

+
BR
FF

**Hoe grote bedrijven
op weg helpen naar *inclusie*?**

HR+

Hoe kan je als arbeidsbemiddelaar grote bedrijven op weg helpen naar inclusie?



HR+ is een door Europa en Vlaanderen gesubsidieerd project, waarin we samen met bedrijven een aanpak hebben uitgewerkt om inclusie in te bedden in hun onderneming. In het kader van dit project zijn enkele pilots uitgevoerd. Op basis daarvan werkten we een stappenplan uit. Als arbeidsbemiddelaar kan je dit volgen als je samen met bedrijven wil kijken waar de noden en mogelijkheden op het vlak van personeel liggen. Het uiteindelijke doel is het creëren van meer (leer)werkplekken voor werkzoekenden met een ondersteuningsnood.

Als arbeidsbemiddelaar bied je meerwaarde aan een onderneming, door:

- mee te zoeken naar een oplossing op maat
- mee te denken met het bedrijf
- te vertrekken vanuit de noden van het bedrijf.

Door de krapte op de arbeidsmarkt hebben de meeste bedrijven moeilijkheden met het invullen van hun vacatures. De methode van Inclusief Job Design bestaat uit het hertekenen van rollen en taken. Hierdoor:

- worden werkprocessen geoptimaliseerd
- hoeven bestaande vacatures niet meer te worden ingevuld
- ontstaan er kansen voor werkzoekenden met een beperking.

Het voordeel van deze verdieping van je dienstverlening is tweeledig:

- het is een manier om bedrijven te binden
- het creëert meer werkplekken voor werkzoekenden met ondersteuningsnood.

Vaak heeft een groot bedrijf verschillende lokale vestigingen. Dit maakt het moeilijk om structurele ingrepen te realiseren. Dikwijls werken verschillende vestigingen van een bedrijf op een andere manier samen met het lokale netwerk van arbeidsbemiddelaars. Daarom vertrekken we in samenspraak met de hoofdvestiging, vanuit een beproefde aanpak in één vestiging. Naderhand kan die uitgerold worden over de andere vestigingen van het bedrijf.

Je maakt met het bedrijf concrete afspraken, die gaan over:

- profielen
- screening
- toeleiding van potentiële kandidaten
- inwerkprogramma's
- jobcoaching
- ondersteuning bij de administratieve verplichtingen.

De resultaten van dit alles leg je vervolgens op papier vast in een bedrijfsaanpak. Dit doe je in twee handleidingen, een voor het bedrijf zelf en een andere voor arbeidsbemiddelaars. Zo kunnen ook de andere vestigingen van het bedrijf snel en gemakkelijk zelf met deze aanpak aan de slag. Het bedrijf zelf heeft tegelijkertijd richtlijnen in handen voor elke arbeidsbemiddelaar die met hen samenwerkt of dit in de toekomst wil doen.

Het proces dat we doorlopen hebben zie je hieronder schematisch voorgesteld. Je vindt er de verschillende stappen om te komen tot een inclusief personeelsbeleid. Elke stap wordt verder toegelicht.

Benaderen van grote ondernemingen

Aanpak uitwerken op maat

Inclusieve HR Business case

Verkennde fase - Bevraging

Implementeren

Uitschrijven handleidingen

Dupliceren

De gebruikte tools in dit project helpen arbeidsbemiddelaars om samen met grote bedrijven te zoeken naar de best passende aanpak

► Beschikbare tools en hun gebruik



1. Grote bedrijven benaderen: tips & tricks als houvast voor de arbeidsbemiddelaars

Door het organiseren van een stage voor een werkzoekende, vinden we vaak een toegangspoort tot bedrijven. Zo bouwen we een groot netwerk van bedrijven uit, voornamelijk KMO's. De weg naar grote ondernemingen met meerdere vestigingen is echter complexer. Het is niet altijd evident om tot bij de juiste persoon te geraken die het mandaat heeft om in te grijpen in werkprocessen en instroom.



