

OP WEG NAAR
INCLUSIEF
ONDERNEMEN

VOORWOORD

Als ondernemer ben je elke dag bezig met productie, het aantrekken en behouden van klanten en het investeren in de toekomst. En zoals je uit ervaring weet, kun je dit alleen realiseren met een goed team van medewerkers. Het zijn jouw medewerkers die het verschil maken!

En daar knelt juist het schoentje. Je ervaart dagelijks de gevolgen van een krappe arbeidsmarkt waarin geschoolde arbeiders dun gezaaid zijn. Waarin vraag en aanbod niet op elkaar zijn afgestemd. Je bent op zoek naar gemotiveerde medewerkers maar vindt ze niet. Je vacatures blijven maandenlang openstaan. De werkloosheid daalt en de vijver van kandidaten droogt nog meer uit. Goede medewerkers zoeken is een echte uitdaging en een oplossing vinden is niet evident.

Het lijkt alsof de arbeidsmarkt is uitgeput. En toch, vaak zijn we blind voor de opportuniteiten die zich voordoen. Op dit ogenblik blijft veel talent onbenut en komt een enorm potentieel aan werknemers niet aan bod. We denken aan een groot deel van de kansengroepen dat in aanmerking komt voor welbepaalde functies in onze sectoren. Aan jobs en functies die voor hen geschikt zijn en die jij aan hun noden zou kunnen aanpassen. Misschien zijn dergelijke jobs in jouw onderneming te vinden.

Inclusief ondernemen wordt het motto!

Met deze inspiratiemap willen we je laten kennismaken met 'inclusief ondernemen'.

We reiken je tien sleutels aan om er werk van te maken. Je vindt praktische tips en instrumenten om je te ondersteunen. Via praktijkvoorbeelden hopen we je te inspireren om werk te maken van inclusief ondernemen.

Een uitgave van Woodwize

WOODWIZE

ons advies snijdt hout

in samenwerking met Cobot, Ivoc en de Werkplekarchitecten.



met de steun van



INHOUDSTAFEL

MAAK KENNIS MET 'INCLUSIEF ONDERNEMEN'

Op weg naar inclusief ondernemen	4
De verschillen in je bedrijf verbinden, dat is inclusief ondernemen ten top	6
Succesfactoren voor inclusief ondernemen	7

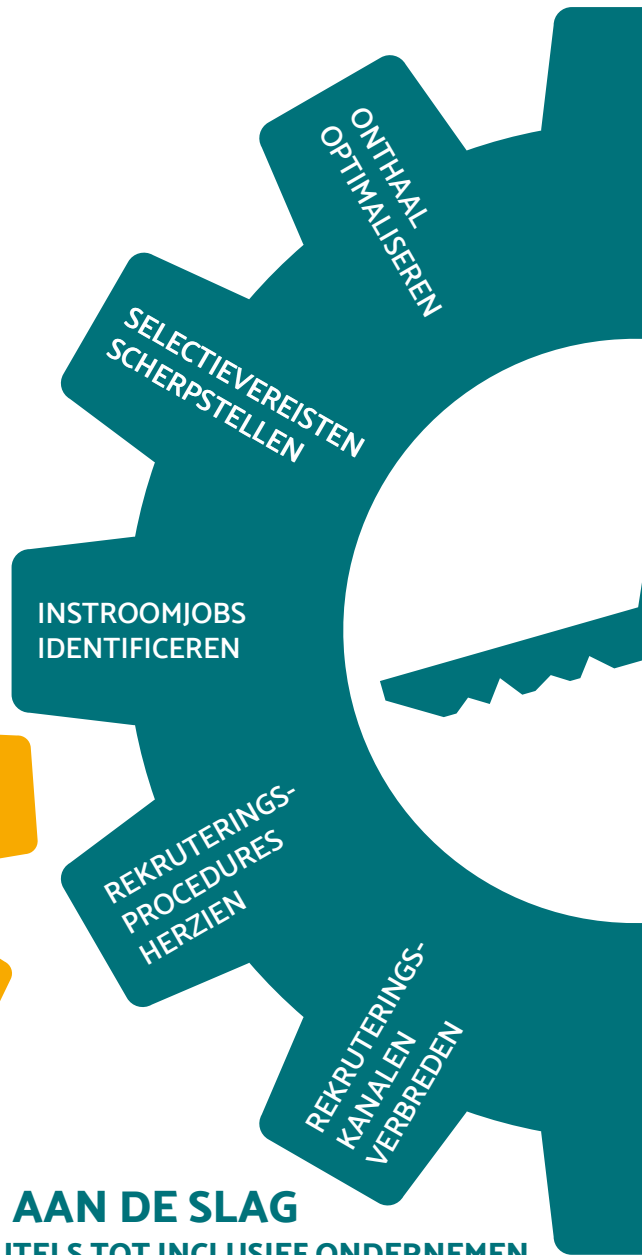
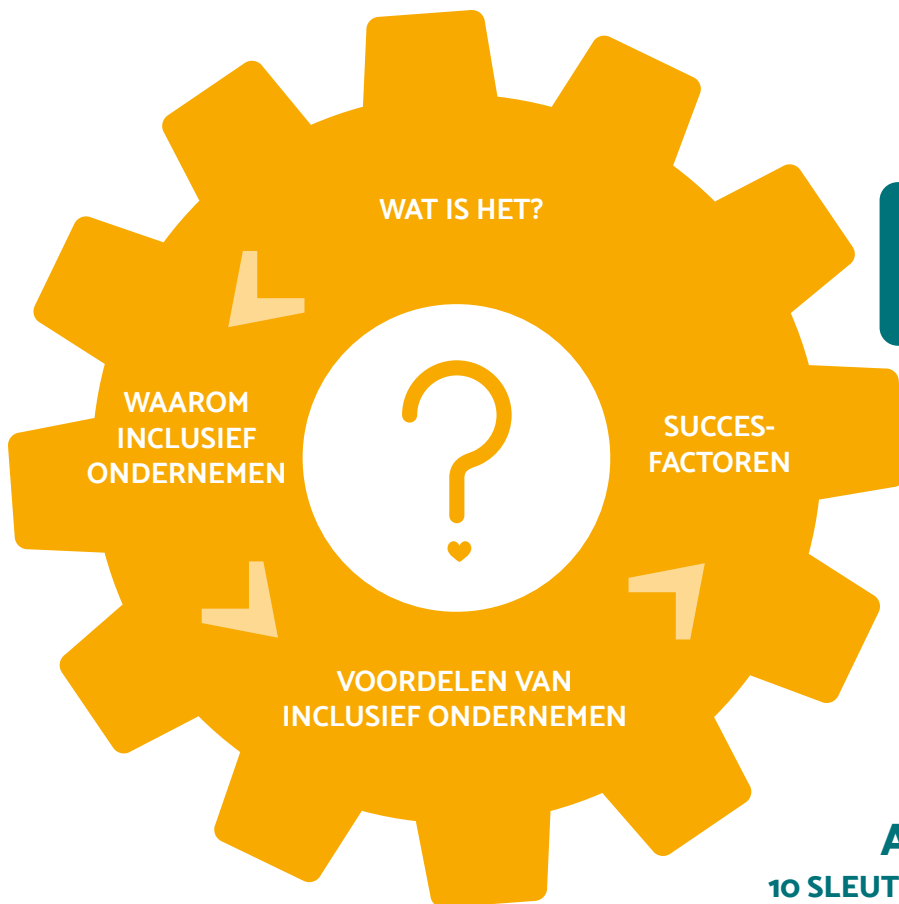
DE TIEN SLEUTELS

1 Instroomjobs voor kansengroepen	9
2 Selectievereisten scherpstellen	13
3 Rekruteringskanalen verbreden	17
4 Rekruteringsprocedures herzien	23
5 Onthaal optimaliseren	29
6 Arbeidsorganisatie aanpassen	33
7 Investeren in opleiding	35
8 Bestaande maatregelen en tools beter inzetten	39
9 Samenwerken met de juiste dienstverleners	45
10 Externe communicatie	51

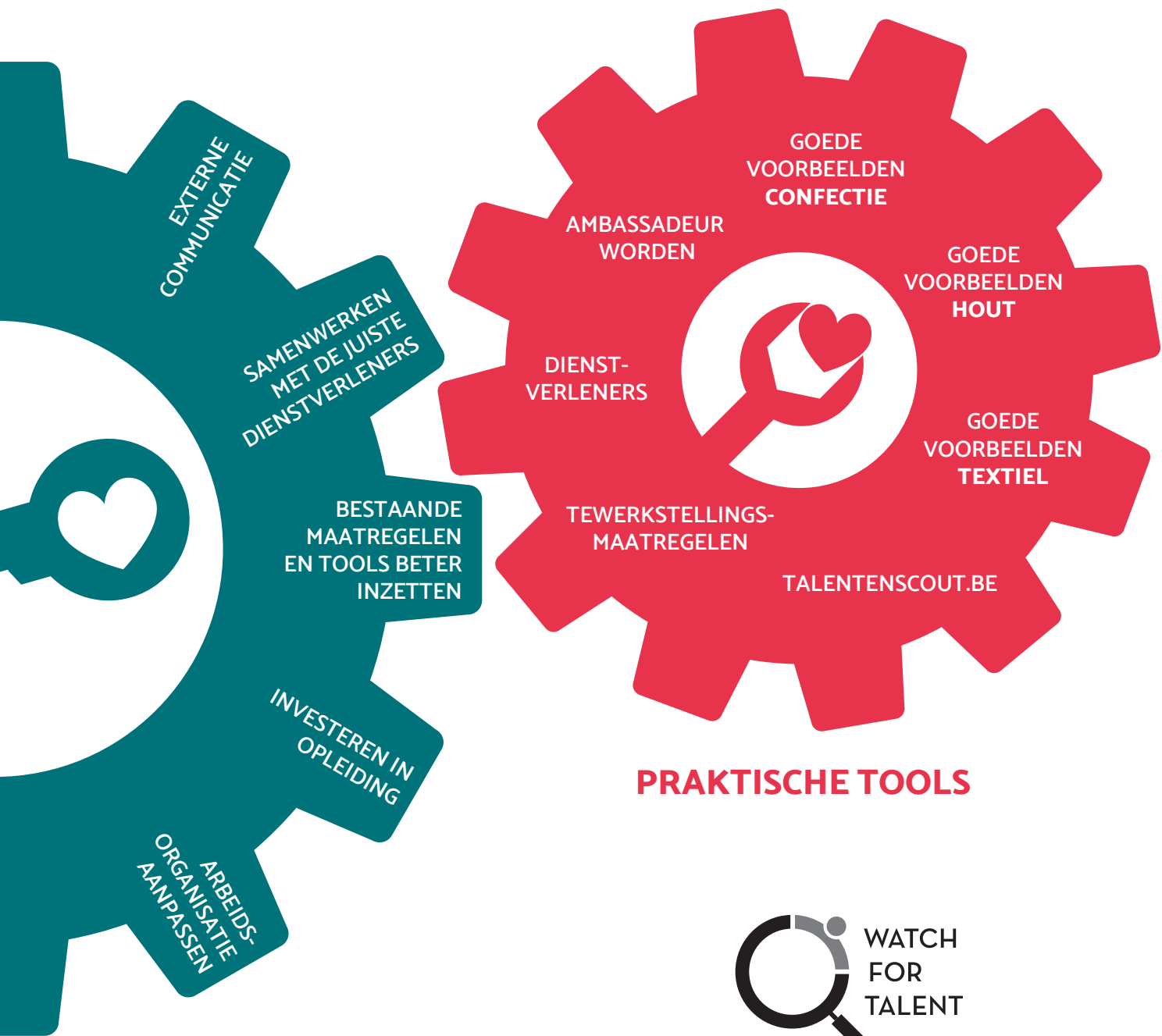
INSPIRERENDE VOORBEELDEN	56
---------------------------------	----

OP WEG NAAR
INCLUSIEF
ONDERNEMEN

KENNIS MAKEN



AAN DE SLAG
10 SLEUTELS TOT INCLUSIEF ONDERNEMEN



De verschillen in je bedrijf verbinden, dat is **inclusief ondernemen** ten top

WAT IS INCLUSIEF ONDERNEMEN?

Een inclusieve onderneming streeft naar winst én wordt gedreven door een sterke visie en even sterke waarden. Alle werknemers – inclusief werknemers met een afstand tot een reguliere job – leveren een bijdrage aan het bedrijfsdoel.

Een inclusieve ondernemer laat dus vanuit winstperspectief zijn werknemers naar vermogen presteren.

WAAROM INCLUSIEF ONDERNEMEN?

Ondernemen is vandaag meer dan ooit jouw ding. Heb je medewerkers nodig om de volledige ondernemingsklus te klaren? Dan breken er voor jou ongetwijfeld uitdagende tijden aan. Zal je wel voldoende medewerkers vinden voor de juiste werkplek? Zal je ze kunnen houden? Is alleen de war for talent voor jou zaligmakend? Of durf je ook te kiezen voor medewerkers die niet in het klassieke plaatje passen, omdat je beseft dat elke persoon kan bijdragen aan de kernopdracht van jouw ondernemen?

Alleen maar verschillen in je bedrijf toelaten volstaat vandaag niet meer. Man, vrouw, jong, oud, van autochtone of allochtone origine, kort- of hooggeschoold, mensen met een beperking of

deeltijds arbeidsgeschikt ... Van iedereen wordt vandaag verwacht dat ze langer werken en naar hun mogelijkheden bijdragen tot de economische groei, tot jouw ondernemen. En daar draait het bij inclusief werken en ondernemen om.

VOORDELEN VAN INCLUSIEF ONDERNEMEN

Samenwerken met verschillende mensen stimuleert de **creativiteit** binnen jouw organisatie. Verschillende invalshoeken, ervaringen en visies voorkomen een tunnelvisie en inspireren om buiten de bestaande kaders te denken. Dat leidt tot **innovatie** van jouw producten en diensten. Als je werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geeft, dan straalt dat af op je **imago**. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is populair. Medewerkers komen graag in een sociaal bedrijf, klanten werken er graag mee samen. Met een divers samengesteld personeelsbestand kun je grotere groepen klanten begrijpen en bedienen. Dat kan leiden tot **meer klanten**. Als iedere werkzoekende welkom is in jouw bedrijf, heb je toegang tot een **groter aanbod van personeel**. En dat is een groot voordeel in onze steeds krappere arbeidsmarkt.

