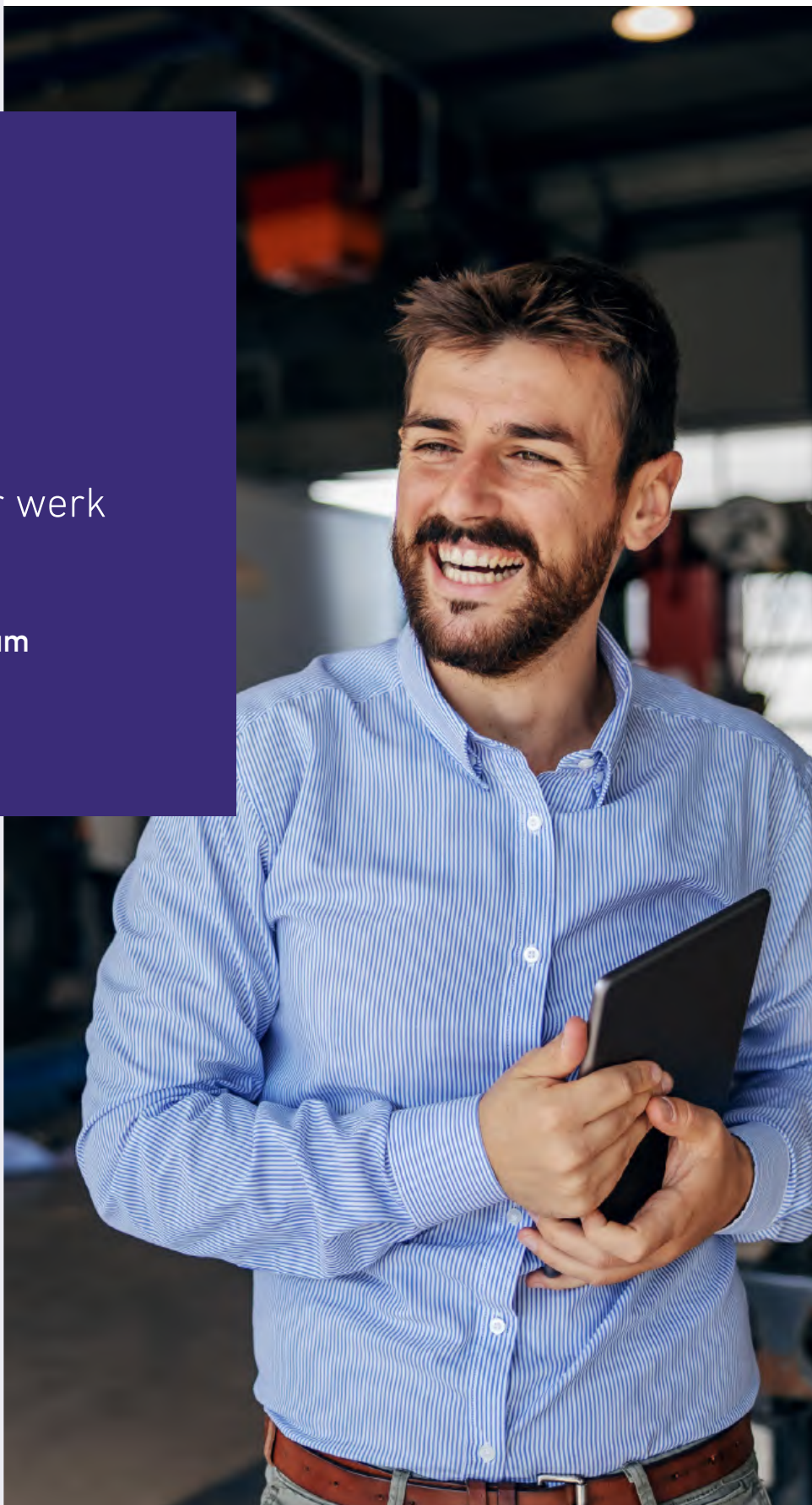


Jobcarving

Een oplossing voor je personeelstekort door werk slimmer in te delen

Een publicatie van Werkcentrum Noordoost-Brabant



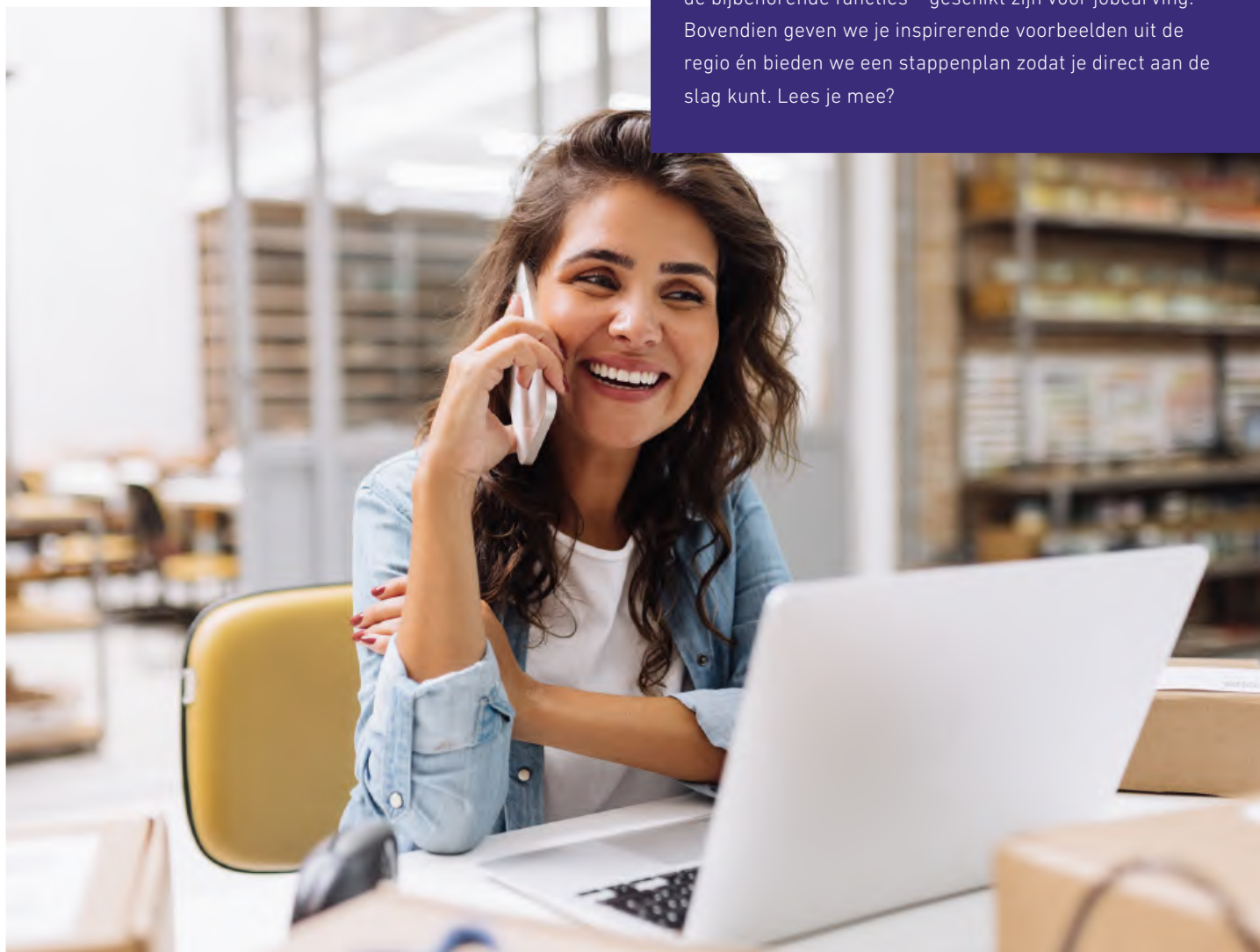
Inleiding

In Nederland zijn er bijna 1,9 miljoen mensen tussen de 15 en 75 jaar die te maken hebben met een arbeidsbeperking (CBS, 2023). Dat wil zeggen dat zij – om uiteenlopende redenen – moeite hebben met het vinden van werk. Veel van hen willen juist dolgraag werken, maar lopen tegen hindernissen aan. Ze missen bijvoorbeeld bepaalde vaardigheden of ervaren weinig flexibiliteit van werkgevers. Ook kunnen er psychologische barrières, zoals onzekerheid of angst, meespelen.

Binnen Werkcentrum Noordoost-Brabant streven wij naar het inclusiever maken van de arbeidsmarkt. In een inclusieve arbeidsmarkt kan iedereen duurzaam participeren, ook mensen met een arbeidsbeperking. Maar hoe krijgen we dat voor elkaar?

Er zijn natuurlijk meerdere wegen die naar Rome leiden, maar binnen dit whitepaper behandelen we 'jobcarving'. Jobcarving is een methode waarbij je taken van een bestaande functie afsplitst en zo een nieuwe functie creëert. Met als uiteindelijk resultaat meer functies die geschikt zijn voor mensen met een afstand tot een arbeidsmarkt.

Dit whitepaper is geschikt voor HR-medewerkers, managers en ondernemers. We bieden concrete tips en handvaten om jobcarving binnen jouw organisatie toe te passen. We laten je zien hoe je kunt toetsen of jouw organisatie – en de bijbehorende functies – geschikt zijn voor jobcarving. Bovendien geven we je inspirerende voorbeelden uit de regio én bieden we een stappenplan zodat je direct aan de slag kunt. Lees je mee?



Inhoudsopgave

1. Wat is jobcarving?	4
1.1 Jobcarving; een definitie	4
1.2 Jobcarving versus jobcrafting	4
1.3 Hoe werkt jobcarving?	5
2. De voordelen van jobcarving	6
2.1 Meer ruimte voor specialisatie	6
2.2 Hogere efficiëntie	6
2.3 Personeelstekort tegengaan	6
2.4 Meer motivatie en werkplezier	6
2.5 Financiële voordelen	7
2.6 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	7
2.6 Voldoen aan de Participatiewet	7
3. Inzetten jobcarving: voor welke doelgroepen is het geschikt?	8
4. Goede voorbeelden uit de praktijk	9
5. Stappenplan: aan de slag	10
Over Werkcentrum Noordoost-Brabant	11

1. Wat is jobcarving?



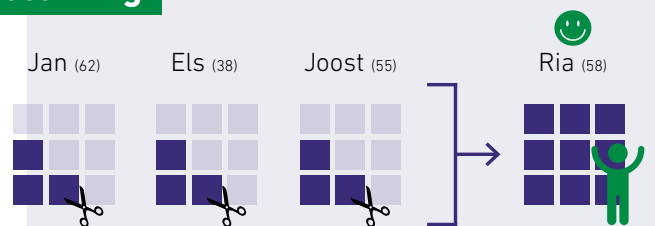
Jobcarving, een relatief nieuw begrip in HR-land. Maar hoe werkt het precies? Wat is ervoor nodig? En wat is het resultaat? We beginnen bij het begin.

1.1 Jobcarving: een definitie

Jobcarving betekent kortgezegd opnieuw indelen van bestaand werk. Je splitst één of meerdere functies op in kleinere en relatief eenvoudige taken. Je maakt inzichtelijk welke taken van specialistische aard zijn, en voor welke taken geen specifieke opleiding nodig is. Door deze laatstgenoemde taken samen te voegen, ontstaat een nieuwe functie. Eén die beter geschikt is voor mensen met 'een arbeidsbeperking'.

De specialistische taken kunnen dan juist weer worden uitgevoerd door specialisten, die daardoor nóg beter in staat zijn hun werk te doen en zich kunnen focussen op dat waar ze goed in zijn. Jobcarving gaat daarbij dus uit van het aanpassen van taken, of onderdelen van taken, die geen onderdeel zijn van de kern van de functie. Dat levert niet alleen medewerkers op die blijer zijn met hun werk, maar ook een hogere productiviteit.

Jobcarving



1.2 Jobcarving versus jobcrafting

Goed om te weten is dat jobcarving iets anders is dan jobcrafting. De twee termen zijn bijna identiek, maar hebben een klein verschil. Jobcarving zet de functie en de bestaande taken binnen deze functie centraal, terwijl bij jobcrafting de medewerker en de vaardigheden centraal staan. Kortgezegd: jobcarving neemt dus de functie als vertrekpunt, terwijl jobcrafting uitgaat van de medewerker.

1.3 Hoe werkt jobcarving?

Jobcarving is geen trucje of quick fix. Het vraagt om een nieuwe kijk op werk. Én een beetje lef om van het traditionele af te wijken. Vraag jezelf eerst af: ben je bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden? En waarom wil je dat? Jobcarving is er voor werkgevers die zich inzetten voor een doel dat verder gaat dan omzet en rendement. Namelijk: bijdragen aan een arbeidsmarkt waarin iedereen een plekje verdient.

Toch gaat het niet alleen om willen. Sta eens stil bij de vraag of je mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek kán bieden. Sommige taken zijn simpelweg niet over te dragen vanwege veiligheidsrisico's. Kortom: jobcarving begint met goed kijken naar je eigen organisatie.

Staan alle lichten op groen? Ga dan strategisch te werk. Eerst breng je in kaart voor welke functies binnen jouw bedrijf jobcarving mogelijk in aanmerking komt. Dit zijn vaak functies die enerzijds specialistisch zijn, maar anderzijds veel 'randzaken' omvatten, zoals administratief werk. Vervolgens zoom je dieper in op de functie. Welke taken vallen momenteel onder de functie? Heb je dat in kaart, dan bekijk je welke van die taken mogelijk bij de functie weg kunnen en vervolgens gecombineerd kunnen worden tot een nieuwe functie voor mensen met een arbeidsbeperking. **Routinematig en nauwgezet werk past bijvoorbeeld goed bij mensen met autisme.** Het maken van een functieprofiel is de volgende stap. Tot slot ga je op zoek te gaan naar kandidaten.



Let op: het is wel belangrijk dat de oorspronkelijke functie nog steeds past bij degene die die functie uitvoert. Je moet dus oppassen dat je deze functie niet volledig uitkleedt en zo het werkplezier van de betreffende medewerker beïnvloedt.

Handig

Wij hebben een concreet stappenplan jobcarving voor jou ontwikkeld. Die vind je op pagina 10 van dit whitepaper. [Klik hier.](#)

Benieuwd aan welk type werkzaamheden je nog meer moet denken? Dat hangt af van iemands situatie, beperking en capaciteiten. Toch zijn er een aantal algemene voorbeelden van werk dat goed past bij iemand met een arbeidsbeperking. Denk aan administratiewerk, productie- en assemblagewerk, magazijnwerk en groenonderhoud. Maar, vergeet niet: vaak is een aanpassing van de werkplek en arbeidsomstandigheden nodig.



2. De voordelen van jobcarving



Zoals je in het vorige hoofdstuk hebt gelezen, is jobcarving het proces waarbij je taken en verantwoordelijkheden binnen een functie onder de loep neemt en vervolgens herverdeelt. Niet alleen de medewerkers hebben profijt bij jobcarving, het heeft ook voordelen voor je bedrijf. We zetten er zeven voor je op een rij.

1 Meer ruimte voor specialisatie

Een voordeel van jobcarving is dat gespecialiseerde werknemers zich volledig kunnen richten op de relevante hoofdwerkzaamheden waar zij voor gestudeerd hebben. Zij staan de randzaken of routinematige taken van hun functie tenslotte af aan mensen die nu langs de zijlijn staan. Zo is er meer ruimte voor specialisatie en kunnen mensen beter hun werk doen.

2 Hogere efficiëntie

Bij meer ruimte voor specialisatie is er ook meer efficiëntie op de werkvloer. Een specialist richt zich op een specialistische taak en randzaken of routinematige taken worden opgepakt door iemand anders. Wel zo gemakkelijk!

3 Personeelstekort tegengaan

Jobcarving creëert nieuwe functies die minder specialistisch van aard zijn. En die relatief gemakkelijk ingevuld kunnen worden door mensen met een arbeidsbeperking. Zo bereik je met jobcarving nieuwe doelgroepen. Werkzoekenden die bijvoorbeeld niet aan alle eisen voldoen, maar wel andere relevante vaardigheden of competenties hebben, komen op deze manier ook in aanmerking voor de functie. Oftewel: jouw 'vijver' met werkzoekenden wordt groter.

4 Meer motivatie en werkplezier

Ervaren werknemers zijn over het algemeen blij met de uitkomsten van jobcarving. Voor hen betekent dit namelijk: doen waar ze goed in zijn en zich verder ontwikkelen in hun specialisatie. Gegarandeerd meer motivatie en plezier op de werkvloer! Hetzelfde geldt voor de medewerkers die de nieuwe functies bekleden. Zij zijn extra gemotiveerd, omdat ze graag (weer) voor een werkgever aan de slag gaan.

5 Financiële voordelen

Splits je functies op, dan heb je minder gespecialiseerd personeel nodig. Dit scheelt in de personeelskosten. Naast de besparing die je doet, kom je – door het aannemen van mensen met een (arbeids) beperking – in aanmerking voor verschillende subsidies. De bekendste is het [loonkostenvoordeel \(LKV\)](#).

Dit is een tegemoetkoming voor werkgevers die een werknemer in dienst neemt uit een doelgroep die lastig aan het werk komt. We hebben het dan over de volgende doelgroepen:

1. Oudere werknemer

Als je iemand aanneemt die 56 jaar of ouder is en een uitkering heeft, kun je een vergoeding krijgen. Deze bedraagt €3,05 per verloond uur (tot maximaal €6.000 per jaar, voor maximaal 3 jaar).

2. Werknemer met een arbeidsbeperking

Neem je iemand aan met een arbeidsbeperking, dan kun je een vergoeding krijgen van €3,05 per verloond uur (tot maximaal €6.000 per jaar, voor maximaal 3 jaar). Onder mensen met een arbeidsbeperking verstaan we iemand die belemmerd wordt op de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld een ziekte of een mentale/fysieke beperking.

3. Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

Op het moment dat je iemand aanneemt die in het doelgroepregister banenafpraak van UWV staat of moeite heeft gehad onderwijs te volgen door bijvoorbeeld een ziekte (scholingsbelemmering), kun jij een vergoeding krijgen. Deze is €1,01 per verloond uur (tot maximaal €2.000 per jaar, voor maximaal 3 jaar).



6 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Functies creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is een manier van maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo). Jobcarving kan bijdragen aan mvo door het creëren van kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Je geeft hiermee invulling aan goed werkgeverschap en vervult een belangrijke sociale rol in de samenleving. En dit is goed voor je imago als werkgever!

7 Voldoen aan de Participatiewet

Bied jij als werkgever plek aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Dan laat je zien dat je maatschappelijk betrokken bent en wilt streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Jobcarving is het perfecte middel om te voldoen aan de Participatiewet.



De Participatiewet, die op 1 januari 2015 inging, is erop gericht om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. De wet verplicht werkgevers om bij te dragen aan de gemaakte banenafpraak. De overheid en het bedrijfsleven spraken af om uiterlijk in 2026 samen 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



3. Inzetten jobcarving: voor welke doelgroep is het geschikt?

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn personen die om verschillende redenen minder makkelijk aan een baan kunnen komen en/of deze kunnen behouden. Redenen zijn bijvoorbeeld fysieke, verstandelijke, psychische of zintuiglijke beperkingen. Maar dit betekent niet dat ze niet gemotiveerd zijn om te werken. Door middel van jobcarving komen er functies beschikbaar voor deze groepen mensen. Wanneer spreek je over een afstand tot de arbeidsmarkt? We maken het concreet.

1 Mensen met een psychische, lichamelijke of zintuiglijke aandoening

Een reguliere baan hebben is voor hen lastig. Voorbeelden zijn: autisme, slechthorendheid, een spierziekte, chronisch vermoeidheidssyndroom of een verstandelijke handicap.

2 Mensen met psychosociale problematiek

Dit zijn mensen die moeite hebben om een reguliere baan te vinden en behouden vanwege psychosociale problemen. Voorbeelden zijn: langdurige werkloosheid, een trauma, vluchtelingen of zware financiële problemen.

