

Verslag van de middagworkshops van de Werkconferentie Inclusief Ondernemen! Hoe? Zo!

Verduurzamen van Participatiebanen, Jan Bommel



Jan maakt aan het begin van zijn presentatie een afspraak met het publiek. “Als je een vraag hebt moet je die stellen en niet je hand opsteken, want die zie ik niet.” Hij is vanaf zijn vijftiende slechtziend (5%) en heeft als motto ‘Durf te leven, neem je eigen toekomst in handen!’ En dat doet hij. Hij heeft een eigen bedrijf (Visus op werk), leest met zijn handen (braille regel op laptop) en is een fanatiek schaatser. Goed dat hij de afspraak maakt, want je merkt niet aan hem dat hij een visuele beperking heeft.

In zijn bedrijf zet Jan zijn talenten in om organisaties te adviseren hoe ze mensen met een beperking in kunnen zetten. Hij daagt ze uit om te komen tot een structurele, duurzame aanpak. Niet omdat het moet, maar omdat ze het willen. Hij zet de stappen in zijn aanpak helder uiteen. Het advies is om te beginnen met een pilot. Door trial & error leer je veel en zijn tip is om vooral ook te leren van de ervaringen van mensen met een beperking die al werken in de organisatie. Zo doe je ervaring op en kun je vervolgens via een project uiteindelijk tot een structurele aanpak komen.

Om daarin te slagen helpt het om een community te starten met ambassadeurs zodat er meer mensen in de organisatie warm worden om bij te dragen aan een duurzame aanpak. Ga altijd uit van maatwerk, richt je primair op de talenten van iemand en kijk goed op welke aspecten van de functie iemands beperkingen invloed hebben.

Een uur is eigenlijk tekort om alles aan bod te laten komen. Maar ik ben overtuigd dat met zijn degelijke aanpak duurzame participatiebanen geen utopie zijn! Laten we ervoor gaan!

Verslag van workshop van de Werkconferentie Inclusief Ondernemen! Hoe? Zo! (13 april 2017)

Jobcreation in de praktijk, Harry Koot en Peter Don



‘We gaan aan de slag om zelf te ervaren wat Job Creation, Job Carving, eigenlijk is en hoe het werkt. Harry blijkt te werken bij Ons Tweede Thuis (OTT) en vertelt dat hij betrokken was bij het filmpje van Joke die de was doet op een afdeling van OTT. Uit de functie Huishoudelijk medewerker zijn de taken gehaald die Joke aankan en dat is nu haar werk. Op het filmpje is te zien met hoeveel plezier ze het doet. En daar gaat het uiteindelijk om. Uitgaan van wat iemand kan, kijken of er taken in een of meerdere functies zitten die een ander aankan, zo creëer je een structurele nieuwe functie die veelal uit het reguliere budget betaald kan worden. En dat die (nog) niet voorkomt in de profielen van het functiehuis is een gegeven, aldus Harry. Peter voegt er aan toe dat het zoeken is naar een win-win situatie. Hij geeft als voorbeeld de functie van monteur kopieerapparaten. Die hadden naast het repareren ook als taak het vervangen van toners. Deze taken zijn inmiddels gesplitst en onderdeel van 2 banen. Het resultaat is dat de toner veel sneller vervangen wordt dan voorheen.

Na de inleiding gaan we zelf aan de slag. We krijgen een omschrijving van de competenties van een medewerker waarvoor we een functie moeten creëren. En we krijgen functieomschrijvingen van bestaande functies. We gaan op zoek naar taken in die functieomschrijvingen die 'onze' medewerker aan kan. Het blijkt nodig om die te halen uit 4 verschillende functiebeschrijvingen. En met de kennis van de praktijk in mijn groep weten we uiteindelijk een nieuwe functie te creëren die 'onze' medewerker aan kan. En die ook de functiehouders van de bestaande functies ontlast van taken die nodig zijn maar waar zij vaak niet aan toe komen. Een echte win-win situatie.