

Lente Event 2025

Wat is de sleutel naar duurzaam passend werk?

**Sociaal
Werkkoepel
Amsterdam**

Meer Amsterdammers met een
ondersteuningsbehoefte die willen én kunnen
werken een betaalde baan bieden die
duurzaam en passend is.

Programma

Laatste nieuws van Sociaal Werkkoepel Amsterdam

Keynote Saskia Hol Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie Maastricht University

Duurzaam en passend werk voor iedereen!

Pauze

In gesprek

Praktijkvoorbeelden en uitwisseling



Anneke Broekman
Projectmanager
Duurzaam werk, Doorstroom,
Matching, HARRIE, Jobcoaching
A.broekman@amsterdam.nl



Pauline Boddeke
Projectmanager
Netwerkopbouw,
Samenwerkingen en Strategie
P.boddeke@amsterdam.nl



Inge Dullens
Projectmanager
Passend werk, Sociale firma's,
SROI en Beleid
I.dullens@amsterdam.nl



Renske Smorenburg
Communicatie
R.smorenburg@amsterdam.nl



Jaap Weijenberg
Manager Sociaal Werkkoepel
J.weijenberg@amsterdam.nl



Susanne van Lieshout
Secretariaat
info@sociaalwerkkoepelamsterdam.nl
S.van.lieshout@amsterdam.nl

Raad van Advies



v.l.n.r. (op persoonlijke titel)

Corine van de Burgt – *Stichting De Omslag*, **Sven Bloem** – *Vebeego Participatie*,
David Jansen – *Milieuwerk*, **Renée van Scheppingen** – *PRO-VSO-scholen*,
Renata Wieringa – *Cordaan*, **Steven van Sloten** – *Paradiso*

Wat we doen

- Schakel tussen praktijk en beleid en afdelingen gemeente Amsterdam
 - LOW Risk regeling
 - Verbinden van partners met andere afdelingen, zoals WSP, RWC, Bureau Social Return en Economische zaken
- Organiseren praktische ondersteuning voor werkgevers
 - HARRIE trainingen
 - Pilot Begeleiding Op de Werkvloer heeft gedraaid --> groot succes!
- In- en doorstroom-sessies / Matchingstafel Theoretisch opgeleiden

Wat we nog gaan doen

- Webinar Regelingen en Subsidies special Amsterdam Woensdagochtend 2 juli
- Netwerk Ervaringsdeskundigen
- Sterkere inzet van netwerk en verbinding onderling in het netwerk
 - LinkedIn groep
 - Koepel Koppels
 - Onderzoek partners
- September: Maand van het MKB:
 - Campagne rondom forfaitaire Loonkostensubsidie
 - Bijeenkomst: Sociaal werkgeverschap → Hoe doe je dat? Maandag 22-9
 - Webinar: Regelingen en Subsidies in Amsterdam Donderdag 25-9
 - Onbekend maakt onbemind – HARRIE training Dinsdag 30-9
 - EXTRA: De MKB Metropool Groot Amsterdam Groeiborrel Dinsdag 9-9

Duurzaam en passend werk voor iedereen!

Saskia Hol

Adviseur inclusieve arbeidsorganisaties CIAO en UWV Werkbedrijf Zuid-Limburg

CIAO!

Uw kennispartner voor inclusie & duurzame inzetbaarheid

Programma

- Visie, missie en motto CIAO
- Personele uitdagingen voor werkgevers
- Twee sleutels naar duurzaam en passend werk
- Sleutel 1 – Maak je organisatie toegankelijker
- Sleutel 2 – Arbeidstoeleiding, begeleiding & ontwikkeling
- Praktijkvoorbeeld

Visie, missie en motto CIAO



Visie

Iedereen verdient de kans om naar eigen vermogen volwaardig en duurzaam te participeren in betaald werk.

Daarom moet werk zo georganiseerd worden dat **werk van goede kwaliteit** ontstaat **voor werkenden én werkzoekenden**.



Missie

Kennis en expertise ontwikkelen en beschikbaar stellen aan professionals uit het Sociaal Domein, HR- en beleidsfunctionarissen om inclusief en duurzaam werk te realiseren.



