

Senzer, TNO, Cedris en SBCM denken inclusief

# Technologie als verlengstuk van jezelf

Ingewikkeld assemblagewerk doen met ondersteuning van slimme technologie: medewerkers van Senzer doen het. *SW-Journaal* gaat op bezoek in Helmond. 'We willen reguliere bedrijven laten zien dat ook zij medewerkers uit sociale werkbedrijven kunnen inzetten.'

Tekst: Annemiek Onstenk

**W**erkbedrijf Senzer, dat de Participatiewet uitvoert voor zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel, werkt sinds drie jaar met zogeheten inclusieve technologie. Dat is technologische ondersteuning waarmee mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in staat zijn complexer werk uit te voeren, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen. Vandaar de naam 'inclusieve technologie': met inzet van nieuwe technologie kan deze doelgroep beter en efficiënter werken.

## Autokinderstoeltjes assembleren

Wat levert dat op? Medewerkers van Senzer worden groepsgedetacheerd bij het in Helmond gevestigde bedrijf Dorel,

waar ze met behulp van inclusieve technologie autokinderstoeltjes assembleren. Die technologie is het Operator Support System (OSS), dat de instructies ver-

voeren we zelf de aanwijzingen voor het te maken product in. Werknemers met ADHD of autisme doen nu zelfstandig meervoudige handelingen. Zo kunnen

## 'Iemand met een lage loonwaarde kan dankzij OSS regulier werk uitvoeren'

vangt die het werkbedrijf van oudsher maakte voor de productiemedewerkers. 'Vroeger knipten we complexe werkzaamheden via jobcarving op in kleinere deeltaken,' zegt Roland van Kraaij, engineer bij Senzer. 'Nu kopen we de OSS-configuratie van leverancier Arkite en

we concurrerend blijven assembleren.' Taken die eerst werden uitgevoerd door vijf mensen doet een medewerker met hulp van OSS nu in zijn eentje, in nagenoeg dezelfde tijd. 'Het is uitdagend werk voor onze mensen en het bespaart de werkgevers kosten.'



Het Operator Support System (OSS) in actie.

### KIT

Senzer was in 2017 een van de werkbedrijven waar onderzoeksorganisatie TNO en de destijds gloednieuwe Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) een pilot uitvoerden om te onderzoeken wat bestaande technologieën kunnen betekenen voor werknemers met een arbeidsbeperking. 'We zochten plekken om technologieën als OSS onder de aandacht te brengen en Senzer was een van de bedrijven die enthousiast reageerden,' zegt Harry de Boer, business developer bij TNO. 'Daarnaast gingen we in gesprek met SBCM en Cedris, want SW-bedrijven willen meer samenwerken met reguliere bedrijven en partnerships sluiten. Een mooi voorbeeld is IBN in Uden, dat elektrische scooters maakt. Op complexe producten zit meer marge dan op eenvoudige handelingen. Dankzij technologie zijn medewerkers met een arbeidsbeperking tot meer in staat. Ook wordt de kans op fouten kleiner. Opdrachtgevers kunnen erop vertrouwen dat productieaantallen worden gehaald.'

### Instructie op maat

OSS bestaat uit een beamer, een Kinect-sensor, en bijbehorende software. De beamer projecteert stapsgewijs de werk-instructies op het werkblad of op het product, zodat de medewerker snel ziet waar en hoe hij of zij elke montagehandeling moet uitvoeren. Het systeem kan zo ingesteld worden dat kritische handelingen moeten worden bevestigd met behulp van geprojecteerde virtuele knoppen op het werkblad. De Kinect-sensor volgt de handbewegingen van de medewerker en signaleert realtime fouten in de montage. De technologie is niet alleen geschikt voor werknemers met een arbeidsbeperking, dat geldt ook voor statushouders die het Nederlands nog niet machtig zijn.

TNO testte voor Senzer twee versies van OSS: een adaptieve, dat wil zeggen dat de technologie zich aanpast aan het niveau van de medewerker door op- of afschalen van instructies, en een niet-adaptieve. 'De beamer en de sensor communiceren met elkaar,' zegt Ton Janssen, kwaliteitsmedewerker bij Sen-

zer. 'Stel dat een medewerker tien bakjes met onderdelen voor zich heeft staan. De projector geeft met een kleur aan welk onderdeel je op welke plek moet monteren en het Kinect-systeem, dat werkt met infraroodtechniek, ziet wat je doet. Monteer je de schroef of het onderdeel op de juiste plaats, dan gaat de beamer naar de volgende stap. Gaat je hand naar het "foute bakje", dan kleurt het rood en gaat de projector ook niet verder met de assemblage-instructie. Het Kinect-systeem is een soort foutmelder. OSS geeft instructie op maat.' De techniek is afkomstig uit de game-industrie, vertelt Roland van Kraaij: 'Als je iets goed doet, word je beloond doordat je minder instructies krijgt en je snelheid van handelen dus toeneemt.'

### Mens staat centraal

De afgelopen jaren is veel gesproken en geschreven over de bedreigingen van technologie. 'Robotisering zou banen kosten,' zegt Leendert Bos, adviseur innovatie bij Cedris en kwartiermaker bij KIT. ►



**1 miljoen Nederlanders  
hebben moeite hun  
rekeningen te betalen!**



[WWW.HULPBIJARMOEDE.NL](http://WWW.HULPBIJARMOEDE.NL)

‘Met het voor de doelgroep aanpassen en in gebruik nemen van technologieën willen we reguliere bedrijven laten zien dat ook zij medewerkers uit sociale werkbedrijven kunnen inzetten. Werknemers kunnen er complexere werkzaamheden door uitvoeren en ze kunnen doorgroeien, waardoor ze een beter zelfgevoel krijgen. Werkgevers gebruiken de technologie onder andere om uitval van (oudere) werknemers te voorkomen en vacatures te vervullen.’

De mens staat centraal, niet de technologie, benadrukken ze bij Senzer. Ton Janssen: ‘Mensen gaan er niet harder door werken, maar wel effectiever. Iemand met een lage loonwaarde kan dankzij OSS regulier werk uitvoeren. Een werknemer met dertig tot vijftig procent loonwaarde ontwikkelt zich tot een medewerker met vijftig tot zeventig

procent loonwaarde. We kunnen onze opdrachtgevers laten zien dat werknemers met een beperking fantastisch in staat zijn om met hulp van OSS aantallen te produceren die vergelijkbaar zijn met die van een mbo-geschoolde collega. Hun loonwaarde stijgt – en daarmee hun eigenwaarde en zelfvertrouwen.’ Het enige voorbehoud dat Janssen maakt is dat de hogere productie en loonwaarde geldt voor deze technologie op deze werkplek.

Het is niet zo dat er minder begeleiding nodig zou zijn, stelt engineer Roland van Kraaij: ‘Begeleiders of werkleiders richten zich niet meer direct op de taakuitvoering zelf, maar kijken bijvoorbeeld naar de kwaliteit van het werk, naar het doorzettingsvermogen en de aandachtcurve van de medewerker. Ze begeleiden en bewaken het proces.’

### Ontwikkelingsperspectief

Omdat een technologie als OSS meebeweegt met wat de medewerker kan, biedt die hem of haar ook een ontwikkelingsperspectief. ‘Iemand die aanvankelijk teleurgesteld of verveeld is over de moeilijkheidsgraad of het tempo van de projector en méér wil, kan een stap verder zetten richting regulier werk,’ meent Ton Janssen. Opvallend is dat medewerkers niet het idee hebben dat ze harder moeten werken met nieuwe technologieën. ‘Iemand met een cognitieve beperking draait er juist heel goed op en ziet het apparaat als een verlengstuk van zichzelf, niet zichzelf als een verlengstuk van het apparaat. “Dit is mijn machine,” zeggen ze. Ze doen bovendien niet de hele dag hetzelfde werk.’ Harder werken is dan ook niet een doel van werken met OSS, bevestigt Roland van Kraaij: ‘Medewerkers die de autokinderstoeltjes maken met OSS zijn trots. “Kijk eens wat ik kan!”. Ze maken een compleet product, dat is de kracht van dit systeem.’

### App die stressniveau meet

Behalve OSS testten TNO en KIT nog andere technologieën en passen die zo nodig aan voor werknemers met een arbeidsbeperking. Zo is er een app die

het stressniveau meet van medewerkers die extreem gevoelig zijn voor stress. Leendert Bos: ‘Een stressapp signaleert bijvoorbeeld bij mensen met een autistische beperking dat zij zich ongemakkelijk voelen, nog voordat het stressniveau te hoog is opgelopen. Ze krijgen adviezen via de app, zoals “Loop even een rondje” of “Bespreek het met je begeleider”. Misschien kan men dan even ander werk doen.’

TNO zegt zich ervan bewust te zijn dat bij de app het thema privacy van medewerkers om de hoek komt kijken. ‘Zo’n stressapp moet altijd vrijwillig zijn,’ zegt Harry de Boer. ‘Medewerkers moeten zelf baat hebben bij de technologie die ze gebruiken. Het moet geen “Big Brother” zijn of worden.’

### Generieke Werkgeversvoorziening

Een ander voorbeeld van inclusieve technologie zou de virtualrealitybril (VR) kunnen zijn. Harry de Boer: ‘De schoonmaaksector gebruikt VR-technologie om medewerkers te trainen in schoon en hygiënisch werken in bijvoorbeeld clean rooms [stofvrije ruimten in onder andere ziekenhuizen, red.]. Werkgevers hebben er belangstelling voor, maar er zijn meer investeringen nodig om ervoor te zorgen dat technologieën op grotere schaal worden ingezet voor mensen met een arbeidsbeperking.’ Leendert Bos: ‘In clean rooms hebben SW-medewerkers zeker toegevoegde waarde. De markt vraagt om hen, ook vanwege het tekort aan mbo-geschoolde medewerkers. We bepleiten dan ook al langer bij het ministerie van SZW om werkgevers te faciliteren die willen investeren in nieuwe technologie, zodat er meer banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. We zijn blij dat er deze zomer een verruimde subsidieregeling komt, de Generieke Werkgeversvoorziening, voor bedrijven die investeren in een inclusieve werkvloer. Steeds meer werkgevers zoeken manieren om een sociale rol te vervullen en ook mensen met een arbeidsbeperking duurzaam inzetbaar te maken. Technologieën bieden kansen voor een inclusievere arbeidsmarkt.’ ■

## Kennisalliantie Inlusie en Technologie

De Kennisalliantie Inlusie en Technologie (KIT) is sinds 2017 een samenwerkingsverband tussen TNO en Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid (van Cedris en SBCM). Het doel is om mensen met een verstandelijke, lichamelijke of psychische beperking met behulp van technologie in te ondersteunen bij het vinden of behouden van passend werk. KIT ziet nieuwe technologieën als robotisering en digitalisering als een kans om beter passende of nieuwe werkgelegenheid te creëren. Om experimenten te starten, begeleiden en evalueren verenigen de samenwerkingspartners van KIT resultaten van wetenschappelijk onderzoek met de praktische kennis en ervaring van sociale werkbedrijven en -ondernemingen van Cedris en de kennisontwikkeling van SBCM.