

Korte schets van het bedrijf

Bedrijf A is specialist op het vlak van industrieel reinigen. Hun dienstverlening is gericht op industriële reiniging, hydrodemolition, veegwerken en afval. Hiertoe zetten ze dienstwagens en vrachtwagens in, met specialistische apparatuur, veelal in eigen huis ontwikkeld. Het bedrijf hecht aan de veiligheid en de gezondheid van medewerkers en aan het voorkomen van schade aan mensen, installaties, machines en milieu. Het principe van 'safety first' is een van de belangrijkste speerpunten in hun personeelsbeleid.

Toelichting van de vraag van het bedrijf en waarom de analyse wordt uitgevoerd

Bedrijf B heeft problemen met het rekruteren en behouden van geschikte medewerkers voor onder meer de technische functies. Er is weinig instroom en werkzoekenden hebben vaak meerdere mogelijkheden tot aanwerving. Ook het behouden van werknemers wordt bemoeilijkt door de aanwezigheid van belangrijke concurrenten in de directe omgeving. Daarom streeft de organisatie, naast een optimale werving en selectie, ook naar een motiverend personeelsbeleid met continue aandacht voor de ontwikkeling en het welzijn van medewerkers.

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe de technische expertise bij het personeel van het magazijn en het atelier van de technische dienst optimaal te benutten door herschikking van taken. Momenteel zijn er heel wat eenvoudige taken die tijd vragen van technisch geschoold personeel op deze afdelingen. Een aantal taken blijven ook liggen door tijdsgebrek, ondanks de overuren die het personeel maakt. De vraag is ook wat het voor het bedrijf kost en wat het oplevert als deze taken door iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt worden uitgevoerd.

Conclusie op basis van de analyses

De techniekers verrichten een groot aantal taken die ook door iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden uitgevoerd. Binnen deze locatie worden meerdere werkzaamheden uitgevoerd door middelbaar en hoger opgeleiden, die op lager of elementair niveau liggen en uitgevoerd zouden kunnen worden door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het zijn taken in de ondersteunende sfeer die hen verstoren in het uitvoeren van hun kerntaken. Het gaat om een totaal van dertig uren per week. Ook blijken er taken door hoger geschoolden te worden uitgevoerd die op middelbaar beroepsniveau liggen.

Resultaat

Er is een functie van assistent mechaniker gerealiseerd. Deze krijgt als vaste taken het uitpakken en verdelen van overalls en handschoenen, en het helpen laden van vrachtwagens. Daarnaast is er een groot aantal taken die deze nieuwe medewerker kan uitvoeren, denk aan het halen en brengen van onderdelen van het magazijn naar de werf, het kuisen van het terrein, het sorteren van materiaal in het magazijn en het kuisen van de garage.

Wat is de win-situatie voor het bedrijf?

Het aanstellen van een assistent mechaniker lost deels het schaarste probleem op aan technische profielen. Voor nu betekent het met name dat de huidige personeelsleden met technische kennis en ervaring ontlast worden van een aantal ondersteunende taken, waardoor ze meer tijd en aandacht kunnen besteden aan hun kerntaken. Ook kan het aantal overuren worden beperkt. En, is er meer orde en netheid op het bedrijfsterrein.

Wat is nog meer interessant om te vermelden?

Op de lange termijn zou een medewerker die start in deze laagdrempelige functie, afhankelijk van zijn competenties, ook technische ervaring kunnen opdoen en geleidelijk aan complexere taken opnemen. Op deze manier kan het Inclusief Job Design niet alleen de instroom van nieuwe medewerkers vergemakkelijken, maar ook interne doorgroeimogelijkheden creëren. Dit kan een factor zijn die bijdraagt aan een motiverend personeelsbeleid.

Meer informatie vindt u terug in het uitgebreide adviesrapport.