

# DIT IS ANN, 26



ZENUWACHTIG  
LIJDT  
AAN CVS  
KAMPT MET  
HEVIGE RUGPIJN  
ZEER WEINIG  
ZELFVERTROUWEN  
RELATIF  
PROBLEMEN  
UPS &  
DOWNS  
IS SOM

GOEDLACHS  
HEEFT VIJF  
JAAR ERVARING  
VRIENDELIJK  
& BEHULPZAAM  
LEERGIERIG  
WERKT ZEER  
NAUWKEURIG  
CREATIEF  
EEN  
ECHTE

# Geknipt

## West4Work



# Idee



## Functiecreatie

Werkprocessen analyseren en eenvoudige taken afsplitsen

- ➔ Hoger geschoold personeel wordt meer ingezet op hun competenties
- ➔ Duurzame tewerkstelling voor kansengroepen

# Bestaande modellen

- RATKO model
- Doel
  - Duurzame tewerkstellingskansen voor kansengroepen
  - Inspelen op sociaal doel van een organisatie
- Disworks methode
- Doel:
  - zelfde werk met minder of lager geschoold personeel
  - Duurzame tewerkstellingskansen voor kansengroepen (cfr. wetgeving in Nederland)



# Geknipt

# Proces

Samensmelting van Ratko en Disworks,  
aangevuld met eigen methodieken

Kennismaking  
werkgever

(in kaart brengen  
individuele  
medewerker)

Proces om info te  
verzamelen

Verwerken gegevens  
en opmaken verslag

Terugkoppeling  
werkgever

Nazorg/implementatie

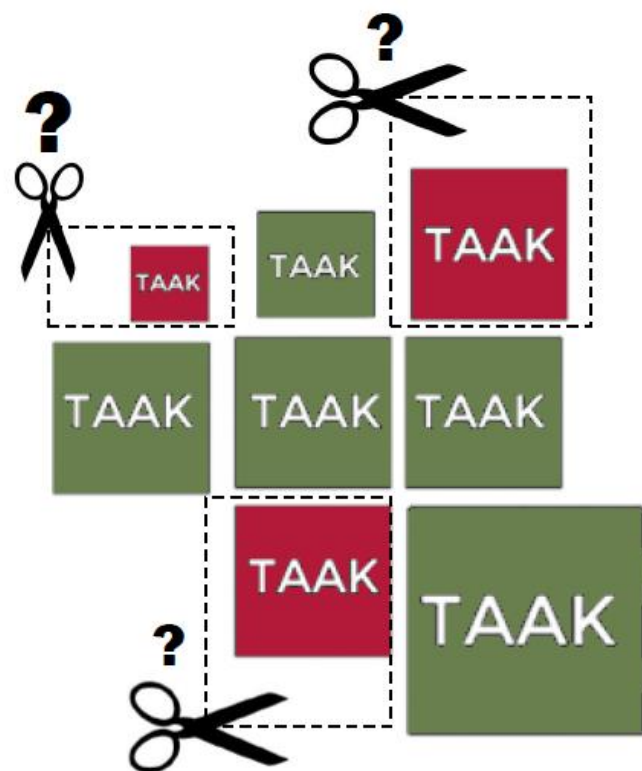
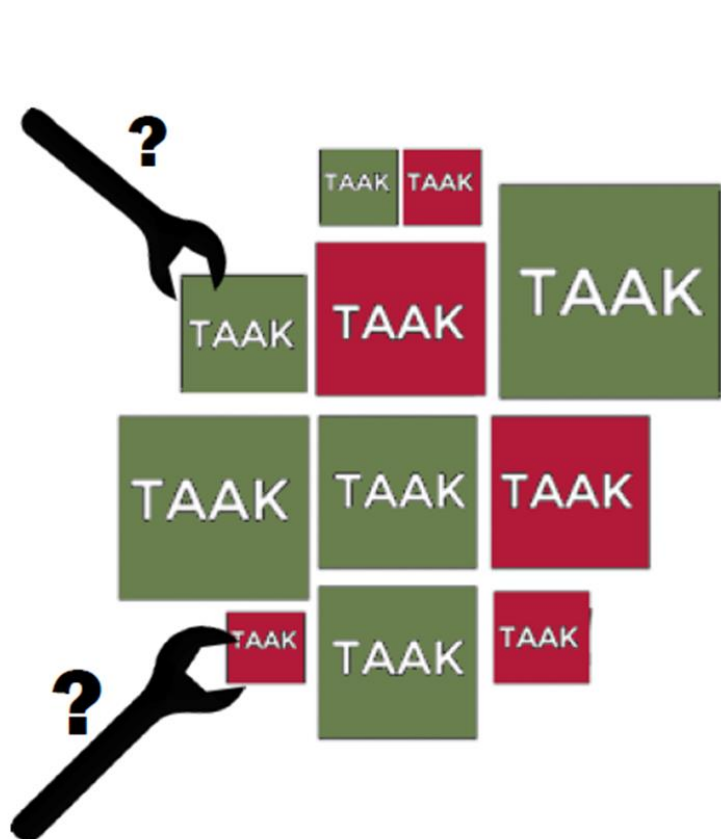


Observatie

Interviews met  
leidinggevenden  
en medewerkers

Rondleiding met  
vraagstelling

Workshop met  
medewerkers





# Proces

Kort samengevat:

we gaan als **externe bril én samen** met de medewerkers functies, taken en processen gaan **ontleden**

# Doelstellingen

Functiecreatie zoals in Nederland en Finland?

