

Samen bouwen aan *inclusieve* *werkvloeren*



Medegefinancierd door
de Europese Unie



Welt

Wie ben ik

Sylvie Wybo

Adviseur Arbeidsmarkt & HR

Voka West-Vlaanderen



De 3 pijlers van Voka

1

Voka verdedigt

Voka verdedigt je belangen.

We wegen op het beleid, niet alleen lokaal, maar ook op Vlaams, federaal en Europees niveau.

Dankzij onze belangenbehartiging sta je als ondernemer sterker in je schoenen.

2

Voka versterkt

Voka versterkt jou en je onderneming.

Voka is jouw kennispartner en ondersteunt jou en je medewerkers bij het realiseren van jullie groeiambities.

We zorgen voor advies, opleiding en begeleiding.

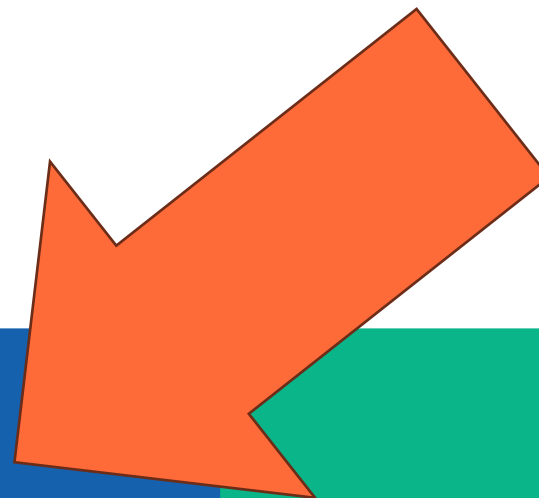
3

Voka verbindt

Voka verbindt je met collega-ondernemers en beslissingsnemers.

Voka is jouw partner in het bouwen en onderhouden van een sterk netwerk van professionals.

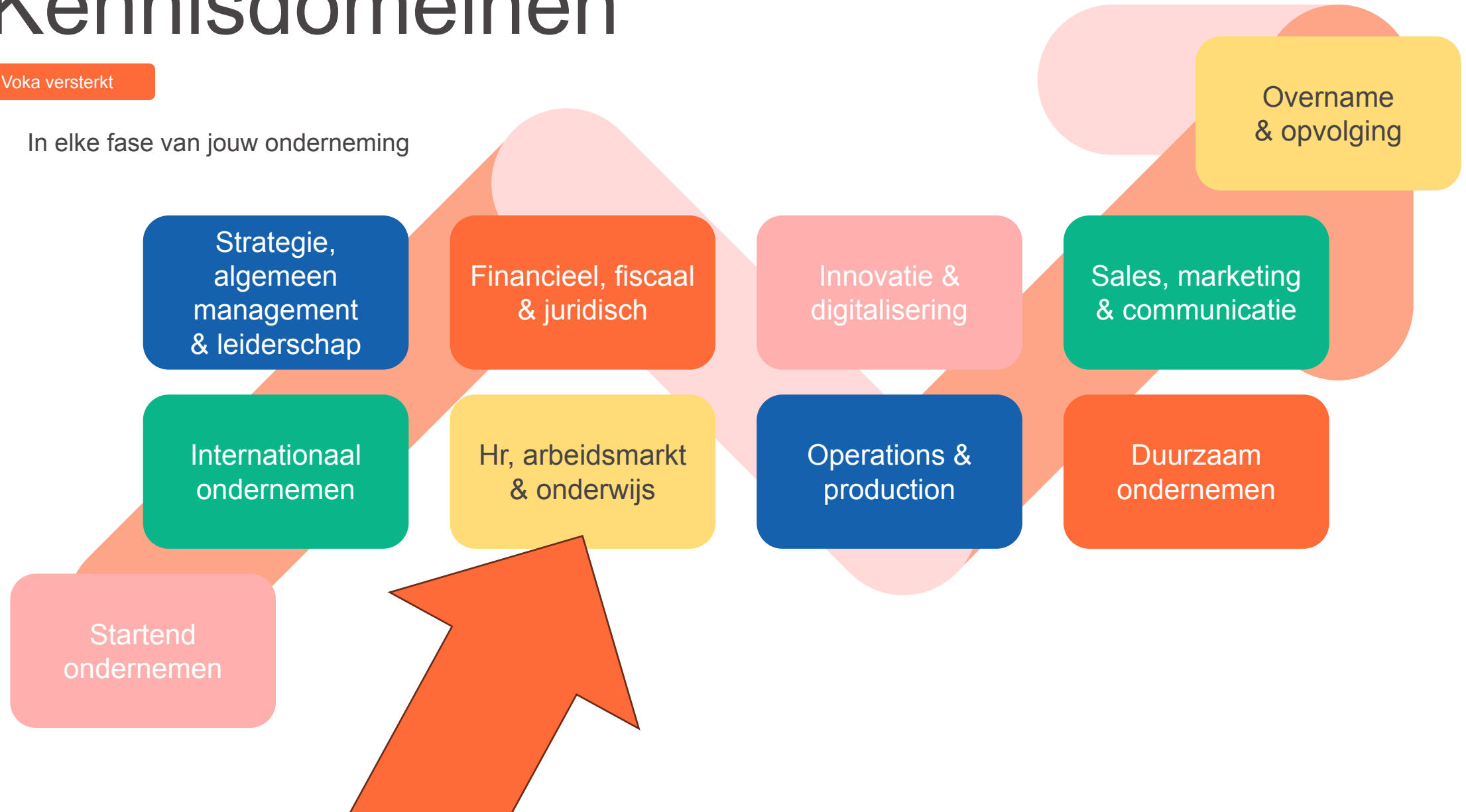
Laat je inspireren en word deel van een community.