Motto

Ons motto is: '**Het Betere Werk voor iedereen!**'
toekomstbestendig organiseren van werk

Personeelstekort – Krantenkoppen uit de praktijk



**Personeelstekort
binnen de kinderopvang
nijpend “De opvang
loopt tegen grenzen
aan”**

Flexnieuws.nl



**Personeelstekort
Bouw gaat door
het dak**

Volandis



**Tekorten nog groter
dan verwacht: Over
10 jaar mogelijk zo’n
300.000 vacatures in
de zorg**

AD.nl



**Nieuwe cijfers
voortgezet onderwijs:
3.800 schoolleiders en
leraren gezocht**

VO-raad



**Elke dag tientallen
mensen per
warehouse tekort**

NT.nl



**Personeelstekort
leidt tot sluiting
van horecazaken**

Amsterdams Dagblad

Twee sleutels naar duurzaam passend werk

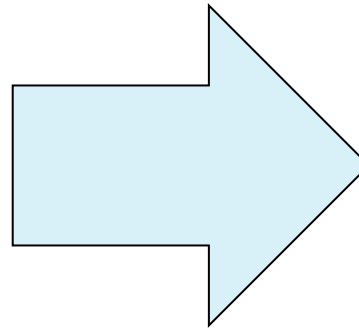
Sleutel 1 – Organisatie toegankelijk maken

Sleutel 2 – Arbeidstoeleiding, begeleiding & ontwikkeling



Sleutel 1 – Maak je organisatie toegankelijker

Door werk op een andere manier te organiseren.



Succesfactoren:

- **Methodische aanpak op maat van werkgever**
- **Draagvlak bij management**
- **Medewerkers betrekken en laten meedenken (participatieve aanpak)**
- **Win-win situatie creëren**

Organisatie toegankelijk maken

Methodische aanpak: Inclusief Herontwerp van Werk 2.0



Inclusief Herontwerp van Werk (IHW 2.0): een methodische en participatieve aanpak om werk anders te organiseren t.b.v. inclusie en duurzame inzetbaarheid.

5 fases:

- Oriëntatie en beeldvorming
- Verkenning en analyse
- Advisering: Voorstel voor participatief herontwerp
- Uitvoering
- Evaluatie en verduurzaming

Organisatie toegankelijk maken

Oriëntatie en beeldvorming: Inclusief Herontwerp van Werk 2.0

➤ *Situatie en vraagverkenning*

➤ Draagvlak creëren bij management

Hoge Werkdruk

Vacatures niet vervuld krijgen

Hoog verloop/ hoge uitstroom

Duurzame inzetbaarheid

MVO

Organisatie toegankelijk maken

Verkenning en analyse: Inclusief Herontwerp van Werk 2.0

- In kaart brengen van de huidige situatie en ideeën over de gewenste situatie



Stap 1: Interviews



Stap 2: Observatie



Stap 3: Beter Werk Tool
(BWT)



Stap 4: Participatieve
herontwerpsessie

Resultaat: Voorstel voor een participatief herontwerp

Organisatie toegankelijk maken

Evaluatie en verduurzaming: Inclusief Herontwerp van Werk 2.0

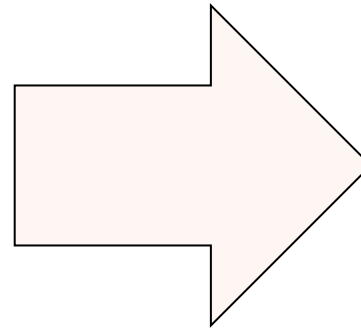


→ Meten van toegevoegde waarde:

M.b.v. de Beter Werk Monitor (BWM), een onderzoeksinstrument om het effect op de kwaliteit van werk én dienstverlening in kaart te brengen, te monitoren en te evalueren.

Sleutel 2 – Arbeidstoeleiding, begeleiding & ontwikkeling

Zorg voor een goede voorbereiding en begeleiding van de nieuwe medewerker en organiseer doorstroom -en ontwikkelmogelijkheden



Succesfactoren:

- **Kandidaten goed voorbereiden**
- **Aansluiten bij wensen werkzoekenden**
- **Instap- en doorstroombanen creëren**
- **Samenwerking arbeidstoeleider & werkgever**
- **Begeleider op werkvloer**
- **Regelmatige en gestructureerde evaluatiemomenten**

Arbeidstoeleiding, begeleiding en ontwikkeling

Middelen t.b.v. de ontwikkeling tijdens werk

- **De Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor (MW©M)** ten behoeve van begeleiding op maat en het monitoren van de ontwikkeling.



- **Taken, Vaardigheden & Ontwikkeling (TVO)-paspoort** om in- en doorstroom in werk te ondersteunen..



