

KENNISDOCUMENT

Jobcarving: werkt het in de praktijk?

Jobcarving is het bewust herstructureren van taken tot een passende werkplek voor een medewerker met beperkte belastbaarheid. Het klinkt logisch — maar in de praktijk strandt het op weerstand, onduidelijkheid en gebrekkige regie. Dit kennisdocument laat zien wanneer jobcarving echt werkt en hoe u het stap voor stap aanpakt.

INHOUD

[01 Wat is jobcarving?](#)

[02 Wanneer werkt het?](#)

[03 De aanpak stap voor stap](#)

[04 Valkuilen en succesfactoren](#)

**Cees Braber**

Register Casemanager Verzuim (RCM)

LoketVerzuim

www.loketverzuim.nl

Jobcarving is geen trucje. Het is een fundamenteel andere manier van kijken naar werk — niet vanuit de functie, maar vanuit de mens. Toch strandt het in de praktijk regelmatig op weerstand, onduidelijkheid of een gebrek aan regie. Dit kennisdocument laat zien wanneer jobcarving echt werkt en hoe u het goed aanpakt.

1 op 3

werknemers met een langdurige beperking verliest zijn baan binnen twee jaar

60%

van de werkgevers weet niet wat jobcarving concreet inhoudt

+40%

hogere kans op werkbehoud bij vroeg en gestructureerd jobcarving

WVP

verplicht onderzoek naar aangepast werk — jobcarving is daarvoor een erkend instrument

01

Wat is jobcarving?

Definitie en afbakening

Jobcarving is het **herstructureren van bestaande taken** uit één of meerdere functies tot een nieuwe, passende werkplek voor een medewerker die door beperking of verminderde belastbaarheid zijn eigen functie niet meer volledig kan uitvoeren. Het gaat niet om het aanpassen van één taak — het gaat om het bewust ontwerpen van een functie.

Jobcarving verschilt van **jobcrafting** (waarbij de medewerker zelf zijn werk vormt) en van **detachering of proefplaatsing** (waarbij iemand tijdelijk elders werkt). Jobcarving is een structurele oplossing binnen de eigen organisatie: u herverdeelt taken, u creëert iets nieuws. Dat vraagt draagvlak bij leidinggevenden, collega's en de medewerker zelf.

Wanneer werkt jobcarving?

Jobcarving werkt niet in iedere situatie. Het UWV verwacht bij de RIV-toets dat u aantoont dat u serieus heeft onderzocht of de medewerker — al dan niet in aangepaste vorm — bij u aan het werk kan blijven. Jobcarving is één van de instrumenten daarvoor, maar het vereist de juiste omstandigheden.

Situatie 01

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt — spoor 1

De medewerker kan niet meer terug naar zijn eigen functie, maar heeft wél resterende belastbaarheid. Jobcarving biedt de kans om passend werk te creëren binnen de eigen organisatie. Dit versterkt spoor 1 en verlaagt het loonsanctierisico.

Essentieel is dat de organisatie voldoende omvang heeft om taken te kunnen herverdelen, dat de medewerker stabiel genoeg is om structureel te functioneren, en dat de leidinggevende bereid is actief mee te denken. Ontbreekt één van deze drie: dan is jobcarving geen kansrijke route.

Situatie 02

Chronische aandoening of progressieve beperking

Bij aandoeningen waarbij de belastbaarheid geleidelijk afneemt (bijv. MS, reuma, Parkinson) biedt jobcarving continuïteit. U past de functie proactief aan — vóór verslechtering optreedt. Dat voorkomt uitval en houdt de medewerker betrokken.

Situatie 03

Psychische klachten of energetische beperking

Bij burn-out, angststoornis of chronische vermoeidheid is het werkpakket vaak het probleem. Jobcarving haalt belastende elementen weg en behoudt zinvolle taken. Herstel en werk versterken elkaar — mits de aanpassing duurzaam en realistisch is.

Situatie 04

Re-integratie na langdurig verzuim

Na een langdurig verzuimtraject is terugkeer in de oude functie soms onrealistisch. Jobcarving biedt een zachte landing: een functie op maat, opgebouwd vanuit wat de medewerker wél kan. Resultaat: duurzame werkhervatting in plaats van uitval bij terugkeer.

UWV / WVP

"Jobcarving is geen gunst van de werkgever — het is een wettelijke inspanningsverplichting. Wie het instrument niet serieus onderzoekt, riskeert een loonsanctie."

