



Maastricht University

*Leading
in Learning!*

Inclusieve Arbeidsorganisaties

F.R.H. Zijlstra



Wat is een inclusieve organisatie?

Waarom is dat nodig?

Hoe te bereiken?

Een Inclusieve Arbeidsorganisatie kan (ook) de doelgroep uit de Participatiewet opnemen

Definitie:

Mensen die niet, of onvoldoende, gekwalificeerd zijn om zelfstandig een positie op de reguliere arbeidsmarkt te verwerven en te behouden (Van Ruitenbeek et al. 2013).

Het gaat om mensen die een lager opleidingsniveau hebben dan de algemeen geldende startkwalificatie van de Nederlandse arbeidsmarkt (diploma havo, vwo of MBO-2 niveau) en mensen met fysieke of mentale beperkingen.

Gevarieerde doelgroep

- Zeer diverse groep mensen met een beperking die zeer divers kan zijn (fysiek, mentaal, psychisch);
- Een grote groep kampt met beperkte sociale, communicatieve, cognitieve problemen zoals concentratie- en geheugen en problemen met stimuluscontrole;
- Hebben veelal een beperkt opleidingsniveau al dan niet als gevolg van verstandelijke beperkingen;
- Hebben weinig of geen werkervaring waardoor zij tekort schieten in basale werknemersvaardigheden;
- Hoewel de primaire oorzaak van de afstand tot de arbeidsmarkt varieert, veroorzaakt langdurige werkloosheid veelal depressie, angst, psychosomatische klachten, reductie welzijn en gevoel van eigenwaarde.

Veelal ONZICHTBARE problemen; risico op overschatting/overvraging

- De kenmerken zijn vaak onzichtbaar, hierdoor kunnen ze in het werk regelmatig overschat en overvraagd worden.
- Voor veel mensen uit de doelgroep levert dat stress op, die veelal een negatief effect heeft op het functioneren.

Het probleem: Arbeid is te complex

Arbeid is sterk veranderd door:

- Veranderde economie
- Gebruik technologie
- Bedrijfskundige technieken

Oplossing: Aanpassen v/h werk aan de mogelijkheden

Verschillende vormen:

- Job carving (individueel)
- Detachering (groepsgewijs)
- Herontwerpen van Werk (organisatie)
(eventueel samen met IPS)

Onderliggende principe: Aanpassing v/d organisatie

- Andere organisatie v/h werk
- Collega's, leidinggeven, werving & selectie
- Organisationsklimaat (Inclusief klimaat)
- Kortom: reguliere HRM aspecten.

Voorbeelden:

- Dorel en Atlantgroep Helmond
- <https://www.youtube.com/watch?v=WEvAua5LKl0>
- MC Slotervaart
- <https://www.youtube.com/watch?v=mz1fQWsy4Lc>

Aanpassen v/d Organisatie

Niet eenvoudig, specialistische kennis is vereist, daarom:

Expertise Centrum



Om organisaties en professionals te ondersteunen bij het realiseren van de doelstelling van de Participatiewet.

Expertise Centrum



- Onderzoek en ontwikkeling
- Advisering en eventueel hulp
- Opleiding en training

Verdere ontwikkelingen

- Vaststellen van de arbeidsmogelijkheden van mensen;
- Aandacht voor begeleiding: naar werk; op het werk, en aan het werk blijven.
- Sociale innovatie – koppelen aan Jeugdproblematiek, schooluitval.
- Duurzame Inzetbaarheid van mensen

Om over na te denken:

Welke rol speelt arbeid in ons leven,

En hoe willen we dat verder vormgeven?