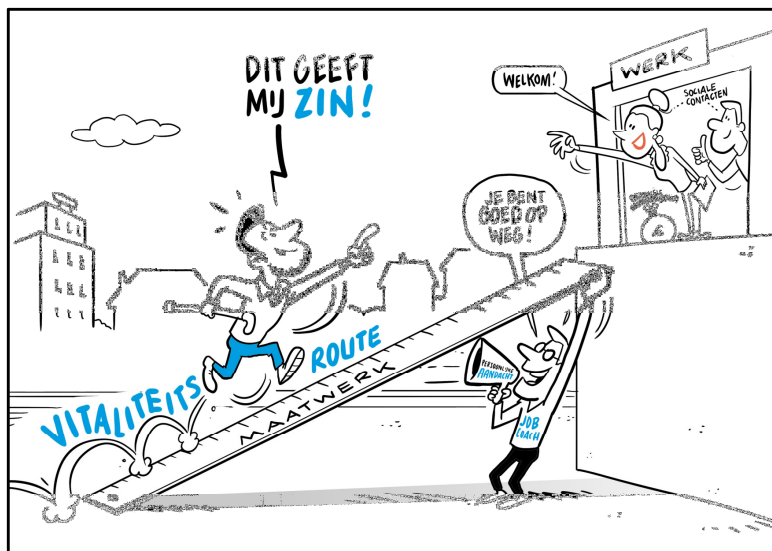
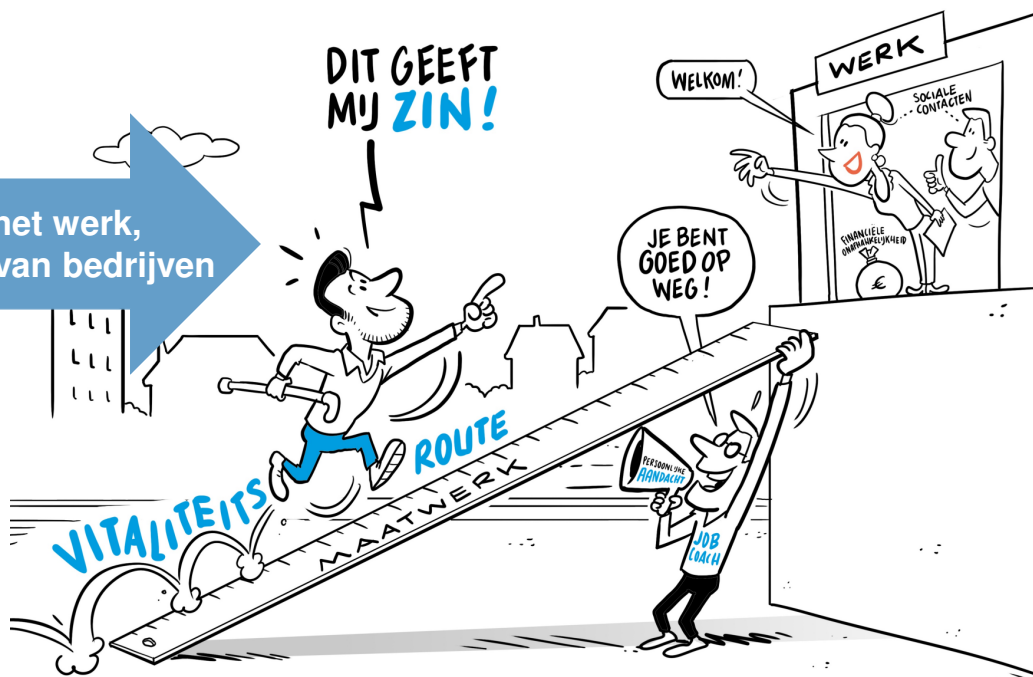


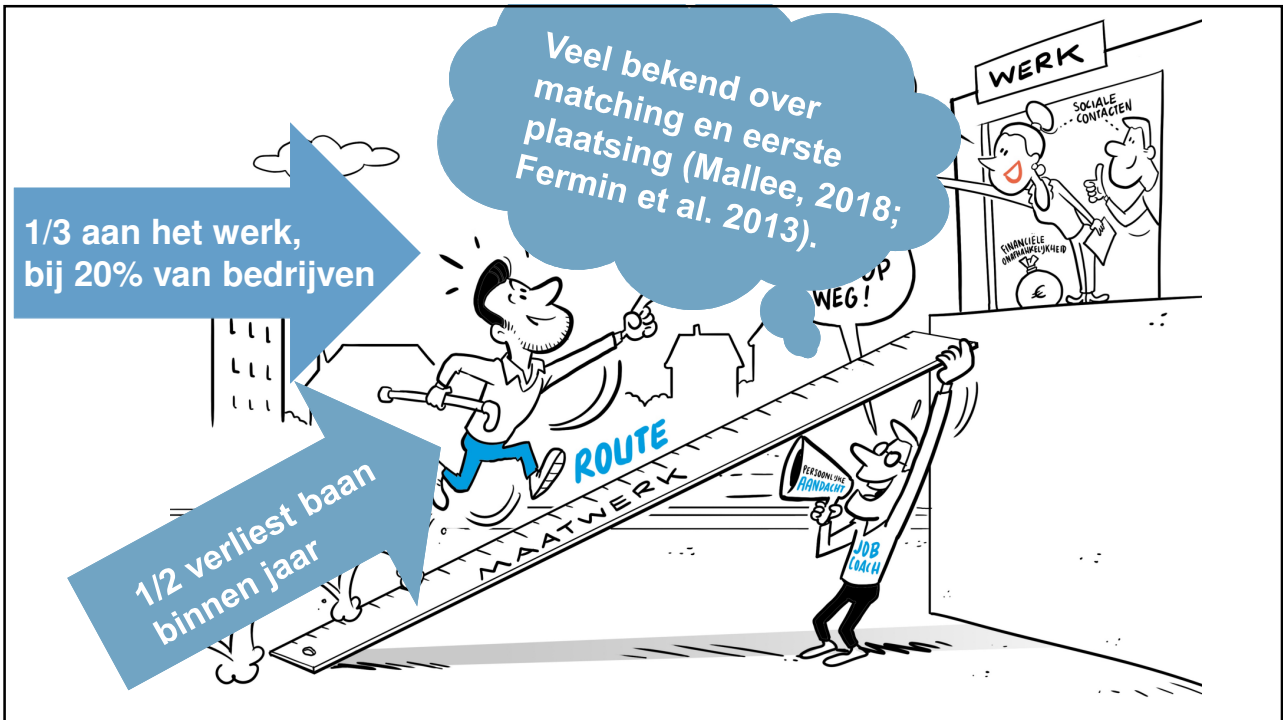
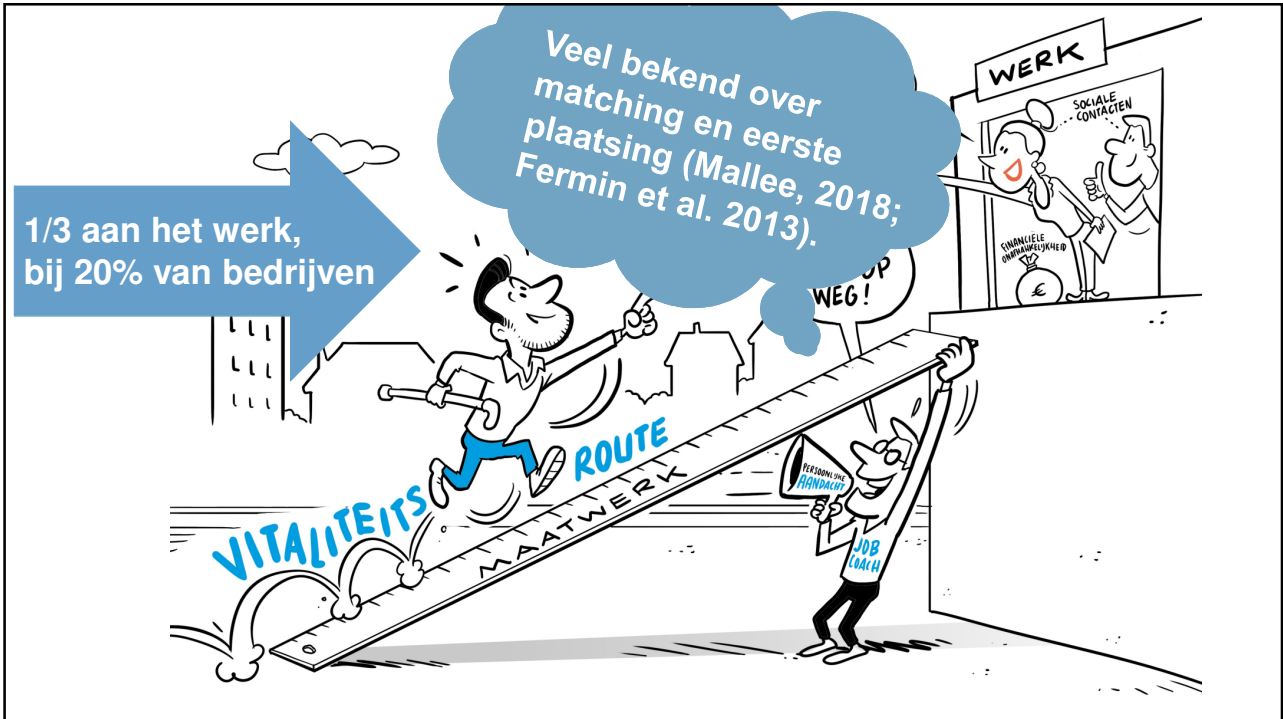
DUURZAME PLAATSING