Casus servicemedewerkers algemeen ziekenhuis

Uitgangspunt: krapte aan gekwalificeerd zorgpersoneel en toename in omvang en complexiteit van zorgvragen

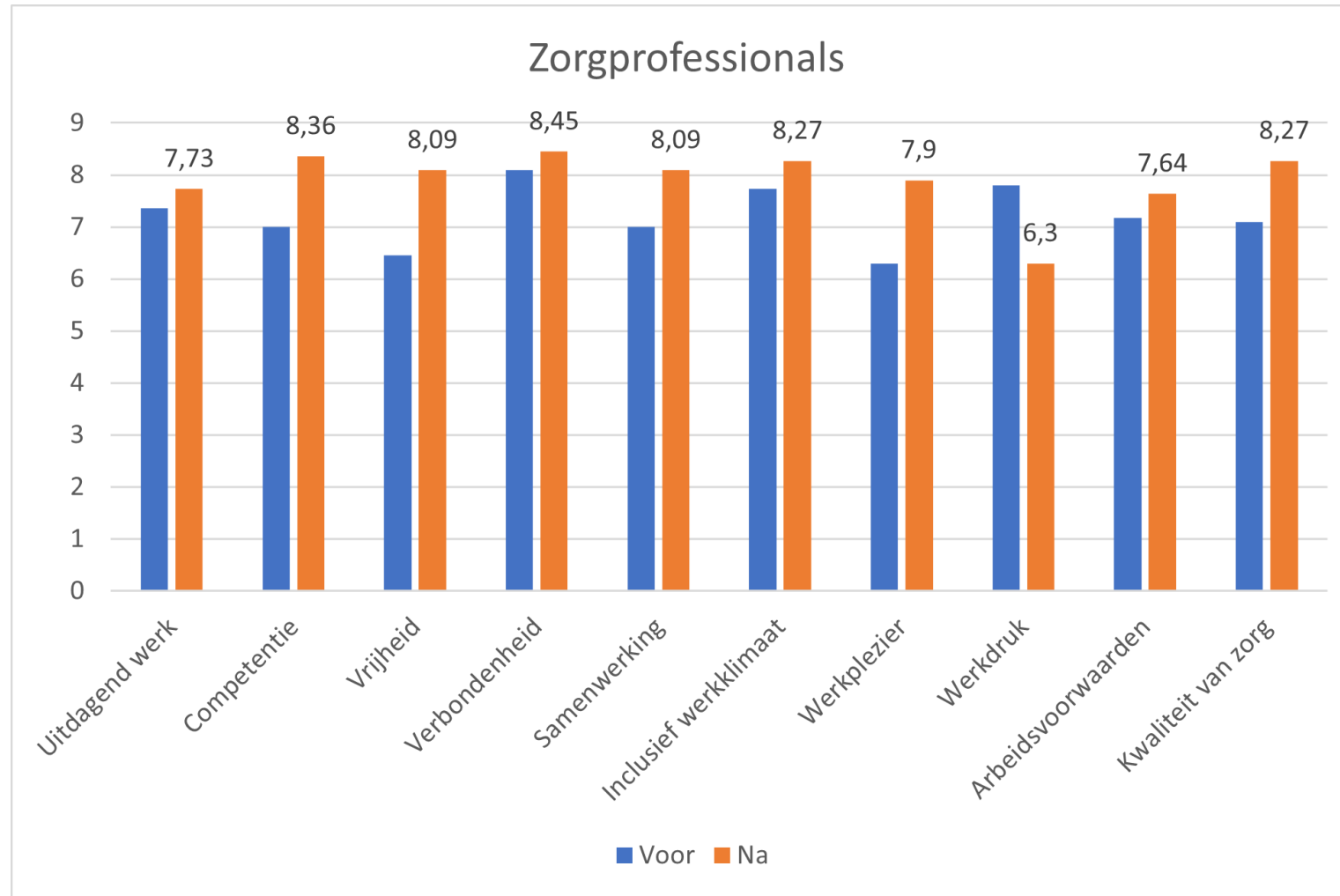
- Pilot op 4 verpleegafdelingen
- Voormalig schoonmaakmedewerkers > nieuwe rol: servicemedewerkers
- Integraal onderdeel van de afdeling/ in nauwe samenspraak met verpleegkundigen

Voorbeelden van taken die bij de servicemedewerkers belegd zijn:

- beheer en reiniging van materialen
- het aanvullen van materialen
- bedden verschonen,
- het schoon opleveren van bedden/kamers na ontslag van patiënten
- ondersteuning bij het brengen en halen van patiënten van en naar operatiekamers
- intern transport van en naar afdeling radiologie en laboratoria.