Succesfactoren VOOR **inclusief** ondernemen



Creëer een werkomgeving waarin iedereen zich aanvaard voelt, waarin medewerkers kunnen functioneren en succesvol zijn. Dat vertaalt zich in een grotere erkenning en waardering van al wie nu al deel uitmaakt van de organisatie. Met hun waardering groeit ook de positieve erkenning voor het bedrijf. Deel je bedrijfsinformatie met hen. Communiceer zodat ze jouw ondernemen begrijpen.



Wijs die 'nieuwe anderen' (arbeidsbeperking, allochtoon, oudere werkzoekende ...) toe aan leidinggevenden die openstaan voor verandering en een tolerante werkomgeving weten te creëren. Niet om hen meer toe te laten dan de anderen, wel om hen de nodige support ondersteuning te geven daar waar ze het nodig hebben.



Vorm een groep van change agents: sleutelfiguren die de stappen plannen, opvolgen, steunen en verantwoorden. Want het zijn altijd mensen die een organisatie veranderen. Niet omgekeerd. Een groep van 10 tot 15 procent believers – getraind en gevormd – volstaat doorgaans voor de omslag.



Zeker in grotere organisaties ontwikkelt inclusie zich sneller in de ene afdeling dan in de andere. Het is daarom belangrijk om de successen zichtbaar te waarderen en kenbaar te maken. Want elke medewerker heeft graag een goeie baas en zal erover verder vertellen in zijn of haar netwerk.



Tot slot is het van belang dat je overgaat naar een bedrijfscultuur die eerder de teamresultaten waardeert dan de individuele. Want samen ben je inclusief.

DE TIEN
SLEUTELS





1 Instroomjobs VOOR kansengroepen

HEB OOG VOOR TALENT EN ENTHOUSIASME

Samen met jou bepalen we welke industriële jobs (nog) in het bereik liggen van mogelijke doelgroepen, of welke aanpassingen of herschikkingen van bestaande jobs hiervoor noodzakelijk zijn.

Zoals in alle andere sectoren wordt het in de maakindustrie steeds moeilijker om geschikt personeel te vinden. Tegelijkertijd vinden ook veel werkzoekenden moeilijk werk. Om beide partijen dichter bij elkaar te brengen, definieerden de sectororganisaties van hout & meubel, confectie en textiel instroomjobs binnen hun sectoren.

Instroomjob. Instapfunctie. Basisfunctie. Startersjob. Waarom verschillende benamingen om hetzelfde te benoemen? Een eenduidige definitie of verklaring is er niet. Een instroomjob is meestal een uitvoerende job, vaak repetitief werk en relatief makkelijk aan te leren aan een nieuwe werknemer zonder voorkennis. Een specifiek diploma is niet vereist.

Zijn er dan geen vereisten? Uiteraard wel. Motivatie staat met stip op de eerste plaats. Willen werken én willen werken in de desbetreffende sector zijn een sterk begin. Eveneens noodzakelijk is de match van talenten van de werkzoekende met de gevraagde competenties die nodig zijn voor de job: bijvoorbeeld vingervvaardig zijn, nauwkeurig werken, een goede conditie hebben.

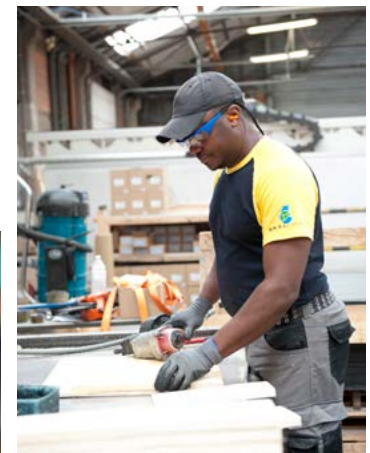
Doorheen de jaren is er in productiebedrijven op de werkvloer veel automatisering bijgekomen. Hierdoor zijn veel nevenjobs verdwenen die vroeger als instroomjob dienden. De jobs die overblijven zijn vaak technischer geworden, zodat er een hoger niveau nodig is. Instroomjobs liggen dus minder voor het grijpen dan vroeger, maar ze zijn er zeker nog.

Op www.talentenscout.be lijsten we enkele instroomjobs van onze sectoren op:

- Stoffeerder
- Inpakker
- Bobijnopzetter
- Magazijnier (zonder heftruck)
- Pistooldspuiter
- Palettenmaker
- Stikster

Is dit een eindige lijst? Neen. Ook in jouw bedrijf zijn er waarschijnlijk instroomjobs te vinden. Om die te detecteren binnen jouw organisatie is het belangrijk dat je nadenkt wat de werkelijk vereiste competenties zijn voor de job en dat je de jobomschrijving stript tot de essentie.

Uiteraard is het altijd makkelijker als je iemand kunt aanwerven met ervaring of gevolgde opleiding. In het licht van de lage werkloosheidsgraad van vandaag komt dat echter neer op het zoeken naar de witte raaf, die meestal niet gevonden wordt. Daarom is het beter te kijken naar welke talenten en competenties een werkzoekende moet bezitten om de job te kunnen leren.





Praktijkvoorbeeld **Kempa**

BIJ FAMILIEBEDRIJF KEMPA KUN JE TERECHT VOOR KEUKENDEUREN, TAFELS, STOELN EN DAMPKAPPEN DIE VOLLEDIG OP ELKAAR ZIJN AFGESTEMD. KEMPA BIEDT EEN UITGEBREID ASSORTIMENT VAN ZOWEL MASSIEVE DEUREN ALS DEUREN IN MDF, AFGEWERKT VAN GRONDVERF TOT HOOGLANS.

Kempa heeft 48 medewerkers in dienst waarvan 20 procent met een buso-achtergrond.

De onderneming past de werkorganisatie aan om werknemers met een buso-diploma te kunnen tewerkstellen. De flexibele inzetbaarheid die het bedrijf normaal van werknemers verwacht, ligt voor deze mensen een pak moeilijker. Voor hen worden **eenvoudige, meer repetitieve taken voorzien aan min of meer vaste werkposten.** Door de afzonderlijke werkposten kunnen ze aparte taken doen. Zo lijmen ze bijvoorbeeld de keukendeurtjes in elkaar aan een eenvoudige machine die de deurtjes verder in de gewenste maat perst. Ze leggen de juiste stukken hout bij elkaar, meten verder geen maten na, en de machine werkt alles af. Andere werknemers met een buso-diploma zijn actief in de afwerking en schuren de deuren. Een andere medewerker werkt aan de kantenlijmmachine, waar hij enkel de band in de machine moet leggen en het programma intikken, de machine doet vervolgens het werk.

Met de aangepaste werkorganisatie probeert het bedrijf de win-winsituatie voor iedereen te onderstrepen. In het begin focussen collega's vaak op de punten die de medewerkers met een buso-achtergrond niet of minder goed kunnen en die soms aanleiding geven tot ergernis. Als het bedrijf kan aantonen dat zij vaak bereid zijn om werk te doen dat de hogergeschoolden minder leuk vinden, verloopt de samenwerking een stuk vlotter.

Het bedrijf maakt verder geen onderscheid tussen de medewerkers en spant zich in opdat alle medewerkers zich goed voelen.

Volgens de productieverantwoordelijke **waarderen de kortgeschoolde medewerkers dat ze dit eenvoudiger werk kunnen verrichten.** Na een paar maanden beschouwen ze het als hun job en voelen ze dat ze die beheersen. Op dat moment is er sprake van ownership van de job. Ze verkiezen ditzelfde werk te blijven doen en niet van werkpost te veranderen.







2

Selectievereisten scherpstellen

KIJK EENS DOOR DE BRIL VAN DE WERKZOEKENDE

Als je werk wilt maken van inclusief ondernemen, moet je je ervan bewust zijn dat op het moment van werving en selectie de drempel aan de deur vaak hoog is voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij de aanwerving van een nieuwe werknemer kun je als werkgever op zoek gaan naar de witte raaf. Deze werknemer moet dan van bij de start helemaal voldoen aan het competentieprofiel (beschikken over de nodige ervaring, technische bagage, het juiste diploma, goed Nederlands ...).

Een inclusief ondernemer vertrekt echter vanuit het standpunt dat in iedere mens basiscompetenties (talenten) aanwezig zijn die je verder kunt ontwikkelen via coaching, opleiding, leren op de werkvloer ...

Het is dus belangrijk dat je bij het uitschrijven van je vacature even door de bril van de werkzoekende

kijkt. Wat gebeurt er als je niet over de nodige ervaring beschikt? Wat gebeurt er als je niet het juiste diploma hebt? Onvoldoende kennis hebt van de Nederlandse taal? Bepaalde competenties onvoldoende beheerst? Inderdaad, je haakt af.

Als werkgever verwacht je dat de kandidaten die op jouw vacature reageren ook daadwerkelijk in aanmerking komen voor jouw job. Om jezelf tijd te besparen is het belangrijk jouw vacature zo concreet mogelijk en in een voor iedereen verstaanbare taal te formuleren. Denk na over de noodzakelijke startcompetenties die nodig zijn voor een bepaalde job en stel geen onnodige eisen. Stel een jobprofiel op. Dat zal je helpen om later de juiste kandidaat te selecteren.



ENKELE TIPS VOOR HET OPSTELLEN VAN EEN JOBPROFIEL

- De opmaak van een jobprofiel is belangrijk om duidelijk in kaart te krijgen welke startcompetenties je als organisatie verwacht.
- Ontwikkelingsgericht denken maakt het mogelijk om jobprofielen op te stellen die streven naar perfectie. Op die manier kunnen medewerkers hun groeipotentieel ontdekken terwijl ze goed beseffen dat de ideale werknemer uit het profiel niet bestaat.
- Betrek ervaren werknemers die de functie goed kennen in het opstellen van het jobprofiel. Zij hebben een duidelijk beeld van de startcompetenties die essentieel zijn om de job goed uit te voeren.
- Laat in een latere fase de nieuwe functiehouders nagaan of die startcompetenties inderdaad nodig zijn.

Bron: Groep Intro: "Hoe maak ik een supervacature?"

Eens je jobprofiel klaar is, is het tijd om werk te maken van je vacature. Het is belangrijk dat de kandidaat een zo juist mogelijk beeld krijgt van jouw bedrijf. Het verwachtingspatroon dat je vooropstelt in de vacature moet overeenkomen met de werkelijkheid. Neem veel informatie op over jouw bedrijf, wees eerlijk over de jobvereisten, taakhoud en loonvoorwaarden.

Maak duidelijk dat je wilt investeren in opleiding. Moedig kansengroepen aan om te solliciteren. Vermeld dat je elk individu de kansen wilt geven die ze verdienen en dat je rekruteert op basis van talenten. Zorg dat de kandidaat je gemakkelijk kan bereiken. Naast solliciteren via e-mail kan een telefonische afspraak voor een sollicitatiegesprek tot de mogelijkheden behoren.

Wat neem je het best op in een **vacature**?



- Maak duidelijk wie op zoek is naar wat.
- Concrete jobinhoud met uitdagingen.
- Beschrijf wat je te bieden hebt.
- Omschrijf ook de vereisten. Geef kandidaten daarbij evenwel de mogelijkheid om zichzelf niet direct uitgesloten te voelen. Motiveer in jouw schrijven ook kandidaten die niet direct in het vacatureplaatje vallen (bv: technisch diploma of gelijkwaardig door ervaring).
- Contactpersoon, telefoon, e-mail ...



- Te veel superlatieven in de beschrijving van de jobinhoud.
- Te veel de nadruk op wat er verwacht wordt van de kandidaat en te weinig uitleg over de jobinhoud.
- Competitief loon zonder meer info.
- Eisen die je geen speling geven. Te gefocust zoeken geeft je te weinig ruimte voor een zo divers mogelijke groep sollicitanten.
- Algemene contactgegevens (telefoonnummer van de receptie of info@...).

Praktijkvoorbeeld **vacature**



Wil jij bij ons houten kaders maken?

Interhout zoekt productiemedewerkers om een grote bestelling houten kaders te maken.

Je hebt geen ervaring nodig, enkel oog voor detail en een goed humeur.

Wij leren je alle vaardigheden om je job goed uit te oefenen op de werkvloer.

WANNEER? Van eind januari tot eind april 2018 (mogelijk verlengd)

WAAR? Houtlaan 1 te Houthulst

WAT BIEDEN WIJ?

- Loon volgens barema hout en stoffering (PC 126)
- 3 euro dagvergoeding en sociaal abonnement
- Werk-T-shirt en werkpull
- Een toffe, dynamische werksfeer
- Jij voorziet veiligheidsschoenen en een werkbreek (je krijgt hiervoor een vergoeding).

OPENBAAR VERVOER?

Op 1 km van het treinstation van Houthulst, bushalte heel dicht nabij.

Gaat het om een tijdelijk of vast contract?

In principe gaat het om tijdelijke contracten, maar naargelang van jouw prestatie en de inkomende bestellingen kan het contract verlengd worden

Neem contact op met: Tom Van Eik - tom@interhout.be

Houtlaan 1 - 8650 Houthulst - www.interhout.be



3

Rekruteringskanalen verbreden

VERGROOT DE VIJVER WAARUIT JE KAN VISSEN

“VDAB ontvangt een recordaantal vacatures, maar ze geraken ook steeds moeilijker ingevuld”

VRT.be - 9/01/2018

Het zoeken en vinden van personeel is en blijft een hele uitdaging. De klassieke kanalen zoals de VDAB en uitzendarbeid staan niet langer garant voor succes. Voor veel werkgevers lijkt het of iedereen aan het werk is, want er komt maar weinig of geen reactie op hun vacature.

Bij het zoeken van personeel is het altijd heel belangrijk om goed voor ogen te hebben welke groep mensen je wilt aanspreken om bij jou te komen werken. Gaat het om hooggeschoolden, kortgeschoolden of de groep ertussenin? Elk van deze groepen vraagt een andere benadering.