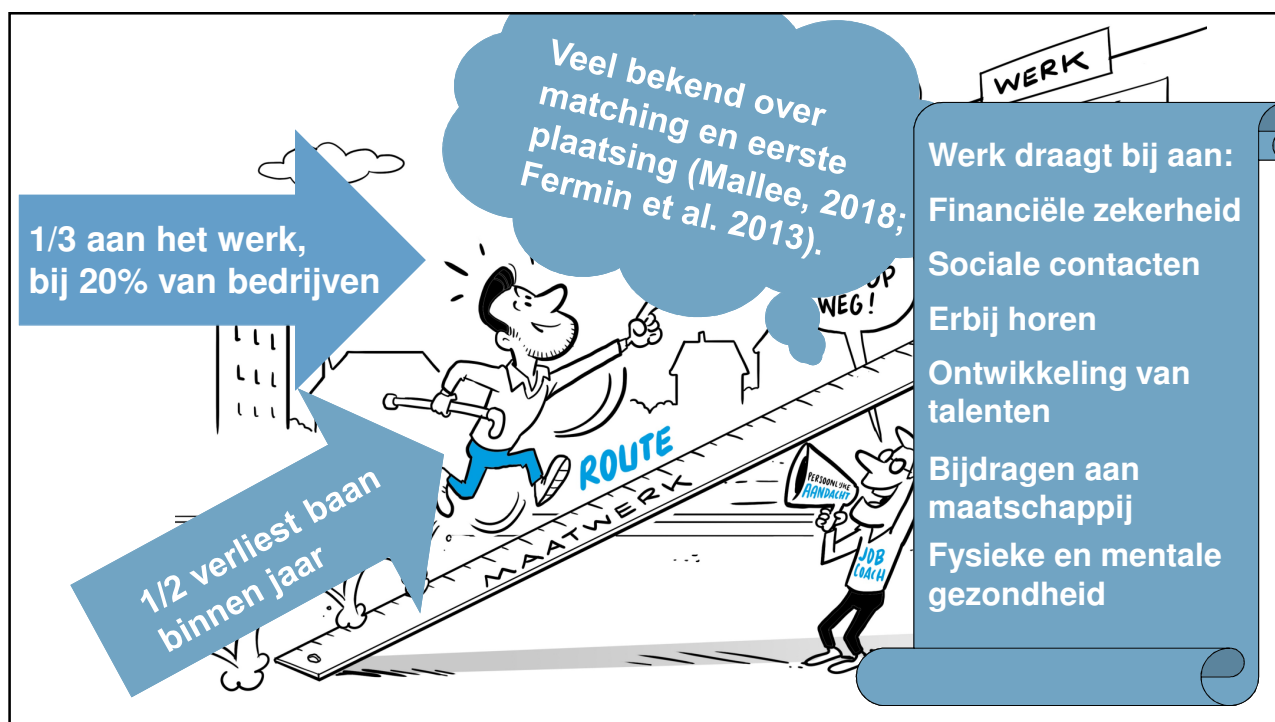
TNO innovation for life



1/3 aan het werk,
bij 20% van bedrijven







IJKPUNTEN OVERHEID (20 NOV. 2018)

TNO innovation for life



› Faciliteren werkgever

- › Loonkostensubsidie
- › Inzet jobcoach
- › Oplossen knelpunten no-riskpolis en ziekmelding
- › Vereenvoudiging banenafspraken en quotum

› Werken aantrekkelijker maken

- › Vrijlating arbeidsinkomsten bij loonkostensubsidie
- › Minder belemmeringen om te werken met Wajong en simpel switchen in de participatieketen

IJKPUNTEN OVERHEID (20 NOV. 2018)

TNO innovation
for life



› Faciliteren matching werkgevers en werkzoekenden

- › Dienstverlening voor matching versterken in de regio's en landelijk
- › Bevorderen baankansen voor jongeren uit het speciaal onderwijs
- › Ruimte voor 30.000 beschutte werkplekken

› Faciliteren duurzame plaatsing

- › Verbetering van de regionale sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen binnen de Participatiewet
- › Structureel loonkostenvoordeel (LKV) voor doelgroep banenafpraak

ONDERZOEK

TNO innovation
for life



› 1) Welke factoren bevorderen duurzame plaatsing?

- › Literatuuronderzoek + interviews

› 2) Welke rol spelen verschillende actoren in verschillende fases van de plaatsing?

- › Observaties bij good-practice bedrijven:
 - › Avabel
 - › Loopbaanstation
 - › Swink
 - › ISS (Accenture, Enexis, Ministerie van Financiën, ErasmusMC)

THEORETISCHE KADER

TNO innovation for life



Figuur 1. Aangepast kennismodel duurzaamheid van plaatsing op basis van Wevers et al., (2010) met vier routes om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen op individueel niveau op basis van Dorenbosch et al., (2014).

ONDERZOEK

TNO innovation for life



- › 1) Welke factoren bevorderen duurzame plaatsing?
 - › Literatuuronderzoek + interviews
- › 2) Welke rol spelen verschillende actoren in verschillende fases van de plaatsing?
 - › Observaties bij good-practice bedrijven:
 - › Avabel
 - › Loopbaanstation
 - › Swink
 - › ISS (Accenture, Enexis, Ministerie van Financiën, ErasmusMC)

LITERATUUR/INTERVIEWS

TNO innovation
for life



Vitaliseringsroute

- › **Aard van de ziekte of handicap** stelt eisen werk/taken, begeleiding en bedrijfscultuur
- › **Openheid van de werknemers** over beperking, inzet, uitstraling en thuissituatie

Ontwikkelroute

- › **Persoonlijke ontwikkeling:** sociale vaardigheden, werknemersvaardigheden
- › **Ontwikkeling in taken**
- › **Informeel leren en praktijkleren**
 1. **Leerklimaat/bedrijfscultuur:** Fouten mogen maken
 2. **Begeleiding en ondersteuning:** Collega's die voordoen, informeren, feedback geven
 3. **Taakomgeving:** Vormgeven van takenpakket zodat mensen kunnen leren door uitvoeren taken.

LITERATUUR/INTERVIEWS

TNO innovation
for life



Baanherontwerproute

- › Herontwerpen **contextuele** werkkenmerken (fysiek belastende en repetitieve taken)
- › Herontwerpen **emotioneel** belastende werkkenmerken
- › Vergroten van **taakdiversiteit**

Mobiliteitsroute

- › **Vertrouwen in de eigen capaciteiten** draagt bij aan **de intentie** om van werkgever te veranderen.
- › **Werknemers** uit de doelgroep hebben **relatief weinig vertrouwen** in baanmobiliteit en minder vaak de intentie om van baan te wisselen.
- › Het opdoen van **positieve ervaringen** met baan-baan-mobiliteit leidt tot meer vrijwillige externe mobiliteit.
- › Er **ontbreekt wetenschappelijke kennis** over hoe dit laatste kan worden bewerkstelligd.

