

Inclusief werken in de Technische Installatiebranche

Hoe krijgen we het werk gedaan?

De Nederlandse economie draait weer op volle toeren. Veel bedrijven in de Technische Installatiebranche kunnen het werk niet meer aan met de huidige personeelsbezetting. Er is overal vraag naar vakmensen. Nieuwe gekwalificeerde medewerkers aantrekken is daardoor niet eenvoudig. Bovendien is het een uitdaging om de huidige medewerkers duurzame inzetbaar te houden. De toenemende werkdruk en de fysieke belasting zijn vooral voor oudere vakmensen een probleem aan het worden.

Meer handen maken lichter werk

Er zijn in Nederland nog veel werkzoekenden 'met een afstand tot de arbeidsmarkt', vooral mensen met weinig vooropleiding of een arbeidsbeperking. Zij beschikken niet over de juiste kwalificatie om als vakkracht inzetbaar te zijn, maar ze kunnen wél vakkrachten ondersteunen, als assistent. Dagelijks verrichten vakmensen werkzaamheden waarvoor hun kennis en vaardigheden niet per sé nodig zijn. Door de inzet van assistenten krijgen vakmensen de handen vrij voor hun eigenlijke werk. Dat helpt om hun effectiviteit te vergroten en hun werkdruk te verminderen.

Het werk anders organiseren?

Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn als 'zij-instromers' aangewezen op werk dat past bij hun mogelijkheden: geschikt werk. Dat is –zeker in het begin– meestal eenvoudig, routinematig werk met weinig eigen verantwoordelijkheid en een gering afbreukrisico. Dat werk is in vrijwel alle bedrijven te vinden, maar niet in de vorm van kant-en-klare functies. Dat werk is meestal onderdeel van het takenpakket van vakkrachten. Een inventarisatie van alle huidige werkzaamheden (en van werk dat nu nog noodgedwongen blijft liggen) geeft inzicht in de mogelijkheden om taken anders te verdelen. Wie voert waar en wanneer welke eenvoudige werkzaamheden uit, en hoeveel tijd is daarmee gemoeid? Eenvoudige werkzaamheden die daarmee aan het licht komen kunnen aan bestaande functies worden onttrokken om nieuwe assistent-functies te maken. Soms is dat niet mogelijk vanwege de verwevenheid van eenvoudige taken met andere, meer complexe taken in een werkproces. Soms is het niet zinvol omdat de taak te beperkt in omvang is of alleen incidenteel voorkomt. Soms is het ook niet wenselijk omdat de taak door de huidige medewerkers als welkome afwisseling wordt ervaren.

Verkenning van mogelijkheden in de Technische Installatiebranche

Recent is er op verzoek van OTIB en Uneto/Vni een eerste verkenning uitgevoerd bij een aantal firma's in de Technische Installatiebranche¹. Daarbij zijn voldoende voorbeelden van geschikt werk aangetroffen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook is gebleken dat de aard van het werk bij sommige onderdelen van bedrijven het praktisch onmogelijk maakt, of niet zinvol, om nieuwe ondersteunende functies te vormen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer monteurs alleen op locatie werken. Bij het projectwerk op particuliere- en utiliteitsobjecten is veel ondersteunend, maar ook eenvoudige routinematig uitvoerend werk te doen, waarbij assistenten van toegevoegde

¹ Uitvoerenden: Marktmonitor, UWV en Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie van de Universiteit Maastricht

waarde kunnen zijn. Dit is werk, dat nu soms door leerlingen wordt gedaan.

Modelverkenning

Om tot een snelle indicatie te komen van de aard en omvang van de werkzaamheden in een bedrijf die ook voor elementaire functies geschikt zijn, is een taakherschikkingsmodel ontwikkeld in OTIB-skillsmanager waarmee alle elementaire taken uit een werkproces kunnen worden geselecteerd.

We maken hiervoor gebruik van standaardfuncties zoals die in OTIB-skillsmanager beschikbaar zijn. Deze functies zijn beschreven met alle taken en niveau van kennis en vaardigheden die in deze standaardfuncties voorkomen². Om elementaire taken te vinden zoekt het taakherschikkingsmodel naar die taken die een laag kennisniveau, én een laag zelfstandigheidsniveau én een laag sociale vaardigheden niveau vereisen.

Deze taakherschikking kan worden toegepast op organisatieonderdelen, maar voor een eerste totaal inschatting nemen we in één keer alle functies uit het bedrijf.

Om verschillen tussen kleinere en grote bedrijven te laten zien, maakten we van zowel voor de 'E' als 'W' bedrijven drie typische voorbeeldbedrijven, één klein bedrijf, een middelgroot bedrijf en één groot bedrijf. Elk van de bedrijven hebben we een realistische bezetting qua functies gegeven. Voor elk van deze voorbeeldbedrijven berekenen we de omvang van het geschikte en mogelijk geschikte werk dat als taken in de functies is gespecificeerd.

	KLEIN	MIDDEN 'W'	MIDDEN 'E'	GROOT
W-BEDRIJF	18 medewerkers	75 medewerkers		148 medewerkers
# VERSCHILLENDE FUNCTIES	8	20		30
# UUR PER WEEK	684	2850		5662
# UUR PER WEEK GESCHIKT WERK ³	27	37		70

	KLEIN	MIDDEN 'W'	MIDDEN 'E'	GROOT
E-BEDRIJF	17 medewerkers		44 medewerkers	147 medewerkers
# VERSCHILLENDE FUNCTIES	8		17	30
# UUR PER WEEK	684		1672	5624
# UUR PER WEEK GESCHIKT WERK	18		31	87

² Hier zal in de praktijk natuurlijk gerekend worden met de eigen functies en bezetting van het bedrijf.

³ De analyse geeft naast deze totalen natuurlijk ook inzicht in de werkzaamheden die gevonden zijn, en in welke functies die momenteel zitten.

Deze schatting is over het algemeen een conservatieve schatting, omdat we niet geneigd zijn alle elementaire taken op te nemen als onderdeel van een functiebeschrijving. 'Natuurlijk moet iedereen opruimen en voor zijn eigen spullen zorgen', en 'natuurlijk heeft iedereen zo zijn administratieve klusjes', en 'natuurlijk biedt je wel eens een helpende hand bij het uitvoeren van een klus'. Voorbeelden van werkzaamheden die over het algemeen niet in functiebeschrijvingen zitten.

Toch zien we dat bij een conservatieve inschatting er zowel in kleine als middelgrote en grote bedrijven werkzaamheden worden uitgevoerd die, onder bepaalde omstandigheden, ook door iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden uitgevoerd.

In het kleine en middelgrote bedrijf kan op deze analyse een 'reality-check' volgen, hierin wordt nauwkeurig in het bedrijf zelf getoetst of de uitkomsten van deze eerste schatting realistisch zijn, én of er werkzaamheden zijn die nog niet in beeld zijn gebracht.

In het grote bedrijf is het verstandig bovenstaande analyse eerst uit te voeren voor verschillende bedrijfsonderdelen om beter te lokaliseren op welke afdelingen meer of minder elementair werk uitgevoerd wordt. Vervolgens kan op die afdelingen met relatief veel elementair werk de reality-check plaatsvinden.

Praktijkvoorbeelden⁴

Elke onderzochte onderneming kent een aantal werkprocessen waarin geschikt werk te vinden is.

Administratie (financiële administratie, projectadministratie, personeelsadministratie)
Bijvoorbeeld: ophalen en verwerken van post, verwerken van mail algemene mailbox, facturen voorleggen ter controle, ziek- en betermeldingen, archiveren crediteuren, registreren van werkbonden

Magazijn en logistiek

Bijvoorbeeld: bestellen en ontvangen materialen, opslaan materialen, nabrengen van materiaal, periodiek aanvullen van materiaal op locatie, voorraadbeheer, afhandelen retourneren, verzamelen en scheiden van afval, schoon- en op orde houden magazijn,

Aanleg, beheer en onderhoud van werktuigkundige of elektrotechnische installaties

Bijvoorbeeld: laden en lossen materiaal, afvoeren verpakkingsmateriaal, werkplek inrichten, voorbereidende werkzaamheden, werkplek opruimen, opruimen en schoonmaken werkobject, assisteren bij het trekken van elektriciteitskabels, schieten van buizen, assisteren bij het leggen van kabels, installeren van stekerbare snoeren, afmonteren en coderen van schakelmateriaal.

Bent u ook benieuwd welke mogelijkheden er in uw bedrijf zijn om zij-instromers met weinig opleiding of een arbeidsbeperking in te schakelen, en welke voorwaarden daarop

⁴ Met dank aan: (namen van firma's die prijs stellen op vermelding, zie Roy)

van toepassing zijn? Wilt u een advies op maat? Neem dan contact op met het Steunpunt Arbeidsmarkt Mobiliteit OTIB 0800-6061.