Bij het in kaart brengen van de werkzoekenden komt vaak de term ‘kansengroep’ naar voren. Maar wat wil dat nu juist zeggen, en – nog belangrijker – what’s in it for me?

Slaan we er het woordenboek op na, dan is een kansengroep een groep van personen die minder dan gemiddeld vertegenwoordigd is op bepaalde maatschappelijke werkterreinen (arbeid, onderwijs, cultuur ...). De VDAB onderscheidt vier kansengroepen: personen van een allochtone origine, kortgeschoolden, personen met een arbeids handicap en ouderen (55-plussers).

Tussen deze kansengroepen zit misschien wel jouw ideale werknemer. Het is daarom belangrijk dat jouw vacature tot bij die persoon geraakt. De klassieke wervingskanalen volstaan vaak niet om die kansengroepen te bereiken. Wil je je vacature verspreiden onder de kansengroepen? Dan doe je er goed aan om de organisaties die met kansengroepen werken in te schakelen. Wie zijn dit dan?

Uiteraard blijft de VDAB een belangrijke partner in heel dit verhaal, maar **per provincie vind je organisaties** die mensen uit de kansengroepen begeleiden naar werk:

WEST-VLAANDEREN	OOST-VLAANDEREN	ANTWERPEN
<ul style="list-style-type: none"> Argos •••• Arktos •• De Poort ••• Groep INTRO••••• Jobcentrum ••••• Keerpunt ••• Kopa W.-Vlaanderen ••••• Loca Consult / Loca Labora •••• Mentor •••• OCMW Middelkerke - Opleidingscentrum •• Stad/OCMW Roeselare Starterslabo Vlaanderen ESV •• Tot Uw Dienst ••• Werkperspectief •••• Wonen en Werken Menen •• 	<ul style="list-style-type: none"> aPart •• Compaan ••••• Duo For A Job ••• Grijskoort •• Groep INTRO••••• IKOO •••• IPW •••• JES ••• Keerpunt ••• Kopa O.-Vlaanderen ••••• Kringloopcentrum Teleshop •• Lejo •• Mentor vzw ••••• OCMW Gent - Dienst Activering ••• Oikonde / Ateljee ••• Pro Natura Soc. Werkplaats De Sleutel •• Spit •• Stad Gent - Dienst Werk ••• Starterslabo Vlaanderen ESV •• UCBO •••• Werkmaat •• Werkwijzer 	<ul style="list-style-type: none"> Arktos ••• Buurtservice en Buurtwerk Posthof •••• CBE Open School •• De Ploeg - Centr. Diensten •••• Duo For A Job •• Ecoso ••• Groep INTRO••••• Hivset Vormingscentrum •• JES ••• Keerpunt ••• Kiem ••• KOPA Antwerpen ••••• Levanto •••• Natuurwerk •• OCMW Herentals - ISOM ••• Projectcentrum •• Starterslabo Vlaanderen ESV •• Steunpunt Tewelstelling ••• WEB ••••• Werkvorm •••



ACTIEDOMEINEN

- werkinleving jongeren
- werkervaring | competentieversterkende acties
- bijzondere ondersteuningsnoden
- loopbaanondersteuning
- hr-ondersteuning

Contact opnemen met een Werkplekarchitect? Via deze QR-code vind je de gegevens van elke organisatie!



VLAAMS-BRABANT

- Agora ••••
- Arktos •••
- BLM ••••
- De Kringwinkel Hageland
- De Vlaspit ••••
- De Winning •••••
- Duo For A Job ••
- Fix ••
- Groep INTRO•••••
- JES •••
- Job-Link •••••
- Keerpunt •••
- Kopa Vl.-Brabant •••••
- Pro Natura
- SPIT •••
- Starterslabo Vlaanderen ESV ••
- Storzo ••
- Velo ••••

LIMBURG

- Agora ••••
- Alternatief •••••
- Arbeidskansen •••••
- Arktos •••
- BLM ••••
- Buseloc / Sopletex
- De Ploeg Sint-Truiden ••••
- De Sluis Leerwerkplaats ••••
- De Winning •••••
- De Wroeter Maatwerkbedrijf ••••
- ENAIIP ••••
- Groep INTRO •••••
- Hergebruikcentrum ••
- Het Heft - STAP •••
- Keerpunt •••
- Kopa Limburg •••••
- N-Limburgs Open Atelier ••••
- Sociaal Bedrijvencentrum
- Maasmechelen •••
- Starterslabo Vlaanderen
- ESV ••
- Stebo ••••
- TOP •••
- Werkende Handen

Het zoeken van personeel is geen of-of- maar een en-enverhaal. Je gebruikt het best verschillende kanalen om te laten weten dat je op zoek bent naar personeel. Ook heel belangrijk, het is niet omdat iets duur is dat je er ook veel resultaat mee bereikt.

Hieronder vind je een opsomming van kanalen die je kunt gebruiken om **jouw volgende werknemer** te vinden:

- **VDAB**
- **De Werkplekarchitecten**
- **Uitzendarbeid:** tip, probeer een goede band op te bouwen met een of twee kantoren. Nodig hen eens uit bij jou op het bedrijf, geef een rondleiding en laat hen zien wat je verwacht van mensen die bij jou starten.
- **Adverteren:**
 - Lokale krant: bijvoorbeeld De Kempenklok
 - Direct post via Bpost: flyer/folder in de bus in een bepaalde straal rond jouw bedrijf
 - Je vacature op broodzakken van de plaatselijke bakker laten drukken
 - Prikbord lokale sportclub
 - Slogan of tekst op bedrijfsvoertuigen
- Jouw zoektocht naar nieuwe medewerkers begint **bij je eigen medewerkers**. Elk van hen heeft een sociaal netwerk, ontmoet vrienden en kennissen. En precies daartussen bevinden zich allicht mogelijke kandidaten. Het is niet verwonderlijk dat sommige bedrijven zelfs een incentive geven aan medewerkers die hen naar de juiste match leiden. Dergelijke zoektochten besparen overigens heel wat energie.
- **Sociale media:** heb je een Facebookpagina? Plaats er dan zeker je vacature op.
- **Eigen website:** vermeld een luik met vacatures en volg dat goed op.
- **Jobdag** (indien je bedrijf voldoende groot is), het liefst op een zaterdag, dan kunnen werkende mensen ook langskomen.
- ...

Praktijkvoorbeeld **houtsector**

ALLE TALENTEN ZIJN NODIG OM DE KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT IN TE VULLEN

Het bedrijf Krijnen Keukens uit Malle heeft die eerste stap al gezet.

Zij namen dit jaar **Yamen Taha uit Syrië** in dienst.

“Wat onze werknemers moeten kunnen, wordt niet allemaal aangeleerd op school”, vertelt Elke Loose, personeelsverantwoordelijke van Krijnen Keukens. “Bovendien zijn we een bedrijf dat erg onderlegd is in gespecialiseerde technieken, de vijver waaruit we moeten vissen is dus snel leeg.” Via de VDAB is het bedrijf in contact gekomen met Yamen. Elke: “Yamen is bij ons gestart met een beroepsverkennde stage die is overgegaan in een individuele beroepsopleiding.” Ondertussen heeft Yamen een vast contract en is hij volledig geïntegreerd in het bedrijf. De komst van Yamen heeft voor ons deuren geopend, maar het was een grote stap in het onbekende. Bij ons werken al jaar en dag mensen uit het dorp of de omliggende gemeentes. Het was dus niet evident om iemand met deze achtergrond bij ons te laten starten. Ik kan het iedereen aanraden, maar het is wel belangrijk dat je de andere collega's mee betreft in het verhaal. Je moet de veranderingen voorzichtig overbrengen.”

Bron: KMO INSIDE

Ondertussen is er een tweede Syriër gestart bij Krijnen Keukens.

Verantwoordelijke personeel en administratie Elke Loose zet nog enkele zaken op een rijtje:

- In het begin was het niet beheersen van de Nederlandse taal een struikelblok, maar tijdens het hele IBO-verhaal krijg je gratis taalondersteuning via de VDAB op de werkvloer. De VDAB-taalcoaches komen enkele uren meedraaien op de werkvloer en kunnen zo de cursist van kortbij volgen.
- Er worden apps gemaakt, overzichten met foto's, vaktermen in het dialect ... Allerlei tips en tricks om hen, maar ook ons te helpen in het communiceren. De overzichten zijn erg werkgerelateerd, maar ze zeggen dat het hen ook privé helpt. Yamen heeft intussen zijn rijbewijs behaald én een wagen gekocht. We moedigen hen ook aan om in hun privétijd Nederlands te volgen. Dat doen ze ook, tweemaal per week.
- Je moet er tijd voor maken, maar je krijgt er ontzettend veel dankbaarheid en dubbele inzet voor terug.
- Het belangrijkste is dat je alle collega's mee betreft in heel het verhaal en in de verandering. Eens men merkt dat ze echt willen en iets kunnen, is de opname in de groep verzekerd. Dat ging hier heel erg vlot. Zonder overdrijven is Yamen vandaag één van onze beste vakmannen. Mohammad is nog in opleiding, maar hij heeft de juiste houding en toont ongelooflijk veel inzet.
- Ik raad het iedereen echt aan.



Praktijkvoorbeeld **confectie**

JONGEREN WERVEN OP EEN INTERACTIEVE MANIER

Levanto* en IVOC, het centrum voor opleiding en advies voor mode en confectie, slaan de handen in elkaar. Vanuit IVOC merken we dat er toch nog altijd een kloof bestaat tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. De studenten leren heel veel op school, maar zijn onvoldoende voorbereid op bijvoorbeeld soft skills. En dat zijn zaken waar werkgevers toch veel belang aan hechten. Met 'expeditie werk' organiseren IVOC en Levanto een dag waar op een spontane, toegankelijke en leuke manier de talenten van de verschillende kandidaten in beeld worden gebracht.



Het assessmentspel 'Expeditie werk' van Levanto is dé ideale werfmethode. Levanto brengt samen met het bedrijf de noden in kaart en stelt een op maat afgestemd traject voor. Op een interactieve manier leren studenten/kandidaten en de werkgever elkaar kennen. Er wordt gezocht naar de ideale match. Je kunt als bedrijf de potentiële jonge medewerkers in actie zien op de werkvloer. Je ontdekt onmiddellijk welke competenties ze in huis hebben en er is resultaat op zeer korte termijn.

Amber (student):

"We hebben oplossingen moeten vinden voor een kledingstuk dat stuk was, een dekbedovertrek met een scheur erin ... We zochten naar verschillende mogelijkheden en bespraken wat het best bij welke klant zou passen. We hebben zo ontdekt dat we probleemoplossend kunnen denken en samenwerken om een opdracht op een gepaste manier aan de klant te kunnen voorstellen".

*Levanto is een werkplekarchitect.

Voor meer info: www.levanto.be/expeditie-werk



4

Rekruteringsprocedures herzien

REKRUTEREN IS INVESTEREN IN MENSEN EN IN JE BEDRIJF

De Vlaamse arbeidsmarkt ziet er vandaag totaal anders uit dan enkele jaren terug. Het aantal werkzoekenden is zienderogen gedaald.

Er is een spanning tussen de geschikt geachte werkzoekenden en de beschikbare arbeidskrachten. Tegelijk is de diversiteit onder de werkzoekenden immens: jong, oud, multiculturele achtergrond, kort- en hooggeschoold ...

Toch blijven we als werkgever onze toevlucht zoeken in de vertrouwde recepten van selectie en aanwerving. En precies deze vlieger gaat niet langer op de komende jaren. Nieuwe situaties en contexten vragen nieuwe en aangepaste middelen. In deze bijdrage geven we een aantal tips voor ondernemers die medewerkers nodig hebben en ze ook willen behouden.

1 WEET WAT JE WILT, MET DE NODIGE FLEXIBILITEIT

Het succes van een aanwerving wordt voor meer dan 80 procent bepaald door de voorbereiding en de opvolging. Daarom is het aangewezen om vooraf goed te bepalen wat je aan jobinhoud in je bedrijf aanbiedt. Kunnen bepaalde functierollen bij elkaar worden gezet om een volwaardig functieprofiel te maken? Enkele wisselmogelijkheden voorhanden hebben is een troef. Want als werkgever vraag jij flexibiliteit van je medewerker. Misschien kan jij als ondernemer ook flexibeler zijn? Denk maar aan het urenpakket: moet het voltijds? Deeltijds heeft veel variaties van halftijds tot vier vijfde (vandaag benoemd als het nieuwe fulltime). Moet er alle dagen gewerkt worden of kan het takenpakket ook op vier dagen in de week? Valt er te sleutelen aan de start- en eindwerktijd? Zijn glijdende uren mogelijk? Niets van dit alles moet, maar enkele wisselmogelijkheden achter de hand hebben geeft je veel meer perspectief om de kandidaat met wie je een match voelt, over de schreef te halen.

2 MENSEN AANWERVEN IS INVESTEREN, DOE HET GRONDIG

Als werkgever zijn we de voorbije decennia verwend geweest. We hadden altijd een keuze in de aanwerving en selectie van medewerkers. In wezen was er steeds een overschot aan werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Het kwam erop neer de beste te zoeken en te vinden. Vandaag is deze zoektocht een war for talent geworden. Een medewerker aanwerven is een hele onderneming. Bij een zoektocht naar een kernmedewerker komt een investering van 250.000 euro kijken. Je staat versteld van dit bedrag? Medewerkers worden aangeworven met het oog op een minimaal verblijf van vijf jaar in de onderneming. De selectie, inwerking, bijscholing ... Die kosten renderen beter wanneer ze als investering worden benoemd, zo illustreren ze ook meteen de draagwijdte van een selectie. Daarom verdient een selectieproces veel aandacht en energie van begin tot einde. Want dan begint het pas.

