sw-bedrijf. Op basis daarvan selecteerde de SWB Groep de kandidaten, die vervolgens op gesprek gingen bij IKEA. Door deze functiedifferentiatie creëert IKEA werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook andere vestigingen van IKEA gaan en zijn op deze manier aan de slag met de doelgroep.



Erwin (links),
Richard en Karlijn
van SWB Groep bij
IKEA Hengelo

Erwin Tijhuis
ploegleider van
SWB Hengelo

In de publicaties *Ik werk bij IKEA!* heeft Locus de ervaringen vastgelegd van de pilot bij IKEA. Download de publicaties via @Locus

6
Ik heb een taakanalyse gemaakt bij de bedrijven die meededen aan de pilot Food & Feed. Wat gebeurt er op de werkvloer? En welke taken zijn geschikt voor de medewerkers van het sw-bedrijf IBN? Daarop zijn we ze gaan scholen – het werd een combinatie van logistiek en productietechniek.

9
Paul Bekkers, docent bij ROC De Leijgraaf

FUNCTIECREATIE IN COMBINATIE MET OPLEIDEN

WERK MET DIPLOMA IN DE PILOT FOOD & FEED

Een mbo-diploma AK1 tot assistent logistiek medewerker. Acht medewerkers van IBN Arbeidsintegratie die meededen aan de Locus-pilot Food & Feed hebben dit in één jaar gehaald. Vier van hen haalden zelfs binnen een jaar nog een tweede diploma: AK1 assistent procestechniek. Naast de opleiding werkten alle kandidaten bij werkgevers zoals Sligro, Kuehne+Nagel, Vetipak en Philips. Food & Feed (een netwerk van en voor bedrijven uit de voedingsmiddelen- en diervoederindustrie in de regio Noordoost-Brabant) en Locus startten de pilot eind 2012.

Doel van de pilot: het ontwikkelen van een assistentfunctie logistiek en procestechniek. Ook werd in de pilot onderzocht hoe functiecreatie kansen biedt voor mensen met een beperking. En hoe daarmee (toekomstige) personeelstekorten in de techniek opgelost kunnen worden. Twaalf kandidaten volgden een jaar lang een dag per week de opleiding tot Assistent logistiek medewerker (niveau 1) bij ROC De Leijgraaf in Veghel. De rest van de week werkten ze bij de bedrijven via een sw-bedrijf. De betrokken bedrijven weekten logistieke secundaire taken uit de reguliere functie van vaktechnisch procesoperator. ROC De Leijgraaf leidde de kandidaten gericht voor deze taken op. De hoger gekwalificeerde technici kunnen zich richten op hun kerntaken, terwijl er productief werk wordt gedaan door de doelgroep. De kandidaten die deelnamen aan de pilot Food & Feed zijn dusdanig opgeleid dat ze eventueel ook kunnen functioneren vanuit een regionale arbeidspool. Door hun kennis van zowel logistiek als productietechniek zijn de kandidaten inzetbaar bij verschillende bedrijven.



Pascal Lourenssen
van IBN bij
Kuehne+Nagel

Meer informatie? Bekijk ook het filmpje
Ik werk in de logistiek en productietechniek
op www.locusnetwerk.nl > video's

EEN FLEXIBELE, REGIONALE ARBEIDSPOOL



Medewerkers van
IBN aan de slag bij
Kuehne+Nagel

Foto: Phil Hemmis

CREËER SAMEN WERKGELEGENHEID

Gemeenten zijn vaak gericht op het bieden van reguliere dienstverlening aan werkgevers, georganiseerd vanuit bijvoorbeeld een werkgeversservicepunt. Zo'n servicepunt matcht meestal op bestaande vacatures. Deze aanpak is van belang voor mensen met een arbeidsproductiviteit tussen de 80 en 100 procent. Echter, mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, met een productiviteit tussen de 40 en 80 procent (die voorheen onder de wajong, wsw of wwv vielen), zijn vrijwel nooit te matchen op vacatures. Maar dat betekent geenszins dat er dus geen mogelijkheden zijn. Er is in de meeste gevallen wel degelijk werk met bedrijfseconomische toegevoegde waarde bij de meeste bedrijven voor deze doelgroep. Taken die moeten gebeuren, werk dat gedaan moet worden. Focus dus niet op banen, maar op werkgelegenheid maken.

Veel werk is bijvoorbeeld tijdelijk en flexibel. Soms omdat het seizoensgebonden is, en soms omdat bedrijven op projectbasis werken. En dat is juist vaak het geval in sectoren waar veel kans op werk is voor de doelgroep. Zo zoekt Kwik-Fit tweemaal per jaar bandenmonteurs voor het verwisselen van zomer- en winterbanden. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt komen in aanmerking voor deze banen; Kwik-Fit leidt ze zelf op. En in de logistieke centra van Heineken is het weer topdrukke in april door Koningsdag, evenals in de lente en zomer. Terwijl in andere logistieke centra- zoals bij PostNL pakketten – de piek ligt rond Sinterklaas en Kerst. Het is van belang om ook deze kansen op werk te pakken. Dat biedt de mogelijkheid om zoveel mogelijk kandidaten het hele jaar door te voorzien van werk.

TIPS VOOR HET REGIONAAL WERKBEDRIJF

WAT MOET EEN WERKBEDRIJF KUNNEN?

GA EEN DUURZAME RELATIE AAN MET EEN BEDRIJF

Aansluiten bij de mogelijkheden van bedrijven en werkzoekenden, dat is een belangrijk uitgangspunt. Daarvoor is het belangrijk om samen met bedrijven te onderzoeken wat passend en mogelijk is bij het specifieke bedrijf. Randvoorwaarde is dat de regionale uitvoering een duurzame relatie aangaat met de bedrijven. Immers, een bedrijf investeert niet keer op keer in een kennismaking en laat zich niet zomaar in de keuken kijken.

SLUIT EEN PARTNERSCHAP MET EEN BEDRIJF

Gebruikmaken van elkaars mogelijkheden vraagt om intensief samenwerken. Ga daarom bij voorkeur een partnerschap met een bedrijf aan. Het (nieuw te maken) werk moet passen bij een bedrijf, maar ook bij de werkzoekenden. Mensen vragen vaak langdurig begeleiding en ook dat vraagt om goed en duurzaam samenwerken. Partijen moeten het samen draaiend krijgen. Tijdens het onderzoek naar de mogelijkheden voor de doelgroep brengen alle betrokken partijen ideeën en kennis in. Een dienstbare, onderzoekende doch zelfbewuste houding is dan ook een must. Alleen dan kan alle aanwezige en nieuw opgedane kennis gedeeld worden.

EXPERIMENTEER IN PILOTS... EN ADVISEER EN ONDERSTEUN

Functiecreatie betekent meestal dat werkprocessen worden aangepast. Bedrijven willen meestal in een pilot uitproberen wat de kosten en baten zijn van een aangepast werkproces. Voor bedrijven is het altijd nieuw, spannend en risicovol. Daarom is het van belang om te beginnen met pilots die tot een goed resultaat leiden. Klein beginnen en daarvan leren, dat is het adagium. Bevalt een werkwijze, dan kunnen deze pilots verder uitgebouwd worden. Stap voor stap, want dat vergroot de kans op succes. Daarnaast is het zaak om alle kennis die is opgedaan bij gelijksoortige bedrijven op adviserende wijze in te brengen. Maar geef het bedrijf liefst de tijd en de ruimte om zelf te leren en tot conclusies te komen.

INVESTEER IN PROFESSIONALS MET KENNIS VAN ZOWEL WERKPROCESSEN ALS FUNCTIECREATIE

Kennis van de mogelijkheden van de doelgroep is onontbeerlijk. Ook is kennis nodig voor het herinrichten van werkprocessen en het toepassen van functiecreatie. Daarom is het raadzaam dat het werkbedrijf professionals aanneemt met kennis van zowel werkprocessen als functiecreatie. Ook is specifieke kennis van de bedrijfsvoering van sectoren nodig. Een deskundige die een bedrijf hierbij adviseert, voorkomt dat processen niet onnodig vastlopen. In verschillende regio's bestaat al veel deskundigheid over specifieke sectoren en branches. Locus organiseert regelmatig landelijke kennisuitwisseling tussen regionale werkbedrijven. Zo kunnen de werkbedrijven profiteren van elkaars kennis en expertise.

Kijk op www.locusnetwerk.nl > agenda voor (regionale) bijeenkomsten die Locus organiseert rond verschillende actuele thema's.

ZORG ERVOOR DAT HET REGULIERE BEDRIJF LEIDEND IS

Bij het organiseren van het nieuwe werkproces is het bedrijf bij voorkeur leidend. Veranderingen in het werkproces zorgen voor interne veranderingen in de bedrijfsvoering. En die werken in de praktijk uiteraard alleen wanneer deze intern gedragen worden.

Een ander belangrijk uitgangspunt: zorg ervoor dat de veranderingen bedrijfseconomisch in ieder geval neutraal zijn. Maar liefst levert het werk dat mensen met een beperking bij een werkgever uitvoeren bedrijfseconomisch ook iets op. Zo is het bedrijf ook gemotiveerd om de veranderingen daadwerkelijk langdurig door te voeren.

ORGANISEER EEN GOED VOORTRAJECT

Wat zijn de stappen na het opnieuw inrichten van een werkproces? Of nadat door functiecreatie een pakket aan taken door meerdere mensen uitgevoerd kan worden? Dit is het moment waarop het regionaal werkbedrijf (een ploeg) geschikte werknemer(s) samenstelt. Ook werkt het werkbedrijf hen in. Soms is daar een voortraject voor nodig. Terwijl in andere gevallen het reguliere bedrijf de kandidaten inwerkt. Het adagium is ook hier: maak goede samenwerkingsafspraken en bouw evaluatiemomenten in.

ZORG VOOR EEN GOEDE BEGELEIDING OP DE WERKVLOER

Bij een groepsdetachering zijn goede voormannen en/of begeleiders essentieel. Deze vormen het aanspreekpunt voor het bedrijf. Het regionaal werkbedrijf werft voormannen/begeleiders en leidt hen op. Een goede taakverdeling is belangrijk. Voor alle betrokken partijen moet het duidelijk zijn welk deel van de begeleiding door de voorman op de werkvloer, het reguliere bedrijf of door een werkcoach op afstand gebeurt.

TRAIN OOK DE MEDEWERKERS VAN HET REGULIERE BEDRIJF

Medewerkers van het reguliere bedrijf moeten hoe dan ook wennen aan het nieuwe werkproces en hun nieuwe collega's. Geef medewerkers daarom liefst een korte training in omgaan met mensen met een specifieke beperking. Het werkbedrijf heeft daarvoor bij voorkeur goede trainers in huis of in zijn netwerk.

BEPAAAL SAMEN DE LOONWAARDE

Het reguliere bedrijf komt samen met het regionaal werkbedrijf tot een reële loonwaarde van de nieuwe medewerker(s). Deze berekening moet op een transparante wijze tot stand komen. Het heeft weinig zin om duurder dan een uitzendkracht te worden of na functiecreatie de totale loonkosten te laten stijgen voor een bedrijf.

Locus heeft binnen zijn netwerk noodzakelijke kennis om nieuwe functies na functiecreatie te waarderen. Zo heeft de Atlantgroep uit Helmond een rekentool ontwikkeld waarmee bijvoorbeeld IKEA Hengelo mee geholpen was. Deze tool is te vinden op @Locus.

ORGANISEER EN BEHEER EEN REGIONALE ARBEIDSPOOL

Als het werkbedrijf echt alle kansen op werk wil pakken is het organiseren van een arbeidspool een must (zie hiervoor). Zo'n pool biedt mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt stabiliteit. Het is een plek waar ze gekend worden, waar men weet welke begeleiding cruciaal is. En ook waar in hen geïnvesteerd wordt om hen aantrekkelijk te houden voor de flexibele arbeidsmarkt. Kortom, een regionale arbeidspool is een goede oplossing om mensen met een beperking duurzaam en productief aan de slag te houden.

Het werkbedrijf moet op zijn beurt goed in staat zijn om zo'n pool te beheren. Ofwel: zorgdragen voor een goede in-, door- en uitstroom. Goed beheer van zo'n pool betekent ook: mensen kunnen leveren als er contracten zijn afgesloten met bedrijven. En ook kunnen opschalen en afschalen als de vraag toe- of afneemt. Maar dus ook: investeren in mensen. Maak bijvoorbeeld afspraken met bedrijven in de regio over het gezamenlijk investeren in de ontwikkeling van mensen. Immers, de bedrijven profiteren van deze flexpool en zijn best bereid te investeren in het op peil houden van de competenties van hun 'flexschil'. Maar als regionaal werkbedrijf kun je ook nog verder gaan: maak het regionale bedrijfsleven 'mede-eigenaar' van zo'n pool. Spreek af dat zij, tegenover de beschikbaarheid van deze flexpool, een x aantal uren per jaar afnemen.

NEEM SUCCESVOLLE PRAKTIJKEN VAN COLLEGA-WERKBEDRIJVEN OVER

Locus ontwikkelt binnen haar netwerk bedrijfsaanpakken. In een specifieke regio wordt met een landelijk bedrijf een pilot gedaan. Wanneer deze staat en succesvol is, vindt uitbreiding naar andere regio's plaats. Het werkbedrijf moet dan ook in staat zijn ontwikkelde praktijken van collega's in het land snel te implementeren en over te nemen. Het is belangrijk dat niet ieder regionaal werkbedrijf het wiel zelf uitvindt. Er is bereidheid nodig om je te laten inspireren door een goed werkend praktijkvoorbeeld van een andere vestiging of een soortgelijk bedrijf.

6

Na drie jaar samenwerken met bedrijven is er één conclusie die met stip bovenaan staat: er is meer dan één manier. Zo zijn in alle logistieke centra van Heineken mensen geplaatst op banen die er gewoon al zijn. Bij IKEA is een ploeg mensen met een begeleider vanuit het sw-bedrijf aan de slag. Zij voeren ondersteunende werkzaamheden uit die bedrijfseconomisch van toegevoegde waarde zijn.

GreenFox en Lumeco doen altijd een beroep op de arbeidspools als zij een opdracht op projectbasis hebben in de regio. Nuon, Alliander en Philips geven mensen op hun beurt een tweede kans om zich te ontwikkelen en een startkwalificatie te behalen. Prachtig om te zien dat het allemaal kan en lukt!

Hanne Overbeek, directeur Locus

,