



“MET DE OPRICHTING VAN HET INCLUSIVE FIELDLAB WORDEN SW-MEDEWERKERS ACTIEF BETROKKEN BIJ HET TOEPASSEN VAN TECHNOLOGIEËN.”

Roald Klumpenaar en Ronald de Koning

INTEGRATIE DOOR INNOVATIE INCLUSIVE FIELDLAB AMFORS VOOR MENSEN MET EEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

De Amfors Groep is een mensontwikkelbedrijf. Ze bieden werk aan 1300 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hun missie? Werk bereikbaar maken én houden. Een van de manieren om dat voor elkaar te krijgen, zit in de toepassing van technologische innovaties. Dat is de heilige overtuiging van algemeen directeur Ronald de Koning en Roald Klumpenaar, projectleider Inclusive Fieldlab Amfors. Ronald: “De laatste jaren vinden er in veel bedrijven nieuwe technologische ontwikkelingen plaats en wij vragen ons af of het mogelijk is om innovaties in te passen binnen ons Sociale Werkvoorziening-bedrijf. Wij willen nieuwe technieken in ons productieproces opnemen zodat medewerkers aan de onderkant van de arbeidsmarkt er vertrouwd mee raken. Op deze manier kunnen zij ook in de toekomst een positieve bijdrage blijven leveren aan het arbeidsproces.”

Met de oprichting van het Inclusive Fieldlab worden SW-medewerkers actief betrokken bij het toepassen van technologieën. Roald: “In het fieldlab experimenteren we onder andere met een Smart Beamer en een Collaborative Robot (co-bot). Zo willen we het leerpotentieel en de autonomie van onze medewerkers verhogen zodat ze ook complexere productiewerkzaamheden kunnen uitvoeren. De co-bot gaat fysiek zware montagehandelingen overnemen, de medewerkers ontlasten en het productieproces optimaliseren. De Smart Beamer projecteert werkinstructies op werkplekken en helpt medewerkers bij het aanleren en onthouden van montagehandelingen. Hierbij spelen verschillende cognitieve en ergonomische aspecten een rol zoals de detaillering van de instructies, het taalniveau van de medewerkers en de foto's en video's die gebruikt worden in de projectie. Met het team Sustainable Productivity van TNO hebben we hiermee al een vooronderzoek gedaan. Dit wees uit dat de beamer goed werkt voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ze vinden de instructies helder en meer zelfstandigheid prettig. Tijdens het project dat we samen met Fontys gaan uitvoeren bouwen we voort op dit onderzoek.”

DE SAMENWERKING MET FONTYS VERLOOPT
POSITIEF EN VOORTVAREND

UITZIEN NAAR SAMENWERKEN

Ronald: “Het contact met Fontys is gelegd toen we allebei genomineerd werden voor een ontwerpwedstrijd voor het beste technologische ontwerp voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op de Dutch Design Week. We zijn in gesprek geraakt en van het een kwam het ander. Samen met het Fontys lectoraat Mens en Techniek gaan we nu onderzoek doen naar de werkbeleving van werknemers en de interactie tussen werknemers en technologie. Het project is in maart van start gegaan en zal een jaar duren. Fontys HRM en Psychologie richt zich op de beleving van de medewerkers bij de nieuwe technologie. Fontys Engineering houdt zich bezig met het optimaliseren van de functionaliteit van de Co-bot en de Smart Beamer, terwijl Fontys Hogeschool ICT aanpassingen en vernieuwingen aanbrengt aan de interface tussen de co-bot, de smart beamer en de werknemers. Het literatuuronderzoek is inmiddels gestart en we kijken nu echt naar de samenwerking op de werkvloer.”

“De samenwerking met Fontys verloopt positief en voortvarend”, besluit Roald. “Wat wij verwachten als we een jaar verder zijn? Dan denk ik dat we opgewekt voorwaarts kunnen. Dat we ook andere technologieën kunnen toepassen zodat medewerkers zelfstandig en gemotiveerd aan het werk blijven. En we hopen dat Amfors een leidend voorbeeld wordt voor andere SW-bedrijven en inclusieve werkgevers. Het zou mooi zijn als we hen kunnen stimuleren om hetzelfde te doen.”

ONDERZOEKSVRAAG: HOE KUNNEN DE INNOVATIEVE TECHNOLOGIEËN DIE AMFORS OP HET OOG HEEFT DUSDANIG Aangepast, gepresenteerd en omgeven worden door een implementatieprogramma zodat de hoogste ‘acceptatie’, impact en positieve beleving wordt bereikt bij medewerkers met en zonder afstand tot de arbeidsmarkt? Hoe kun je niet alleen barrières slechten maar ook: hoe bevorder je het enthousiasme van de medewerkers, hun trots en het gevoel ertoe te doen?