



FUNCTIE CREATIE

Iedereen doet mee

Hoe creëer je een baan voor iemand met een arbeidsbeperking zonder extra kosten? Wij bespreken praktische tips en inspiratie om invulling te geven aan de Wet Banenafpraak.

**WERK
KRACHT**

**Samen werken
aan werk**

MVO en krapte op de arbeidsmarkt

Het vinden van geschikt personeel is een uitdaging. De economie is anno 2020 beland in een wat onstuimige situatie en dat in combinatie met de toenemende vergrijzing zorgt voor krapte op de arbeidsmarkt. In heel veel verschillende sectoren is dat erg merkbaar. Wij zien dat veel werkgevers het ook moeilijk vinden om goede mensen te vinden en aan zich te binden. Functiecreatie is een deel van de oplossing.

“Wij verwachten in de toekomst nog moeilijker aan goed opgeleide vakmensen te kunnen komen. Het eenvoudigere werk wordt daarom bij de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt neergelegd.”

Van Milt Restaurateurs

Het beste uit mensen halen

Krapte is natuurlijk niet alleen een uitdaging voor werving en selectie, maar hangt ook samen met de vraag hoe u het beste uit uw medewerkers kunt halen. Het personeel dat u al in huis hebt, wilt u zo productief mogelijk inzetten. Daarom is het interessant om te kijken wie nu precies welke taken uitvoert, en of het niet mogelijk is taken af te splitsen en te bundelen tot een nieuwe functie. Dat is de essentie van Functiecreatie. Balans is daarin een belangrijk woord. Daarover straks meer. Er zijn verschillende redenen om te kijken naar Functiecreatie. Bijvoorbeeld om mensen met een arbeidsbeperking een volwaardige plaats in de samenleving te geven. Uit onze contacten met werkgevers blijken ook dat andere HR-thema's gemakkelijk gekoppeld kunnen worden aan Functiecreatie.

Zoals gezegd, is invulling geven aan de Participatiewet onze drijfveer. De essentie daarvan is dat iedereen die kan werken, dit naar vermogen zou moeten kunnen. Als iemand niet in staat is het minimumloon te verdienen, dan vult de overheid het stukje aan dat mist ten opzichte van iemand die 100% productief is. En er zijn veel meer instrumenten waardoor u als werkgever geen enkel risico loopt. De gedachte achter de wet is dat het maatschappelijk gezien veel beter is om mensen met een arbeidsbeperking in het reguliere arbeidsproces op te nemen. Ze doen 'volwaardig' mee en hebben dan niet langer een stigmatiserend stempel op zich. Steeds meer werkgevers doen hier van harte aan mee!

“Mensen met een arbeidsbeperking hebben ook talenten. Ze voegen veel toe en brengen hun eigen sociale cultuur mee. Het brengt iets positiefs te weeg in je organisatie.”

Lobbes.nl

Aanleiding voor functiecreatie:

- # Personeelskrapte:** meer uit het bestaande potentieel halen;
- # Motivatie:** hoger opgeleiden die te veel eenvoudige taken moeten uitvoeren;
- # Hoog ziekteverzuim en werkdruk:** ondersteuning bieden op simpele taken;
- # MVO:** werkgevers die invulling willen geven aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
- # Social Return:** ondernemers die invulling willen geven aan hun Social Return afspraken/

Wat is functiecreatie?

We zetten alles op een rijtje:

- 1.** Bestaande werkprocessen worden geanalyseerd en gecategoriseerd;
- 2.** Eenvoudige taken worden afgesplitst;
- 3.** Deze taken worden samengevoegd tot nieuwe banen;
- 4.** De nieuwe banen worden vervuld door mensen met een arbeidsbeperking.

Functiecreatie gaat zoals gezegd over het anders en efficiënter inrichten van bedrijfsprocessen. Werkgevers kunnen hier zelf



Wat kunt u doen?

7 tips voor de werkgever

01 | Werk van klein naar groot

In de praktijk blijkt dat met nuchter nadenken en de medewerking van de eigen medewerkers al heel snel pragmatisch een nieuwe functie kan ontstaan. Daar hoeft niet altijd een diepere bedrijfsanalyse aan vooraf te gaan.

02 | Zorg voor draagvlak

Bespreek open en eerlijk de voor- en nadelen van het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking.

