

# Een nieuwe kijk op werk met BIA



Heeft u moeite met het vinden van personeel, heeft u te maken met hoge werkdruk, ziekteverzuim of verloop. Dan zou een BIA uitkomst kunnen bieden. Een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) kan u helpen bij het oplossen van personele vraagstukken. Een analist van UWW brengt aan de hand van interviews en observaties de werkprocessen en daaraan gekoppelde werkzaamheden op taakniveau in kaart. Op basis daarvan krijgt u een advies over hoe deze anders ingericht kunnen worden. De vraag van uw organisatie staat daarbij centraal. Dit advies is kosteloos en vrijblijvend.

## Hoe werkt een BIA?

De analist van UWW komt bij uw organisatie langs voor een intake. Samen stellen jullie de vraag vast en maken jullie afspraken over de duur, inhoud en scope van het onderzoek. De analist houdt interviews met uw medewerkers en brengt in kaart hoe de huidige situatie is rond werkprocessen, taken, belastbaarheid en wensen.

De analist verkent samen met de betrokken medewerkers hoe werk anders georganiseerd kan worden. Complexe en eenvoudige taken kunnen vaak worden gesplitst, waardoor er meer ruimte ontstaat voor het zittend personeel. Zo ontstaan er nieuwe werkzaamheden voor nieuw talent. Het resultaat is een advies op maat, waarin scenario's worden

beschreven die een bijdrage leveren aan de oplossing van het personeelsvraagstuk van uw organisatie. De adviseur werkgeversdienstverlening van UWW kan u helpen met de werving van personeel en bemiddeling, financiële regelingen en ondersteuning in de vorm van jobcoaching.

## Wat kan een BIA opleveren voor uw bedrijf?

- Oplossingen voor knelpunten als:
  - Hoge werkdruk
  - Personeelstekort
  - Oplopend ziekteverzuim
- Door uw organisatie/werkprocessen inclusief te organiseren kan er passend en duurzaam werk ontstaan voor het huidige aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt.
- U krijgt inzicht hoe u bestaand personeel efficiënter en duurzamer kan inzetten.
- Dit kan bijdragen aan uw MVO-doelstellingen.
- Een bijdrage aan een toekomstbestendige organisatie.

## Meer weten?

Wilt u meer weten over BIA of heeft u interesse in het laten uitvoeren van een Bedrijfsadvies inclusieve Arbeidsorganisatie? Neem dan contact op met het Werkgeversservicepunt bij u in de regio.



### STAP 1

#### Oriëntatie en beeldvorming

Samen met een analist van UWW bepaalt u de exacte onderzoeksvraag aan de hand van uw personeelsvraagstuk. Is er voldoende commitment en draagvlak voor een onderzoek? Wat is de scope en de tijdsduur? En wat wordt er van u als werkgever verwacht? Dit alles wordt vastgelegd in een dienstverleningsadvies.



### STAP 2

#### Verkenning en analyse

De analist van UWW voert het onderzoek uit aan de hand van interviews en observaties op de werkvloer en krijgt hierdoor inzicht in taken, wensen en processen.



### STAP 3

#### Participatief herontwerp

De bevindingen worden aan u en de betrokken werknemers teruggekoppeld en in samenspraak wordt verkend hoe, en onder welke voorwaarden, het werk anders georganiseerd kan worden.



### STAP 4

#### Advies

In een bedrijfsadvies wordt stapsgewijs weergegeven hoe u invulling kunt geven aan de bevindingen en aanbevelingen van de analist. De regionale adviseur werkgeversdienstverlening van UWW kan hier verder ondersteuning in bieden.

# BIA bracht bij Plano Plastics meer rust op de werkvloer

Eigenaar/directeur Michiel van Rijsingen van Plano Plastics in Veldhoven wil een inclusief bedrijf leiden. Mede dankzij een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) van UWV weet Michiel hoe hij ook zijn medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt optimaal kan laten functioneren. Een betere aansturing bracht rust op de werkvloer: 'Mensen zitten beter in hun vel.'

