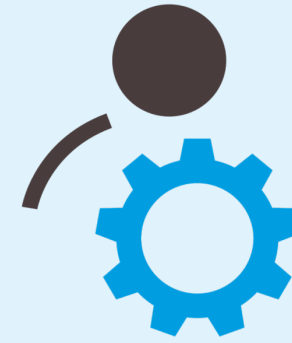


Inclusie en Technologie

Kans of bedreiging en de rol van OER



KIT
Kennisalliantie
Inclusie en
Technologie
CEDRIS | SBCM | TNO

3 OKTOBER 2019

Martijn Dijkman – Amfors

Roland van Kraaij – Senzer

Ton Janssen - Senzer

Bruno Fermin - SBCM



Kenniscentrum
**inclusieve en sociale
werkgelegenheid**

Inhoud workshop

De Theorie:

- Wat is en doet Kennisalliantie Inclusie en Technologie?
- Wat is inclusieve technologie?
- Wat zijn kansen en risico's?

De Praktijk:

- Ervaringen van de pilots bij Amfors en Senzer

Zelf aan de slag!

- Rol OR bij technologische ontwikkelingen

Afsluiting



Inclusie en technologie

De theorie



Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT)?

- KIT is een samenwerking tussen Cedris, SBCM en TNO
- Start eind 2017: <https://inclusievetechologie.nl/>
- In praktijk testen van slimme technologie voor verbeteren inzetbaarheid van mensen met arbeidsbeperking
- Pilots bij Amfors, Senzer en UW
- Ook pilots bij Coalitie voor Technologie en Inclusie (o.a. SZW en UWV):
www.technologievoorinclusie.nl



Wat is inclusieve technologie?

- ‘Inclusieve technologie’ heeft als doel mensen met een beperking ‘beter’ inzetbaar te maken
- **Individuele ondersteuning** zoals gehoorapparaat, fitbit, brailleleesregels (meeneembare voorzieningen)
- **Of onderdeel van een werkproces** : ondersteunen van mensen in hun werk en/of overnemen van complexe stap in het werkproces (niet-meeneembaar).



PHYSICAL SUPPORT

- cobots
- telerobotica
- exoskeletonen
- personalized interfaces



COGNITIVE SUPPORT
Augmented Reality:
beamer
projections

BEWEGING



GEHEUGEN EN LEREN / HERIN



IDEEPRODUCT



COGNITIEVE SNEL



SOCIAL SUPPORT

- smart e-coach
- social robotics
- augmented reality
- ..



NO innovation for life



Kansen en risico's inclusieve technologie

Kansen	Risico's
Toegang tot meer (complexe) werksoorten	Verandering van taken en functies
Minder fouten	Verlies van banen
Hogere productiviteit	Vermindering van capaciteit werkbegeleiding
Kortere inwerktijd	Verlies van ervaren vrijheid en toename van ervaren controle
Ontwikkeling capaciteiten	Vermindering werkplezier
Flexibeler inzetbaar	Privacy
Duurzaam werkverband / werkbehoud	
Meer zelfstandig werken en doorgroeien	
Verhogen arbeidsmotivatie	
Verhogen belastbaarheid	



Inclusie en technologie

De praktijk: Amfors en Senzer



Ervaringen van direct betrokkenen



- Martijn Dijkman – Voorzitter OR RWA



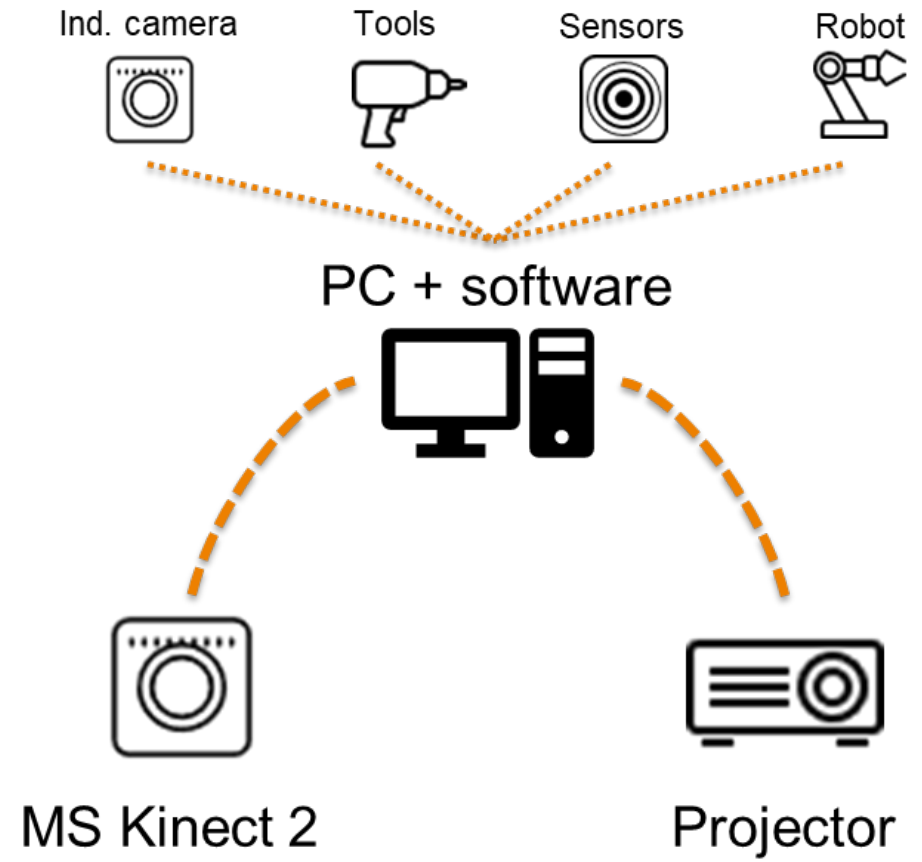
- Roland van Kraaij – Engineer
- Ton Janssen – Senior medewerker kwaliteit