ONDERZOEK

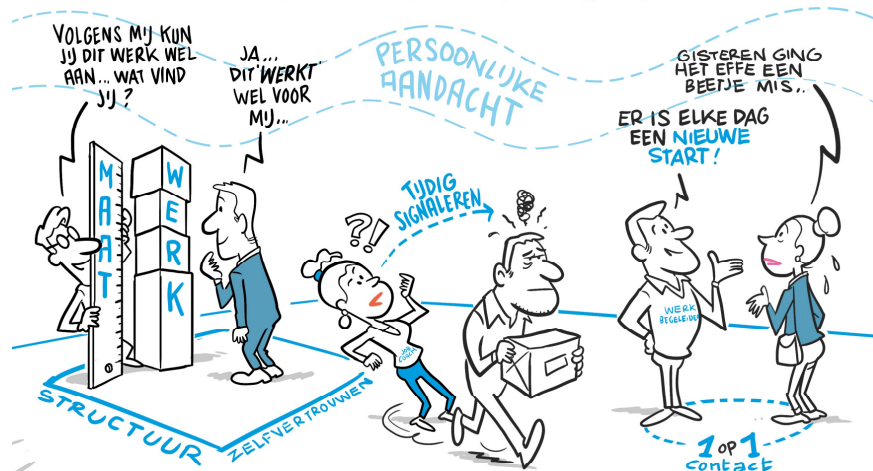
TNO innovation for life



- › 1) Welke factoren bevorderen duurzame plaatsing?
 - › Literatuuronderzoek + interviews
- › 2) Welke rol spelen verschillende actoren in verschillende fases van de plaatsing?
 - › Observaties bij good-practice bedrijven:
 - › Avabel
 - › Loopbaanstation
 - › Swink
 - › ISS (Accenture, Enexis, Ministerie van Financiën, ErasmusMC)

VITALISERINGROUTE

TNO innovation for life



OBSERVATIES VITALISERINGSROUTE

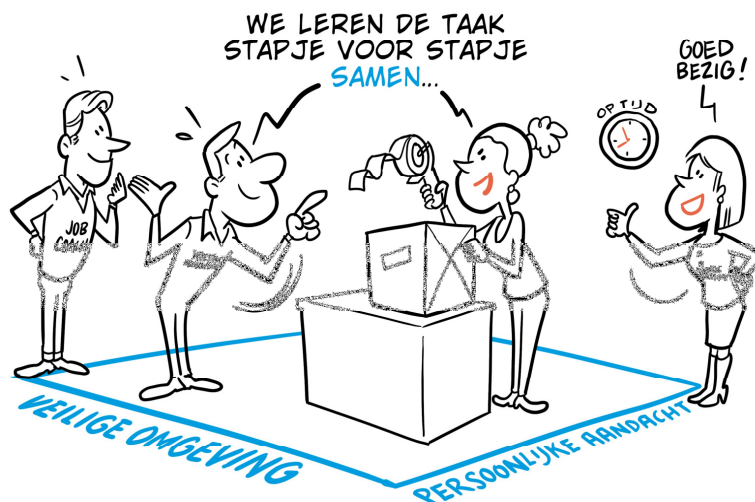
TNO innovation for life



- › **Werkgever:**
 - › Faciliteert autonomie
 - › Stemt af met werkbegeleider
- › **Werkbegeleider:**
 - › Dagelijkse begeleiding
 - › Biedt structuur, duidelijkheid over taken
 - › Leren grenzen (stellen) van werknemer
 - › Veilige omgeving creëren voor openheid
- › **Externe jobcoach:** Link tussen privé omgeving en werk
- › **Werknemer:** Heeft maatwerk nodig, 1-1 aandacht, baan(on)zekerheid belangrijk voor gezondheid, werk draagt bij aan gezondheid

ONTWIKKELROUTE:

TNO innovation for life



OBSERVATIES ONTWIKKELROUTE

TNO innovation
for life

› Werkgever:

- › Lerende bedrijfscultuur: Leren = norm
- › Begeleiding faciliteren voor informeel leren / praktijkleren
- › Mogelijkheden bieden voor formeel leren/hybride leerpraktijk
- › Taakgerichte benadering
- › Diversiteit van taken
- › Organisaties verschillen in doelen van ontwikkeling:
 - › i) werknemers ervaring en opleiding bieden met als doel om ze te behouden of
 - › ii) werknemers ervaring en opleiding bieden met als doel om ze naar een volgende baan te kunnen helpen.