3 Mensen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen

Een Wajong-uitkering is bedoeld voor mensen die voor hun 18^e of tijdens een studie een ziekte of handicap hebben. Werken is voor hen niet mogelijk. Wajongere met arbeidsvermogen zijn

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is aan werk komen niet vanzelfsprekend. Juist daarom zijn ze over het algemeen extra gemotiveerd en enthousiast. Een aanwinst voor je organisatie!

wél in de mogelijkheid om (gedeeltelijk) te werken. We spreken van een Wajongere met arbeidsvermogen als diegene:

- Een taak kan uitvoeren die onderdeel uitmaakt van de baan;
- Zich kan houden aan afspraken;
- Minimaal 1 uur aandacht bij het werk kan houden;
- Per werkdag minimaal 4 uur kan werken óf per werkdag minimaal 2 uur kan werken en daarmee het minimum (jeugd) loon per uur verdient.

4 (Voormalige) leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso), praktijkonderwijs of van een entreeopleiding

Jongeren van het vso, pro of een entreeopleiding hebben moeite om mee te komen met het 'reguliere' onderwijs. Niet alleen op school hebben zij extra begeleiding nodig, ook bij het krijgen en behouden van werk kunnen ze een steuntje in de rug gebruiken. Jobcoaches helpen hen daarbij.

4. Goede voorbeelden uit de praktijk



Maar hoe gaat jobcarving nou écht in z'n werk? Niets zo duidelijk als mooie voorbeelden uit de praktijk. Hieronder hebben we twee voorbeelden van binnen én buiten de regio Noordoost-Brabant uitgelicht. Doe er je voordeel mee!

Kober



Bij Kober - een kinderopvangorganisatie in West-Brabant - heerste lange tijd een hoge werkdruk voor de pedagogisch medewerkers. Zij moesten veel taken uitvoeren waartoe zij niet waren opgeleid, en die wel veel tijd kostten. Daarom ging Kober aan de slag met jobcarving. Vanuit de functie van pedagogisch medewerker ontstond een nieuwe functie: groepshulp. Een ondersteunende functie voor de pedagogisch medewerkers. In deze video zie je Monique - die via UWV bij Kober terecht kwam en nu werkt als groepshulp.

Kringloopbedrijven Maasland

Bij sommige bedrijven zit sociaal ondernemen in het bloed. Zo ook bij Kringloopbedrijven Maasland in Oss. In principe zou elke inwoner daar kunnen werken. Of je nou aan het re-integreren bent, moeilijk Nederlands praat of een beperking hebt. Binnen een werkproces worden alle taken losgeknipt. Meerdere mensen pakken zo samen een functie op. Dat vraagt om creativiteit en flexibiliteit. Een voorbeeld: iemand houdt zich twee uur per week bezig met enkel en alleen het prijzen van tweedehandsboeken. Alle kleine beetjes helpen immers. Voor het bedrijf, voor de bestaande medewerkers die verlicht worden in hun werkdruk én voor de mensen die een kans op werk geboden krijgen.



Stappenplan: aan de slag!

Wat leuk, je bent enthousiast om met jobcarving aan de slag te gaan! Hoe begin je? In onderstaand stappenplan delen we hoe je te werk kunt gaan.

1

Bepaal je doelen. Wat wil je bereiken met jobcarving? Maak de doelen zo concreet mogelijk. Geschikte doelen zijn bijvoorbeeld gericht op sociaal ondernemen, het optimaliseren van prestaties of specialiseren van functies. Een voorbeeld van een doelstelling is: 'Ik wil minimaal twee mensen met een afstand een werkplek bieden'.

2

Kies de te 'carven' job uit. Meestal is aan het begin van het proces al duidelijk welke functie de juiste is om aan te passen. Andere keren dient zich dit op een natuurlijke manier aan. Soms doordat de huidige functie te groot blijkt en

herschikking nodig is om werkdruk te verlichten. Of

3

Neem de functie onder de loep. Een functie is uiteen te rafelen in taken en verantwoordelijkheid. Schrijf onder elkaar wat er allemaal komt kijken bij deze functie. Van hele specialistische taken tot de kleine randzaken. Van de taken die dagelijks terugkomen, tot taken die sporadisch voorkomen. Het is slim om bij dit proces een medewerker te betrekken die de functie momenteel vervult. Hij of zij weet precies wat de job inhoudt. En kan daarnaast meedenken over de juiste verdeling van taken. De functie moet immers ook aantrekkelijk blijven voor de huidige medewerker.

bijvoorbeeld omdat het niet lukt om de volledige functie te laten vervullen door één persoon. In zo'n geval kan het slim zijn om meerdere kandidaten aan te nemen voor deeltaken.