Kennisdomeinen

Voka versterkt

- In elke fase van jouw onderneming



HR aanbod – commercieel



Kortlopend aanbod

Opleidingen voor hr-professionals,
leidinggevend en
CEO's/zaakvoerders

Inspelend op actua en nieuwe trends



Welt

Inclusie bevorderen binnen West-Vlaamse
ondernemingen



Lerende netwerken

Ervaring en kennis delen rond diverse hr-topics
zoals onboarding, flexibele verloning,
verzuimbeleid,...



Info, advies en input verzamelen

Eerstelijnsadvies rond diverse hr-thema's

Ronde tafelgesprekken met CEO's en HR's

Infosessies



JOUW ONDERNEMING
Transformeren
VOOR DE TOEKOMST

MET JOUW ONDERNEMING
Leren & Groeien

SAMEN
JOUW ONDERNEMING
Starten

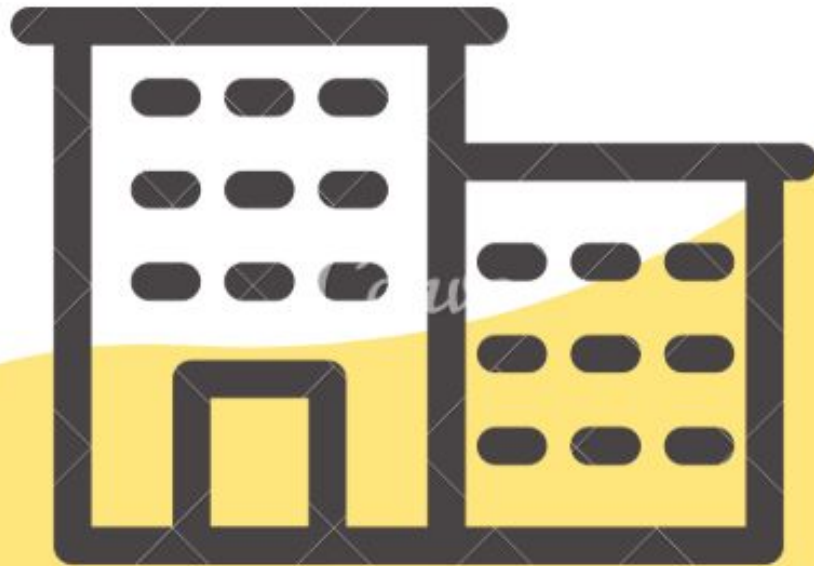


MAAK KENNIS MET ONS NETWERK
EN ONTDEK ONZE TRAJECTEN

Inhoud

1. Uitdagingen & Arbeidsmarkt
2. Kosteloze ondersteuning Europa WSE
3. Aanpak Voka
4. In de praktijk

Uitdagingen voor ondernemingen



MEDEWERKERS
REKRUTEREN



TALENTBEHOUD



GENERATIE
VERSCHILLEN



DIGITALE
VAARDIGHEDEN



LANGDURIG
ZIEKEN



GENDER
GELIJKHEID

Krappe arbeidsmarkt nader bekeken

Welke arbeidsmarktposities zijn er?