3 SNELHEID IN ACTIE EN REACTIE

De tijd is voorbij dat de werkgever zich kan opstellen als de aanbieder en de werkzoekende als de vraagsteller die om werk komt bedelen. In Vlaanderen is de mismatch tussen vraag en aanbod zo groot dat het een kwestie wordt van snel handelen wanneer een match in zicht is. Vooral jongeren verwachten een snelle reactie. Dat vraagt een accuratere ingesteldheid van werkgevers: een kandidaatstelling betekent dat er vrijwel direct een opvolging komt,

met een toelichting over het waar en wanneer in het verdere verloop. Kandidaten appreciëren dit ten zeerste. Je scoort hier ook mee als bedrijf. Het heeft geen zin om vacatures over een heel lange termijn te spreiden. Het wordt veeleer interessant om ze op korte termijn open te stellen en te zien wat dat geeft. De snelantwoorders zijn ook mensen die ervoor willen gaan. Zij zijn de subgroep op wie jij je oog laat vallen. Heeft een dergelijke eerste call toch geen succes? Plaats de vacature dan een tweede keer en wijzig enkel de subaspecten. Zoek een aantrekkelijke eyecatcher.

4 BIED DAT TIKKELTJE MEER AAN

Betrek meerdere beoordelaars tijdens het sollicitatiegesprek. Zorg ervoor dat sollicitanten naast een sollicitatiegesprek ook een individuele praktische proef kunnen afleggen. Die proef geeft sollicitanten meer kansen. Sommigen zijn nu eenmaal niet zo mondig. Zo test je naast hun persoonlijkheid ook hun technische vaardigheden, een win-win voor beide partijen. Je krijgt zo ook een zicht op de opleidingen die eventueel nog nodig zijn na de aanwerving. Deze opleidingskansen en -noden bespreken tijdens het aanwervingsproces is geen overbodige luxe. Het zet de kandidaat-medewerker precies in de juiste modus qua verwachtingen en ontwikkelmogelijkheden.

5 HET SELECTIEPROCES RAAKT OOK DE REPUTATIE VAN JE ONDERNEMING

Employer branding geraakt als begrip stilaan ingeburgerd, maar zou verkeerd kunnen overkomen als enkel van belang voor grote ondernemingen. Niets is minder waar. Elke kandidaat voor een job in je bedrijf heeft een sociaal netwerk, waarin hij of zij vertelt over de ervaringen. Hoe dan ook komt je bedrijf daar ter sprake. Je laat bij de kandidaat, geslaagd of niet, dus beter een goede indruk achter. Deze regel geldt overigens ook voor stagiaires die weken op je werkvloer tussen je medewerkers

verblijven. Een basisvuistregel is alvast dat je elke kandidaat minimaal een antwoord stuurt en een eerlijke feedback geeft waarom hij of zij niet weerhouden wordt. Let op met het bewaren van data van sollicitanten wanneer het proces van aanwerving voorbij is en er geen jobperspectief meer is. Doe dit niet zonder toestemming van de betrokkene. Een kort verslag van jouw aanwervingsproces is wel zinvol. Je weet nooit of een kandidaat zich tekort gedaan voelt. Dergelijke verslaggeving met onderschrijving van je aanwervingsteam geeft een kwaliteitsgarantie.

LEIDRAAD VOOR TAAKSELECTIE EN JOBMATCHING

Durf eens buiten de lijntjes te kleuren

Een werkgever die buiten de lijntjes durft te kleuren werft mensen aan om wat ze kunnen, niet om wie ze zijn.

Stel:

Je vindt een supergemotiveerde medewerker. Alleen de (specifieke) kennis van het Nederlands is onvoldoende en sommige vaktechnische competenties zijn te beperkt om goed te functioneren op de werkvloer.

OF

De sollicitant beschikt over alle nodige competenties, maar heeft een arbeidsbeperking (een aandoening van psychische, lichamelijke of zintuigelijke aard) waardoor er beperkingen zijn voor het uitvoeren van de job.

Weet dat er heel wat maatregelen mogelijk zijn om een oplossing te bieden. Het resultaat hiervan is een win-winsituatie voor werkgever en werknemer.

Graag geven we jullie enkele tips op de volgende bladzijden



DISMATCH	MOGELIJKE OPLOSSING	CONTACTGEGEVENS
<p>Je blijft onzeker en je twijfelt over de capaciteiten van de kandidaat?</p>	<p>Je kiest nog niet voor een tewerkstelling, maar je gaat voor werkpleklers (met diverse stageformules, zelfs kosteloos tot enkele maanden).</p>	<p>www.groepintro.be www.compaan.be www.emino.be www.divergent.be www.blm.be www.totuwdienst.be www.dewerkplekarchitecten.be</p>
<p>Taakniveau Sommige taken zijn te complex voor de sollicitant.</p>	<p>Funcțiecreatie: bundel kleine taken tot een extra job. De eenvoudige taken worden samengevoegd tot één of meerdere functies, geschikt voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Durf ook te kiezen voor een deeltijdse job.</p>	<p>i-diverso.be/contact/</p>
<p>Beperkingen bij het uitvoeren van de taken Je werft een medewerker aan met een arbeidsbeperking, hij/zij moet nieuwe competenties verwerven, of je moet het werkschema, de organisatie of de werkplek aanpassen.</p>	<p>Je kan een beroep doen op een coach van een gespecialiseerde begeleidings- en opleidingsdienst (GOB). Die werkt een begeleidingstraject uit op maat van de medewerker. Wanneer het gaat om een nieuwe medewerker kan hij je een GIBO voorstellen. Een GIBO staat voor een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding en biedt je de kans om gedurende maximaal 52 weken een medewerker met een arbeidsbeperking op te leiden op de werkvloer. Tijdens de opleiding moet je geen loon en RSZ betalen.</p> <p>Je kan de arbeidspost van een medewerker met een arbeidsbeperking aanpassen. In dat geval betaalt de VDAB je de kosten terug van zowel de aankoop als de installatie van materiaal. Je laat bijvoorbeeld een lichtsignaal installeren op een machine die enkel geluidsignalen geeft, je voorziet speciaal sanitair, een traplift ... Als je een medewerker met een arbeidsbeperking aanwerft of in dienst hebt, kun je gedurende vijf jaar een premie krijgen van de VDAB, de Vlaamse ondersteuningspremie. Deze premie is een percentage van de loonkost berekend op het reële loon van de medewerker.</p>	<p>GOB www.emino.be/contact www.brailleliga.be www.azertie.b www.arbeidskansen.be www.compaan.b www.ucbo.be www.divergent.be</p> <p>VDAB werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo/gibo.shtml werkgevers.vdab.be/arbeids-handicap/arbeidspostaanpassing.shtml werkgevers.vdab.be/arbeids-handicap/wgvop.shtml</p>

DISMATCH	MOGELIJKE OPLOSSING	CONTACTGEGEVENS
<p>Nederlands onvoldoende</p> <p>De specifieke kennis van het Nederlands is onvoldoende om goed te functioneren in concrete werksituaties</p> <p>Sommige opdrachten of veiligheidsvoorschriften worden niet goed begrepen.</p>	<p>Vermijd onnodige taaldrempels. Het Huis van het Nederlands kan hierbij ondersteunen en heeft vestigingen in alle Vlaamse provincies en Brussel. De synoniemenlijst van Wablieft of de tips op de website van klare taal helpen je om begrijpelijk Nederlands te gebruiken in plaats van moeilijke ambtenarentaal.</p> <p>Maak gebruik van foto's, afbeeldingen en logo's in je communicatie. Bekijk hoe je klare taal in je afbeeldingen en logo's brengt via de website klaretaalrendeert.be.</p> <p>Doe inspiratie op voor het gebruik van pictogrammen op de website van sclera.</p> <p>Organiseer Nederlands op de werkvloer (NODW). Je anderstalige medewerkers krijgen geen theoretische lessen, maar oefenen hun Nederlands in concrete werksituaties. Op die manier leren ze het Nederlands dat ze nodig hebben om hun job goed uit te voeren. Efficiënt en resultaatgericht. Taalcoaching richt zich tot werknemers die het Nederlands niet als moedertaal hebben en het Nederlands onvoldoende beheersen.</p> <p>Taalcoaching vertrekt vanuit reële situaties op de werkvloer. De coach betreft ook het team in het coachingsproces: collega's krijgen tips om hun collega te ondersteunen bij het leren van het Nederlands. Opstarten kan tot één jaar na aanwerving en duurt maximaal 12 maanden. In veel gevallen is de taalcoaching gratis.</p> <p>Je kan je anderstalige medewerkers stimuleren om taallessen te volgen buiten de werkuren, bijvoorbeeld bij een Centrum voor Basiseducatie (CBE) of een Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) in de buurt. Het tempo en het niveau liggen iets hoger in een CVO dan in een CBE.</p>	<p>www.huisnederlandsbrussel.be</p> <p>www.wablieft.be/tekstadvis</p> <p>www.klaretaalrendeert.be/op_het_werk/spreken2</p> <p>www.klaretaalrendeert.be/op_het_werk/beeldmateriaal2</p> <p>www.sclera.be/nl/vzw/home</p> <p>www.jobentaalcoaching.be</p> <p>www.basiseducatie.be</p>
<p>Sommige vaktechnische competenties zijn te beperkt of de sollicitant heeft onvoldoende ervaring in de job.</p>	<p>Je kunt kiezen voor een individuele beroepsopleiding (IBO). Via bemiddeling van de VDAB kun je tegen gunstige voorwaarden een werkzoekende zelf opleiden binnen de onderneming.</p> <p>Via een Beroepsinlevingovereenkomst (BIO) kun je een kandidaat een betaalde stage aanbieden in je bedrijf. Zo oefent hij extra vaardigheden en competenties in op de werkvloer. Een BIO is geen arbeidsovereenkomst, wel een opleidingscontract waarbij vaardigheden en competenties aangeleerd worden op de werkvloer. Tijdens de BIO betaal je geen loon of RSZ, enkel een stagevergoeding voor elke gepresteerde werkdag.</p> <p>Je kunt de vaktechnische competenties van je (nieuwe) medewerkers bijschaven via de sectorale opleidingsfondsen. Zij kunnen je info geven en adviseren over sectorale opleidingen, de financieringsmogelijkheden voor vorming, instrumenten voor de detectie van de opleidingsbehoeften, de ontwikkeling van opleidingsplannen ... Er bestaan tal van sectorale subsidiebronnen die de opleidingskosten kunnen verlagen.</p> <p>Maak er dus gebruik van.</p>	<p>www.vdab.be/werkgevers/ibo</p> <p>werkgevers.vdab.be/werkgevers/beroepsinlevingsovereenkomst.html</p> <p>www.woodwize.be</p> <p>www.cobot.be</p> <p>www.ivoc.be</p>

ESF-project 'Talent boven Vooroordelen' POM Limburg



BINNEN HET PROJECT 'TALENT BOVEN VOOROORDELEN'* ONTWIKSELDE POM LIMBURG EEN AANTAL TOOLS DIE TONEN HOE ABSURD HET IS OM ENERZIJD VOOROORDELEN TE HEBBEN EN TE DISCRIMINEREN, EN OM ANDERZIJD WERKGEVERS AAN TE ZETTEN OVER TE SCHAKELEN NAAR EEN TALENTBENADERING.

Zo creëerden ze een aantal reële verbodsborden met een **discriminerende boodschap om aan te tonen hoe absurd discriminatie is**.

Daarnaast werden er twee 360°-films ontwikkeld. Door een **virtualrealitybril** kruip je in de huid van de gediscrimineerde persoon en ervaar je aan den lijve wat het is om tegen vooroordelen aan te botsen. Je kunt hierbij kiezen tussen een filmpje over een arbeidshandicap of over een migratieachtergrond.

Ook werd een **Stopping Power Tool** ontwikkeld. Deze eyecatcher doet werkgevers letterlijk stilstaan bij de talenten van werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

De focus ligt op wat deze potentiële werknemers wel kunnen.



Verder werden er **Job@BlindDates** georganiseerd. Job@BlindDate schakelt visuele factoren uit en biedt zo de kans om een sollicitatiegesprek op een andere, meer talentgerichte manier aan te pakken. Allereerst worden alle sollicitanten onderworpen aan een competentieanalyse. Indien er een match is, volgt er een 'blind date sollicitatiegesprek' tussen werkgever en sollicitant. Visuele factoren zoals leeftijd, afkomst, handicap en dergelijke spelen hierbij geen rol. Deze objectievere en neutralere aanpak zorgt voor een meer talentgerichte selectie en werving. Na het sollicitatiegesprek krijgt de sollicitant een feedbackmoment met de werkgever waarin zowel de positieve als de werkpunten overlopen worden. Tot slot ontmoeten de sollicitant en werkgever elkaar en maken ze kennis. Zowel bij het weerhouden als het niet weerhouden van de sollicitant is er voor beide partijen de mogelijkheid tot verdere begeleiding door deskundige organisaties.

* Het ESF-project 'Talent Boven Vooroordelen' is een samenwerking tussen POM Limburg en het onderzoeksinstituut SEIN van de UHasselt. Voor meer info: www.talentbovenvooroordelen.be



5 Onthaal optimaliseren

EEN GOED ONTHAAL VOOR NIEUWE MEDEWERKERS LOONT

WAAROM?

Een goed onthaalbeleid voor nieuwe medewerkers is uiterst belangrijk. Een goed onthaal van nieuwe medewerkers, jong of oud, levert onmiddellijk resultaat op. Een goed onthaalbeleid verkleint de kans dat nieuwkomers snel weer weg zijn en dat je de rekrutering van voren af aan opnieuw moet opstarten. Een goed onthaalbeleid zorgt er ook voor dat nieuwkomers sneller integreren, zich beter in hun vel voelen, sneller hun nieuwe functie onder de knie hebben en productiever zijn. Een warm onthaal loont dus, zowel op menselijk als op financieel-organisatorisch vlak. Via onboarding, een uitgebreide onthaalperiode, kan de nieuwe medewerker gedurende zes maanden op een gestructureerde wijze het bedrijf, de job, de collega's, het netwerk ... leren kennen. Door tijd te maken voor de nieuwe medewerker maak je meer kans op een gemotiveerde, tevreden collega.

HOE?

De start van een nieuwe medewerker is altijd een periode van spanning, opwinding en ook wel onzekerheid. Een goed onthaal is daarom des te belangrijker, niet alleen voor de nieuwe werknemer maar evenzeer voor de werkgever. Toch raken veel organisaties niet verder dan de puur wettelijke verplichtingen omtrent onthaal.