03 | Taken kritisch onder de loep nemen

Mogelijk zijn eenvoudige of administratieve taken al uitbestede. Vergeet die niet! Door in alle openheid de werkprocessen te analyseren en te bespreken, blijkt er vaak meer mogelijk dan aanvankelijk gedacht wordt.

04 | Volg het stappenplan

Dan ga je zien dat Functiecreatie leidt tot meer efficiëntie en flexibiliteit, minder uitval en een grotere tevredenheid in het bedrijf.

05 | Zorg voor een vast aanspreekpunt

Als je intern een vast aanspreekpunt hebt voor externe contacten, zorgt dat voor een efficiënte uitvoering van Functiecreatie en een versnelde verbetering van uw werkprocessen. Visa versa geldt hetzelfde. Zorg ook intern voor één aanspreekpunt en iemand die het project trekt.

06 | Krijg extra handvatten

Om werkgevers te helpen geeft Werkkracht de training Mentorwijs. Dit is een compacte training die bedoeld is voor leidinggevend. In vijf sessies worden specifieke kennis, houding en vaardigheden aangeleerd voor de dagelijkse begeleiding en coaching van kwetsbare medewerkers op de werkvloer.

07 | Zorg voor een solide onderbouwing

De kosten en baten van Functiecreatie kunt u uitwerken in een financieel model. Bestaande templates helpen werkgevers bepalen of Functiecreatie wenselijk is.

mee aan de slag, en waar gewenst hulp inschakelen vanuit gesubsidieerde programma's van de overheid. Hulpmiddelen zoals de Quickscan en Bedrijfsanalyse kunnen kosteloos ingezet worden om bestaande werkprocessen in kaart te brengen en te analyseren welke eenvoudige taken afgesplitst en samengevoegd kunnen worden tot één of meerdere – soms nieuwe – functies.

Dit betekent niet dat bestaande functies verdwijnen, maar dat de eenvoudige taken afgesplitst worden van de meer complexe taken. De vrijgekomen 'eenvoudige' taken worden samengevoegd tot nieuwe banen die geschikt zijn voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Uitgangspunt hiervan is altijd het optimaliseren van bestaande werkprocessen.

Het is niet de bedoeling dat hoger opgeleid personeel voortaan altijd op de tenen loopt omdat dat de balans tussen zwaarder en eenvoudiger werk verstoord raakt: het streven is een goed uitgebalanceerde werkdruk. Enkele voorbeelden van eenvoudige taken die afgesplitst kunnen worden:

- # kopiëren en scannen
- # het rondbrengen van koffie
- # archiveren
- # invoeren van gegevens
- # administratief werk
- # opruimen/schoonmaakwerkzaamheden
- # gasten ontvangen

De lijst is in feite onuitputtelijk. En er komen in de praktijk steeds nieuwe taken bij. Hieronder een voorbeeld van Functiecreatie uitgevoerd bij Het Maanderzand in Ede.

Een nieuwe functie bij het Maanderzand

Bij Het Maanderzand, een woon- en zorgcentrum in Ede, is Sophie (22) ingezet als huiskamerassistente. Zij brengt en haalt bewoners, dekt de tafel, ruimt op, zet koffie en thee en speelt spelletjes met de bewoners. Iedereen is zeer tevreden over haar inzet. Het voelt goed om iets voor haar te doen. Ze doet nuttig werk en de bewoners zijn enthousiast over haar.

Gewoon doen!

Functiecreatie is een belangrijke methode om werk te creëren voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. In de huidige economie kan het de werkdruk van uw personeel zeker verminderen.

Het is een methode die leidt tot een uitgebalanceerd takenpakket voor veel werknemers. Daardoor is de acceptatie groot.

Daag uw bedrijf of werkgever uit om na te denken over Functiecreatie. Onze professionals staan voor u klaar.

Meer weten?

Dit whitepaper is gepubliceerd op de website van Werkracht.

Via onderstaande links vindt u meer informatie over Functiecreatie. U kunt dit whitepaper met uw netwerk delen via de link op www.werkracht.nl.

Heeft u vragen? Bel dan met Werkracht op **088 00 76 111** of stuur een e-mail naar info@werkracht.nl

Werkracht

www.werkracht.nl

Werkgevers Servicepunt Regio Foodvalley

www.wsp-regiofoodvalley.nl

VNG

www.vng.nl

UWV

www.uwv.nl

Werken met een beperking

www.werkenmeteenbeperking.nl

Samen voor de Klant

www.samenvoordeklant.nl

Cedris

www.cedris.nl

Divosa

www.divosa.nl