Beroepsbevolking



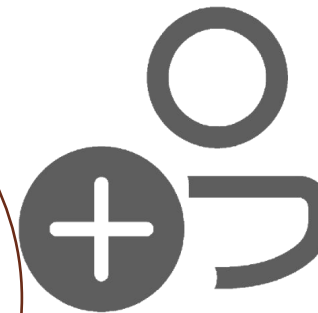
Werkenden

personen met betaald werk, via een arbeidscontract of als zelfstandige of helper



Werklozen

personen die niet werken, maar gekend zijn bij de RVA of publieke bemiddelingsdienst als werkloze, of die op zoek zijn naar en beschikbaar zijn voor werk



Niet-beroepsactieven

personen die niet werkend of werkloos zijn

Werkzoekendengraad (VL)

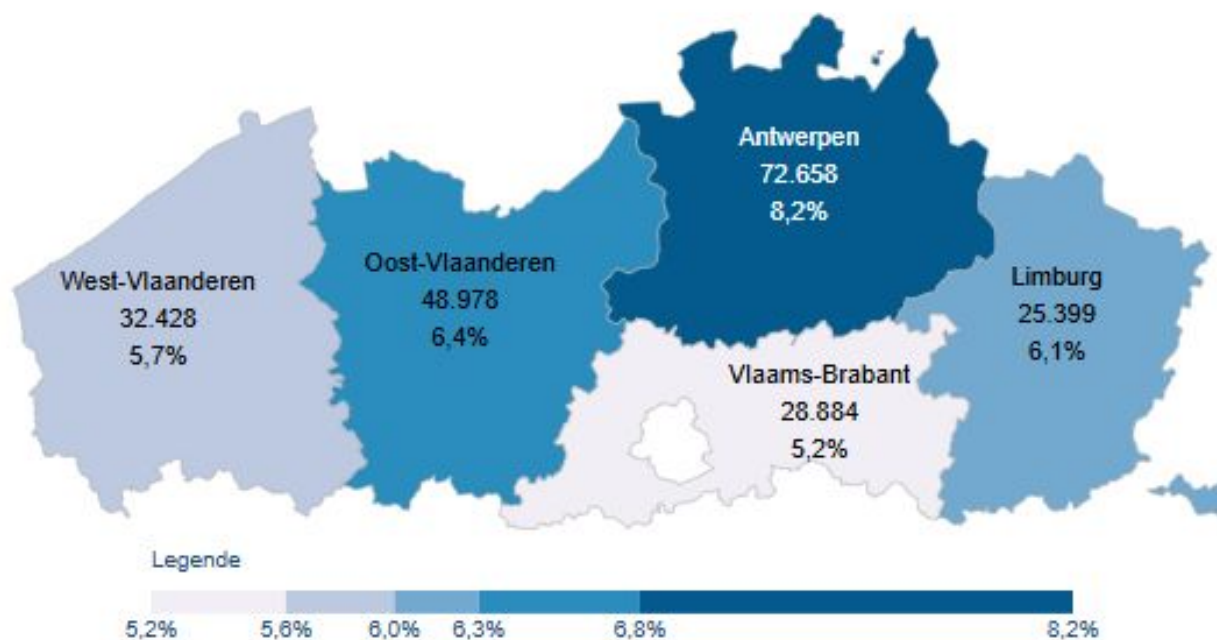
