



**Als het niet kan zoals het moet,
dan moet het maar zoals het kan!**



Lastige Arbeidsmarkt

- Krappe arbeidsmarkt: goed en adequaat opgeleid personeel is lastig te krijgen.
- Druk op mensen is hoog (werkdruk, stress/burnout, ziekteverzuim, uitval)

Krappe arbeidsmarkt

Ieder vist in dezelfde vijver



Graphics by Back of the Room Productions

Maar als alle grote vissen gevangen zijn.....

Kunnen we dan ook uit de voeten met kleine(re) visjes...?



Download from
Dreamstime.com
This watermarked comp image is for previewing purposes only.

4821804
Dongyinchai | Dreamstime.com

Wat is er eigenlijk aan de hand?

Twee grote maatschappelijke kwesties:

- 1) Demografische ontwikkelingen
- 2) Toegenomen complexiteit van arbeid

Hierdoor wordt het thema van *duurzame inzetbaarheid* van werknemers steeds belangrijker.

Veranderingen in Arbeid

Arbeid is veel complexer geworden door:

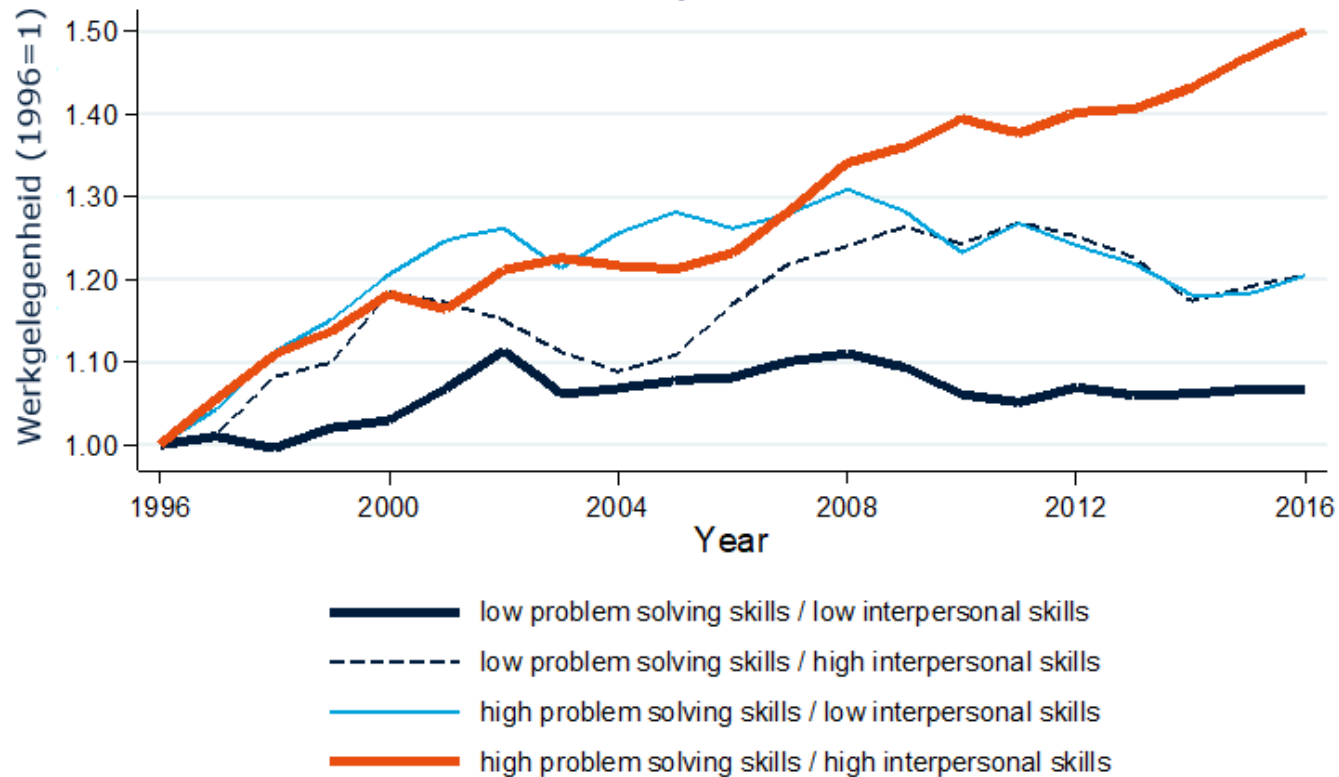
- Veranderingen in de economie (soort werk)
- Gebruik van Technologie
- Management technieken/stijlen

