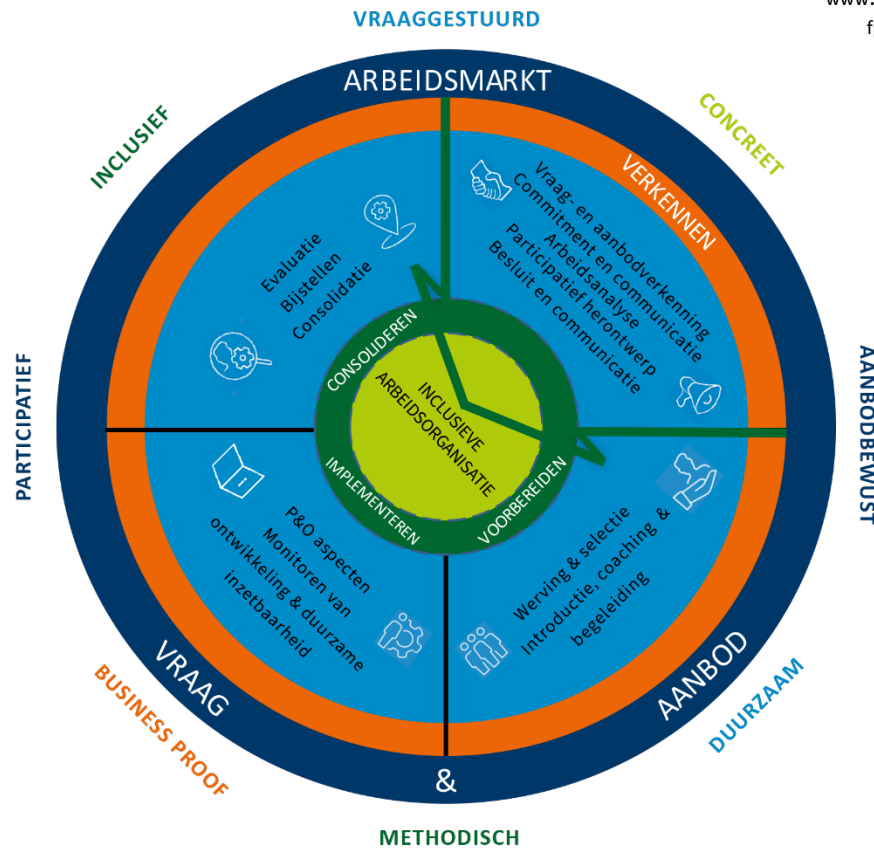


# Inclusief Herontwerp van Werk 2.0

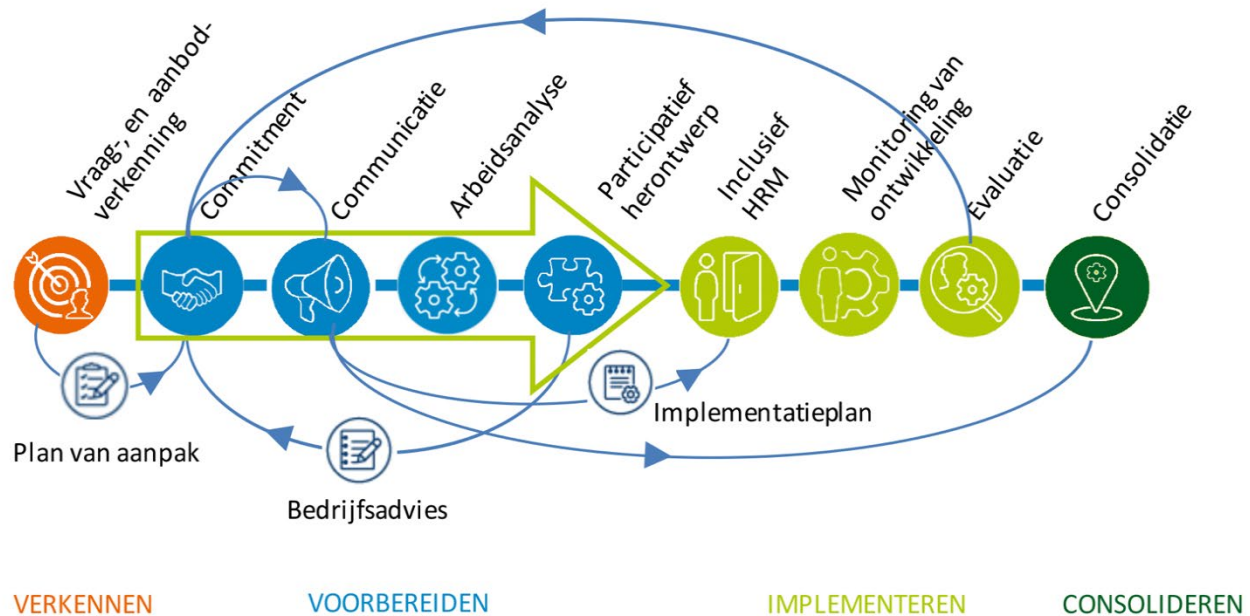


Inclusief Herontwerp van Werk (IHW) 2.0 is ontwikkeld door het CIAO van de Universiteit Maastricht ten behoeve van een inclusieve organisatie; dat is een organisatie waar de diversiteit aan talent van werkenden en werkzoekenden tot ontplooiing kan komen. IHW is een vraaggestuurde en methodische benadering voor het anders inrichten van werk. De arbeidsorganisatie staat centraal, gepositioneerd op de arbeidsmarkt, waarin vraag en aanbod fluctueren over tijd. De strategie is bedoeld om vraag en aanbod van personeel goed op elkaar te kunnen blijven afstemmen en kan ingezet worden wanneer bijvoorbeeld traditionele oplossingen (zoals reguliere vacaturevulling) niet of onvoldoende soelaas bieden.