Werkzoekendengraad

Mei 2025

Alle werkzoekenden zonder werk

Totaal

Vlaanderen 208.347 | 6,5%

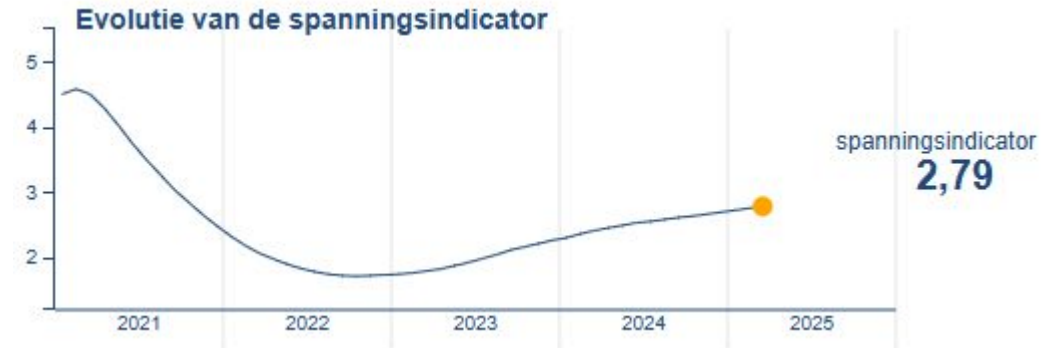
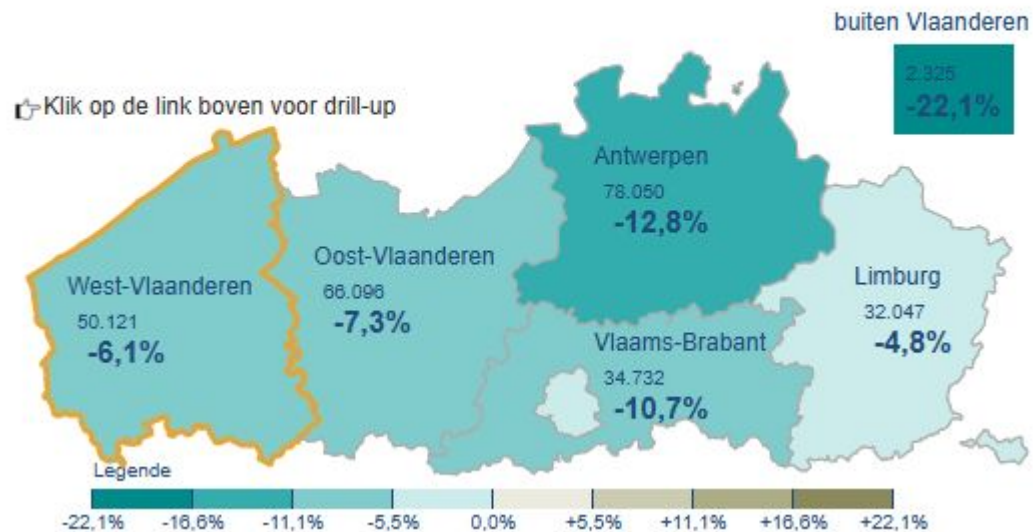


Bron: Arvastat

Evolutie ontvangen vacatures op jaarbasis

Periode april 2024– mei 2025

Totaal 287.005 | -8,8%
Vlaanderen 261.046 | -9,0%
Provincie **West-Vlaanderen** 50.121 | -6,1%



Bron: Arvastat

Tien grootste knelpunt beroepen

(alfabetische volgorde)