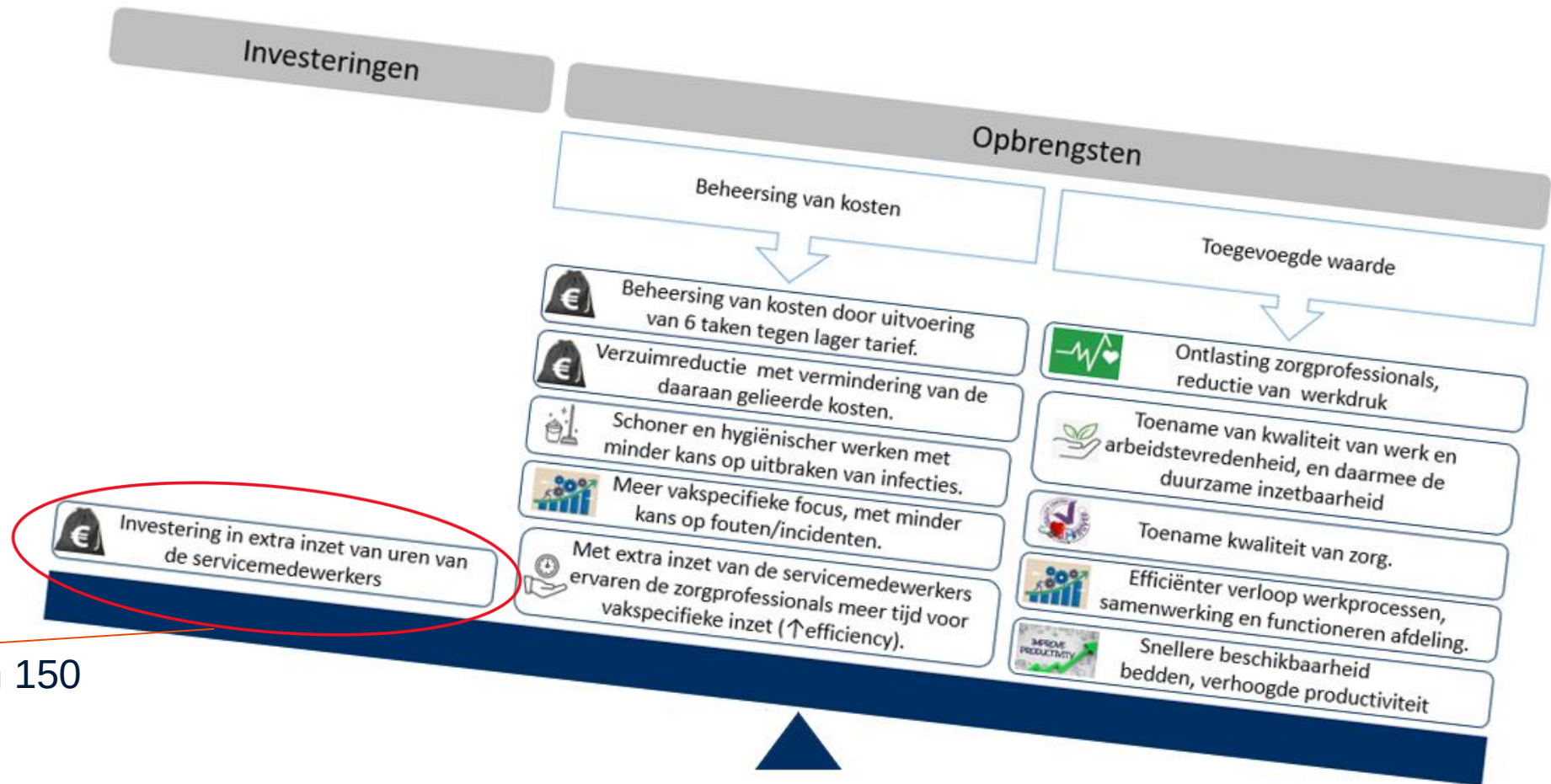
Casus servicemedewerkers algemeen ziekenhuis

Resultaten Beter Werk Monitor (BWM)



Casus servicemedewerkers algemeen ziekenhuis

Value case-methodiek

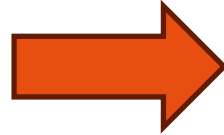


120 uur extra inzet van
servicemedewerkers
Zorgprofessionals ervaren 150
uur meer tijd

Casus servicemedewerkers algemeen ziekenhuis

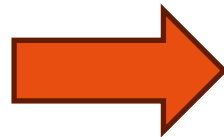
Bevindingen voor potentiële doorontwikkeling

Zorgprofessionals hebben nog meer behoefte aan uitdagend werk



Taakverrijking door ook het werk van artsen en behandelaren te betrekken bij het anders organiseren van werk

Sociale talent van servicemedewerkers kwalitatief optimaler benutten



Uitbreiding van zorgtaken met een 'hospitality' karakter, door hen bijvoorbeeld in te zetten bij het weg-wijsmaken maken van nieuwe patiënten en naasten, en bij voedingsondersteuning.

