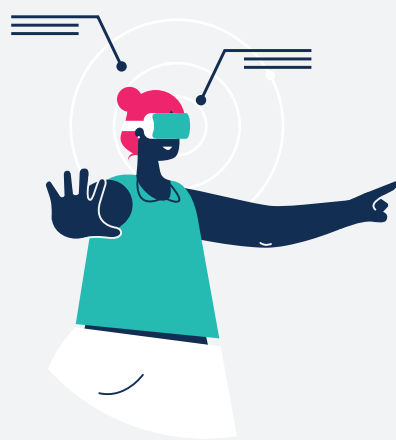


Baancreatiemethoden

Welke methodiek is interessant voor mij als **werkgever**?

Er zijn verschillende methoden om banen geschikt te maken. In de praktijk wordt het vormgeven van passende functies vaak gedaan door gespecialiseerde partijen: aanbieders van baancreatie. Aanbieders trekken hierin op met de werkgevers waar de functies worden vormgegeven. Op deze plaat laten we zien welke baancreatiemethoden er zijn, wat het beoogde doel is en welke betrokkenheid de toepassing vraagt van de werkgever. Bij toepassing van de methoden komen kosten zoals het inhuren van een adviseur (soms ook gratis), tijdsinvestering in het proces, eventueel in te zetten technologie, specifieke (extra) begeleiding, lagere productiviteit, uitvalpreventie en extra voorzieningen ten aanzien van werkplekken en vervoer*. Daarvoor bestaan subsidiemogelijkheden.



Technologie of ICT-toepassingen

Een manier om banen toegankelijk en geschikt te maken is door gebruik van technologie of ICT-toepassingen. Bijvoorbeeld door de toepassing van een 'Operator Support System' (OSS), via een aangepast kassasysteem of individuele technische hulpmiddelen als een cobot: een robot die met een mens samenwerkt.

Tijdsinvestering: *Hoog*

Doel: *Hoog aantal extra banen, passende baan voor specifieke kandidaat*



Functiecreatie, inclusief herontwerp (IHW) en teamcrafting

Bij deze methoden gaat het om het opnieuw indelen van taken van een groep bestaande functies in geschoolde taken en eenvoudiger taken. Met de eenvoudiger taken uit deze functies kunnen dan nieuwe functies gevormd worden die geschikt zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De zittende werknemers kunnen zich dan op de complexere taken concentreren.

Tijdsinvestering:

- IHW: *Hoog*
- Functiecreatie: *Medium tot hoog*
- Teamcrafting: *Laag*

Doel:

- IHW: *Hoog aantal (extra) banen, duurzame banen*
- Functiecreatie: *Hoog aantal (extra) banen, duurzame banen*
- Teamcrafting: *Een of beperkt aantal (extra) banen*



Jobcarving

Bij deze methode worden van een reguliere functie de voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt ongeschikte taken afgepeld totdat een toegankelijke functie voor een specifiek persoon ontstaat. Een collega, of meerdere collega's samen, nemen de afgepelde taken over die voor de nieuwe medewerker ongeschikt zijn.

Tijdsinvestering: *Laag*

Doel: *Een baan of een beperkt aantal (extra) banen, duurzame banen (voor geplaatste medewerker)*

Werkaanpassing

Bij deze methode gaat het om het aanpassen van het werk voor iemand die vanwege bijvoorbeeld ziekte is uitgevallen en weer aan het werk gaat, maar niet meer het reguliere werk kan uitvoeren.

Tijdsinvestering: *Laag tot medium*

Doel: *Een of beperkt aantal (extra) banen, hoog aantal (extra) banen*





Inclusief ontwerp

Bij deze methode worden al bij de start van de onderneming - of bij bedrijfsuitbreiding met bijvoorbeeld een nieuwe afdeling - toegankelijke functies ontworpen voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Deze methode wordt vaak toegepast door sociale ondernemingen.

Tijdsinvestering: *Medium tot hoog*

Doel: *Beperkt tot hoog aantal (extra) banen, duurzame banen*

* De mogelijkheden voor de toepassing van de baancreatiemethoden zijn zeer uiteenlopend. De plaat is een versimpeling van de werkelijkheid.