

Extra banen creëren in de Jeugdzorg

Voor mensen met een arbeidsbeperking

In deze handreiking leest u de ervaringen en resultaten van vier pilots functiecreatie in de Jeugdzorg. De informatie is bedoeld voor SW-bedrijven die aan de slag willen in de Jeugdzorg met het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

De Jeugdzorg maakt zich sterk voor het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee neemt de sector haar verantwoordelijkheid voor het realiseren van de toegezegde **garantiebanen**. Om deze banen te realiseren heeft een aantal jeugdzorgorganisaties en SW-bedrijven de handen ineen geslagen. Zij hebben meegedaan aan één van de vier pilots functiecreatie, waarin zij op zoek gingen naar mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking.

Overzicht van de deelnemers aan de pilots:

Jeugdzorginstellingen	SW-bedrijven	Regio / locatie
Rubicon	Westrom	Roermond
Pactum	Deventer Werktalent	Deventer
Jeugd en gezinsbeschermers	Paswerk	Haarlem
Regiecentrum bescherming en veiligheid	Caparis	Leeuwarden

Binnen de pilots is gebruik gemaakt van de methodiek **functiecreatie**. Deze methodiek richt zich op het anders inrichten van werkprocessen en taken, zodat banen ontstaan voor mensen met een arbeidsbeperking en het zittend personeel zich kan richten op de kerntaken. Hierdoor ontstaat een win-winsituatie: één extra banen én een betere werkverdeling.

De informatie in deze handreiking is ingedeeld aan de hand van de drie hoofdfasen van functiecreatie: **voorbereiding**, **onderzoek en analyse** en **plaatsing**.

De pilots zijn een initiatief van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ) in samenwerking met [FCB](#) en [SBCM](#).

Jeugdzorg: zorg voor jeugd

Jeugdzorgorganisaties, van Gecertificeerde Instelling tot Centrum voor Jeugd en Gezin en van pleegzorg tot justitiële jeugdinrichting, werken binnen kaders van de Jeugdwet. Zij zorgen er voor dat kinderen en jongeren die niet veilig en onbekommerd kunnen opgroeien, dat wel kunnen. Dat kan op heel veel manieren gebeuren: thuis of in een instelling, kort of lang, individueel of als gezin. Soms krijgen jongeren de hulp vrijwillig, soms komt de kinderrechter er aan te pas. En nog beter is het wanneer problemen kunnen worden voorkomen.

Gemeenten zijn financieel verantwoordelijk voor de Jeugdzorg. In de Jeugdzorg werken bijna 30.000 werknemers.

Wat voor werk?

In de pilots zijn de mensen met een arbeidsbeperking aan het werk gegaan in ondersteunende functies als: huismeester, assistent facilitair medewerker, cateringmedewerker en ondersteuner wassen / voeding. [Zie voorbeelden functiecreatie](#).



1. VOORBEREIDING

Wat is Functiecreatie?

Functiecreatie is een methode voor het herschikken van taken en anders verdelen van werkprocessen, zodat het zittend personeel zich kan richten op haar kerntaken. Door het afsplitsen van eenvoudige (elementaire) taken en deze te bundelen in een nieuwe functie, ontstaat een baan die geschikt is voor mensen met een arbeidsbeperking. Kortom, functiecreatie zorgt ervoor dat ieders talent optimaal wordt benut en het werk naar vermogen wordt verdeeld. De kracht van de functiecreatie zit in het creëren van een win-win situatie voor zowel de werkgever als de persoon met een arbeidsbeperking.