Anders organiseren met een sociale taakuitbreiding in combinatie met de inzet van technologie zou de lichamelijke belasting kunnen reduceren.

Casus servicemedewerkers algemeen ziekenhuis

Conclusie

Deze vorm van anders organiseren

- Is kosteneffectief
- draagt bij aan een optimalere benutting van on-, over- en onderbenut talent
- draagt in de beleving van betrokkenen bij aan arbeidstevredenheid, de kwaliteit van werk én de kwaliteit van zorg

Belangrijk om te blijven evalueren en monitoren:

- Kwaliteit van werk van zowel de bestaande als nieuwe functies
- Kwaliteit van de dienstverlening

Thema inclusief samenleven

Inclusief en duurzaam organiseren van werk kan rendabel

De uitdagingen op de arbeidsmarkt worden steeds groter. Daarom wordt werk steeds vaker anders georganiseerd. Wordt daarmee al het talent op de arbeidsmarkt optimaal benut? Hoe verhouden de investeringen zich tot financiële opbrengsten? En wat het effect is op de kwaliteit van werk en dienstverlening?

DOOR Gemma van Ruitenbeek, Johan Sengers en Arjella van Scheppingen



**De sleutel tot duurzaam en passend werk ligt in uw handen.
Gebruik hem om deuren te openen voor iedereen**



Panel

Monique Menting

Teammanager Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam

Rohina Kartaram

Teammanager Sociaal Werk Gemeente Amsterdam

Saskia Hol

Adviseur CIAO/ UWV Werkbedrijf Zuid-Limburg

Jasper Smit

Financieel Administratief medewerker Gemeente Amsterdam

Experts

Michiel Hof	<i>Teamlid Inclusiviteit extern - Albert Heijn</i>
Yasemin Demirtas	<i>Programmamanager Arbeidsmarkt - ORAM</i>
Imre Kienjet	<i>Managing Consultant - PTC Werkstap</i>
Hiske Andriessen	<i>Beleidsadviseur Banenafsprak - Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid</i>
Marloes Lubberdink	<i>Strategisch directie-adviseur Werk, Participatie & Inkomen - Gemeente Amsterdam</i>
Maarten Hogenstijn	<i>Lector Sociaal ondernemerschap - Hogeschool van Amsterdam</i>
Martijn Bulte	<i>Rayonmanager - UWV Werkbedrijf Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam</i>
Jaap Weijenberg	<i>Manager Sociaal Werkkoepel - Gemeente Amsterdam</i>

Sleutel 1 – Organisatie toegankelijk maken in de praktijk

Janneke Landsmeer

Eigenaar/ Founder Nicole & Janneke Puur Genieten

Ricardo Feller

Medewerker fastservice

Sleutel 2 - Arbeidstoeleiding, begeleiding & ontwikkeling in de praktijk

Roos Bruyn

*General Manager Tribe Amsterdam City &
Mercure*

Yuri Alegria-Veeneman *Medewerker*

Sleutel 3 – Draagvlak in de organisatie in de praktijk

Steven van Slooten

HR Manager Paradiso

Ziko Schilte

Medewerker personeelszaken en begeleider op de werkvloer

We zien jullie graag...

- Webinar Regelingen en Subsidies Amsterdamse versie met DNZ **Woensdag 2/7**
- In onze LinkedIn groep voor partners **je wordt uitgenodigd!**
- Als deelnemer aan ons onderzoek onder partners **je wordt uitgenodigd!**
- De MKB Metropool Groot Amsterdam Groeiborrel **Dinsdag 9/9**
- Bijeenkomst Sociaal werkgeverschap → Hoe doe je dat? **Maandag 22/9**
- Webinar voor MKB'ers Regelingen en Subsidies in Amsterdam **Donderdag 25/9**
- Onbekend maakt onbemind – HARRIE training **Dinsdag 30/9**

Dank voor jullie aandacht!

Tot de volgende keer!

*Vergeet niet je badge met keychord in te leveren! Deze worden hergebruikt.
De karabijn met sleutelhanger is een cadeautje!*

**Sociaal
Werkkoepel
Amsterdam**