



Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie

Breng sociaal ondernemen in praktijk

Werkgevers
Servicepunt

Een beetje passen en meten

Als mensen met een arbeidsbeperking probleemloos in het arbeidsproces zouden passen, dan was er geen extra inspanning nodig. Maar iemand met een arbeidsbeperking een kans geven, vergt een beetje passen en meten. Soms gaat het om een simpele aanpassing, soms om een verandering die wat meer inspanning van u als werkgever vraagt. Maar daar kunnen we u bij helpen én u krijgt er een gemotiveerde werknemer voor terug.

Inclusieve arbeidsanalyse

Misschien dat in uw organisatie geen vacatures bestaan die geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Maar wat vaak wel kan, is dat bepaalde eenvoudige en routinematige werkzaamheden uit bestaande banen gelicht worden, die wél heel geschikt zijn. Misschien ook in uw organisatie! Om daar achter te komen, kunt u het WerkgeversServicepunt (WSP) vragen om een kosteloos Bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie. Het WSP zet hiervoor de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen in. Deze is ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit van Maastricht. In het tijdsbestek van 4 à 6 weken brengen we aan de hand van interviews en observaties uw werkprocessen in kaart.

Kosteloos en vrijblijvend

Een adviseur van het WSP brengt u graag in contact met kandidaten die passen bij de werkzaamheden die uit de analyse zijn gekomen.

Ook adviseert hij u over de regelingen en subsidies waar u als werkgever gebruik van kunt maken. Zowel de analyse als de dienstverlening van het WSP is voor u kosteloos, én vrijblijvend.

Interesse? Vragen?

Neem contact op met het WerkgeversServicepunt. De contactgegevens vindt u op werk.nl/werkgeversservicepunt of bel met UWV Telefoon Werkgevers 088 - 898 9295.

Marscha Ammerlaan, adviseur HRM bij woningcorporatie Portaal
Woningcorporatie Portaal was tot nu toe nog niet bewust bezig met het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, maar schakelde het WSP in om daar verandering in te brengen. 'We hebben in de gesprekken vooraf gemerkt dat we op een andere manier moeten denken', vertelt Marscha Ammerlaan, adviseur HRM bij Portaal. 'We dachten nog te veel vanuit de functie die we hadden, terwijl het in dit geval beter is om vanuit de kandidaat te denken: welke werkzaamheden zou bijvoorbeeld een Wajonger kunnen uitvoeren? Uit de analyse is gebleken welke taken bij ons wel geschikt zijn. Die vormen geen formele functie maar een takenpakket voor iemand met een arbeidsbeperking.' Uit de analyse bleek dat Portaal 20 tot 25 uur per week zo kon laten invullen. Inmiddels zijn voor dat werk twee Wajongers aangenomen.