› Werkbegeleider:

- › Taak voor taak leren door middel van informeel leren (*persoonlijk + werk*)
 - › Veilige omgeving
 - › Persoonlijke één op één begeleiding: voordoen, informeren feedback

OBSERVATIES ONTWIKKELROUTE

TNO innovation
for life

› Externe jobcoach

- › Advies over beste manier van leren van de werknemer
- › Afstemming van ontwikkeling met werknemer

› Werknemer

- › Positieve leerervaringen dragen bij aan leven lang leren





OBSERVATIES BAANHERONTWERPROUTE

› Werkgever:

- › Werk aangepast aan werknemer, i.p.v. werknemer aan werk
- › Structuur organisatie aangepast t.b.v. werknemers (bijv. gezelschap, leermeester), facilitering (tijd/ruimte) voor begeleiding
- › Functie wordt veelal opgesplitst in taken
- › Werkomgeving aangepast
- › Aanpassingen van werktijden en werkduur

OBSERVATIES BAANHERONTWERPROUTE

TNO innovation for life

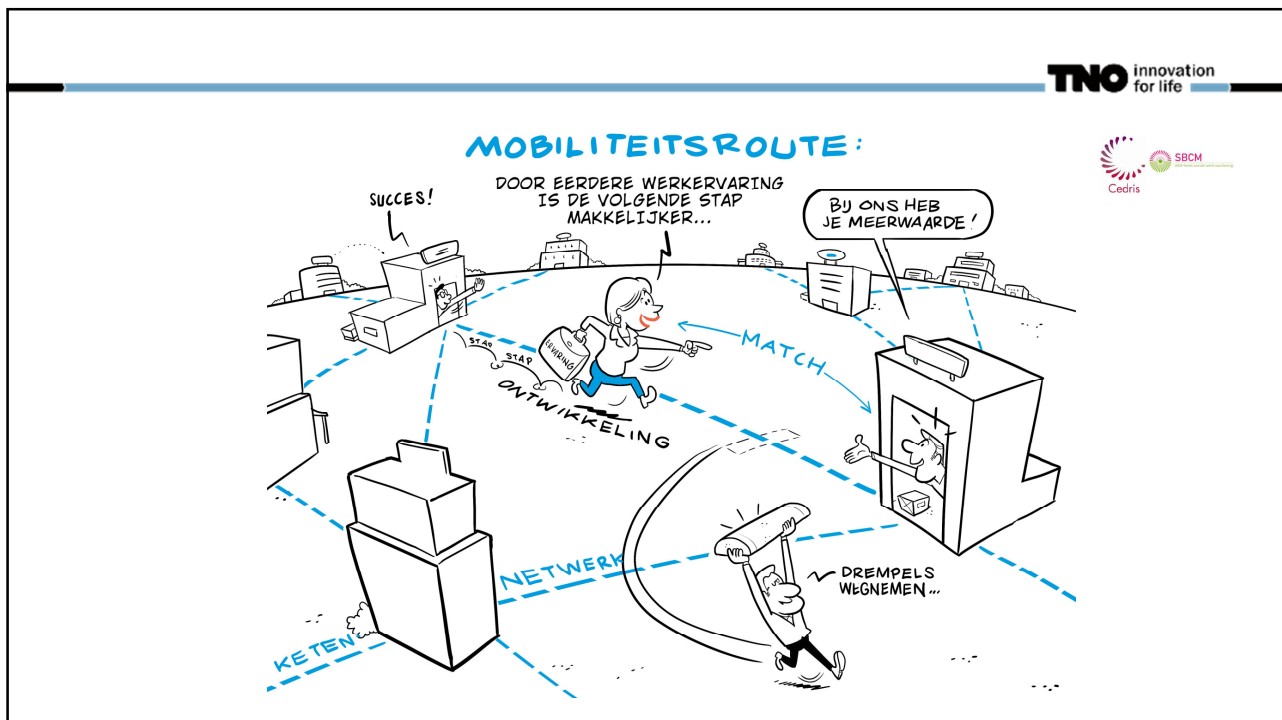


› Werkbegeleider:

- › Professioneel werkbegeleider die onderdeel is van de werksetting en deskundige van de beperking
- › Continue afstemming takenpakket, werkomgeving en werktijden/duur passen bij werknemer

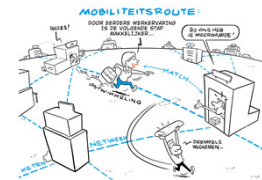
› Externe jobcoach:

- › Vooral betrokken bij baanherontwerp in de beginnende fase van de plaatsing



OBSERVATIES MOBILITEITSROUTE

TNO innovation for life



› Werkgever:

- › Attitude / ervaring werkgever (& team)
- › Plaatsing: Motivatie
- › Aannemen: Match tussen medewerker en bedrijf/team
- › Baan-naar-baan transitie:
 - › Ondersteuning variërend

› Externe jobcoach: Begeleidt werknemer, bereidt vervolgstappen loopbaan

› Werknemer: Wacht af om de eerste baan af te ronden, rond eerst huidig werk af voordat er nieuw werk wordt gezocht

AANBEVELINGEN

TNO innovation for life

› Vitaliseringsroute

- › Belang van multidisciplinaire afstemming (thuis, behandelaar, werk etc.)
- › Gezondheid / belastbaarheid moet frequent worden gemonitord door werkbegeleiders, leidinggevenden, collega's)
- › Openheid / communicatie faciliteren over beperkingen en mogelijkheden

AANBEVELINGEN

TNO innovation
for life

› Ontwikkelroute

- › Belang van voldoende tijd/aandacht
 - › Verschillende vormen van organiseren van werkprocessen (zoals bv. meester/gezel relatie)
- › Belang van hybride vorm van leren (informeel leren dat leidt tot kwalificatie)
- › Veilige omgeving (“familie maken”)

AANBEVELINGEN

TNO innovation
for life

› Baanherontwerp route:

- › Pas de baan aan aan de mens en niet de mens aan de baan
- › Functies omschrijven in taken

AANBEVELINGEN

› Mobiliteitsroute:

- › Intrinsieke motivatie werkgevers
- › Plaatsing: Gezamenlijke visie jobcoaches en werkgevers
- › Verminderen administratieve druk
- › Meer aandacht voor mobiliteit gedurende het werk (**wie?**)
- › Werkgever kan een belangrijke rol spelen (zijn/haar eigen netwerk ter beschikking stellen, tijd en ruimte bieden om naar de (sollicitatie) gesprekken te gaan)
- › Werkgever kan een 'certificaat' van vaardigheden aan de medewerker geven aan het eind van de dienstverband
- › Belangrijk dat werkgever en externe jobcoach goed met elkaar de laatste fase van dienstverband voor werknemer afstemmen en jobcoach intensiever betrokken wordt bij begeleiding van de werknemer

VRAGEN

Er is veel kennis over plaatsingen. Toch valt de helft binnen een jaar uit.
Wat is er nog meer nodig om duurzame plaatsing te bevorderen en in de praktijk tot succes te maken? Wat kunt u vanuit uw expertise bijdragen?

Wat kunt u vanuit uw professie/expertise doen om mobiliteit te faciliteren?
Wanneer moet worden gestart met 'mobiliteit'?
Welke randvoorwaarden zijn er voor nodig?
Wie zou u betrekken in het proces?

DUURZAME PLAATSING

TNO innovation
for life



Bedankt voor jullie aandacht en deelname!

Vragen?

Katarina Putnik – katarina.putnik@tno.nl

Marloes Vooijs – marloes.vooijs@tno.nl

Joost van Genabeek – joost.vangenabeek.nl