— Wet Verbetering Poortwachter / UWV Werkwijzer Poortwachter

03

De aanpak stap voor stap

Van belastbaarheidsprofiel tot borging

Jobcarving slaagt als het een **proces** is — niet een beslissing. U doorloopt een aantal vaste stappen, van inventarisatie tot borging. Elk stap vereist inbreng van de medewerker, de leidinggevende en de arbodeskundige. Overgeslagen stappen zijn de meest voorkomende oorzaak van mislukte trajecten.

De tijdsinvestering is reëel: reken op 6 tot 12 weken voor een zorgvuldig proces. Maar de opbrengst is ook reëel: een medewerker die blijft, betekent minder uitstroom, minder vervangingskosten en een sterk signaal naar de rest van de organisatie.

Stap 01

Inventariseer de belastbaarheid

Vraag de bedrijfsarts om een helder belastbaarheidsprofiel. Welke taken kan de medewerker wél uitvoeren? Op welke uren, in welk tempo, met welke fysieke of mentale beperkingen? Dit is het fundament van alles wat volgt.

Stap 02

Breng bestaande taken in kaart

Maak een overzicht van alle taken binnen de afdeling of het team. Welke taken vragen weinig fysieke belasting? Welke zijn uitvoerbaar in deeltijd? Welke worden nu gedaan door mensen die er te duur voor zijn?

Stap 03

Ontwerp de nieuwe functie samen

Combineer taken die passen bij de belastbaarheid van de medewerker. Betrek de medewerker actief: jobcarving werkt alleen als de nieuwe functie voor hem of haar ook zinvol voelt. Leg de functie schriftelijk vast.

Stap 04

Toets op haalbaarheid en draagvlak

Bespreek de nieuwe functie met de leidinggevende én de collega's. Wie neemt welke taken over? Is de werklastbalans reëel? Draagvlak op de werkvloer is geen luxe — het is een voorwaarde voor succes.

Stap 05

Start begeleid met een proefperiode

Stel een plan van aanpak op met een proefperiode van minimaal 4 weken. Benoem een vaste begeleider op de werkvloer. Plan wekelijkse check-ins in de eerste maand. Documenteer alles — ook voor de RIV-toets.

Stap 06

Evalueer en borg structureel

Na de proefperiode: evalueer eerlijk. Past de functie? Zijn aanpassingen nodig? Pas de functieomschrijving definitief aan en verankert de regeling in het arbeidscontract of een addendum. Jobcarving is pas geslaagd als het duurzaam is.

04

Valkuilen en succesfactoren

Waarom jobcarving soms toch mislukt

Valkuil 01

Taken overgeheveld zonder draagvlak

Collega's die plotseling extra taken krijgen zonder uitleg of compensatie creëren weerstand. Bespreek de herverdeling open en eerlijk. Transparantie over het waarom is cruciaal voor acceptatie op de werkvloer.

Valkuil 02

Functie ontworpen zonder de medewerker

Jobcarving die wordt opgelegd — ook al is het goedbedoeld — werkt averechts. De medewerker moet eigenaar zijn van zijn nieuwe functie. Betrek hem of haar in elke stap van het ontwerpproces.

Valkuil 03

Geen borging na de proefperiode

Veel trajecten slagen in de proefperiode maar stranden daarna. Zonder formele vastlegging in het contract of de functieomschrijving verdampt de afspraak. Borging is geen administratie — het is bescherming.

Valkuil 04

Te laat ingezet als laatste redmiddel

Jobcarving werkt het best als proactief instrument — niet als noodmaatregel op week 90 van het verzuim. Wie vroeg begint, heeft meer ruimte, meer opties en een medewerker die nog gemotiveerd is.

Wilt u jobcarving inzetten — maar weet u niet waar te beginnen?

Als Register Casemanager Verzuim begeleid ik u van belastbaarheidsprofiel tot geborgde functie: praktisch, goed gedocumenteerd en houdbaar bij het UWV. Geen papieren traject — maar een dat echt werkt.

Plan een vrijblijvend gesprek
www.loketverzuim.nl →

BRONNEN EN VERWIJZINGEN

Wet Verbetering Poortwachter (WVP) — re-integratieverplichtingen werkgever

Art. 7:629 BW — loondoorbetalingsverplichting en loonsanctie bij ziekte

UWV (2023). *Werkwijzer Poortwachter*. Amsterdam: UWV

SZW (2021). *Handreiking Jobcarving*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid