



VAN HET HUIS

EXMORE

making industrial

Exmore Hybrid
Power connections



EXMORE VULT VACATURES IN MET

INCLUSIEF JOBDESIGN

Exmore is een sterk groeiende onderneming in Beerse die machines levert en advies verleent aan de industrie. Ze blinken uit op het vlak van 'micro-connection'-technologie. Het bedrijf wil graag meedenken met de klant om te komen tot een feilloze installatie en integratie van hun machines.

Binnen het bedrijf is Daisy Schepers, coördinator van de HR- en administratiedienst, altijd op zoek naar nieuwe oplossingen op het vlak van HR. Met inclusief jobdesign zet Exmore in op alternatieven voor werving en selectie en het vermindern van de werkdruk voor het eigen personeel.

Voka: "Hoe hebben jullie inclusief jobdesign leren kennen?"

Schepers: "Door onze deelname aan het Voka WELT-traject in 2017 hebben we VZW WEB en I-Diverso leren kennen.

In januari van dit jaar zijn we ingestapt in het lerend netwerk Future Proof, georganiseerd door I-Diverso. Dit lerend netwerk brengt zowel bedrijven als organisaties uit de sociale economie en openbare besturen samen om te brainstormen over inclusief ondernemerschap."

"Tijdens dit lerend netwerk werden we door één van de HR-coaches van I-Diverso geïnformeerd over inclusief jobdesign. Ze hebben ons toegelicht wat het voor ons bedrijf kon betekenen. I-Diverso is dan vrij snel gestart op één van onze afdelingen, waarbij ze taken en processen gingen observeren. Onze medewerkers en verantwoordelijken werden betrokken bij deze observaties."

Voka: "Waarom kozen jullie voor inclusief jobdesign?"

Schepers: "Voor ons was het vooral interessant om te bekijken of we met inclusief jobdesign vacatures anders konden

invullen. We hebben gemerkt dat er niet altijd een goede match was tussen de kandidaten en het takenpakket."

"Op de arbeidsmarkt zijn de juiste technische profielen niet gemakkelijk te vinden. Maar we zagen ook dat binnen Exmore de medewerkers van onze technische afdeling een relatief hoge werkdruk ervaren. Door de sterke focus op kerntaken, verliezen we soms het belang van de secundaire taken uit het oog zoals het onderhoud van ruimten en materieel. Daarom hebben we, met ondersteuning van I-Diverso, het takenpakket van de medewerkers bekeken. Hierbij hebben we een opdeling gemaakt tussen de kerntaken en de overige, elementaire taken. We hebben gekeken of het haalbaar was om een nieuwe job te creëren, met een focus op die elementaire taken."

Voka: "Inclusief jobdesign is nieuw. Exmore heeft de sprong toch gewaagd. Hoe is het verlopen?"



Schepers: "Het blijkt niet altijd evident om taken af te lijnen en te definiëren. Daarnaast is het ook een uitdaging om in te schatten in welke mate deze taken vastgelegd kunnen worden in een nieuwe functie. Veel zaken worden als vanzelfsprekend meegenomen. Medewerkers vinden het soms moeilijk om de verantwoordelijkheid van bepaalde taken af te staan."

"Deze drempels tonen aan dat er zeker nood is aan coaching in de volgende fase. Zeker bij de invulling van de nieuwe functie door een nieuwe medewerker. We staan nu ook op het punt om de nieuwe medewerker op te leiden via werkplekleren, met behulp van een van de jobcoaches van I-Diverso."

"Naast het voorbije traject in Exmore Beerse hebben we ook op onze productieafdeling in Molenstede ervaring met het tewerkstellen van mensen uit kansengroepen. Hier merken we dat extra ondersteuning noodzakelijk is. Niet enkel voor de medewerker zelf, maar ook voor het betrokken team en de leidinggevenden."

Voka: "Inclusief jobdesign maakt de reguliere arbeidsmarkt ook toegankelijk voor kansengroepen. Hoe zien jullie dat?"

Schepers: "Kansen creëren voor mensen uit de sociale economie binnen het reguliere circuit is een belangrijk onderdeel binnen het MVO.

Maar om tot een duurzame oplossing te komen is het nodig op een creatieve en structurele manier inclusief ondernemerschap te introduceren."

Je creëert met dit systeem een inclusieve blik op je organisatie én de samenleving. Het is niet verkeerd om ook die bril op te zetten.

"Het bredere plaatje moet blijven kloppen en ook een inclusieve tewerkstelling moet bijdragen tot de rentabiliteit van het bedrijf. Daarnaast willen we dat de persoon in kwestie voor zijn functie gewaardeerd wordt. Iedereen is gevoelig voor erkenning. We willen niet iemand het gevoel geven dat hij enkel maar de kleine klusjes moet komen oplossen. We zullen die werknemer, net als iedere andere collega, respecteren voor zijn bijdrage aan de efficiëntie van het bedrijf."

Voka: "Zou je het systeem aanraden aan collega-ondernemers?"

Schepers: "Inclusief jobdesign is een traject dat zeker aan te raden is voor ondernemers die onder grote werkdruk staan of bepaalde functies of taken moeilijk ingevuld krijgen. Het geeft mogelijk een andere kijk op bepaalde afdelingen en op de onderneming. Je creëert een inclusieve blik op je organisatie én de samenleving. Het is zeker niet verkeerd om ook die bril eens op te zetten."

Voka-KvK Mechelen-Kempen is partner in het project All Inclusive@work, medegefinancierd door ESF en de Vlaamse Gemeenschap. Hierdoor kunnen 30 Vlaamse bedrijven gratis het traject inclusief jobdesign doorlopen. Meer info via Guido Evens, Voka-KvK Mechelen-Kempen, 014 56 30 30 - guido.evens@voka.be of via Wim Van Ammel, I-Diverso, wimva@i-diverso.be - 014 46 27 19. Of neem alvast een kijkje op www.i-diverso.be

Bedrijven met interesse voor het Welt-traject, kunnen voor meer info altijd aankloppen bij projectcoördinatoren Vicky Van Wesemael (vicky.vanwesemael@voka.be) en Els Van Zeir (els.vanzeir@voka.be). Dat kan ook al voor deelname aan trajecten voor 2019.

VOKA HELPT BEDRIJVEN CREATIEF AAN NIEUWE TALENTEN

53.561: zoveel vacatures hebben VDAB en de selectiekantoren de laatste 12 maanden ontvangen, in de arrondissementen Mechelen en Turnhout. Het is een absoluut record. In 15 jaar tijd zijn er in de regio nooit zoveel vacatures ingediend. Via Welt helpt Voka bedrijven op een andere manier zoeken naar nieuwe talenten.

De cijfers breken alle records. In vijftien jaar tijd is het aantal ingediende vacatures bij de VDAB nog nooit zo hoog geweest. Het aantal ligt dubbel zo hoog als in dezelfde periode, vijftien jaar geleden. We doen daarmee beter dan voor de financiële crisis in 2008. Zo'n 9.100 vacatures staan op dit moment nog open. Voor grote bedrijven is het echt een probleem, zo blijkt uit de rondvraag van Voka - Kamer van Koophandel Mechelen-Kempen. Ze dreigen minder te produceren omdat de vacatures niet ingevuld geraken.

Voka speelt hier op in. "Welt is een gratis project van Voka, met de steun van de Vlaamse overheid. Veel werkgevers zijn nog niet vertrouwd met de nieuwe instroomformules.

Via Welt laten we hen kennis maken met werkervarings- en leertrajecten. Zo zoeken werkgevers niet via de traditionele kanalen naar personeel", zeggen Els Van Zeir en Vicky Van Wesemael, coördinatoren van het Welt-project bij Voka Kamer van Koophandel Mechelen-Kempen. "Welt stimuleert werkgevers om hun werkvloer om te zetten naar een echte leeromgeving met onder andere een lerend netwerk. Die nieuwe mindset ontwikkelen doe je niet in een vingerknip."

"Alternatieve aanwervingen zijn de toekomst. Huidige Welt-deelnemers zoals Van Dyck Marcel, tal van garagebedrijven en Peeters-Govers en 53 anderen maken vandaag al het verschil op de huidige arbeidsmarkt die in brand staat in de regio Mechelen en Kempen", zeggen Van Zeir en Van Wesemael. "Zij nemen mensen aan met goesting en de juiste attitude, leiden ze zelf op en creëren zo een leer- en feedbackcultuur op hun werkvloer."

Werkzoekende talenten kunnen tijdens onze exclusieve Talentenmarkten op 14 september in Geel en op 26 oktober in Turnhout kennismaken met de huidige Welt-bedrijven.