



Vraag & Antwoord

De meest gestelde vragen over het werk anders organiseren

Funcities passend maken voor werkzoekenden is een van de vier wervingsroutes van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Hierbij organiseer je de werkzaamheden op zo'n manier dat je mensen kunt aantrekken die je eerder niet op het oog had. Dat noemen we soms ook jobcarving of functiecreatie. In deze FAQ geven we antwoord op de meest gestelde vragen over het anders organiseren van werk.

Hoe lost ik mijn personeelstekort op door het werk binnen mijn bedrijf anders te organiseren?

Als je werkzaamheden op een andere manier organiseert, kun je structureel vacatures invullen. Dat doe je met mensen die je eerder niet op het oog had voor een baan binnen je bedrijf.

Het komt erop neer dat je een aantal werkzaamheden uit bestaande functies, banen of werkprocessen vrijspeelt. Deze bundel je vervolgens in een nieuwe functie. Meestal gaat het om neventaken die niet tot de kern van de originele functie behoren. Dat maakt het mogelijk om anders gekwalificeerde mensen voor de nieuwe functie te werven. De werknemers die de kernactiviteiten blijven uitvoeren, houden daar na het anders inrichten van het werk meer tijd en focus voor over. Deze methode van werkgelegenheid creëren noemen we ook wel functiecreatie, baancreatie, jobcarving of werk passend maken.

Afhankelijk van je wensen kun je met het anders organiseren van werk zo ver gaan als je wilt. Je kunt je beperken tot één functie of afdeling of je hele organisatie opnieuw inrichten. Dat laatste biedt de meeste mogelijkheden om je bedrijf en personeel klaar te stomen voor een maatschappij die steeds complexer wordt. De adviseurs van het WerkgeversServicePunt (WSP) en AWWN kunnen met je meedenken en je vertellen wat er voor jouw bedrijf mogelijk en wenselijk is.

Wat levert het anders organiseren van werk op voor mijn bedrijf?

Je kan er ten eerste een personeelstekort mee oplossen. Je zorgt daarnaast voor een efficiëntere manier van werken met een betere focus op de kerntaken. Dat komt de kwaliteit van je producten of dienstverlening ten goede. Het anders organiseren van werk vermindert ook de werkdruk en brengt meer werkplezier voor je werknemers – met minder uitval en verloop onder je personeel tot gevolg. Vaak vinden zij de aangepaste functie, zonder de neventaken, aantrekkelijker en uitdagender omdat ze zich op de juiste manier uitgedaagd voelen. Dat komt de motivatie en productiviteit ten goede. Omdat je een nieuwe bron van instromende mensen aanboort, biedt het ook kansen als je je bedrijf wilt laten groeien.

Hoe kom ik erachter of het anders organiseren van werk voor mijn bedrijf een uitkomst is?

Neem contact op met een van de adviseurs van het WSP of AWWN. In een persoonlijk gesprek onderzoeken ze samen wat het anders organiseren van de werkzaamheden en werkprocessen jouw bedrijf kan opleveren. De opbrengsten zijn voor elk bedrijf anders. Ook hoe het werk anders georganiseerd kan worden, is maatwerk en verschilt dus van bedrijf tot bedrijf. Er zijn bijna altijd mogelijkheden.

Kan ik het anders organiseren van werk zelf doen of heb ik er hulp bij nodig?

Neem contact op met een van de adviseurs van het WSP of AWWN. In een persoonlijk gesprek denken zij met je mee en onderzoeken samen met jou welke ondersteuning je nodig hebt. Daarbij houden ze rekening met de doelen die je voor je bedrijf met het anders organiseren van werk voor ogen hebt.

Hoe weet ik of het anders organiseren van werk voor mij haalbaar en betaalbaar is?

De adviseurs van AWWN ondersteunen je bij het opzetten van een zogenaamde businesscase. Zij hebben hierover veel kennis en ervaring in huis, zodat ze je doelgericht op weg kunnen helpen. Ze maken samen met jou een uitgebreide analyse van de huidige werkprocessen en werkzaamheden binnen je bedrijf. Ze geven advies over hoe je werkprocessen anders kunt inrichten. Ze ondersteunen je bij het verdelen van werkzaamheden over nieuwe en bestaande functies.

Zo'n proces vergt tijd en aandacht, maar je kan er een essentieel probleem in de bedrijfsvoering van je bedrijf structureel mee oplossen. De andere manier van organiseren van het werk zorgt ervoor dat je überhaupt nieuwe mensen kunt aantrekken en/of je bedrijf kunt laten groeien. Ook een efficiëntieslag en een betere kwaliteit van producten en diensten zijn potentiële opbrengsten. Bovendien, wat kost het als je opdrachten niet kunt uitvoeren vanwege een tekort aan personeel? Wat zijn de kosten van verzuim en verloop

van overbelaste en ongemotiveerde medewerkers? Dit soort vraagstukken nemen de adviseurs mee in een duidelijke businesscase, voordat je het werk daadwerkelijk anders gaat organiseren.

Zijn er andere werkgevers die met het anders organiseren van werk een structureel personeelstekort hebben opgelost?

Ja, die zijn er genoeg. Op de website van [AWVN](#) vind je meerdere succesvolle voorbeelden. De adviseurs van AWWN brengen je graag in contact met werkgevers die door het anders organiseren van het werk hun personeelstekort al hebben opgelost. In veel gevallen leverde dat ook een lagere werkdruk en meer werkplezier voor het bestaand personeel op.

Welke mensen kan ik voor deze nieuwe functies werven? En waar vind ik ze?

Door het werk anders te organiseren kun je mensen aantrekken die bij je willen en kunnen werken, maar niet de volwaardige kwalificaties voor de oorspronkelijke functies hebben. Of misschien zijn ze wel geschikt, maar vinden ze de huidige manier van werken niet aantrekkelijk. De mismatch kan verschillende oorzaken hebben: een verkeerde opleiding, een beperking, een beperkte kennis van de Nederlandse taal, niet-passende werktijden et cetera. De nieuwe functies zijn geschikt voor andere soorten instromers: van statushouders en zij-instromers tot mensen met een beperking. Omdat je andere eisen aan het nieuwe personeel stelt, heb je een grotere instroombron om uit te putten. Je vindt de nieuwe mensen via de reguliere wervingskanalen, zoals (sociale) uitzendbureaus, gemeenten en UWV.

Welke stappen moet ik nemen om mijn personeelstekort op te lossen?

Het anders organiseren van werk is maatwerk en dus voor elk bedrijf anders. De adviseurs van het WSP en AWWN helpen je de juiste stappen te nemen. Van het schrijven van een businesscase tot de analyse en het opnieuw vaststellen van functies: zij ondersteunen je bij alle facetten van dit proces om de doelen van jouw bedrijf te realiseren.

Hoelang duurt het proces van het anders organiseren van werk? Hoeveel tijd ben ik hieraan kwijt?

Dat is helemaal afhankelijk van de situatie in jouw bedrijf en welke doelen je stelt. Sommige bedrijven kiezen voor omvangrijke aanpassingen over meerdere afdelingen van de organisatie. Maar het kan net zo goed gaan om relatief eenvoudige verschuivingen van werkzaamheden binnen één afdeling. Onze tip is om klein te beginnen. Je neemt de opgedane ervaringen vervolgens mee om het werk van andere onderdelen in je bedrijf anders te organiseren. De adviseurs van het WSP en AWWN zoeken altijd naar de juiste balans tussen de langetermijnvisie en de resultaten op korte termijn. Dat vinden ze belangrijk in hun adviezen. Ze weten dat duidelijke resultaten stimuleren om tot een continue verbetercyclus te komen. Uiteindelijk wil je dat je bedrijf toekomstbestendig is én blijft. Daarom moet je regelmatig evalueren of je je strategie of manier van werken moet aanpassen.

Hoe zorg ik dat mijn werknemers meewerken om het werk anders te organiseren?

Het helpt om in de communicatie te benadrukken dat je onderzoekt wat je medewerkers kan helpen om hun eigen functie nog beter uit te oefenen. Bijvoorbeeld door administratieve taken of andere taken die niet tot de kern van de functie behoren, af te stoten. Het anders organiseren van werk kan voor je medewerkers dus juist iets opleveren.