Michiel: 'Plano Plastics doet alles op het gebied van kunststof plaatmateriaal, vanaf het distributiecentrum tot het buigen, zagen, printen, lijmen, frezen en laseren. We leveren bovendien gevel- en viltmaterialen. We hebben zo'n zeventig medewerkers in dienst. In deze krappe arbeidsmarkt proberen we op creatieve wijze toch onze vacatures in te vullen. Als werkgever is in beweging blijven de enige optie. Zo hebben we een eigen wervingswebsite, werkenbijPlanoPlastics.nl.'



Michiel van Rijsingen

## Banenafpraak

'We merkten dat er op de werkvloer behoefte was aan hulp bij het begeleiden en aansturen van onze werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Toen UWV het idee voor een BIA opperde, leek het ons wel wat, we wilden graag weten hoe we deze medewerkers zo effectief mogelijk in kunnen zetten en wat er nog meer voor nodig is. Ook wilden we weten of bepaalde functies zoals die van zager en frezer geschikt zijn voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En zo ja, welke randvoorwaarden zijn dan nodig?'

## Analisten van UWV

'Na een eerste bijeenkomst hier op het bedrijf, spraken analisten van UWV deze zomer met leidinggevenden, prettig, open en transparant, ze namen iedereen serieus. Daarna kwam het rapport met conclusies en adviezen. Al kenden we de knelpunten wel, ik vond het fijn en handig om ze helder op een rijtje te hebben. We konden er puntsgewijs mee aan de slag. Toen de onderzoekers langskwamen voor een evaluatie, waren we al met de eerste verbeteringen bezig.'

## Begeleiding op de werkvloer

'De rode lijn in het rapport was duidelijk: er was behoefte aan meer overzicht, helderheid en rust binnen de organisatie. Om het aansturen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren, lieten we leidinggevenden een HARRIE-training\* volgen. Ook een verbetering van de planning en extra mensen om de werkdruk te verlichten hielpen. De functies van zager en frezer bleken bovendien inderdaad geschikt voor personen met afstand tot de arbeidsmarkt, die zijn inmiddels met hulp van UWV aan het werk en dat gaat heel goed.'

## Een goede mix

'We sluiten niemand uit in het wervingsproces, ook ouderen, vluchtelingen en mensen met een lager opleidingsniveau zijn welkom. We vinden het wel belangrijk een goede mix van mensen in huis te hebben. Binnen de groep werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zien we nog wel het grootste verloop. Dat hopen we op den duur te verminderen door nog beter te kijken of sollicitanten hier passen en de expertise die is opgedaan in de HARRIE-trainingen. Al met al vonden we dit BIA-traject nuttig, ik kan het andere bedrijven zeker aanraden. De sfeer is nog een stuk rustiger geworden, mensen zitten beter in hun vel. Het is niet zaligmakend maar geeft je een steuntje in de rug. Doordat medewerkers erbij worden betrokken laat je als werkgever bovendien zien dat je het onderzoek serieus neemt. Iedereen denkt mee, alles blijft hierdoor in beweging.'

*\*De Harrie training is ontwikkeld door CNV jongeren voor medewerkers met een begeleidende functie en kan aangeboden worden door WSP/UWV.*

# 'BIA van UWV levert tijdwinst op en sociale meerwaarde voor onze organisatie'

Het vinden van nieuwe werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt verliep te moeizaam, vond de gemeente Ede. Een Bedrijfsanalyse Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) van UWV bracht uitkomst, vertellen Yvonne Los, adviseur Inclusie en Jacco Schotsman, adviseur Invordering. Jacco: 'Iedereen verdient een passende werkplek waar hij of zij kan opbloeien.'

De gemeente Ede profileert zich graag als inclusieve gemeente. Een mooie werkplek bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: graag! Maar dat gaat volgens Yvonne niet snel genoeg. 'Deze werknemers werken nu voornamelijk in de groenvoorziening. Werkplekken op kantoor invullen blijkt lastiger.' Jacco vult aan: 'Veel functies zijn moeilijk af te bakenen. Ze zijn veelomvattend en misschien lastig te overzien voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.'