## Speerpunten model IHW 2.0:

- Vraaggestuurd → aansluitend bij de behoefte/vraag van de werkgever;
- Aanbodbewust → bewust van beschikbaarheid type werkzoekenden in regio;
- Methodisch: → doelgericht, systematisch en procesmatig;
- Business proof → de moeite van de investering in geld, middelen en mankracht waard;
- Concreet → helder over het wat, wie, waar, waarom, wanneer en hoe;
- Inclusief → voor werkenden en werkzoekenden, niet exclusief voor een doelgroep Banenafpraak of Participatiewet;
- Duurzaam → gericht op duurzame inclusie van werkenden en werkzoekenden.

## Proces van toepassing van IHW 2.0 in de praktijk



### VERKENNEN



#### Vraag- en aanbodverkenning

Verkenning om de behoeften en knelpunten van de werkgever op personeelsgebied in kaart te brengen en te bepalen of een andere organisatie van het werk een oplossing kan bieden voor het personeelsvraagstuk. Dit wordt afgezet tegen het regionaal aanbod van werkzoekenden.



#### Plan van aanpak

Indien inclusief organiseren nieuwe perspectieven kan bieden, wordt een plan van aanpak opgesteld: welk probleem moet worden opgelost met de herverdeling van werk en waar, wanneer en hoe wordt de arbeidsanalyse uitgevoerd?

### VOORBEREIDEN



#### Commitment uitvoering arbeidsanalyse

Het management van de organisatie committeert zich aan het plan van aanpak voor de uitvoering van een arbeidsanalyse.



#### Communicatie uitvoering arbeidsanalyse

Communicatie is cruciaal voor het creëren van draagvlak bij de medewerkers. Wat is het doel van de arbeidsanalyse, wat betekent het voor hen?



#### Arbeidsanalyse

De werkprocessen worden op basis van bedrijfsdocumenten, observaties en interviews geanalyseerd. Tevens worden alle voorkomende taken en de daarvoor vereiste kennis en vaardigheden in kaart gebracht, alsmede de wensen, behoeften en knelpunten van het zittend personeel en de ideeën over oplossingen die zij zien.



### **Participatief herontwerp**

De resultaten van de arbeidsanalyse worden vertaald naar voorstellen voor herontwerp van werk. Hierbij worden de mogelijkheden voor een herverdeling van werk met de medewerkers verkend om de vraag van de organisatie optimaal te beantwoorden. De kwaliteit van werk voor zowel de nieuwe als de zittende medewerkers en de kwaliteit van dienstverlening worden in het herontwerp gewaarborgd.



### **Bedrijfsadvies**

De arbeidsanalyse en het participatief herontwerp van werk resulteren in een bedrijfsadvies. Dit geeft aan welke werkverdeling een oplossing biedt voor het personeelsvraagstuk van de organisatie, wat de toegevoegde waarde is en wat randvoorwaarden zijn voor implementatie.



### **Commitment implementatie**

Het management besluit op basis van het bedrijfsadvies òf en welk scenario wordt geïmplementeerd, zich te committeren aan de voorwaarden voor implementatie en de implementatie te faciliteren.



### **Communicatie implementatie**

De organisatie informeert de medewerkers over het doel, de meerwaarde, de verwachte gevolgen van de herverdeling van werk en de verwachtingen ten aanzien van de mogelijke integratie van nieuwe medewerkers.



### **Implementatieplan**

Het implementatieplan geeft inzicht in wat er van wie, hoe, waar, waarom en wanneer verwacht wordt. Er wordt concreet advies gegeven over de acties die in de implementatie- en de consolidatiefase ondernomen moeten worden om een duurzame inclusieve arbeidsorganisatie te kunnen realiseren.

## IMPLEMENTEREN



### **Inclusief HRM**

Een inclusief HRM-beleid is voorwaardenscheppend voor de inclusie en het behoud van nieuwe en zittende werknemers met een diversiteit aan capaciteiten en talenten.



### **Werving & selectie**

Een inclusieve arbeidsorganisatie stelt haar "standaard" vacatures en de vacatures die ontstaan zijn door een herverdeling van werk open voor de diversiteit aan werkzoekenden.



### **Coachen en begeleiden**

Iedere nieuwe medewerker én elke organisatie is gebaat bij een goed inwerkprogramma. Wanneer mensen met een beperkte werkervaring, geïncludeerd worden, vraagt dit om een gericht inwerkprogramma. Specifieke (groeps)-leer-werkprogramma's kunnen hiervoor ingezet worden om de duurzaamheid van de inclusie te vergroten.



### **P&O aspecten**

De arbeidsvoorwaardelijke aspecten worden vastgesteld, zoals het type arbeidsovereenkomst en het salaris. Voor de doelgroep Banenafpraak zijn diverse stimuleringsregelingen van kracht.



### **Monitoren ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid**

Voor alle medewerkers geldt dat de fit tussen persoon en werk geen statisch gegeven is. Zowel het werk als de medewerkers veranderen over tijd. Het voeren van periodieke evaluatiegesprekken en monitoring van de 'persoon-werk fit' zijn derhalve gewenst.



### **Evaluatie en monitoring**

Als de inclusieve organisatie een feit is, is het van belang het veranderingsproces te evalueren met allen die betrokken zijn bij de veranderingen. Veranderingen kunnen, indien nodig, bijgesteld worden en worden vertaald naar regulier beleid.

## CONSOLIDEREN



### **Consolidatie**

De laatste stap in het proces is het bestendigen van de nieuwe werkverdeling. Ook kan het een moment zijn voor verkenning van uitbreiding van inclusief werken binnen andere organisatieonderdelen.