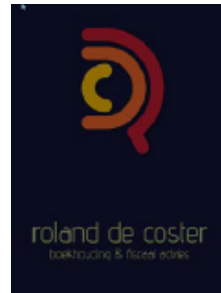


In het kader van het ESF programma Mensgericht ondernemen, willen De Coster Roland bvba en Abimo-Dewispelaere bvba

**adw**immo  
**BUBA ABIMO-DEWISPELAERE**

Zeedijk Heist 201 B-8301 KNOKKE-HEIST  
Veldstraat 58 B-9910 KNESSELARE



overgaan tot de uitwerking van een innovatieproject **Duurzaam loopbaanbeleid**, met volgende acties:

- Actie 1 : Overleg werkgroepen
- Actie 2 : Onthaalbeleid
- Actie 3 : Uitwerken competentiebeleid
- Actie 4 : Implementeren functioneringscyclus
- Actie 5 : Uitwerken opleidingsbeleid

Beide partijen zullen werken aan een zelfde inhoudelijk projectplan en streven er naar dezelfde projectresultaten te behalen en projecten gezamenlijk te ontwikkelen die passen in het kader van duurzaam loopbaanbeleid.

Deze projecten zullen in de beide organisaties uitgerold en toegepast worden. De taakverdeling zal hierbij 50/50 en paritair verdeeld worden tussen beide organisaties.

#### Bedrijf 1 : DCR (De Coster Roland) bvba (promotor)

De Coster Roland bvba is een kantoor dat de boekhouding en fiscaliteit verzorgt voor haar klanten en ook bedrijfsadvies verleent. De vennootschap zelf is al meer dan tien jaar actief, de zaakvoerder is als zelfstandige actief sedert 1991.

In april 2008 hebben we de stap genomen naar een nieuwe kantoorruimte en is gestaag aan de uitbreiding gewerkt.

Ons cliënteel bestaat vooral uit de kleine zelfstandige, vrije beroeper, kunstenaar. In die waaier is het heel divers en ook over het Vlaamse landsgedeelte verspreid. We bedienen ook een aantal kmo's.

Ons personeelsbestand is ook divers en er staan als team is een heel belangrijk gegeven in onze job.

#### Bedrijf 2 : ADW Immo

Wij zijn een vastgoed- en verzekeringskantoor met 2 vestigingen, één te Knokke-Heist en één te Knesselare, ons werkterrein omhelst Oost- en West-Vlaanderen. Onze vastgoedpoot omvat verkoop, jaarverhuur, verhuur van studentenkamers; vakantieverhuur, syndicbeheer en rentmeesterschap. Binnen onze vastgoedactiviteiten is het aandeel van het syndicbeheer het grootst, daar halen we bijna de helft van onze totale omzet uit. Qua verzekeringen bieden we zowel polissen leven als niet-leven aan, al is onze portefeuille non-life vele malen groter dan onze portefeuille life. Binnen non-life doen we voornamelijk de productie en het beheer van brandpolissen (en voornamelijk blokpolissen). Qua werking inzake verzekeringen onderscheiden we enerzijds de productie van nieuwe polissen en anderzijds het beheer van schadegevallen.

In de diversiteitsplannen van de twee bedrijven is er reeds gewerkt aan een aantal zaken met betrekking tot een duurzaam loopbaanbeleid.

### 1. Verruimen van de wervingskanalen:

Gezien de bedrijven op zoek waren naar personeel was het belangrijk om ook andere organisaties te leren kennen die het bedrijf aan personeel kunnen helpen.

Door samen te werken met : jobkanaal, VDAB, werkwinkel,... werden er stappen gezet om de brede waaier van toeleiders te leren kennen.

Daarnaast werd er ook uitgezocht in welke mate het bedrijf beroep kon doen op tewerkstelling ondersteunende maatregelen : VOP, IBO, activa, ...

Door het verruimen van de wervingskanalen zijn er ook personen uit de kansengroepen (personen met een arbeidshandicap, allochtonen) in dienst gekomen

### 2. Introductie van onthaalbeleid

Vanuit het diversiteitsplan zijn de eerste stappen gezet tot het introduceren van een onthaalbeleid (aanzet tot procedure en onthaalbrochure). Deze acties zijn te theoretisch en kennen onvoldoende diepgang. Via dit ESF project willen wij dit meer concreet gaan uitwerken en implementeren.

### 3. Uitwerken van taakprofielen

In het LDP plan zijn er voor alle functies taakprofielen uitgewerkt en voor sommige profielen is er ook werk gemaakt van bijhorende competenties. Ook hier stellen we vast dat te oppervlakkig is en dat er meer moet gewerkt worden vanuit de medewerkers zelf.

### 4. Work-life beleid

Beide bedrijven hebben een beleid uitgewerkt waarbij er wordt gewaakt over de balans werk-privé.

Zo zijn er zaken uitgewerkt rond flexibele arbeid, deeltijdse arbeid, glijdende uurroosters,

Werktijden afgestemd op privé, ...

## **Uitdagingen :**

Beide bedrijven werken momenteel samen, en kennen elkaar hierdoor al geruime tijd. Ze hebben beiden een loopbaan en diversiteitsplan afgewerkt dat werd begeleid door de SERR Meetjesland en door de SERR Brugge.

In dit plan hadden beide bedrijven acties opgenomen die te maken hadden met het screenen van HR beleid, tevredenheid bij personeel, Diversiteitbeleid en Loopbaanbeleid. Hieruit konden zij via een aantal gezamenlijke overlegmomenten een aantal uitdagingen destilleren waar de beide bedrijven mee aan de slag willen.

### UITDAGING 1 : Het onthaalbeleid optimaliseren, concretiseren en implementeren

In de analyse hebben we vastgesteld dat het onthaalbeleid te weinig wordt toegepast op een structurele manier. De procedure bevat te veel versnipperde elementen, waardoor er meestal maar een gedeelte wordt gebruikt. Dit zorgt er voor dat de info voor nieuwe werknemers te weinig is gekend en is ingebed.

Onze uitdaging bestaat er in om dit onthaalbeleid te gaan inventariseren, vereenvoudigen en er een samenhangend geheel van te maken. Door dit te combineren met het herwerken en ontwikkelen van nieuwe tools, willen we ervoor zorgen dat elke nieuwe werknemer een volledig en structureel onthaal krijgt, waar de kerninformatie op een eenvoudige maar beklijvende manier wordt aangeboden.

Het onthaalbeleid moet hierdoor meer diepgang krijgen en door de werkgever en werknemers als een middel kunnen worden beschouwd die de start van een loopbaanbeleid inluiddt. Het onthaalbeleid is bij de aanvang van een nieuwe job of bij de wijziging van job inhoud een cruciale stap in het loopbaanplan. Door dit beleid efficiënt uit te werken en nauwkeurig toe te passen, willen we deze cruciale stap optimaal laten verlopen

Van bij het onthaal moeten we kunnen inzetten op de mogelijkheden, talenten en vaardigheden van werknemers. Daartegenover staat dat we als bedrijf ook willen tegemoet komen aan de individuele noden van de werknemers, zodat niet een optimale loopbaanontwikkeling in de weg staat. Op dat vlak hebben we voor ons zelf de uitdaging aangegaan om een integratieprotocol te ontwikkelen die een optimale job integratie moet waarborgen voor alle werknemers en specifiek voor werknemers met speciale noden (vb personen met een arbeidsbeperking of allochtone medewerkers)

### UITDAGING 2 : Meer inzetten op competenties en talenten van werknemers

De huidige functieprofielen zijn te taakgericht. Ze zijn te veel opgebouwd uit een beschrijving van de taken en de werkprocedures.

Via dit ESF project willen we meer gaan inzetten op een competentiegericht personeelsbeleid, waarbij we een goede match willen zoeken tussen competenties en talenten van werknemers en de functieprofielen. Deze match creëren moet bijdragen tot een duurzaam personeelsbeleid.

Momenteel wordt het loopbaanbeleid van de werknemers te veel uitgewerkt vanuit de taakprofielen. De werknemers moeten zich aanpassen aan het profiel, moeten zich de 'vastgeroeste' taken eigen maken.

In dit project willen we de uitdaging aangaan om dit proces om te keren. We willen vertrekken van de talenten en competenties van de werknemers en zo aan de functieprofielen gaan sleutelen, waarbij we meer matching willen creëren tussen competenties en talenten van de werknemers en de jobinhoud.

### UITDAGING 3 : Voor elke werknemer een functioneringstraject opzetten en op die manier de loopbaan opvolgen en bijsturen

We trachten als werkgever onze werknemers bij te staan en hen maximaal te laten ontwikkelen in hun job. We gebruiken hiervoor het systeem van functioneringstrajecten. Ook hier merken we dat deze soms niet worden afgenomen, te weinig gericht zijn op het uitbouwen van een loopbaan, er in veel gevallen te weinig effect of gevolg is tav vorige gesprekken, opleidingsbeleid,...

De uitdaging bestaat er in om een systeem te ontwikkelen waarbij er voor elke werknemer een functioneringscyclus kan worden uitgezet, die de rode draad vormt doorheen het loopbaanbeleid. Deze cyclus is niet éénmalig, maar kan meerdere keren doorlopen worden in functie van een tijdsperiode of in functie van een nieuwe jobinvulling.

In de cyclus willen we werk maken van een functiegesprek (in kaart brengen van talenten, vaardigheden en taakinhouden), het opmaken van een persoonlijk ontwikkelingsplan en het regelmatig organiseren van functioneringsgesprekken.

Een tweede uitdaging bestaat erin om de functioneringscyclus beter te gaan afstemmen op de loopbaanontwikkeling. Hiervoor zullen we met de medewerkers loopbaan gesprekken organiseren, en deze integreren in de functioneringscyclus.

Om alles beter te kunnen opvolgen en het voor de leidinggevenden overzichtelijk te maken willen we deze acties verwerken in een tool. De samenwerking tussen twee partnerbedrijven kan hier ook zorgen voor uitwisseling in ervaringen en know-how om te komen tot een goed functionerende en praktisch inzetbare tool.

### UITDAGING 4 : Meer kansen creëren door het uitwerken van een structureel opleidingsbeleid

Er is te weinig zicht op wat de kennis en vaardigheden zijn van de werknemers en welke vaardigheden en competenties er moeten aangescherpt worden. Dit is op individueel vlak zo, maar ook op teamniveau.

We willen in dit project een systeem gaan uitwerken waarbij we in eerste instantie in kaart willen brengen wat de leerstijl is van de medewerkers. Daarnaast willen we zicht krijgen op de individuele opleidingsbehoeften van de werknemers via de persoonlijke ontwikkelingsplannen en de functioneringscyclus. Op die manier is het onze betrachting om voor iedereen een opleidingsplan op te maken.

Naast de opleidingsbehoeften willen we ook de gevolgde opleidingen en de know-how (kennis en vaardigheden) in kaart brengen. Dit moet ons in staat stellen om een opleidingsmatrix te maken op teamniveau en tussen de twee samenwerkende bedrijven.

INVESTEERT IN  
JOUW TOEKOMST

**ESF**

Europees Sociaal Fonds

**De Coster Roland - Adwimm**

**Bijdrage vanuit ESF: 30.229,98 euro**

**Bijdrage vanuit VCF: 45.344,97 euro**