Pilots Amfors en Senzer met Operator Support System (OSS)



video [Senzer](#)



Inclusie en technologie

Zelf aan de slag!



Rol OR bij technologische ontwikkelingen

- OR zet technologie vaak niet zelf op agenda, bestuurder ook niet
- Gevolgen van technologie kunnen heel ingrijpend zijn op het werk:
 - Taken
 - Functies
 - Werkbelasting
 - Werkplezier
 - Scholing
- Daarom niet adviesaanvraag afwachten (WOR : adviesrecht als organisatie sterk verandert; instemmingsrecht bij invoering digitale systemen).



Strategie OR

- Technologie is geen natuurwet: organisatie maakt altijd keuzes bij invoering
- Laat je als OR proactief informeren, vorm eigen visie, betrek achterban en agendeer het onderwerp
- Mogelijke vragen:
 - Wat voor technologische ontwikkelingen komen er?
 - Met welk doel?
 - Wat betekent dat voor organisatie, werknemers, functies, vaardigheden?
- Succesvolle implementatie technologie is afhankelijk van draagvlak werknemers



Welke vragen zou jij stellen?

Mogelijke thema's en aandachtspunten voor OR / MZ:

1. Gevolgen voor organisatie en werknemers (ander werk, meer, minder)
2. Gevolgen voor kwaliteit van werk (eentoniger, diverser)
3. Voorbereiding: welke informatie en begeleiding voor werknemers? (scholing, training, wanneer)
4. Overig (bijv. privacy / AVG, rol leidinggevenden)



Voorbeelden van vragen die OR kan stellen

Neemt het gevaar op
ongevallen toe als werknemers
teveel gaan vertrouwen op de
technologie?
Vergelijk automobilist die
zonder na te denken de
TomTom volgt.

Hoe wordt de invoering van
technologie economisch
ingebed in het bedrijf? En als
het om een individuele
ondersteuningsbehoefte gaat,
zijn er dan andere
subsidiemogelijkheden?

Kan technologie bijdragen
aan de ontwikkeling van
medewerkers? En hoe gaan
we dit (meetbaar)
organiseren?

*Wat zijn gevolgen voorde
(loonkosten) subsidie als een
medewerker met een
arbeidsbeperking door de inzet
van technologie minder of niet
meer beperkt is in zijn of haar
werk?*

Welk doel heeft de
bestuurder met het invoeren
van de technologie? Is dat een
op de 1^e plaats een
bedrijfseconomische reden of
is het gericht op verhogen
inzetbaarheid en
mensontwikkeling?

Let als OR op wat de
gevolgen zijn van de
keuze en het doel van de
bestuurder voor het
werk.

Wat zijn bij invoering van
technologie de gevolgen voor
mensen met een
arbeidsbeperking en andere
collega's?

Hoe wordt de privacy van
werknemers beschermd bij invoering
van technologie waarbij veel data
over het functioneren en mogelijk
ook over andere zaken, zoals
gezondheid, van een werknemer
worden bijgehouden?



Inclusie en technologie

Afsluiting



Hoe verder?

- SER: Handreiking voor ondernemingsraden, Technologische ontwikkelingen en rol ondernemingsraad (sturen we na met presentatie)
- Input uit deze sessies zetten we op een rij en delen we
- Congres 12 december Jaarbeurs Utrecht: De kracht van inclusieve technologie
- Meld je aan voor nieuwsbrieven:
 - <https://www.mzsw.nl/home/>
 - <https://www.inclusiefwerkt.nl/>
 - <https://www.sbcm.nl/>



Vragen en suggesties?





Kenniscentrum **inclusieve en sociale werkgelegenheid**



Kenniscentrum
**inclusieve en sociale
werkgelegenheid**