Het is belangrijk rekening te houden met alle drijfveren, belangen en doelen die er spelen op verschillende niveaus in je bedrijf als je het werk anders gaat organiseren. Op de werkvloer gaat het dan om zaken als werkdruk en werkplezier. Het operationeel management moet zijn productietargets kunnen blijven halen. En de directie wil het personeelstekort oplossen en de organisatie toekomstbestendig wil maken. Het advies is om de boodschap af te stemmen op alle stakeholders. Ook hierin kunnen de adviseurs van het WSP en AWWN je ondersteunen.

Is het anders organiseren van werk niet gewoon hetzelfde als een reorganisatie?

Nee, het anders organiseren van werk verschilt fundamenteel van een reorganisatie. Het doel van een reorganisatie is meestal om de kosten omlaag te brengen. En daarmee het aantal personeelsleden. Het anders organiseren van werk richt zich juist op het toekomstbestendig maken van je organisatie. Iedereen in de organisatie profiteert er dus van.

Bij een reorganisatie verdwijnen er banen, terwijl je met het anders organiseren van werk vaak juist meer mensen laat instromen. Het zorgt dus niet voor baanonzekerheid van je personeel. Integendeel, vaak blijkt dat ze juist blij zijn met de andere organisatie van het werk. Hun werkdruk gaat omlaag en hun werkplezier omhoog.

Wat zijn de randvoorwaarden? Hoe maak ik het anders organiseren van werk tot een succes?

De adviseurs van het WSP en AWWN kunnen je helpen om het juiste klimaat binnen je bedrijf te creëren. Daarbij zorgen ze er met (interne) scholing, jobcoaching en commitment binnen je bedrijf voor dat het anders organiseren van werk tot de beoogde resultaten leidt.

Hoe regel ik het als de nieuwe mensen die instromen begeleiding nodig hebben?

Sommige nieuwe instromers hebben begeleiding nodig, maar dat is niet altijd het geval. Afhankelijk van de doelgroep die instroomt zijn er voorzieningen als jobcoaching en (loonkosten)subsidies beschikbaar. Het WSP ondersteunt je bij het vinden van de juiste begeleiding en subsidies.

Ik heb het werk al anders georganiseerd, maar kan nog steeds geen mensen vinden. Ik vraag mij af of het anders organiseren wel de oplossing is voor mijn bedrijf.

Ook voor deze vraag kun je terecht bij de adviseurs van het WSP en AWWN. Zij denken graag met je mee over jouw arbeidsmarktvragestuk. Ze kunnen je adviseren over en ondersteunen bij eventuele andere oplossingsrichtingen.

Is het anders organiseren van werk vooral interessant voor grotere bedrijven?

Nee, overal waar mensen samenwerken worden er werkzaamheden en taken verdeeld. Of het nu gaat om twee, tien of honderd mensen, het kan de moeite waard zijn om te onderzoeken of de huidige verdeling van taken en werkzaamheden nog de beste is. Omstandigheden en doelen veranderen. Soms kan je daar beter op inspelen door het werk slimmer te organiseren. Dat geldt voor elk bedrijf, ongeacht de grootte ervan.

Wat kan het WerkgeversServicepunt (WSP) voor je betekenen?

Het WSP is gesprekspartner en adviseur met betrekking tot het anders organiseren van werk. We helpen je graag om je personele vraagstukken op te lossen zodat je je bedrijfsdoelen kunt bereiken. Daarnaast geven we advies over inclusief werkgeverschap, bijvoorbeeld met een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Hierbij brengt een analist aan de hand van interviews en observaties de werkprocessen in kaart. Op basis daarvan krijg je een kosteloos en vrijblijvend advies over hoe je deze anders kunt inrichten. De adviseur kan je ook in contact brengen met kandidaten die passen bij de nieuwe werkprocessen en adviseren over subsidies en regelingen voor werkgevers.

Wat kan AWWN voor je betekenen?

AWVN helpt werkgevers die zoek zijn naar duurzame oplossingen voor arbeidsmarktkrapte en samenhangende problematiek zoals werkdruk, werkplezier, verzuim en in- en uitstroom. We adviseren en helpen je bij het toekomstbestendig inrichten van je organisatie en bij het maken van een businesscase hiervoor. Ook kunnen we je ondersteuning bieden op het gebied van verandermanagement, het creëren van draagvlak en leiderschap bij de implementatie.