



INCLUSIEF JOBDESIGN

Geoffrey Peeters is sinds 2011 HR manager bij Jacobs nv. Dit bedrijf uit Olen is gespecialiseerd in industrieel reinigen. Ze richten zich op industriële reiniging, hydrodemolition, veegwerken en afval. Hiervoor kunnen ze beroep doen op een uitgebreid wagenpark dat voldoet aan de strengste veiligheidsnormen en uitgerust is met gespecialiseerde apparatuur. Met het oog op een efficiëntere personeelsinzet, legde Geoffrey Peeters samen met I-Diverso een succesvol traject af van inclusief jobdesign. Dit kadert binnen hun deelname aan het Weltraject van Voka-KvK Mechelen – Kempen.

HOE LEERDE JE INCLUSIEF JOBDESIGN KENNEN?

"Al enige tijd merkten we dat een aantal simpele taken op het bedrijfsterrein in Olen maar niet in orde geraakten. Door de hoge werkdruk werden ze al wel eens op de lange baan geschoven. Of ze werden ter harte genomen door onze ervaren werkmannen. Dat ging dan ten koste van tijd die ze zouden moeten besteden aan technische opdrachten.

De behoefte aan een extra paar helpende handen was groot. Het aanwerven van technisch geschoold personeel was echter te duur. Dus zochten we alternatieve pistes zoals de inzet van jobstudenten. Door de strenge veiligheidsnormen die onze sector eigen is, leverden die pistes helaas te veel beperkingen.

Door 'Future Proof', het lerend netwerk van I-Diverso, maakten we kennis met de mogelijkheden van inclusief jobdesign en het creëren van laagdrempelige functies. Toen we de kans kregen om

mee te stappen in het ESF-project All Inclusive@Work, was onze keuze snel gemaakt."

HOE ZIJN JULLIE VAN START GEGAAN?

"Eva, HR-bedrijfscoach bij I-Diverso, heeft ons verdere toelichting gegeven over de methodiek en werkwijze van inclusief jobdesign. Ze begeleidde het hele traject en gaf het mee vorm. In eerste instantie maakte zij een analyse van het werkproces. Daarvoor nam ze een kijkje op de werkvloer. Ze voerde gesprekken met medewerkers en leidinggevenden. Zo kon ze alle basistaken filteren, ontdekte ze waarom bepaalde taken op de lange baan werden geschoven. Ze bracht de tijdsbesteding per taak in kaart.

Wat volgde, was de fase van jobdesign, waarbij ze keek of al deze taken samen konden worden gebundeld tot een laagdrempelige functie, niet te saai en met voldoende afwisseling. En zo is de vacature ontstaan van 'Polyvalent logistiek

medewerker', een functie van 37 uren per week, gevuld met een aantal basistaken die makkelijk aan te leren zijn en waarvoor geen hoog scholingsniveau is vereist."

OVER WELKE TAKEN GAAT HET DAN?

"De nieuw gecreëerde functie omvat een variatie aan taken die op onze site in Olen op dagelijkse basis in orde moeten worden gebracht: de brievenbus leegmaken, drankautomaten aanvullen, het terrein proper en net houden, logistieke ondersteuning bieden aan de hulpmagazijnier, het verdelen van de protere werkkuitrustingen ..."

WAT WAS DE VOLGENDE STAP?

"Na het uitschrijven van de vacature, moesten we op zoek naar geschikte kandidaten. I-Diverso zorgde voor toeliding en werkte hiervoor nauw samen met WEB, de Werkervaringsbedrijven in

de Kempen die mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden naar werk. In het begin verliep deze zoektocht niet zo makkelijk. De meeste sollicitanten die zich aandienden, bleken niet de juiste match.

Ook bij Bjorn hadden we in het begin twijfel, maar uiteindelijk hebben we besloten om hem toch een kans te geven. Bjorn had door omstandigheden al geruime tijd niet meer gewerkt en kon via een kosteloze werkervaringsstage bij ons terug aan de slag. Dat was in het begin wel even wennen. Vooral omdat de opvolging van Bjorn zeer intensief is. Hij moet veel samenlopen met onze hulpmagazijnier die hem wegwijs maakt en ondersteunt bij de uitvoering van zijn taken.