## Werk anders organiseren

Yvonne benaderde het Werkgeversservicepunt voor een Bedrijfsanalyse Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) van UWV. In zo'n traject, zo wist ze, wordt door analisten onderzocht of taken en processen anders georganiseerd kunnen worden, bijvoorbeeld door bepaalde klussen weg te halen bij medewerkers. Met deze taken kan mogelijk een nieuwe functie worden gecreëerd waarvoor minder specifieke eisen gelden. Daarbij creëert het meer tijd en ruimte voor het zittend personeel. UWV biedt indien nodig begeleiding en ondersteuning bij het vinden van personeel voor die nieuwe plek.

## Analisten brachten taakverdeling in kaart

Yvonne stemde in met een pilot op de afdeling Belastingen. Yvonne: 'De analisten brachten na gesprekken met medewerkers de precieze taakverdeling keurig en zeer gedetailleerd in kaart. We zeiden meteen: dat is sowieso al nuttig! Daarna werd in overleg bepaald welke taken opgeknipt zouden kunnen worden. Zeker bij een hoge werkdruk kan het immers efficiënter zijn om bepaalde werkzaamheden uit te besteden aan niet-gespecialiseerd personeel.'

## Nieuwe functie gecreëerd

Jacco: 'We zijn een gegevensverwerkingsafdeling, dus er zijn genoeg taken die we kunnen opsplitsen. Werk waar we zelf amper aan toe komen, maar wel moet gebeuren. Zo hebben we met hulp van de rapportage een nieuwe, ondersteunende functie gecreëerd.'

Yvonne vertelt dat het Werkgeversservicepunt ook al snel met een geschikte kandidaat voor deze functie kwam. Het kennismakingsgesprek was positief, nieuwe collega Mirthe kreeg in september haar contract. Zij houdt zich bezig met belangrijke klussen die in de waan van de dag toch weleens blijven liggen, zoals administratieve controle van recreatieobjecten voor de forensenbelasting of van woningen voor de WOZ. Jacco: 'Een win-winsituatie: de afdeling wordt ontlast en Mirthe krijgt een mooie kans.'



## Jobcoach

Als begeleider en aanspreekpunt heeft Jacco iedere drie weken overleg met haar jobcoach, wekelijks spreekt hij met Mirthe zaken door. Als collega's werk voor haar hebben, moeten ze bovendien eerst bij hem aankloppen. 'Zo voorkomen we dat ze wordt overvraagd. Ik zei tegen Mirthe: het grootste compliment dat ik je kan geven is dat collega's je niet zien als iemand die via een speciaal padje binnenkwam.'

Yvonne: 'Dit staat of valt met een goede begeleiding. Iedere werknemer met een arbeidsbeperking moet eigenlijk een Jacco hebben. We bieden onze medewerkers die dat willen een training aan voor meer expertise op het gebied van begeleiding.'

## BIA geeft sociale meerwaarde

De gemeente wil nu ook op andere afdelingen een BIA inzetten. Yvonne: 'Veel werkgevers zijn bezig met robotisering en digitalisering. Dan wordt al snel geroepen dat er geen functies over blijven voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Een BIA toont dat die ruimte er wel is. Het geeft inzicht.' Jacco: 'We raden dit elke gemeente aan. Het levert tijdwinst op en sociale meerwaarde. Iedereen verdient een volwaardige werkplek waar hij of zij kan opbloeien.'

# BIA-inzichten helpen Odion functies herverdelen en laten cliënten duurzaam groeien

Hoog ziekteverzuim, flinke werkdruk: ook zorgorganisatie Odion heeft last van de krapte. De Noord-Hollandse zorgverlener begeleidt mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking of niet-aangeboren hersenletsel op het gebied van wonen, werk en welzijn. Om te kijken hoe de werkdruk verminderd kon worden, stelde stafmedewerker Marie Louise van Hall samen met UWV-analist Jet Barendregt een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) op. Dit leverde op twee locaties meer inzicht en goede resultaten op: zorgbegeleiders hebben meer tijd voor echte zorgverlening, er ontstaat ruimte voor vacatures op andere functieniveaus en cliënten kunnen leren en zich ontwikkelen.

De BIA heeft het team van de woonlocatie De Boogaert in Castricum inmiddels al concrete resultaten opgeleverd. 'Het verzorgend personeel voerde veel taken uit die niet specifiek door mensen met een zorgachtergrond moeten worden gedaan', vertelt Marie Louise. 'Samen met het team zijn de verschillende taken gewogen en beoordeeld. Dit inzicht is meegenomen bij het beschrijven van de taken van de gastvrouw die inmiddels is aangenomen en nu ondersteunende taken uitvoert. Ook zetten we nu meer vacatures voor helpenden uit, waarmee we ook beter gebruikmaken van het aanbod en de kwaliteiten op de arbeidsmarkt.'

## Taken opknippen

Ook op de Odion-locatie Spaarbekkenkade, een grote woonlocatie in Purmerend, heeft de taakverdeling en invulling ook een belangrijke wijziging ondergaan. Al langer leefde de gedachte dat de invulling van het werk anders kan, vertelt Marie Louise. De BIA-uitkomsten bevestigden dit. 'We zagen op deze locatie mogelijkheden om facilitaire en logistieke taken op te knippen om die, onder begeleiding, door mensen zonder zorgachtergrond en deels door cliënten te kunnen laten uitvoeren in een leer- en ontwikkelsetting. De receptie op de locatie is een leer-ontwikkelplek binnen de dagbesteding die ook binnen deze locatie is gevestigd.'

## Wie heeft welke taken?

Door de BIA-interviews met medewerkers en teamleiders werden alle functies en taken helder. Zo bleek dat begeleiders vier tot vijf uur per dag bezig waren met de was. Marie Louise: 'Terwijl je liever ziet dat zij zorg verlenen en begeleiden. Vervolgens zijn we gaan kijken welke taken door een gastvrouw kunnen worden overgenomen of door cliënten, als onderdeel van hun scholing of begeleid werk.'

## Begeleide werkplekken

Inmiddels brengt haar collega Ellen van der Rijst de resultaten in praktijk. Ze werkt als persoonlijk begeleidster van de begeleide

werkplekken. Onder haar begeleiding voeren twee cliënten taken uit als wassen, drogen en was opvouwen. Ellen: 'Deze cliënten moeten relatief lang oefenen om zich simpele taken eigen te maken, maar ik zet daar graag op in, omdat ik zie dat ze ervan opbloeien. Een andere cliënt wordt bijvoorbeeld helemaal gelukkig van het dweilen van de gangen. Twee cliënten volgen nu een brancheopleiding assistent facilitair.'

Marie Louise: 'Je personeelsproblemen met cliënten oplossen, dat kan natuurlijk niet. Maar ze kunnen wel doorgroeien, je kunt hiermee een leerplek en perspectief bieden. Cliënten die voorheen bij ons op een dagbesteding zaten, krijgen nu een daginvulling met meer betekenis. Het brengt waardering, persoonlijke ontwikkeling, ze breiden hun netwerk uit. Het succes laat ze groeien. We bieden een mogelijkheid tot ontwikkeling en voor sommigen mogelijk in de toekomst een werkplek bij een andere organisatie.'



Marie Louise van Hall

## Steuntje in de rug

Ellen hoopt dat ze ook door het inzetten van jobcoaches meer werkplekken kan gaan bieden: 'Een werkdag kan ook een paar uurtjes zijn. Het idee dat we anders naar invulling van taken moeten kijken, leefde al; de uitkomsten van het onderzoek zijn een extra steuntje in de rug.'

## Draagvlak en commitment

Op beide locaties is de hoop dat er voor het huidige personeel meer ruimte en tijd ontstaat, wat een positief effect kan hebben op de werkdruk. Marie Louise is blij met het draagvlak en commitment in de organisatie: 'Collega's zien ook: het biedt ons kansen om meer mensen met verschillende achtergrond en expertise te laten instromen in de organisatie. Dat het team hieraan heeft bijgedragen geeft meerwaarde.'