4

Herschrijf de functie. Kijk eens kritisch per taak. Is deze specialistisch van aard – en hoort deze dus thuis bij een medewerker die daarvoor is opgeleid – of kan de taak ook worden gedaan door iemand anders? Let op: sommige taken bestaan weer uit kleinere deeltaken. Soms is het goed om de meeste van die deeltaken bij de huidige medewerker te houden, maar kan een aantal deeltaken wel opgepakt worden door iemand met een arbeidsbeperking. Tijdens het herschrijven van de functie kan het zijn dat je tot de conclusie komt dat je meerdere kandidaten nodig hebt.

5

Maak een functieprofiel.

Het wordt al

6

Start de zoektocht. Tijd om geschikte mensen te vinden! Via verschillende organisaties kan je snel en gemakkelijk in contact komen met potentiële kandidaten. Denk aan het UWV. Of natuurlijk Werkcentrum Noordoost-Brabant!

Onze accountmanagers staan in direct contact met gemotiveerde werkzoekenden.

concreter: je gaat aan de slag met een functieprofiel. Wat voor persoon zoek je? Welke eigenschappen en competenties moet diegene hebben? In deze fase ben je misschien geneigd om de functie-eisen onnodig 'streng' te maken. Op deze manier sluit je mogelijk mensen buiten. Houd in gedachten dat het erom gaat dat je mensen met een arbeidsbeperking een plek wilt bieden. Enthousiasme en motivatie is uiteindelijk wat iemand een fijne collega maakt, de rest is aan te leren.

7

Bied goede begeleiding. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben baat bij wat extra hulp en begeleiding op de werkvloer. Dit kan in de vorm van een Harrie, een werknemer die speciaal is opgeleid om de nieuwe collega te begeleiden. Dat het werkt, lees je [hier](#). Vragen over begeleiding? Onze accountmanagers adviseren je graag. Begeleiding is vrijwel altijd kosteloos voor de werkgever!

Over Werkcentrum Noordoost-Brabant

Werkcentrum Noordoost-Brabant is een regionale netwerkorganisatie die zich richt op het ondersteunen van werkzoekenden, werkenden, werkgevers, jongeren en zzp'ers met een vraag op het gebied van werk, scholing, personeel of ondernemen in Noordoost-Brabant. Het werkcentrum is er voor de mensen die vooruit willen, maar niet goed weten hoe.

Vragen over werk, opleiding of personeel

Werkgevers, werknemers, werkzoekenden, jongeren en zzp'ers hebben geregeld vraagstukken op het gebied van werk, opleiding, personeel of zelfstandig ondernemen. Maar, als je een vraag hebt, waar begin je dan? Er zijn zoveel organisaties en zoveel plekken waar je terecht zou kunnen. Wat is dan de beste keuze? Om je daarbij te helpen is Werkcentrum Noordoost-Brabant opgericht. Werkcentrum Noordoost-Brabant is de voordeur waar je kunt aankloppen met jouw vraag. We zijn er voor mensen uit de gemeenten Bernheze, Boekel, Boxtel, Den Bosch, Land van Cuijk, Maashorst, Meierijstad, St. Michielsgestel, Oss en Vught.

De beste oplossing voor jou

Zodra jij jouw vraag hebt gesteld, kijken wij waar en bij wie je het beste terecht kunt. De ene keer wordt je vraag direct behandeld door één van onze adviseurs. De andere keer verwijzen we je door naar één van onze partners. Ongeacht de vraag die jij stelt, hebben wij maar één doel: de beste oplossing voor jouw vraag vinden.

Contactgegevens

Werkcentrum Noordoost-Brabant

+31 (0)85 130 6470

info@werkcentrumnoordoostbrabant.nl

werkcentrumnoordoostbrabant.nl