2. Checklist 1: Verkenning – vraagverduidelijking, de situatie en noden van een onderneming goed in kaart brengen

De vragen in deze checklist:

- kunnen het gesprek richting geven
- brengen de noden van de onderneming in kaart
- bereiden de verdere aanpak voor
- geven de nodige info om de handleidingen op te maken, zowel voor arbeidsbemiddelaars als voor andere vestigingen van de onderneming.



3. Inclusieve HR-business case, de noodzaak van de overtuiging

Om te kunnen investeren in het tewerkstellen van mensen met een beperking is het belangrijk dat het topmanagement inclusief werkgeven ondersteunt. Daarbij helpt een inclusieve HR business case. Hierin onderbouw je de voordelen en benodigde investeringen in inclusief werkgeven goed. Zo overtuig je het management om 'ja' te zeggen vóór het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor wie is deze tool bedoeld?

Deze tool kan ingezet worden:

- door arbeidsbemiddelaars bij werkgevers
- door HR-professionals, voor intern gebruik binnen de onderneming.

In de praktijk kunnen die laatsten zich bij het opstellen van de inclusieve HR business case laten ondersteunen door externe deskundigen op vlak van inclusief werkgeven.

Deze tool bestaat uit volgende onderdelen:

- De 'Inclusieve HR business case' met toelichting
- Een invulversie van de 'Inclusieve HR business case'
- Een excel om de ROI van het project te berekenen
- Een overzicht van mogelijke baten gelinkt aan inclusief werkgeven



4. Checklist 2: Verwachtingen naar arbeidsbemiddelaars

Aan de hand van 'Checklist 1. Verkenning & vraagverduidelijking' heb je een goed beeld op de activiteiten van het bedrijf. Je weet nu waar ze voor staan, hun ambities, de werking en noden van de onderneming inzake personeel. Nu kan je deze vragenlijst gebruiken om de gewenste samenwerking met arbeidsbemiddelaars in kaart te brengen. Door een zo concreet mogelijke bevraging, kan dit neergeschreven worden in een handleiding voor arbeidsbemiddelaars die mensen willen plaatsen.



5. Checklist 3: Vooronderzoek – vragenlijst leidinggevende om de mogelijkheden tot Inclusief Job Design te bekijken

We bevragen de leidinggevenden van de verschillende afdelingen/diensten in de organisatie. Om een duidelijk beeld te krijgen bezorg je deze vragen vooraf aan de leidinggevende zodat men deze kan voorbereiden.



6. Praktisch aan de slag met het netwerk arbeidsbemiddelaars

De flow die hier schematisch is weergegeven, geeft de verschillende stappen weer die je als arbeidsbemiddelaar kan zetten om de instroom in een bedrijf te organiseren. Dit in samenwerking met het breed netwerk arbeidsbemiddelaars in een regio. Dit proces kan uiteraard verschillen in functie van de nood en mogelijkheden van het bedrijf.



7. Format handleiding voor arbeidsbemiddelaars

In dit format komen alle aspecten aan bod die belangrijk zijn om arbeidsbemiddelaars en dienstverleners een goed zicht te geven op het bedrijf en de profielen die ze zoeken. Dit met als doelstelling een maximale match tussen het bedrijf en de kandidaat mogelijk te maken. Daarnaast schetst de handleiding vooral de verwachtingen van het bedrijf rond de concrete samenwerking met de arbeidsbemiddelaars en andere dienstverleners.



8. Format interne handleiding voor bedrijf

Dit document biedt een format voor de arbeidsbemiddelaar die een uniforme aanpak uitschrijft om in de andere vestigingen te gaan dupliceren. Dit op basis van de succesvolle aanpak in een vestiging. Deze handleiding is bedoeld voor intern gebruik binnen de onderneming, de focus ligt op het leren kennen van de mogelijkheden en de werking van arbeidsbemiddelaars. Hiermee kunnen we ook andere vestigingen inspireren, het is een handvat voor een uniforme samenwerking met de diverse arbeidsbemiddelaars.

Deze tool is ontwikkeld binnen het ESF-project HR+, een realisatie van emino, Kairos en VOKA Kamer van Koophandel Mechelen – Kempen.