Vaak wordt het onthaal van nieuwe medewerkers nog al te klassiek en traditioneel aangepakt, hoewel het voor de loopbaan van de nieuwe collega een van dé leermomenten bij uitstek is. In een tijdperk vol verandering en technologische doorbraken lijkt het daarom niet meer dan normaal dat je deze technologieën tracht in te bedden in het onthaalbeleid.

STAPPENPLAN

A. Werk maken van een onthaalbeleid

- Heb zowel oog voor het sociale aspect van de inwerkperiode als het technisch aspect van inwerken in de job.
- Werk een procedure uit zodat alle betrokkenen weten wat van hen verwacht wordt en stel een onthaalverantwoordelijke aan.

B. Investeren in meter/peterschap

Werken met een ervaren medewerker (peter/meter) die nieuwkomers begeleidt tijdens hun eerste weken in de organisatie zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers zich sneller thuis voelen en hun job sneller in de vingers krijgen.

- Peter/meter zijn is een vrijwillige taak, werk dus niet met Chinese vrijwilligers.
- Bewaak of het klikt tussen nieuwkomer en peter/meter. Voer een wissel door indien die klik er niet is.

NUTTIGE DOCUMENTEN

- Onthaalchecklist IVOC
- Toelichting onthaalchecklist
- Evaluatieformulier onthaal
www.woodwize.be/upload/docs/coop/O4_coop_leidraad4.pdf
+ onze sectorale onthaalbrochure



Praktijkvoorbeeld **Balta Tielt**

WAAROM GEEN ANDERSTALIGE PETER/METER INZETTEN VOOR WERKPLEKLAREN?

Werken met anderstaligen vergt enige creativiteit. Omwille van de druk op de lokale arbeidsmarkt trekt textielonderneming Balta Tielt meer en meer Poolse werknemers aan. Het merendeel van deze kandidaten begrijpt (nog) onvoldoende Nederlands en ondervindt om die reden problemen bij de inwerkopleiding. De onderneming nam daarom het initiatief om een Poolse werknemster in te schakelen als meter/instructrice. Zij is al enige tijd in dienst is en kent voldoende Nederlands.

HR verantwoordelijke Balta Tielt:

“De dame had zelf al eens voorgesteld om, waar nodig, wat te tolken of iets te vertalen. Zij had intussen ook al alle operatorfuncties in haar afdeling onder de knie. Na een interne opleiding ‘Hoe opleiding geven op de werkvloer?’ ging ze aan de slag als meter voor nieuw aangeworven Poolse werknemers. We laten nieuwkomers starten in de ploeg waarin zij werkt, zodat dit organisatorisch vlot verloopt. De resultaten zijn prima, zowel op het vlak van opleiding als van integratie.”

Aanvulling

Cobot biedt de workshop ‘Hoe opleiding geven op de werkvloer’ aan, met sterke focus op onthaal, zowel bedrijfsintern als in open formule, resulterend in een erkende peter/meter.

<http://data.cobot.be/cobot/cosa.nsf/open/EBo82B3473223746C12582BA0029F05F?open&clr=3f54a0&img=7>







6

Arbeidsorganisatie aanpassen

ANDERS ORGANISEREN = BETER WERKEN

WAAROM ZOU JE HET WERK ANDERS ORGANISEREN?

Arbeid organiseren is keuzes maken. Of je kijkt naar de afzonderlijk taken en je gaat na hoe je zoveel mogelijk bewerkingen binnen een zo kort mogelijke tijd succesvol kunt voltooien. Of je kijkt naar de samenhang tussen de taken en hoe je die zonder storingen in stand kunt houden.

Onderzoek en praktijkervaringen tonen aan dat de focus op deeltaken op korte termijn zeer effectief kan zijn. Vaak gaat dat echter ten koste van kwaliteit, flexibiliteit en zeker ook van de motivatie en werkgoesting van werknemers.

Procesgericht organiseren daarentegen vertrekt van de verschillende factoren die bijdragen tot een duurzame bedrijfsvoering. Maar als kwaliteit voor jouw organisatie minder belangrijk is, als de productie geen pieken of dalen kent of als klanten stevast dezelfde orders plaatsen, hoef je niet verder te lezen.

WAT VALT ER TE VERANDEREN AAN DE ARBEIDSORGANISATIE?

De manier waarop arbeid wordt georganiseerd is geen keuze uit een menukaart. Elke onderneming heeft zijn eigen cultuur, gewoonten en ook vereisten van de productie. De arbeidsorganisatie die hiermee samenhangt, en die vaak het resultaat is van jaren zoeken naar de beste formules, kun je niet zomaar aanpassen. Het is trouwens altijd delicaat evenwichten te verstoren.

Het veranderen van de arbeidsorganisatie veronderstelt dan ook altijd overleg met de werknemers, degenen die instaan voor kwaliteit, innovatie en de garantie dat de onderneming ook morgen nog draait. Werknemers kunnen aangeven hoe je beter kunt samenwerken, welke kwaliteitsproblemen je hoort aan te pakken, waar ergonomische ingrepen mogelijk zijn, wat je eventueel kunt automatiseren, op welke manier je de werkdruk kunt verlichten ...

HAMVRAGEN OP ZOEK NAAR EEN OPTIMALE ARBEIDSORGANISATIE

- Werken we beter individueel of in groep?
- Kiezen we voor specialisatie of voor multi-inzetbaarheid?
- Waar volstaat alleen informatie?
Wanneer is opleiding nodig?
- Misschien is het gezonder om rechtstaand te werken? En als we zitten, op welke stoelen dan?
- Leiding geven of leiding nemen?
- Controleren we of borgen we kwaliteit?
- Laten we vakantiedagen vrij kiezen of is het beter collectief verlof te nemen?
- Is het echt nodig dat iedereen op hetzelfde tijdstip start en stopt?
- Verwachten we van nieuwkomers dat ze binnen onze normen inzetbaar zijn of kiezen we voor maatwerk?
- ...

Het antwoord op elk van die vragen is in belangrijke mate afhankelijk van het profiel, de competenties en de voorkeuren van de werknemers die deel uitmaken van je onderneming. Arbeid organiseren is dus een kluwen ontwarren. Maar de keuze is duidelijk. Je kiest één werknemer als norm, of je zoekt naar een manier om de samenhang tussen de verschillende leeftijden, kleuren en vormen in stand te houden.



7

Investeren in opleiding

**OPLEIDING ALS GARANTIE VOOR BLIJVENDE INZETBAARHEID.
GA VOOR EEN WIN-WINAANPAK VOOR WERKNEMER ÉN WERKGEVER**

De **Lifetime job** bestaat niet meer. Organisaties en functies wijzigen constant. Industriële sectoren zoals hout & meubel, confectionie en textiel transformeren naar een digitale industrie 4.0. Dat heeft een impact op jobinhoud en -vereisten. Continue bij- en omscholing van de medewerkers is gewoon een must. Ook individuele werknemers kiezen steeds bewuster voor een job die nauw aansluit bij hun interesses, ambities en levens- of carrièrefase. **De juiste om- of bijscholing is cruciaal, bij gelijk welke positie-switch.**

Er bestaan verschillende vormen van leertrajecten: externe opleidingen, leren op de werkplek, stapsgewijs leren via bijkomende opdrachten of projecten, geleidelijke taakuitbreiding of jobrotatie.

ENKELE TIPS

1 Het is belangrijk om een **lerende context te creëren**, een context waarin leren als iets aantrekkelijks en plezierigs wordt beschouwd. Het aanmoedigen van informeel leren bijvoorbeeld, het van elkaar leren op de werkplek, kan bijdragen tot een positief leerklimaat. Ook (regelmatige) jobrotatie binnen een team of een afdeling kan mee een motiverende leercultuur scheppen. Het helpt om mogelijke leerblokkades te overwinnen, het maakt werknemers meer vertrouwd met veranderingen en het zorgt voor voortdurende groei van hun kennis en mogelijkheden. Zo creëer je een goede voedingsbodem om – wanneer nodig – je medewerkers om te scholen naar een (totaal) andere job.

Nuttige tools

- Leerscan: <http://leerscan.vlerick.com> en bijbehorende Leergids met inspirerende praktijkvoorbeelden en tips
- Fiche Jobrotatie

2 Zoek met de betrokken medewerker eerst nauwgezet uit of het nieuwe jobperspectief **goed matcht** met zijn/haar interesses, capaciteiten ... De medewerker moet het nieuwe doelwit leuk vinden en met volle goesting de vereiste omscholing aanvatten. Houd ermee rekening dat hoe verder je wegstapt van de huidige job, hoe kleiner de kans op succes wordt. Probeer in eerste instantie toch iets te vinden dat grotendeels in het verlengde ligt van datgene waarmee de medewerker bekend of vertrouwd is. Roep eventueel de hulp in van een externe loopbaancoach. Die kan de medewerker helpen met het ontdekken van wat hij/zij nu eigenlijk wil en welke (soort) job en omscholing daarbij past.

Nuttige tool

- www.vdab.be/loopbaanbegeleiding

3 Kies de juiste **leeringang** voor competentieontwikkeling. Iedereen leert op zijn manier en heeft een voorkeur voor een bepaalde manier van leren. Iedereen verwerkt informatie, ervaring en emotie op een andere manier. Kolb herkent daarin vier stijlen: die van de dromer (bezinner), denker, beslisser en doener. Meer informatie hierover vind je op www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/persoonlijke_ontwikkeling.pdf Het is belangrijk dat leidinggevenden deze verschillende leerstijlen in gedachten houden bij het opmaken van een persoonlijk ontwikkelingsplan zodat ze - in overleg met hun medewerkers - kunnen zoeken naar opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden die aansluiten bij hun leerstijl.

Nuttige tools

- Fiche Een opleidingsplan opmaken
- Richtlijnen rond en voorbeelden van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en Persoonlijk Actieplan (PAP)

4 Zorg ervoor dat **alle werknemersgroepen participeren aan de bij- en omscholing.**
Bepaalde groepen (bijvoorbeeld 50-plussers of kortgeschoolden) durven al eens uit de boot te vallen of zich wat afzijdiger op te stellen. Ga na hoe je iedereen in je onderneming op een enthousiaste wijze leerbereid houdt. Speel in op hun (specifieke) leerwensen en -mogelijkheden. Leg de lat niet te hoog, werk in haalbare stapjes, pas je didactische aanpak aan ... Eenmaal zij positieve leerervaringen hebben opgedaan gaat de bal aan het rollen. Maak dit onderdeel van een ruimer leeftijds- en inclusiebewust personeelsbeleid.

Nuttige tools

- Fiche Ervaring valoriseren. Tips voor het werken met oudere werknemers in een KMO
- Met goesting blijven werken en leren

5 Net zoals bij de productie moeten leerprocessen goed (kunnen) worden opgevolgd.
De klassieke **'plan - do - check - act'-filosofie** is ook hierop van toepassing.
Zorg voor een goede planning en optimale leerfaciliteiten, visualiseer het leergebeuren voor een goede follow-up en maak iedereen mede-eigenaar van zijn/haar eigen loopbaan. Onderschat de impact van de (direct) leidinggevenden niet.
Ondersteun hen in hun rol als leercoach en, misschien zelfs ruimer, als interne loopbaanbegeleider van hun medewerkers.

Nuttige tool

- www.talentatwerkplek.be





8

Bestaande maatregelen en tools beter inzetten

MAAK VAN UW SOLLICITANT EEN OP MAAT GEMAAKTE MEDEWERKER

Het is niet altijd eenvoudig om een kandidaat te vinden die je onmiddellijk kunt inzetten. Soms is een duwtje in de rug nodig. Welke oplossingen bestaan er om van jouw kandidaat een op maat gemaakte medewerker te maken?

De Vlaamse overheid heeft haar tewerkstellingsbeleid sterk ingekleurd met de 'tijdelijke werkervaring'. Er bestaan diverse stageformules waarbij werkzoekenden zich in een soort proefperiode van enkele dagen tot maximaal zes maanden kunnen bewijzen op jouw werkvloer. Deze werkervaringsmogelijkheden geven zowel de werkzoekende als de werkplek omgeving de kans om elkaar beter te leren kennen. In wezen kun je het beschouwen als een inloopstage die tijd doet winnen. De stagiair kan al diverse taakaspecten oefenen en de knepen van het vak leren. Een meter, peter of mentor vanuit het bedrijf is daarbij aangewezen. Ook schoolstages kun je in dit bredere perspectief zien: je investeert in mensen die in een latere fase medewerker in jouw bedrijf kunnen worden.

Hierbij een korte opsomming van de soorten **werkplekleren**:

(G)IBO ((Gespecialiseerde) individuele beroepsopleiding)

- Werkzoekende leert een beroep aan op de werkvloer via een mentor van het bedrijf.
- Minimaal 1 maand - maximaal 6 maanden, afhankelijk van het opleidingsplan en de competentiekloof tussen kandidaat en vacature.
- GIBO is een variant op de klassieke IBO, maar dan voor personen met een arbeidshandicap. Een GIBO duurt maximaal 52 weken, als werkgever hoef je geen productiviteitspremie te betalen zoals bij een gewone IBO.
- Na de opleiding krijgt de cursist een contract van (on)bepaalde duur.

BIS (beroepsinlevingsstage)

- Je biedt een kandidaat een betaalde stage aan in je bedrijf. Zo oefent hij extra vaardigheden en competenties in op de werkvloer.

- Overeenkomst tot opleiding tussen stagiair en bedrijf. De VDAB erkent het opleidingsplan.
- Duurtijd is afhankelijk van de competentiekloof en is maximaal 6 maanden.

Opleidingsstage

- Je biedt een cursist die een beroepsopleiding bij de VDAB volgt de kans om een stage te doen in een echte werkomgeving.

Korte opleiding met stage op de werkvloer

- Je biedt werkzoekenden een opleiding aan op de werkvloer van maximaal vijf dagen.

Voor meer info en een laatste stand van zaken neem je het best een kijkje op de volgende website: werkgevers.vdab.be/werkgevers/werkplekieren

Er bestaan ook nog twee vormen van werkplekieren die je niet op eigen initiatief kunt aanvragen.