Implicaties

- Arbeidsprestaties zijn anders
- Andere competenties gevraagd
- Langere werkdagen (beschikbaarheid)
- Werk vraagt meer aandacht
- Meer verantwoordelijkheid bij individu
- Werk heeft hoger tempo

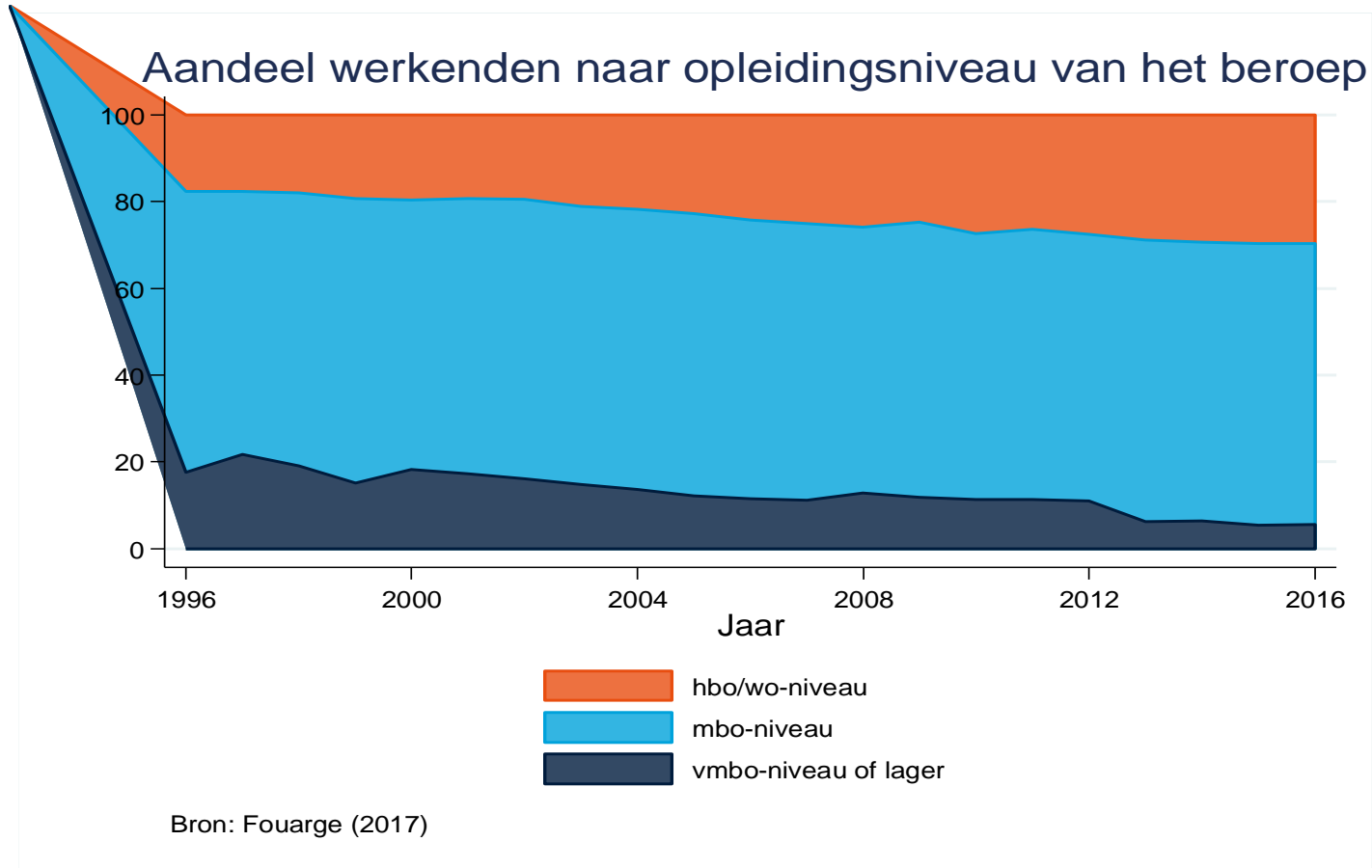
Gevolgen voor de arbeidsmarkt:

Groei van de werkgelegenheid in beroepen, probleemoplossend vermogen en interpersoonlijke vaardigheden



Source: Fouarge (2017)

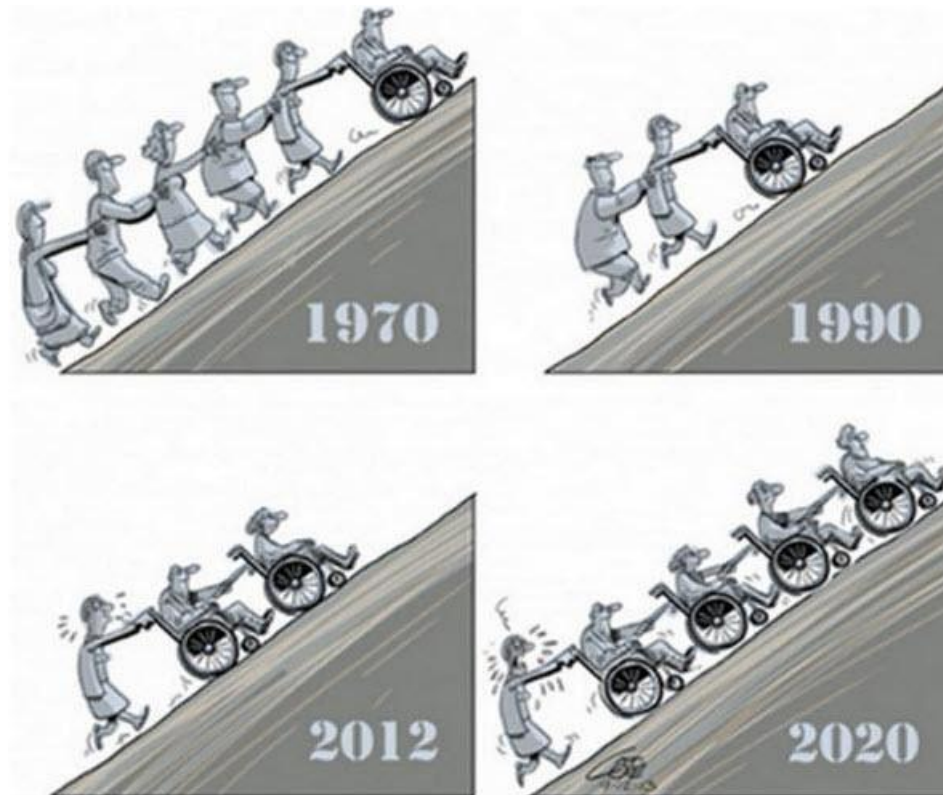
Gevolgen voor de arbeidsmarkt:





De drempel om toe te treden tot de arbeidsmarkt is verhoogd. Gevolg: meer mensen hebben 'afstand tot de arbeidsmarkt'

Terwijl demografische ontwikkelingen aangeven.....



Conclusie: werk is vaak te moeilijk, te zwaar...

- Werk stelt te hoge eisen, vooral cognitief, sociaal en emotionele eisen
- Dat zijn precies de aspecten waarop veel mensen met 'afstand tot de arbeidsmarkt' tekort schieten
- Bedreigen de duurzame inzetbaarheid

Programma **4Limburg** is samenwerking tussen Provincie Limburg en Universiteit Maastricht

- is bedoeld om organisaties, gemeenten, burgers te helpen bij meer, en betere (arbeids)participatie.
- Richt zich onder meer op *Inclusie* en *Duurzame Inzetbaarheid* van personeel.

Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers wordt bepaald door:

- Gezondheid van medewerkers (weinig beïnvloedbaar door werkgevers)
- Kennis en kunde nodig voor het werk (nu, maar ook straks)
- Context waarin wordt gewerkt (lees de organisatie – sterk beïnvloedbaar door werkgevers)

Een inclusieve organisatie:

Een organisatie die een grote verscheidenheid aan mensen kan opnemen en duurzaam behouden: met name ook mensen met een verscheidenheid aan capaciteiten/talenten.

4LIMBURG kan helpen...

bij genoemde HR problemen:

- bevorderen van *Duurzame Inzetbaarheid* van personeel, en
- *Inclusiviteit van de organisatie* (omvat ook inzet van 'kleinere visjes')

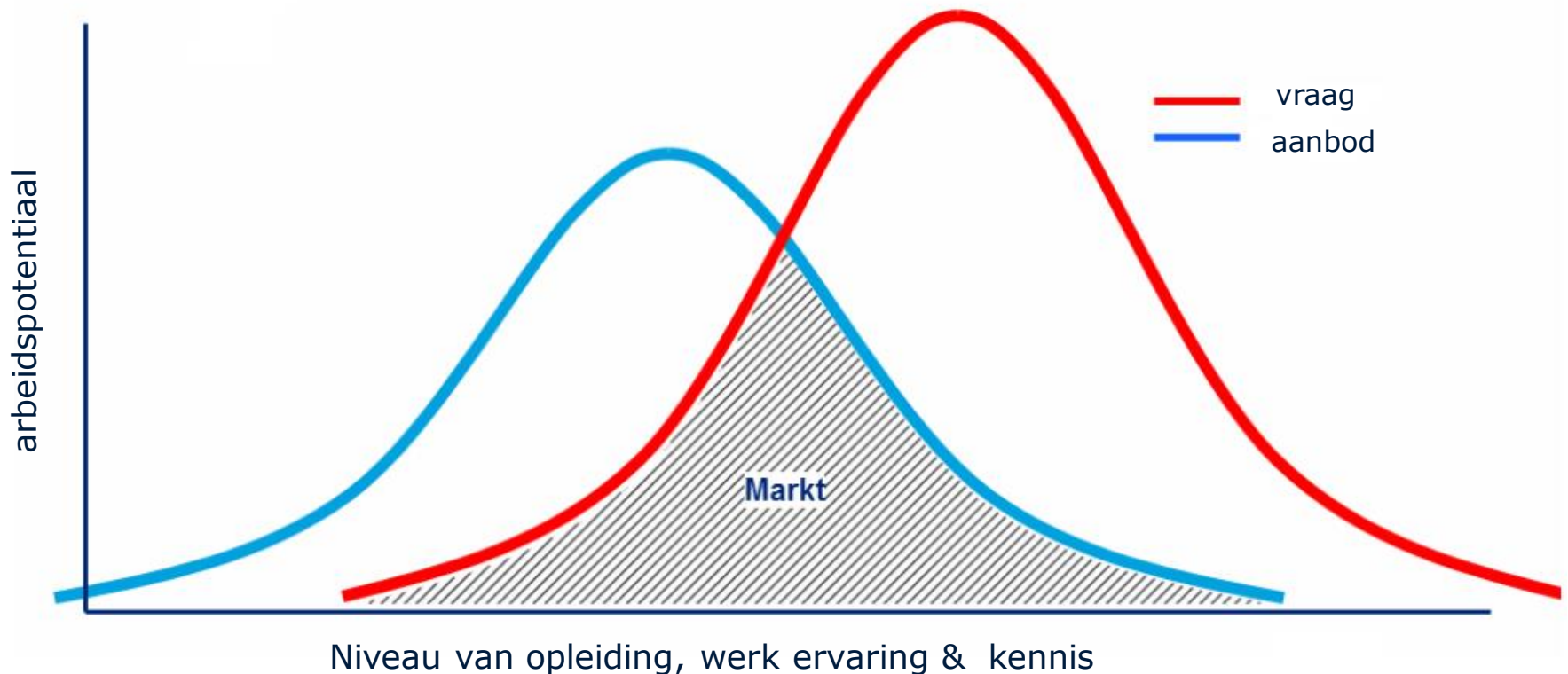
Problematiek hangt samen:

De organisatie van werk is de bepalende factor:

- Door interne herverdeling van werk kunnen mensen de dingen doen waar ze goed in zijn, en kunnen ook 'kleinere visjes' worden ingezet (taakdifferentiatie).
- Dat kan HR problemen helpen oplossen: minder werkdruk voor zittend personeel, en efficiënter gebruik van talent.

Toenemende misfit in de arbeidsmarkt

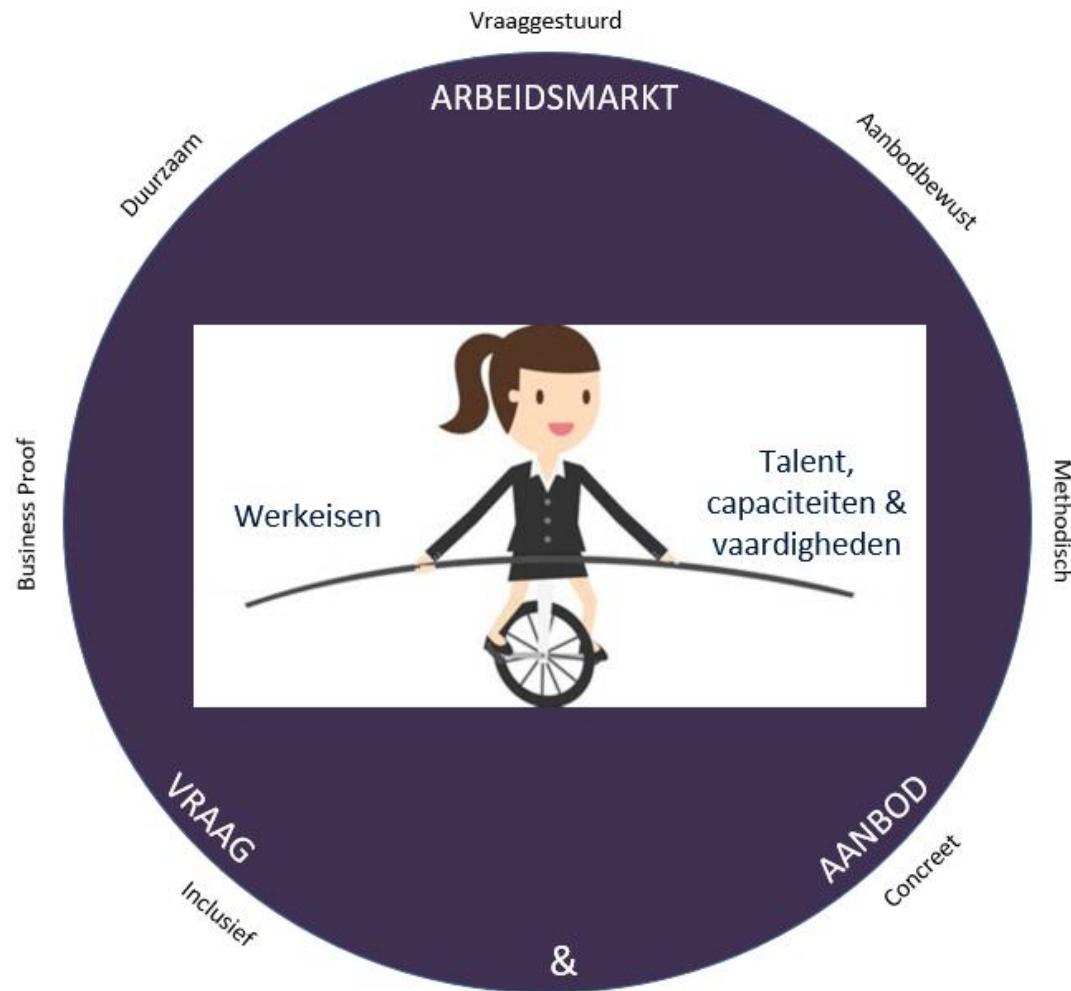
Terwijl hoger opgeleiden 20-30% van hun tijd besteden aan werk onder hun competentie niveau...



Vaststellen en advisering HR problemen:

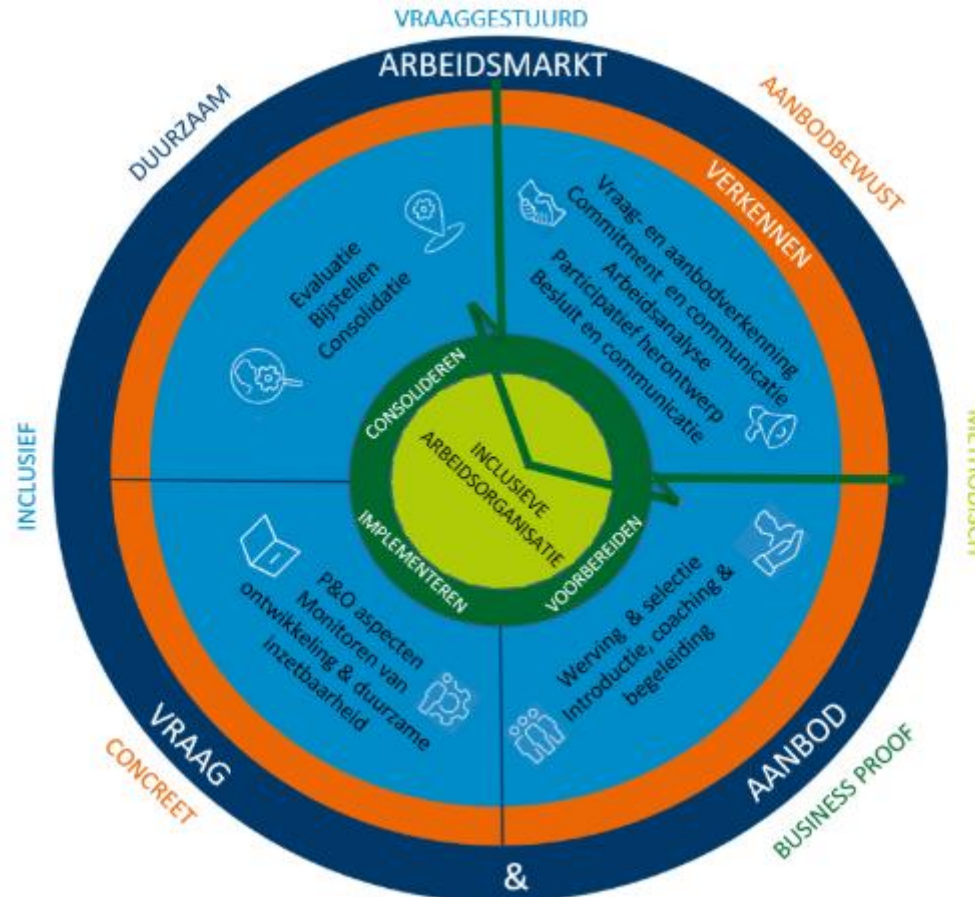
- Beoordelen duurzame inzetbaarheid van personeel, op individueel en organisatieniveau
- Advisering m.b.t. inclusieve & innovatieve oplossingen
- Inzichtelijk maken van capaciteiten en ontwikkelingsmogelijkheden van mensen met achterstand arbeidsmarkt (i.s.m. 'Door Inzicht aan de Slag')

Inclusief Herontwerp van werk (IHW 2.0) een oplossing voor Personeelsvraagstukken



Model IHW 2.0

Een vraag-gestuurde benadering voor een duurzame en inclusieve arbeidsorganisatie





<http://www.inclusievearbeidsorganisatie.org>

<https://www.4-limburg.nl>