



OP WEG NAAR
INCLUSIEF
ONDERNEMEN

DE TIEN
SLEUTELS





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 werkplekleren (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>Funcatiecreatie: 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 ...</p> <p>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.be www.arbeidskansen.be www.compaan.be www.ucbo.be www.divergent.be</p> <p>VDAB werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo/gibo.shtml</p> <p>werkgevers.vdab.be/arbeids-handicap/arbeidspostaanpassing.shtml</p> <p>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 arbeidsdag.</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



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

met de steun van