Nee, andere arbeidsmarktuitdagingen in Vlaanderen

Einde van het project?

Nee, info uit het proces kan je voor veel meer gebruiken dan functiecreatie an sich

# Antwoord op: Knelpuntvacatures

## Voordeel:

- Tijd vrij voor hoger opgeleiden waardoor ze meer werk kunnen opnemen
- Vacature voor laaggeschoolde werkzoekende makkelijker invulbaar dan knelpuntvacature
- Kostenbesparend: lagere loonkost door andere aanwerving
- Tewerkstellingskansen voor werkzoekende uit de kansengroepen

**Bedrijf:** Ontwikkeling printers

**Vraag:** Technische profielen moeilijk te vinden  
Functiecreatie laaggeschoold personeel

**Aanpak:** Observatie, interview met de ingenieurs

**Resultaat:** Elementaire taken werden gebundeld en kan een nieuwe functie vormen, bij nieuwe aanwervingen houden ze hier rekening mee.

**Bedrijf:** IT bedrijf

**Vraag van de werkgever:** Zoeken hoge profielen; mensen starten maar gaan weg door teveel uitvoerende administratieve taken.

**Aanpak:** Interviews met werknemers en leidinggevenden

**Resultaat:** nieuwe vacature geschreven en ingevuld door persoon met een arbeidsbeperking

# Antwoord op: **Werkbaar werk**

Voordeel:

- Gemotiveerde en gelukkige medewerkers
- Minder ziekteverzuim
- Verhogen van de betrokkenheid van de medewerker

**Bedrijf:** Bouwbedrijf

**Vraag:** Vacature van werfleider raakt niet ingevuld, medewerkers ervaren veel werkdruk.

**Aanpak:** Observatie en workshop met de werfleiders

**Resultaat:** taken in kaart gebracht die stress opleveren; vacature werkvoorbereider bouw en landmeter/Surveyor ter ontlasting werfleiders; meting tevredenheid bij medewerkers moet nog gebeuren

# Lopende

**Bedrijf:** MPI

**Vraag:** Werkbaar werk binnen de zorgsector

**Aanpak:** Observatie, Interview

**Bedrijf:** Woon- zorgcentrum

**Vraag:** Werkbaar werk 45 + binnen de zorgsector, adviezen naar beleid

**Aanpak:** Interview



# Lopende

**Bedrijf:** Bosspaint

**Vraag:** Willen graag een extra kracht voor iemand die zeer veel werk heeft maar weten niet precies welke taakinhoud

**Bedrijf:** IT bedrijf

**Vraag:** Hoge werkdruk/verwachtingen bij werknemers. Vraag om een realistische vacature voorop te stellen en daarbij na te gaan welke mogelijkheden er zitten in het bestaand team.

# Antwoord op: MVO

## Voordelen:

- Duurzame tewerkstellingskansen voor minderheden op de arbeidsmarkt
- Diversiteit op de werkvloer: meer creativiteit, innovatie en klantgerichtheid
- Positief imago voor de werkgever
- Kostenbesparend

# Lopende

**Bedrijf:** Bouwglasbedrijf

**Vraag:** Willen graag kansen geven aan doelgroepmedewerkers

**Bedrijf:** Gemeente

**Vraag:** Hoe kan er meer gewerkt worden rond diversiteit. Kansengroepen zijn niet voldoende zichtbaar in het personeel van de gemeente.

# Antwoord op: Langer werken

Voordeel:

- Gemotiveerde en rendabele medewerkers
- Knowhow blijft in bedrijf
- Minder ziekteverzuim
- Betrokken medewerkers

# Antwoord op: Re-integratie

Voordeel:

- Werknemer kan terug aan de slag bij huidige werkgever en wordt niet werkzoekend
- Know How blijft in bedrijf
- Vlotte re-integratie is kostenbesparend voor het bedrijf
- Lange termijn oplossing voor de medewerker

**Bedrijf:** Grondwerken

**Vraag:** Casus 45 + medewerker en een algemene vraag voor advies rond werkbaar werk 50+

**Aanpak:** Observatie, Interview, workshop werfleiders

**Resultaat:** Nieuwe job invulling 45+. Adviezen rond 50+ wordt verder opgenomen binnen beleid.

# Aan het woord

Els Vandekerckhove

GLK

# Meerwaarde

- Actiepunt binnen preventiebeleid/ re integratieplan ....
- Beperkte tijdsinvestering
- Beperkte groep maar uitbreidingsmogelijkheden (beleid)
- **Externe bril** met specifieke 'know-how'
- **Met** uw medewerkers op uw werkvloer
  - Gedragenheid
  - Rechtstreekse input
- Altijd resultaat



# Contacteer ons

[www.jobcentrum.be](http://www.jobcentrum.be)

[sofie.meeuws@jobcentrum.be](mailto:sofie.meeuws@jobcentrum.be)