Vandaag werkt Bjorn negen maanden bij ons. Ondertussen is hij doorgestroomd naar een IBO (Individuele Beroepsopleiding). Zodra die afloopt, komt hij normaal gezien vast in dienst maar kunnen we nog beroep doen op de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) van VDAB."

HOE BELANGRIJK ZIJN DIE FINANCIËEL VOORDELIGE TEWERKSTELLINGS-INITIATIEVEN VOOR JULLIE?

"De financiële voordelen waar we beroep op kunnen doen voor de tewerkstelling van Bjorn, waren doorslaggevend en hebben ons over de streep getrokken om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Want ik wil toch benadrukken dat de integratie van deze mensen niet vanzelfsprekend is en continue inspanningen vergt van de werkgever en de personen die ermee moeten samenwerken.

Zo weten we nu al dat Bjorn geen groei-marge heeft en nooit zal kunnen meegaan naar de werven. Zijn takenpakket blijft beperkt tot de site in Olen, en zelfs hier moet hij onder permanente begeleiding staan van een ervaren persoon omdat hij niet al zijn taken volledig zelfstandig beheerst. Dat we hier een financiële winst voor in de plaats krijgen, is voor ons dan ook zeer belangrijk."

HOE VERLIEP DE SAMENWERKING MET DE BEDRIJFSEXTERNE COACH?

"Zeer goed. I-Diverso heeft niet alleen het traject van inclusief jobdesign mee in goede banen geleid vanuit haar rol als coach volgt Eva ook het tewerkstellings-traject van Bjorn nauwgezet op.

Op regelmatige tijdstippen komt ze bij ons langs om te horen hoe het gaat. Ze maakt problemen waar wij of Bjorn op botsen, bespreekbaar en is ook telkens aanwezig tijdens evaluatiemomenten tussen Bjorn, zijn direct leidinggevende en mezelf. Daarnaast, en niet onbelangrijk, neemt Eva het hele kluwen van administratieve opvolging voor haar rekening. En daar zijn wij haar zeer dankbaar voor."

WAT IS VOOR JULLIE DE MEERWAARDE VAN INCLUSIEF JOBDESIGN?

"Terwijl Bjorn op de site in Olen een aantal randtaken voor zijn rekening neemt en algemene ondersteuning biedt, kan onze hulpmagazijnier meer tijd steken in de technische bevoorrading van onze werkmannen. Doordat we het ervaren personeel efficiënter inzetten, boeken we een belangrijke tijdswinst en kan iedereen in essentie bezig zijn met wat hij moet doen. En dat is uiteindelijk belangrijk voor ons."



INCLUSIEF JOBDESIGN IN EEN NOTENDOP

Bij inclusief jobdesign kijk je vanuit een andere blik naar het werkproces en onderscheid je de complexe van de eenvoudige, elementaire taken. Dit zijn taken die makkelijk aan te leren en uit te voeren zijn en waarvoor geen hoog scholingsniveau is vereist. De elementaire taken voeg je samen tot een nieuwe functie die je vervolgens in het werkproces integreert. Ervaren en geschoolde werknemers worden hierdoor ontlast van 'alle bijkomstigheden' en krijgen meer ruimte voor de taken waarvoor ze zijn opgeleid. Door de creatie van een laagdrempelige (ondersteunende) instapfunctie maak je je werkplek toegankelijk voor het nog beschikbare potentieel op de arbeidsmarkt.

De implementatie van inclusief jobdesign gebeurt via werkplekleren en coaching op maat van alle betrokkenen. Wie kiest voor jobdesign, wapt zich niet alleen tegen de krapte op de arbeidsmarkt, maar ontwikkelt tegelijk een interessante business case met een efficiëntere personeel-sinzet, besparing op de loonkost én realisatie van een hoger rendement. Bovendien maak je je organisatie of bedrijf inclusief en druk je je stempel op maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Benieuwd naar meer?
Kijk op www.inclusiefjobdesign.be

All Inclusive@Work is een project mede gefinancierd door ESF en de Vlaamse Gemeenschap.