De VDAB neemt hiervoor zelf contact met jou op.

- **Werkervaringsstage (WES):** je laat een werkzoekende die het moeilijk heeft om werk te vinden stage lopen in je bedrijf. Zo geef je hem de kans ervaring op te doen op de werkvloer en zijn competenties bij te schaven.
- **Beroepsverkennde stage:** je geeft een werkzoekende de kans om een oriënterende stage bij jou te doen op de werkvloer. Zo ontdekt hij of het beroep bij hem past en of hij over de nodige competenties beschikt.

OOK INTERESSANT...

WERK MEE AAN DUAAL LEREN

Duaal leren combineert het beste uit twee werelden: jongeren uit het secundair onderwijs leren op de werkvloer én op school. Wil je helpen door hen een werkplek aan te bieden? Laat je bedrijf dan erkennen als werkplek op werkplekduaal.be. Zo leid je de werknemers van de toekomst mee op.

Vandaag bestaat er een grote verscheidenheid aan steunmaatregelen. Deze zijn precies bedoeld om jou bij een of andere drempel (te jong of te oud, arbeidsbeperking, taalbarrière ...) de nodige ondersteuning te geven. Veel werkgevers hebben het allang opgegeven om zich blijvend op de hoogte te houden van deze steeds veranderende maatregelen. Toch is het verstandig er enige notie van te hebben. Vragen stellen aan je sociaal secretariaat kan precies dat ietsje meer opleveren om de drempel naar die ene kandidaat te overstijgen. Daarnaast bestaat er in Vlaanderen een uitgebouwd netwerk van dienstverleners die inzake hr en arbeidsinschakeling de nodige ondersteuning kunnen bieden. Een aantal dienstverleningen is overigens kosteloos en al door de overheid betaald.

Er zijn tal van tewerkstellingsmaatregelen wanneer je een werkzoekende met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt aanwerft. Tewerkstellingsmaatregelen zijn premies die je als werkgever krijgt. Hiermee wil de overheid ervoor zorgen dat meer mensen een job hebben. Zo zijn er premies bij de aanwerving van jongeren, 55-plussers, personen met een arbeidsbeperking en langdurig werkzoekenden.

Meer info op werkgevers.vdab.be/werkgevers/maatregelen

Praktijkvoorbeeld **GIBO** textielsector



Ingmar De Maertelaere van **Divergent**, toen nog UCBO, nam contact op met **Liebaert NV** uit Deinze. Hij had een kandidaat in begeleiding die zeer sterk is in precisiewerk. Na enkele gesprekken waarbij de kandidaat en bedrijf/functie aan elkaar werden voorgesteld, werd een GIBO opgestart. Een GIBO is een IBO voor personen met een arbeidsbeperking, een variant op de klassieke individuele beroepsopleiding (IBO). Na een opleidingsperiode van een drietal maanden werd het traject positief afgerond en kreeg de kandidaat een vast contract. Vandaag, na meer dan 6 jaar, is Bart nog steeds werkzaam bij Liebaert in dezelfde functie.

Kevin Allison, plantmanager Liebaert: “Ik had het gevoel dat Ingmar zijn kandidaat zeer goed kon inschatten, zowel zijn kunnen en willen als zijn beperkingen. Dat was een grote meerwaarde bij het linken van de kandidaat aan de job. Het tempo en de deadlines van de opleiding lagen bij Bart lager, we hebben hem meer tijd en kansen gegeven. Het einddoel, hem naar het nodige niveau brengen om te kunnen meedraaien, was belangrijker voor ons dan de snelheid waarmee dat gebeurde. We hebben er nu een volwaardig teamlid bij. Dat de kost voor ons als werkgever tijdens de GIBO laag was en we nu nog steeds een VOP-premie krijgen, is mooi meegenomen, maar daarvoor hebben we het niet gedaan. Wij vonden op deze manier een nieuwe medewerker voor een echte knelpuntvacature, naaldenrichter, een zeer specifieke job waarbij hoge concentratie vereist is gedurende de ganse werkdag. We zijn dus zeer blij met het resultaat.”

Bart (werknemer): “Ik ben heel tevreden over het traject dat ik heb afgelegd. Dat ik begeleid werd door iemand die mij en mijn beperkingen heel goed kent, is voor mij de grootste meerwaarde geweest. Ik was op zoek naar kwaliteitsvol en repetitief precisiewerk, waarbij weinig fouten maken belangrijker is dan het tempo waarin het werk wordt uitgevoerd. Dat is helemaal zo bij naaldenrichter. Mijn ene beperking is daarbij zelfs een voordeel.”

liebaert
Since 1887

Praktijkvoorbeeld

werkplekieren houtsector

CRAS WOODSHOPS IS EEN FAMILIEBEDRIJF MET HONDERDVEERTIG JAAR ERVARING,
HET IS EEN VAN DE GROOTSTE SPELERS IN DE HOUTBRANCHE.

Zij bieden een werkervaringsplaats aan voor de leerlingen uit het VIBSO in Waregem. De opleiding werkplaatsschrijnwerker hout aan het Vrij Instituut voor Bijzonder Secundair Onderwijs Waregem behoort tot onderwijsvorm drie (OV3). Dat betekent dat de opleiding openstaat voor jongeren voor wie de onderwijsbehoeften van die aard zijn dat de leerling verhinderd wordt om het leerplan in het gewoon onderwijs te volgen, ondanks allerlei aanpassingen. Eén dag per week werken vier leerlingen onder begeleiding van hun leraar aan verschillende projecten, zoals het maken van plantenhekken, infoborden en gevelprofielen. Een unieke kans voor deze jongeren om werkervaring op te doen, aangezien ze door hun fysieke en mentale beperkingen elders moeilijk aan de slag kunnen. Alle partijen zien het als een win-winsituatie: de leerlingen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een broodnodige eerste werkervaring, terwijl het bedrijf heel wat potentiële werknemers ter beschikking heeft.



CRAS
WOODSHOPS

Praktijkvoorbeeld **confectie**

JONGEREN WERVEN OP EEN INTERACTIEVE MANIER

Marylise & Rembo styling Fashion Group (MRFG) is gespecialiseerd in het maken van bruidskleding en designkledij, van productie tot de levering in de bruidswinkels. **Cédric** en **Chiara**, al de vierde generatie in het familiebedrijf, werken graag met jonge getalenteerde werknemers.

Cédric (accountmanager): "Als bedrijf is het belangrijk een jonge uitstraling te hebben, zeker als modebedrijf. Daarom is het contact met jonge mensen essentieel. Hoe denken ze? Wat doen ze? Hoe staan ze in het leven?"



Via het IVOC-jongerenproject Young Patterns* komen er gemotiveerde en ambitieuze jongeren in het bedrijf terecht. Jongeren die deelnemen aan de Young Patterns-duostage maken op vaste contactmomenten kennis met andere confectiebedrijven. Eens een kijkje kunnen nemen in een open sfeer binnen een andere organisatie en hun manier van werken, maakt alles heel interessant.

Bij MRFG wordt zeer veel belang gehecht aan het onthaal van de stagiairs, omdat de eerste indruk zowel voor de jongere als voor het bedrijf een belangrijk moment is. Na een rondleiding in het bedrijf

maakt de jongere kennis met heel het team, want teamwerk is de basis van de onderneming.

Na een week wordt er met de stagiair besproken welke taken en verantwoordelijkheden naar hem/haar doorgeschoven kunnen worden. Door dit maattraject creëert men een win-win.

Cédric: "Er zijn drie focuspunten voor een geslaagde stage, namelijk het maken van duidelijke afspraken, de verwachtingen van beide partijen goed aftoetsen en voldoende tijd investeren in de stagiair. We geven hen zo veel mogelijk ondersteuning en zorgen dat ze veel kunnen bijleren. Anderzijds is het resultaat van hun werk en hun mening ook voor ons een duidelijke meerwaarde. Rekruteren van stagiairs is investeren in mensen maar ook in je bedrijf!"

*Young Patterns, Rejuvenating the fashion industry : www.youngpatterns.com





9

Samenwerken met de juiste dienstverleners

KEN JE NETWERK

Vandaag de dag bestaat er in Vlaanderen een uitgebreid netwerk van dienstverleners op het vlak van hr/personeelsbeleid die de nodige ondersteuning kunnen bieden. Niet onbelangrijk, een aantal van deze dienstverleningen is kosteloos.

Hierbij een aantal **dienstverleners**:

- **Jouw eigen sectoraal opleidingscentrum.**
Contacteer je vaste contactpersoon (indien je er een hebt) om te vragen welke mogelijkheden er zijn via de sector.
 - www.woodwise.be
 - www.cobot.be
 - www.ivoc.be
- **Accountmanager VDAB:** iedere sector heeft een vaste accountmanager. Je vindt in iedere Vlaamse provincie een aantal VDAB-accountmanagers. Bij deze persoon kun je terecht voor vragen in verband met je vacatures, tewerkstellingsmaatregelen ...

Contactgegevens:

werkgevers.vdab.be/werkgevers/accountmanagers

- **Sociaal secretariaat:** vraag zeker eens na voor welke diensten je allemaal bij hen terecht kan.
- **De werkplekarchitecten:**
www.dewerkplekarchitecten.be

Iedere werkplekarchitect heeft een of meerdere actiedomeinen. Neem gerust contact met hen op en hoor welke dienstverlening ze aanbieden. Een toch wel belangrijke dienstverlening is de job- en taalcoaching. Stel dat je jouw ideale werknemer hebt gevonden. Hij/zij behoort tot een kansengroep maar is de Nederlandse taal nog niet helemaal machtig. In dit geval is de gratis taalcoaching een welgekomen ondersteuning.

Praktijkvoorbeeld

taalcoaching textielsector



De liefde bracht **Sekani** (25 jaar) vanuit Egypte naar Vlaanderen. Via het netwerkproject **JOBROAD** (Accent Jobs/House of HR, Voka - Kamer van Koophandel West-Vlaanderen en VDAB West-Vlaanderen) kon Sekani aan de slag als inpakker bij **Grandeco Wallfashion Group** in Tielt. Sekani spreekt Engels. Op zijn vraag ging het bedrijf op zoek naar een taalcoach.

Thalia van de Fonteyne, HR officer: “Voor ons was taalcoaching nieuw. Jammer dat we de website www.jobentaalcoaching.be toen niet kenden. We wisten namelijk niet onmiddellijk waar we een aanbieder konden vinden. Daardoor werd de taalcoaching ongewild pas na een maand opgestart. We hebben de taalcoaching sindsdien zeker als een meerwaarde ervaren. Naast de begeleiding van de rechtstreekse collega's en de eigen inspanningen van Sekani om de taal te leren in zijn privé-tijd, helpt de taalcoach Sekani vooral met het aanleren van werkgerelateerde termen en het linken van het West-Vlaamse dialect van zijn collega's en het Nederlands. In het begin ging taalcoach Koen Amerlynck van Mentor mee op de werkvloer, hij sprak daar ook met de ploegchef van Sekani. Nu gebeurt de taalcoaching na de ploegwissel in een apart lokaal. De sessies duren 2 uur en vinden om de 14 dagen plaats. Alle vragen die Sekani heeft, of nog niet heeft kunnen stellen aan zijn collega's, worden hier besproken. Dat deze begeleiding gratis is, is een belangrijk pluspunt voor ons. Ondertussen is Sekani doorgeschoven naar een operatorfunctie en hebben wij hem een vast contract aangeboden. Als hij de Nederlandse taal goed onder de knie heeft, zien wij nog doorgroeimogelijkheden voor hem in ons bedrijf.”

Grandeco 



Praktijkvoorbeeld

taalcoaching textielsector

Mohamed werd aangenomen als hulpbreier bij **Ter Molst** in Oostrozebeke. Toen hij kon doorgroeien naar de functie van breier bleek uit de evaluaties dat de opleiding moeilijk verliep door het niveau van zijn Nederlands. Een sectorconsulent van Cobot adviseerde het bedrijf om gebruik te maken van taalcoaching.

Haicha Corneillie, hr: “De coachingsessies van 1 à 1,5 uur vinden plaats tijdens de werkuren of na de ploegwissel. De begeleiding gebeurt zowel op de werkvloer als buiten de werkpost, waarbij de coach met Mohamed oefent om vragen te stellen, ze zaken overlopen, voorgevallen situaties naspelen, en Mohamed opdrachten krijgt om mee aan de slag te gaan. Sowieso bekijken wij de taalcoaching als iets positiefs. Mohamed is hierdoor actief met de Nederlandse taal bezig en hij wordt getriggerd om zijn communicatie op de werkvloer te verbeteren. Sinds de taalcoaching begonnen is, krijg ik geen negatieve signalen meer als ik aan de ploefchef vraag hoe de opleiding verloopt. Het is geen wondermiddel, intrinsieke motivatie van de werknemer blijft nodig. Wij zien de taalcoaching wel als een bijkomende ondersteuning voor zowel ons als de werknemer. En bovendien voldeed Mohamed aan bepaalde voorwaarden waardoor we kosteloos van deze coaching kunnen gebruikmaken.”



LOVE HOME FABRICS



Praktijkvoorbeeld

jocoaching houtsector

Burovorm+ is een maatwerkatelier dat houten meubels ontwerpt en maakt. Ze richten zich voornamelijk op kantoren en maatwerkkasten. Deze kmo telt vijf mensen op de werkvloer en drie mensen binnen de administratie. Sinds een tweetal jaar werkt Mike Veugen hier.

Mike is 26 jaar en woont samen met zijn vriendin. Hij volgde de richting schrijnwerk in het buso Kristus Koning. Hij behaalde er ook zijn VCA-attest. Na zijn ABO-jaar (Alternerende Beroepsopleiding) kon hij aan de slag in de schrijnwerkerij waar hij zijn stage deed. Mike werkte daar vier jaar. Omwille van een verhuis was de woon-werkafstand te groot geworden. Het werk in de schrijnwerkerij werd daarom stopgezet.