Boekhouder

Calculator bouw

Machinebouwer

Medewerker in de fruitteelt

Onderhoudsmecaniciën

Schoonmaker bij mensen thuis

Technicus industriële installaties

Technieker werf-, landbouw- en hefmachines

Verpleegkundige

Werfleider

251

Knelpuntberoepen in Vlaanderen

Editie 2025



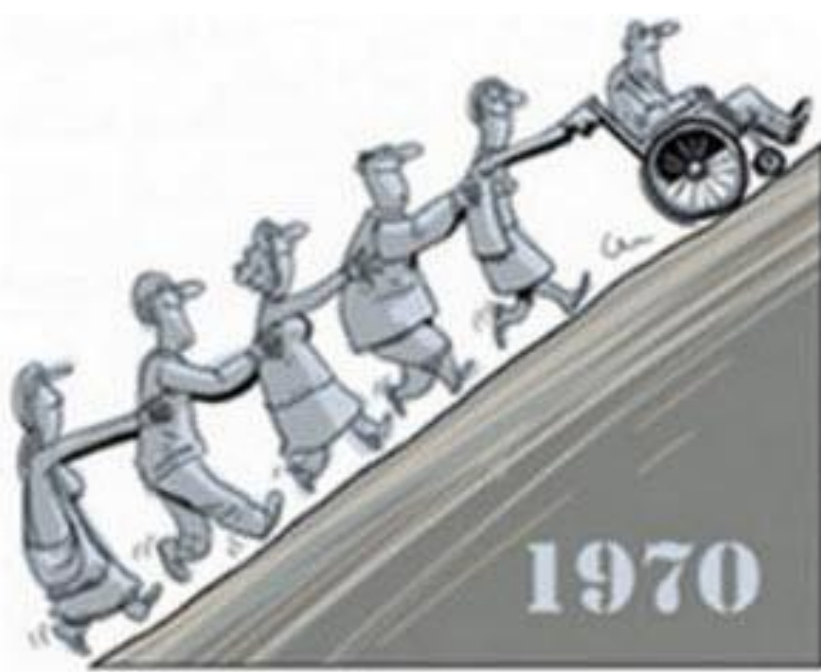
Publicatiedatum 1 februari 2025

VDAB

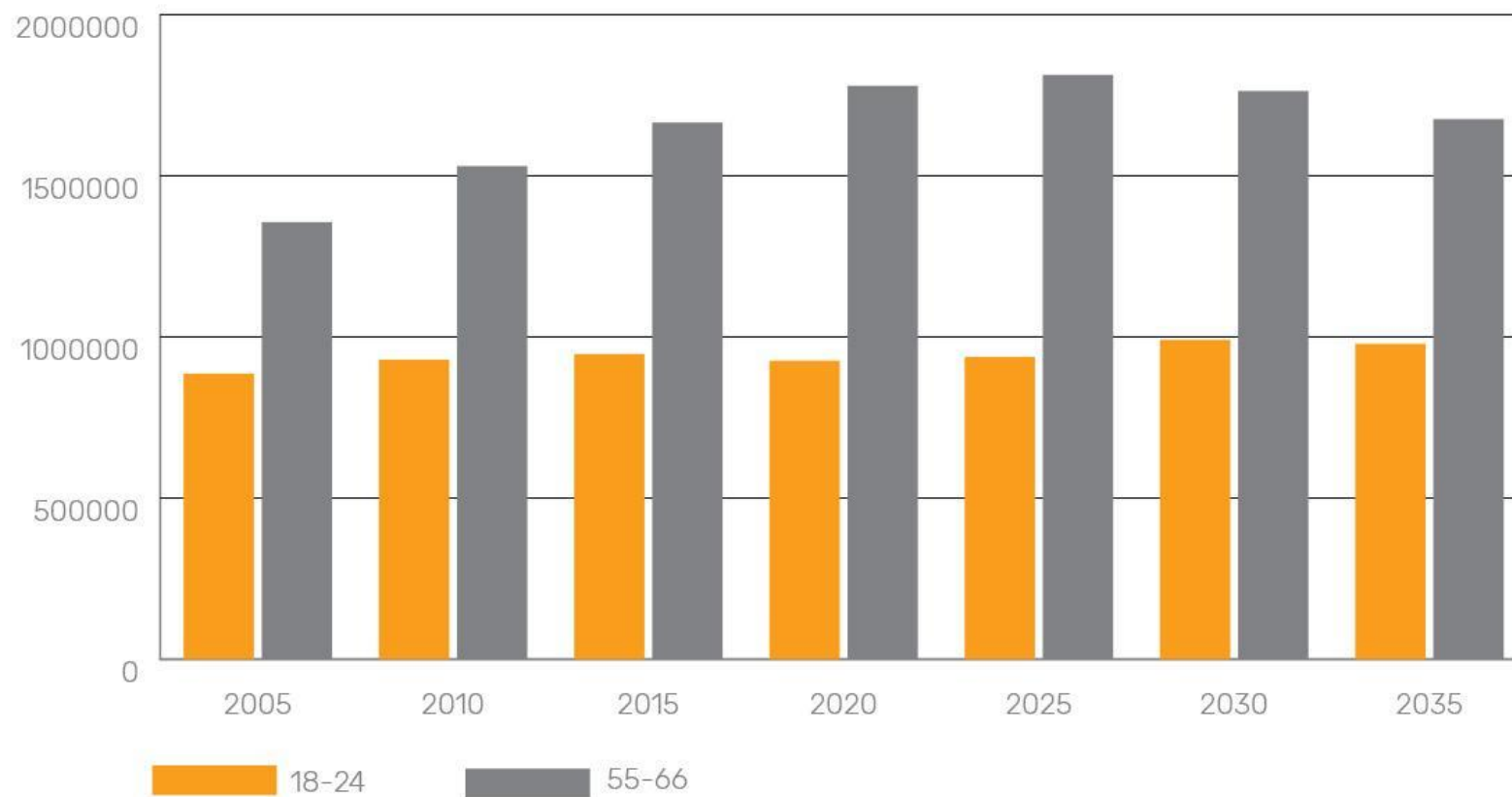
**VO
KA**



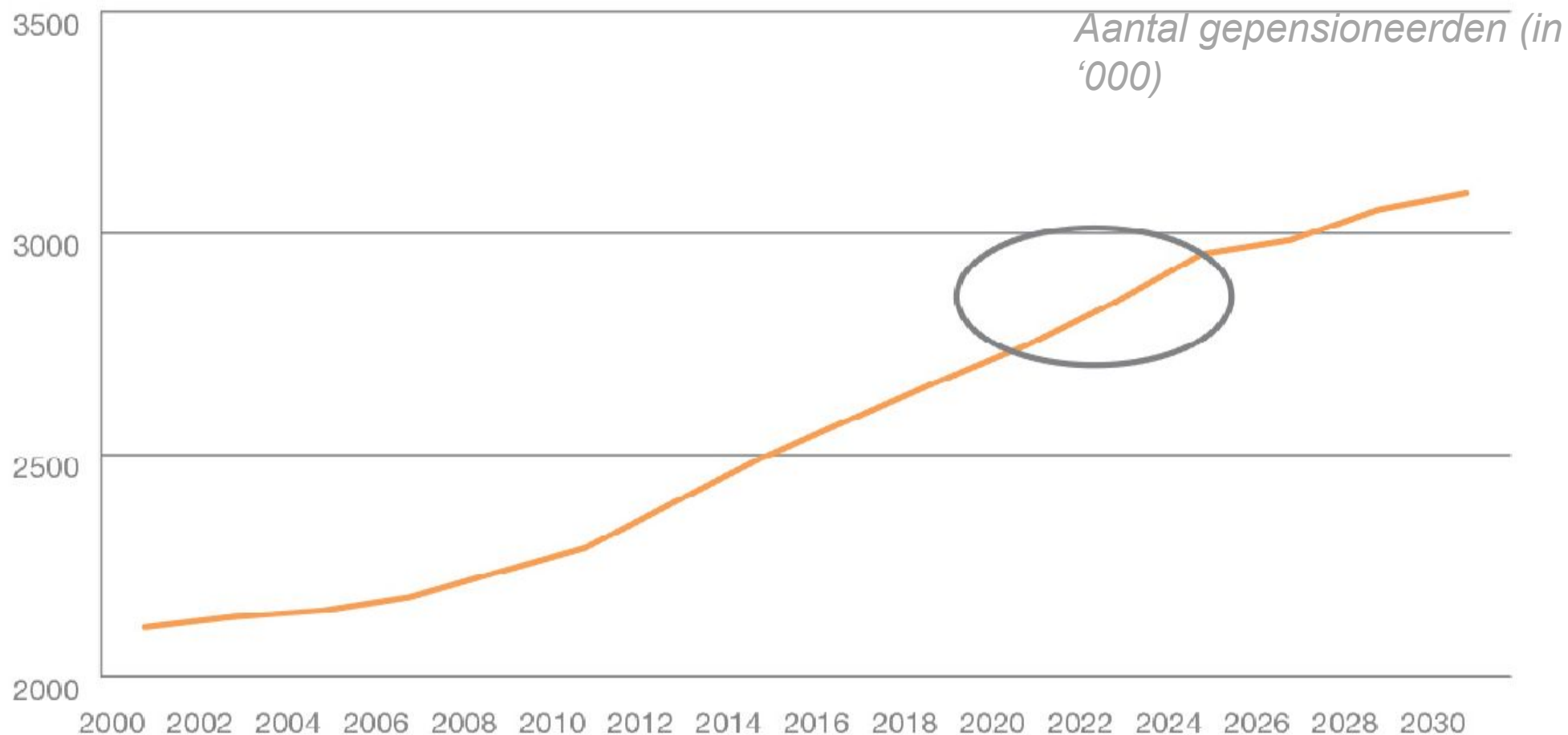
Arbeidsmarktkrapte tijdelijk
fenomeen?