Starten met functiecreatie

Starten met functiecreatie begint met de motivatie. De leidende vraag is: Waarom wilt u dit doen in uw organisatie? Gaat het om maatschappelijk verantwoord ondernemen, wilt u voldoen aan het **quotum** dat door alle organisaties en bedrijven in de marktsector is afgesproken. Of hebt u andere overwegingen? Ook kunnen organisatorische overwegingen een rol spelen: wat gaat het de organisatie kosten en wat levert het medewerkers op? Stel in ieder geval de motivatie en ambitie van de Jeugdzorgorganisatie vast om banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in uw organisatie:

- Kan de werkdruk verminderen;
- Komen medewerkers meer toe aan hun eigenlijke taken;
- Draagt u bij aan minder ziekteverzuim;
- Bent u maatschappelijk ondernemer;
- Voldoet u aan wet- en regelgeving van de Participatiewet, Banenafpraak en Quotumwet
- Krijgt u gemotiveerde werknemers;

Bent u gemotiveerd, dan komen andere vragen aan bod. Welke stappen moet u zetten, wat zijn de randvoorwaarden en hoe creëert u draagvlak binnen uw organisatie? Dit soort vragen staan centraal in de beginfase van functiecreatie.

Films: randvoorwaarden, draagvlak en belang functiecreatie

In drie films wordt aandacht besteed aan de randvoorwaarden in de organisatie, het creëren van draagvlak en het belang van functiecreatie.



Voorbeeldocumenten

- Voorbeeld [Stappenplan voor functiecreatie](#)
- Voorbeeld [Samenwerkingsovereenkomst](#)
- Voorbeeld [communicatieschema](#)
- Voorbeeld [presentatie startbijeenkomst](#)
- Voorbeeld [Nieuwsartikel functiecreatie in de Jeugdzorg](#)

Tips uit de praktijk

TIPS	Jeugdzorg	SW-bedrijf
Kies een goed moment om te starten met functiecreatie. Midden in een reorganisatie is waarschijnlijk een minder goed moment	X	
Creëer draagvlak in de organisatie door goede communicatie over wat functiecreatie inhoudt en betrek ook de OR bij de voorbereiding	X	
Zit aan tafel met beslissingsbevoegden in de Jeugdzorgorganisatie		X
Geef basisinformatie over draagvlak organiseren, de banenafspraken en welke doelgroepen hieronder vallen Geef ook als SW-bedrijf de ruimte aan de organisatie om draagvlak te creëren voor functiecreatie		X
Organiseer samen een startbijeenkomst met het management, HRM adviseur en jobcreator	X	X
Ga het gesprek aan met medewerkers over nut en noodzaak van functiecreatie. Zie ook de informatie bij 'starten met functiecreatie'	X	
Toon goede praktijkvoorbeelden en maak de kosten inzichtelijk voor de Jeugdzorgorganisatie		X
Benoem de wensen en verwachtingen. Wat kan de Jeugdzorgorganisatie verwachten van het SW-bedrijf en wat niet? En ook: welke wensen heeft de Jeugdzorgorganisatie ten aanzien van functiecreatie en op welke termijn kan dit gerealiseerd worden?	X	X
Start klein en richt de samenwerking met het SW-bedrijf op 1 of 2 plaatsingen. Zo kan ervaring opgedaan worden met functiecreatie en de kwaliteiten van een nieuwe medewerker met een arbeidsbeperking	X	X
Gebruik Social Media gedurende het project, en ook met name om successen intern en extern uit te dragen	X	X

Meer weten

Meer weten over de volgende fase van functiecreatie vindt u bij het onderdeel **onderzoek en analyse**.

2. ONDERZOEK EN ANALYSE

1. Quick scan

Verkennd onderzoek naar de taken die door mensen met een arbeidsbeperking kunnen worden verricht. In de quick scan worden de mogelijkheden in kaart gebracht.

2. Bedrijfsadvies / Businesscase

Nadere analyses om een helder beeld te krijgen van de inhoud en omvang van het takenpakket, de randvoorwaarden voor de nieuwe functie en de betekenis voor het zittend personeel.

Meer informatie vindt u op de [SBCM-site](#)

Mogelijkheden onderzoeken

Welke mogelijkheden zijn er om een medewerker met een arbeidsbeperking te plaatsen bij een jeugdzorgorganisatie? Deze vraag staat centraal in de onderzoeks- en analysefase. De jobcreator van het SW-bedrijven doet een verkennend onderzoek (quick scan) bij de jeugdzorgorganisatie door mee te lopen en interviews te houden met medewerkers. Naar aanleiding hiervan bepaalt de jeugdzorgorganisatie of het SW-bedrijf al dan niet een uitgebreide analyse gaat uitvoeren. Daardoor ontstaat een helder beeld van de inhoud en omvang van het takenpakket, de randvoorwaarden voor de nieuwe functie en de betekenis voor de zittende medewerkers (business case). De uitgebreide analyse leidt tot een bedrijfsadvies voor de betreffende jeugdzorgorganisatie. Een jobcreator is iemand die binnen een organisatie de mogelijkheden onderzoekt om nieuwe banen te creëren voor mensen die nu niet of moeilijk kunnen deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt, door de bestaande werkzaamheden nader te verdelen en, vanuit het perspectief van de werkgever, een meerwaarde voor de organisatie te genereren.

In twee films kunt u zien hoe deelnemers aan de pilots de onderzoeks- en analysefase hebben ervaren. Daarnaast vindt u handige voorbeelddocumenten die u op weg helpen met het onderzoeken en analyseren van de mogelijkheden om een of meerder functies te creëren door functiecreatie. Tot slot kunt u lezen welke tips de deelnemers aan de pilots willen meegeven aan andere jeugdzorgorganisaties en SW-bedrijven.

Films: opstellen quick scan en maken business case / bedrijfsadvies

In twee films wordt aandacht besteed aan het opstellen van een quick scan en het maken van een (financiële) business case en het bedrijfsadvies.



Voorbeelddocumenten

- Voorbeeld [blanco quick scan functiecreatie](#), invulformulier en handleiding
- Voorbeeld [observatieformulier quick scan](#)
- Voorbeeld [business case/bedrijfsadvies](#) Jeugd en Gezinsbeschermers/
- Voorbeeld [MT voorstel functiecreatie na onderzoek en analyse](#)
- [Functiebeschrijvingen](#) (Huismeester, assistent fascilitair etc.)
- Informatie over salarissen [garantiebanen in de Jeugdzorg](#).
- [Financiële business cases](#) Functiecreatie

Tips uit de praktijk

TIPS	Jeugdzorg	SW-bedrijf
Maak samen een heldere planning van de stappen in de analysefase. Zo is er zicht op wat men kan verwachten, wanneer de stappen plaatsvinden en hoeveel tijd het de organisatie kost	X	X
Bereid de afdeling(en) waar de analyse plaatsvindt goed voor op de komst van de jobcreator	X	
Zorg voor een bekwame jobcreator om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om banen te creëren		X
Naast functiecreatie kunnen ook andere methodieken worden gebruikt om banen te creëren. Bijv. een bestaande vacature die geschikt is voor mensen met een arbeidsbeperking (met of zonder enige aanpassing) of de huidige uitbestedingen inventariseren en bezien of er mogelijkheden zijn om dit bij een SW-bedrijf te beleggen	X	X
Kijk kritisch naar de te nemen stappen in deze fase. Soms kunnen ze ingekort worden, dat levert ook tijdsbesparing op	X	X
Stem regelmatig met de Jeugdzorg organisatie af over de bevindingen van het onderzoek		X
Leg de resultaten van het onderzoek en de analyse voor aan het Management-team voor een duidelijk besluit voor vervolg	X	X

Meer weten

Wilt u meer weten over de volgende fase van functiecreatie: het plaatsen van iemand met een arbeidsbeperking? Klik dan op plaatsing.

3. PLAATSING



Resultaten uit de pilots

De laatste fase van functiecreatie bestaat uit de plaatsingsfase. In deze fase worden potentiële kandidaten gekoppeld aan het functieprofiel. Bij een goede match leidt dit tot plaatsing van iemand met een arbeidsbeperking en komt deze persoon bij de jeugdzorginstelling in dienst. Het SW-bedrijf selecteert meerdere kandidaten die worden voorgedragen voor een sollicitatiegesprek. Om te zorgen voor een duurzame plaatsing is het belangrijk dat de nieuwe medewerker de cultuur van de Jeugdzorgorganisatie leert kennen. Ook dienen afspraken te worden gemaakt over de begeleiding van de nieuwe medewerker.