Mike ging zich inschrijven bij de VDAB en deed verschillende interimjobs. Van thuis uit werd hij gestimuleerd om werk te zoeken. Zo werkte hij onder meer een kleine drie maanden bij een bedrijf dat batterijen sorteert, en eenzelfde periode in een bedrijf dat keukens maakt. Hierna werd hij ontslagen. Mike denkt dat dit was omdat hij te traag werkte, maar dat is hem nooit meegedeeld. Dit bedrijf deed geen beroep op tewerkstellingsmaatregelen. Hierna was Mike ongeveer anderhalf jaar werkzoekend. Tijdens die periode solliciteerde hij verschillende keren, maar zonder resultaat.

Mike (werknemer): “Ik was na mijn laatste tewerkstelling opnieuw ingeschreven bij de VDAB. Daar kreeg ik een coach toegewezen die samen met mij naar werk zocht. De vriendin van mijn broer had bij Burovorm+ gesolliciteerd. Zij vertelde me dat ze daar mensen met een handicap aannemen. Ik heb zelf telefonisch contact genomen met het bedrijf en dat leidde tot een gesprek. In september 2015 ben ik hier begonnen met een beroepsverkennde stage. Na de stage heb ik een GIBO (Gespecialiseerde individuele Beroepsopleiding) van één jaar gevolgd. Die is opgestart door de VDAB en verder opgevolgd door De Ploeg. Sinds 1 oktober 2016 werk ik hier met een vast contract. Aangezien ik slechtziend ben op één oog (2/10) hoor ik bij de mensen met een visuele handicap. Die informatie kreeg mijn werkgever door van de VDAB. De Ploeg heeft alles goed opgevolgd. Mijn begeleidster en jobcoach Annemie kwam in het begin maandelijks langs, nadien driemaandelijks. Na een evaluatie werd bekeken welke taken ik wel en welke ik niet kon. Zo werd duidelijk dat er toch heel wat taken waren die ik ofwel niet kon opnemen, of waarvoor ik veel meer tijd nodig had. Op dat moment is beslist de VOP aan te vragen (Vlaamse Ondersteuning Premie).



Annemie zorgde er ook voor dat de collega's konden ervaren hoe ik de wereld zie. Ze heeft een bril gemaakt waarmee je ziet zoals ik. Zo konden mijn collega's beter inschatten wat mijn visuele beperking inhoudt."

Maarten (zaakvoerder): "In de omgang met de collega's en verantwoordelijken bleek al snel dat er meer aan de hand was met Mike. Omdat het voor Mike moeilijk was om dit zelf uit te leggen, hebben we op zijn aanraden contact genomen met zijn moeder. Zij vertelde dat Mike naast zijn visuele handicap ook mentaal beperkt is. Hierdoor is repetitief werk voor hem de beste optie. Om bij ons te kunnen werken heb je ook ruimtelijk inzicht nodig. Doordat dit deels bij Mike ontbreekt, verliep zijn werk een stuk moeilijker. Door Mike trucjes aan te leren of door hem te laten samenwerken met collega's, lukt het werk nu wel. De jobcoach was voor ons een echte meerwaarde. Telkens als er problemen waren, konden wij dit bespreken met Annemie, zowel elk van ons afzonderlijk of met alle partijen samen zodat we tot een oplossing konden komen."

"Het grootste probleem was dat we Mike taken lieten doen die te moeilijk voor hem waren. Zo werd iedereen gefrustreerd. Vanaf het moment dat we dit hadden uitgeklaard, verliep alles veel vlotter. Het contact met de collega's verloopt nu ook heel goed. Mike komt ontspannen naar het werk. Hij moet niet meer op de toppen van zijn tenen lopen om zijn taken goed uit te voeren. We hebben kleine aanpassingen aan de werkpost doorgevoerd. Zo hebben we een etiket met A en B-kant op de panelen bevestigd zodat Mike weet welke kant hij het eerst moet afplakken. Om de kantenlijmmachine op te starten is een stappenplan gemaakt met tekst en foto's. Deze aanpassingen vereenvoudigen het werk voor Mike, maar zijn ook handig voor een stagiair of een nieuwe werknemer. Het zijn kleine aanpassingen die lonen voor meer mensen dan Mike alleen."





09

115

116

129

115

SW

115

115

115

115

115

115

115

115



10 Externe communicatie

DURF JE TE OUTEN ALS INCLUSIEVE ONDERNEMER

Inclusief ondernemen kan op termijn een heus beleidsthema worden, waarmee je terecht naar buiten wilt komen. Transparante communicatie hierover naar alle stakeholders is dan ook evident.

Loop evenwel niet te snel van stapel.

De publicatie van een mooi mission statement over inclusief ondernemen op jouw ondernemingswebsite volstaat niet als er nog geen voldoende intern draagvlak is. Creëer eerst een degelijk **inclusief werkklimaat** en realiseer via acties op het terrein en overtuigende interne communicatie de noodzakelijke **mindswitch**. Pas als het thema echt leeft in de onderneming is de tijd rijp voor een gedragen en geloofwaardig extern communicatieverhaal.

MOGELIJK STAPPENPLAN

1 Stel je als eerste vraag:

'Waarom wil ik inclusief ondernemen?'

Enkele redenen zijn logisch:

- De **krapte op de arbeidsmarkt** die dwingt tot breder rekruteren. Een krapte die overigens deels veroorzaakt is door de veranderingen op de arbeidsmarkt zelf. Daardoor sloten de openstaande functies blijkbaar niet meer aan bij een deel van de beroepsbevolking.
- De intentie van de onderneming tot (meer) **sociaal engagement**. Meer en meer ondernemingen zoeken een evenwicht tussen economische, maatschappelijke en persoonlijke doelstellingen. Daardoor verruimt de werkfocus naar onder meer de kwaliteit van de organisatie, arbeid en arbeidsverhoudingen.
- Het positieve effect op het bedrijfsimago en de interne bedrijfscultuur waarop men rekent. Bedrijven ambiëren appreciatie (en orders) te krijgen van klanten onder meer omwille van

hun maatschappelijk verantwoorde manier van ondernemen. Het eigen personeel kan trots zijn dat het hieraan meewerkt en dat klanten hen hiervoor prijzen.

- Persoonlijke affiniteit van de werkgever met een kandidaat uit een kansengroep (bijvoorbeeld met een verstandelijke beperking). Niet zelden speelt er een persoonlijke band met een kandidaat om hem/haar aan te werven.

Communiqueer intern jouw motieven voor inclusief ondernemen en herhaal die regelmatig.

2 Creëer een geheel draagvlak binnen je onderneming

Dé uitdaging is om stap voor stap allerlei weerstanden te overwinnen en iedereen mee te krijgen in het inclusieverhaal:

- Uiteraard is de overtuiging van de **bedrijfstop** (hr, productie, sales ...) een eerste vereiste. Het engagement of de bevoegenheid van bijvoorbeeld de CEO alleen volstaat niet als het topkader (nog) niet helemaal van het idee doordrongen is.
- Verder dient dit gedachtengoed door te sijpelen naar **alle leiderschapsniveaus**. Geen inclusief ondernemen zonder authentieke leiders die de zin en waarde van inclusie uitdragen en consequent toepassen.
- Idem voor de **peters/meters** die alle werkne-

mers volwaardige leerkansen moeten geven, bijvoorbeeld geen taken uit handen nemen, niet beslissen in de plaats van ...

- En ook binnen de afdelingen zelf waar werknemers uit kansengroepen aan de slag gaan, zijn er het best **ambassadeurs** die overtuigd zijn van de voordelen van een inclusieve werkomgeving.

Communiqueer intern je intenties en acties en herhaal die regelmatig.

3 Maak gebruik van externe begeleiding

In de meeste ondernemingen is de interne kennis en expertise over inclusief ondernemen ontoereikend. En daardoor kunnen goed bedoelde initiatieven hun doel missen. Zo creëert men bijvoorbeeld excuusjobs in plaats van volwaardige jobs waarin de betreffende werknemers met hun prestaties werkelijk kunnen bijdragen aan de bedrijfsdoelstellingen.

Schakel **externe hulp en expertise** in van bijvoorbeeld jobcoaches, redesigners van functies ...

Samen met jou kunnen ze het in te vullen takenpakket opstellen, eventuele taken bij collega's herschikken, de juiste profielen zoeken, de peter/meter van de toekomstige werknemer en zijn directe collega's voorbereiden. Zij kunnen je ook helpen bij het aanvragen van premies.

Assistentie invoeren van externe professionals toont ook aan dat je het als werkgever ernstig

meent met inclusief ondernemen. Dit kan ook (mee) een denkomslag in gang zetten, bijvoorbeeld het loslaten van het klassieke denken in diploma's en (rigide) jobs en profielen. En in plaats daarvan voluit kijken naar de aanwezige talenten bij kandidaten.

Communiceer intern je realisaties en maak de bocht langzaam.

4 Betrek de betrokken werknemers zo veel mogelijk bij alle processen

De slogan van het European Disability Forum luidt: **'Nothing about us, without us'**. Dit advies kunnen wij toepassen op alle kansengroepen. Laat bijvoorbeeld werk- en veiligheidsinstructies, didactische opleidingsmiddelen, interne briefings ... mee opstellen of minstens valideren door de betrokken werknemers, zodat ze maximaal op hun maat zijn. Bouw ook regelmatig feedbackmomenten in tijdens en na de inwerkopleiding en speel kort op de bal. Merk je bijvoorbeeld een terugval in prestaties, onderzoek dan onmiddellijk waar die vandaan komt en doe er iets aan. Zo creëer je empowerment en krik je het (soms wankele) zelfvertrouwen van de betrokken medewerkers op.

Communiceer intern jouw appreciatie over wat je hebt opgebouwd, samen met de betrokken werknemers.

5 Word ambassadeur van de inclusieve arbeidsmarkt

Enmaal de medewerkers van het inclusie-idee doordrongen zijn, wordt jouw externe communicatie als inclusieve ondernemer naar klanten, leveranciers, partners ... echt sterk en geloofwaardig.

Meer nog, bepaalde medewerkers zullen zelfs (spontaan) de rol van ambassadeur opnemen. Nog sterker wordt het als werknemers uit de kansengroepen zelf hun ervaringen kunnen/mogen delen in jouw externe communicatie. De impact van hun verhaal is veel groter dan wanneer bijvoorbeeld een manager het verhaal vertelt. In feite zijn zij jouw beste en meest loyale ambassadeurs. Zo wordt ook je mission statement over inclusief ondernemen een doorleefd verhaal, geschraagd door de realiteit op je bedrijfsvloer. En ben je ook op weg om zelf ambassadeur te worden van de inclusieve arbeidsmarkt.

Communiceer nu voluit extern en out je als inclusieve ondernemer.

Best practice uit Nederland:
www.denormalstezaak.nl

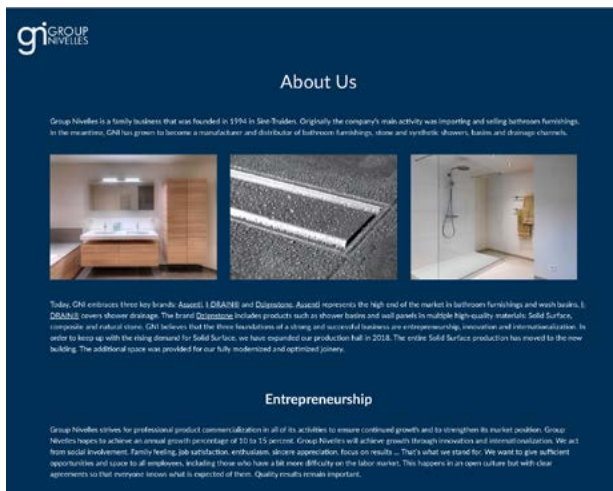
Praktijkvoorbeelden **houtsector**



EXTERNE COMMUNICATIE 'INCLUSIEF ONDERNEMEN'



website **Lenzo** - www.lenzo.be



website **Group Nivelles** - www.groupnivalles.com/about

Ondernemerschap

Groep Nivelles streeft naar professionele commercialisatie van zijn producten in al zijn activiteiten om de groei te continueren en zijn marktpositie te versterken. Groep Nivelles hoopt op een jaarlijks groeipercentage van 10 tot 15 procent. Groep Nivelles zal groei realiseren door innovatie en internationalisering. We handelen vanuit maatschappelijke betrokkenheid. Gezinsgevoel, werkplezier, enthousiasme, oprechte waardering, resultaatgerichtheid ... Daar staan wij voor. We willen voldoende kansen en ruimte bieden aan alle medewerkers, ook aan hen die wat moeilijker zijn op de arbeidsmarkt. Dit gebeurt in een open cultuur maar met duidelijke afspraken zodat iedereen weet wat van hem wordt verwacht.



Facebookpagina **De Coeyer Gebroeders**: verspreiding goed practice



The background features several gears of varying sizes and colors (shades of red and white). Each gear has a heart-shaped cutout in its center. The gears are arranged in a scattered pattern around the central text.

INSPIRERENDE VOORBEELDEN

Wat doet... Funico is een fabrikant van lijkkasten. Het bedrijf maakt deel uit van Funico, een Europese groep actief in de productie en verkoop van uitvaarkisten aan uitvaartondernemers en -organisaties.

Personeel... Funico heeft zo'n honderd medewerkers in dienst en stelt mensen uit verschillende kansengroepen te werk.

Visie... Funico heeft zich tot doel gesteld een vruchtbare samenwerking te realiseren voor alle betrokkenen, door constructief samen te werken met haar klanten en hierdoor marktgericht te opereren.

Waarden

- Samenwerking met de klanten die verder gaat dan alleen het leveren van een kist
- Heldere en transparante communicatie
- Waarborging van hoge kwaliteit in service en productie
- Trendsetting en innovatie

Plan van aanpak... Wanneer er een vacature is, wordt die eerst op de website van de VDAB geplaatst. Enkel voor bepaalde functies (bijvoorbeeld chauffeur) plaatsen ze een advertentie in de lokale krant. Verder werken ze samen met twee uitzendkantoren. Die kregen een rondleiding in het bedrijf zodat ze goed weten welke profielen ze kunnen doorsturen.