In de Jeugdzorg moeten alle medewerkers beschikken over een VOG (Verklaring omtrent Gedrag). Dat geldt ook voor de nieuwe medewerker.

De nieuwe medewerker kan meteen in dienst genomen worden, maar kan ook starten met een proefperiode, gevolgd door een detacheringsovereenkomst of een begeleid werken contract. Een werkervaringsplaats kan daarnaast ook een optie zijn.

Films: plaatsing bij Rubicon en Jeugd en Gezinsbeschermers

In twee films laten nieuwe medewerkers zien welke functie zij hebben gekregen bij Rubicon en Jeugd en Gezinsbeschermers.



Voorbeelddocumenten

- Checklist [Spelregels op de werkvloer](#)
- Handreiking [begeleiding op de werkvloer](#)
- [Begeleidingskaarten](#) psychische beperking
- Handreiking [Aan het werk met nieuwe collega's](#)

Tips uit de praktijk

TIPS	Jeugdzorg	SW-bedrijf
Betrek zittende medewerkers tijdig bij de plaatsing van de nieuwe medewerker	X	
Regel tijdig gesprekken met werkleiding over welke medewerkers geschikt en gemotiveerd zijn om in de Jeugdzorg te werken. Soms is het noodzakelijk om ook bij de Gemeente of UWV langs te gaan voor geschikte kandidaten		X
Zorg ervoor dat de Jeugdzorgorganisatie een beeld heeft van de doelgroep door bijv. een film of excursie te regelen		X
Zorg voor een vast jobcoach en maak afspraken over de begeleiding van de kandidaat		X
Zorg voor een vast aanspreekpersoon voor de nieuwe medewerker en goede begeleiding	X	
Maak samen duidelijke afspraken over financiële en administratieve zaken	X	X
Stem met elkaar de verwachtingen af over de nieuwe medewerker	X	X

EXTRA INFORMATIE

Wilt u ook aan de slag met het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking? Neem dan contact op met een van de contactpersonen uit de pilots:

Pactum:

Renate Janssen

janssen.r@pactum.org

Deventer Werk talent:

Renate Smit

renate@deventerwerktalent.nl

Regiecentrum Bescherming en Veiligheid:

Jelly Zijda

zijda.j@regiecentrumbv.nl

Caparis:

Sjoerd Jager

sjoerd.jager@caparis.nl

Jeugd en Gezinsbeschermers:

Trudie Piet

t.piet@dejeugdengzinsbeschermers.nl

Paswerk:

Ben Hendriks

ben.hendriks@paswerk.nl

Rubicon:

Linda Vermeulen

l.vermeulen@rubicon-jeugdzorg.nl

Westrom:

Monique Gotschalk

m.gotschalk@westrom.nl

Neem contact op met SBCM: info.sbcm@caop.nl

Neem contact op met FCB: contact@fcb.nl

Wilt u aan de slag met het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking samen met een organisatie bij u in de buurt? Neem contact op met uw regionaal **werkgeversservicepunt**, **SW-bedrijf** of het **UWV**. Een overzicht van alle bemiddelaars per regio vindt u op de website van **werkgeversgaaninclusief**.

Handige websites

FCB

SBCM

Samen voor de klant

Werkgeversvereniging AWWN

Locus

Werkgevers gaan inclusief

De normaalste zaak

Overheid

Onbeperkt ondernemen

Landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie: Cedris

Handreikingen Functiecreatie van andere sectoren

Colofon

Dit is een gezamenlijke uitgave van het OAJ (Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg), FCB (arbeidsmarktfonds voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang) en SBCM (A&O-fonds voor de SW).

Onderdelen uit deze uitgave mogen alleen worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt met verwijzing naar de uitgever. Mei 2016 SBCM, Den Haag / Mei 2016 FCB, Utrecht.



werkgevers en werknemers
samen werken aan ontwikkeling