Binnen Funico zijn mensen uit alle verschillende kansengroepen vertegenwoordigd, enkel personen met een arbeidshandicap zijn in de minderheid. Sollicitanten van 50 jaar en ouder worden ook nog aanvaard, maar ze worden extra bevraagd of het fysieke werk geen drempel is. Want hoe je het ook draait of keert, alle jobs zijn fysiek zwaar.

Voor bepaalde functies is een basiskennis van het Nederlands nodig, maar voor evenveel andere functies volstaat een basiskennis Frans of Engels.

Succesfactoren om te slagen

- Probeer het stereotiepe denken achterwege te laten bij het sollicitatiegesprek, niet enkel bij hr, ook bij de leidinggevenden.
- Iedereen gelijk voor de wet.
- Zoek altijd het evenwicht tussen hoeveel inspanningen je levert en wat die opbrengen.

Wat doet... Schaverij Lenzo is ontstaan uit het vroegere Houthandel Hulsmans. De houthandel is overgenomen in 2011 en is sindsdien uitgebouwd tot een industriële schaverij.

Personeel... Lenzo heeft 20 werknemers in dienst waarvan 6 kortgeschoold of met een arbeidsbeperking.

Visie... Als bedrijf dragen zij zowel het ecologische als het sociale aspect hoog in het vaandel. Hulsmans is een invoeg- en inschakelbedrijf dat ook plaats heeft voor kortgeschoolden en mensen met een arbeidsbeperking.

Plan van aanpak... Voor de aanwerving van hun personeel doen zij naast de reguliere aanwervingskanalen een beroep op buso-scholen. Werknemers stromen vaak eerst binnen via een alternerende beroepsopleiding of GIBO.

Machineverantwoordelijken worden opgeleid om kortgeschoolden te begeleiden. Vanuit Sint-Ferdinand is er begeleiding om het werkritme aan te leren. Door de groei van het bedrijf heeft iedere machine zijn eigen product. Dat leidt tot een specialisatie per machine waardoor de kortgeschoolde er gemakkelijker mee kan werken. Verder worden er voor de kortgeschoolden jobinstructiefiches opgemaakt in een duidelijke taal.

Succesfactoren om te slagen

- Geef vertrouwen dat men iets kan.
- Steek voldoende tijd in begeleiding.
- Durf grenzen te verleggen.
- Vraag financiële ondersteuning vanuit de overheid (VOP), op die manier krijg je als bedrijf de ruimte om tijd te investeren in opleiding.

Wat doe je beter niet

- Geef hen niet het gevoel geven dat ze aan het leren zijn (geen klassikale opleiding).

Wat doet... Luxor Interieur is een toonaangevend bedrijf in de wereld van interieurinrichting. Ze vervaardigen hoogstaande kwaliteitsmeubels voor zowel de particuliere als de professionele markt.

Personeel... Luxor Interieur heeft 29 medewerkers in dienst en stelt mensen uit verschillende kansengroepen te werk.

Visie ... Ze willen een van de voornaamste spelers worden op de markt van zitcomfort, slaapcomfort, meubelmaatwerk, zandstralen en stofferen.

Plan van aanpak... Vacatures maken ze bekend via de website. Indien hier geen respons op komt, schakelen ze een uitzendkantoor in of de VDAB.

Vaak start een nieuwe medewerker als IBO'er. Op die manier kan iemand zich geleidelijk aan inwerken en valt de kostprijs voor de werkgever mee. Verder is een goede werkattitude heel belangrijk, naast stiptheid, proactief en leergierig zijn.

Heel veel van de kennis wordt doorgegeven via interne opleiding. De kennisborging is dan ook zeer belangrijk voor het bedrijf. Het merendeel van de tijd staan de werknemers in het atelier, maar meer en meer gaan ze de producten ook zelf plaatsen. Vaak bestaat de plaatsingsploeg uit twee mensen. Voor de samenstelling van de ploeg houden ze er rekening mee dat zeker een van de twee mensen Nederlands kent om zo met de klant te kunnen communiceren.

Voor Luxor Interieur maakt dit ook een onderdeel uit van hun imago. Door als bedrijf naar buiten te komen met een divers personeelsbestand kunnen ze nieuwe klanten aantrekken.

Ook de contacten met scholen zijn zeer belangrijk. Op regelmatige basis worden stagiairs verwelkomd in het bedrijf.

Succesfactoren om te slagen

- Wanneer je iemand van een bepaalde kansengroep aanwerft, is het mogelijk dat je weerstand ervaart bij andere werknemers. Dan komt het erop aan door te zetten, uiteraard met de nodige communicatie naar de andere werknemers.
- Iedereen gelijk voor de wet, dat is een belangrijk principe.
- Zet mensen in op hun talenten, zo krijg je tevreden en betrokken medewerkers.

Wat doet... Paletco is een ervaren palettenproducent en -leverancier. Paletco is gespecialiseerd in maatwerk, maar biedt ook efficiënte oplossingen aan voor standaardnoden.

Personeel... Paletco heeft 25 medewerkers in dienst en stelt mensen uit verschillende kansengroepen te werk.

Visie... Paletco wil een meedenkende partner zijn voor zijn klanten. Paletco stelt bijgevolg graag zijn ervaring en expertise ter beschikking opdat ze samen met de klant voor elke verpakkingsvraag het meest passende antwoord vinden. Paletco kan perfect zijn productie afstemmen op ieders noden, door bijvoorbeeld mensen te plaatsen in de productielocatie van hun klanten. Omdat hun medewerkers de paletten maken precies op het moment dat de klant ze nodig heeft, loopt de paletproductie gelijk met het productieproces van de klant. **Waarden...** Innovatie en streven naar duurzaamheid vormen de leidraad in het productengamma van Paletco. Dat combineren ze met aantrekkelijke prijzen. Kwaliteit is het criterium dat ze elke dag opnieuw voor zichzelf hanteren.

Plan van aanpak... Voor de aanwerving doen ze een beroep op een uitzendkantoor en hebben ze contacten met een buso-school. Vaak krijgen ze ook spontane sollicitaties van mensen die zijn doorgestuurd door de VDAB. De selectiecriteria zijn eenvoudig, er zijn geen diplomaverenissen of kennis van de Nederlandse taal nodig. Wel moeten de sollicitanten beschikken over de juiste attitude: leerbereidheid en stiptheid. Wanneer een medewerker start, wordt die individueel opgevolgd door de personeelsverantwoordelijke. De medewerker krijgt een onthaalbrochure, rondleiding en bundel met daarin de informatie over de machines, wie er op 'den bureau' zit en wat de taken van deze persoon zijn. Dit allemaal aan de hand van foto's en pictogrammen. Ook de inschrijving voor de Nederlandse les wordt in orde gemaakt. Vermits er geen ervaring wordt gevraagd, wordt alles op de werkvloer aangeleerd. Eerst leert iemand paletten maken om dan over te gaan naar de functie van orderpicker. Het is een kleine en redelijk vlakke organisatie, maar er is zijn al mensen doorgesloerd naar de functie van ploegbaas.

Succesfactoren om te slagen

- Werp de nieuwkomer niet voor de leeuwen, volg hem individueel op en maak afspraken.
- Iedereen gelijk voor de wet, spreek bij ongepast gedrag de persoon hierop aan.
- Ga bij weerstand hierover in gesprek met de mensen en blijf respect voor elkaar tonen.



RODANAR PALLETS

Wat doet... Rodanar Pallets is een familiebedrijf in Vlaanderen dat sinds 1982 houten paletten produceert. Het bedrijf is gespecialiseerd in paletten, kisten en kratten. Met 45 medewerkers produceert Rodanar Pallets jaarlijks ongeveer vier miljoen paletten voor uiteenlopende klanten in West-Europa. De productie is afgestemd op verschillende sectoren: bouw, voeding, glas, logistiek, chemie en diverse andere specifieke markten.

Personeel... Rodanar heeft 45 medewerkers in dienst met 19 verschillende nationaliteiten.

Visie ... Rodanar streeft naar betrokken, bevlogen en trotse medewerkers. Deze visie en dit doel gelden voor alle medewerkers, ongeacht hun achtergrond of eventuele beperkingen.

Plan van aanpak... Voor de aanwerving van hun personeel doen zij een beroep op een uitzendkantoor. Hun selectiecriteria zijn eenvoudig, er zijn geen diplomaverenissen, sollicitanten dienen wel over de juiste attitude te beschikken. Stiptheid, inzicht hebben en willen bijleren zijn van cruciaal belang. Medewerkers hoeven geen Nederlands te kennen, zij moeten op termijn de Rodanar-taal leren. Medewerkers blijven zich continu ontwikkelen. De leertrajecten worden in goede banen geleid door een externe expert (Devi Coaching). Werknemers kunnen zelf aangeven welke problemen zij ondervinden tijdens hun opleiding. Opleidingsprogramma's worden dus bij wijze van spreken aangepast door de werknemers zelf en continu bijgestuurd. De opleidingsfiches bestaan hoofdzakelijk uit fotomateriaal. Werknemers kunnen hun opmerkingen duidelijk maken via tekeningen.

Succesfactoren om te slagen

- Maak op een eenvoudige manier duidelijk wat van hen verwacht wordt.
- Stuur hen aan en bij op een prettige manier.
- Zorg dat ze betrokken worden bij het opleidingsprogramma en hun inbreng kunnen doen.

Wat doet... Vika is een maatwerkproducent van keuken- en badkamermeubelen. Vika werkt enkel B2B en verkoopt aan keukenspecialisten met toonzalen en sanitaire groothandels.

Personeel... Vika heeft 110 medewerkers in dienst. Die zijn verdeeld tussen de site in Gullegem en het zusterbedrijf Ledro in Houthalen.

Visie ... Naast investeren in een hoogtechnologisch productieapparaat beseft het bedrijf maar al te goed dat investeren in menselijk kapitaal het belangrijkste is en blijft.

Plan van aanpak... Vika biedt kansen aan stagiairs, vluchtelingen en kortgeschoolden. Ze bieden aangepaste jobs voor mensen die willen werken. Hiervoor maken ze gebruik van verschillende aanwervingskanalen. In het verleden werkte men hiervoor samen met het OCMW, het Jobcentrum en de VDAB. Via speciale opleidingstrajecten zoals de Individuele Beroepsopleiding in de onderneming en Artikel 60 bekijken ze wat deze werknemers in hun mars hebben. Vluchtelingen die in hun thuisland een bepaalde opleiding hebben genoten, kunnen na een inwerkperiode tewerkgesteld worden in een functie die aanleunt bij hun opleiding.

Succesfactoren om te slagen

- Besteed veel aandacht aan een goede selectie van kandidaten, doe eventueel een beroep op externe begeleiders.
- Zorg voor voldoende draagvlak bij de overige medewerkers.
- Zorg voor een goede introductie en begeleiding van de kandidaten.
- Doe eventueel eerst ervaring op met deze doelgroepen door stages te organiseren.
- Behandel hem/haar als een volwaardige collega, geef stap voor stap meer verantwoordelijkheden.

JACOBS REELS en VZW De Sluis

SAMEN INCLUSIEF ONDERNEMEN

Jacobs Reels is een familiebedrijf dat gespecialiseerd is in de fabricatie van haspels. Eind 2015 legde een zware bedrijfsbrand het bedrijf in de as. Jacobs Reels ging daarom noodgedwongen op zoek naar een partner voor het freeswerk. **Bedrijfsleiders Roger en Joachim** kwamen in contact met de **leerwerkplaats VZW De Sluis**. Dit opleidingsinitiatief (schrijnwerkerij, arbeidszorg en coaching) biedt individuele begeleiding, opleiding en werkervaring voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Ze besloten te gaan samenwerken. VZW De Sluis stelde enkele kandidaten voor die stage konden lopen via een **Beroeps-InlevingsOvereenkomst (BIO)**. Het principe hiervan is tegelijkertijd eenvoudig en slim. Een BIO is een opleidingscontract en géén arbeidsovereenkomst. Werkgevers kunnen een werkzoekende een BIO-stage aanbieden van drie tot zes maanden. In die periode oefent de BIO-stagiair op de werkvloer de nodige vaardigheden en competenties. Als werkgever krijg je zo zicht op de aanwezige capaciteiten en het groeipotentieel. Blijkt de BIO-stagiair de juiste persoon voor de job? Dan kun je hem of haar meteen aanwerven.

Jacobs Reels startte met twee BIO's: **Noël en Ardanné**. Noël is een laaggeschoolde ex-Fordwerknemer. Na afloop van zijn BIO-Booster bleek helaas dat er geen voldoende match was tussen het werk en zijn profiel. Noël vond later wel een job in een nabijgelegen bedrijf. Ardanné op zijn beurt is een laaggeschoolde jongere met een arbeidsbeperking. Hij kreeg bij Jacobs Reels een opleiding als monteur van haspels. Deze job bleek echter te complex voor hem. Met ondersteuning van VZW De Sluis werd voor hem de instroomjob van magazijnmedewerker gecreëerd. Een instroomjob is relatief makkelijk aan te leren en er is bijna geen voorkennis vereist. Deze job was totaal nieuw in het bedrijf. Voordien moesten de monteurs zelf hun grondstoffen en afgewerkte producten aan- en afvoeren. Joachim Jacobs onderstreept de win-win voor iedereen in deze veranderde werkorganisatie. Medewerkers kunnen zich nu focussen op het werk waar ze goed in zijn. En dat appreciëren ze enorm. Daarna startte ook **Andy** via BIO. Andy en Ardanné zijn intussen vaste werkkrachten in het bedrijf.

Volgens **Kim Cuypers, coördinator van VZW De Sluis**, waarderen Andy en Ardanné het familiale bedrijfskarakter. Het geeft hen een echt thuisgevoel. Het bedrijf maakt geen onderscheid tussen de verschillende medewerkers en spant zich in om ervoor te zorgen dat alle medewerkers zich goed voelen. Van de Werkplekarchitecten kreeg Jacobs Reels alvast het label 'inclusieve onderneming' als teken van (h)erkenning van de inspanningen die zij leveren om hun werkplek open te stellen voor verschillende vormen van werkplekieren. Ook bieden ze werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen om hun competenties te versterken.



Een uitgave van Woodwize,
in samenwerking met Cobot, Ivoc en de Werkplekarchitecten.

met de steun van