Jongeren vs ouderen



Gepensioneerden (VL)



Bron: Studiecommissie voor de vergrijzing

“

Met het minimaal aantal
werklozen, zullen we de
uitstroom van oudere
werknemers niet
kunnen dichten

Welke arbeidsmarktposities zijn er?

Beroepsbevolking



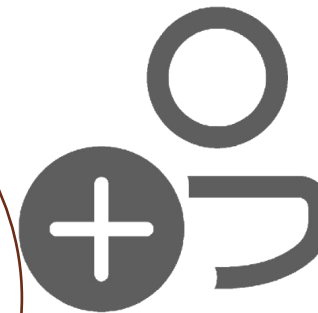
Werkenden

personen met betaald werk, via een arbeidscontract of als zelfstandige of helper



Werklozen

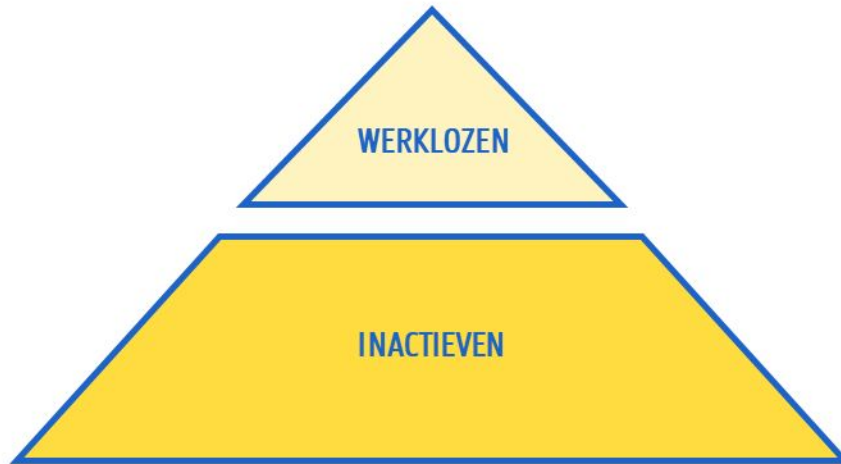
personen die niet werken, maar gekend zijn bij de RVA of publieke bemiddelingsdienst als werkloze, of die op zoek zijn naar en beschikbaar zijn voor werk



Niet-beroepsactieven

personen die niet werkend of werkloos zijn

Werklozen zijn slechts topje ijsberg



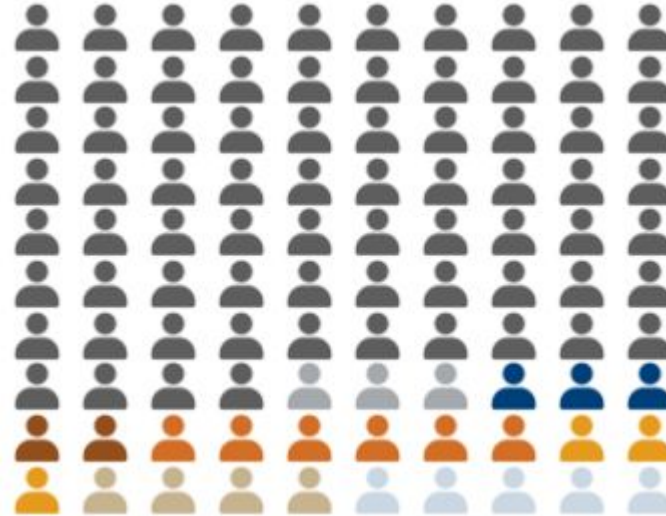
+/- 2.5% van Vlamingen (20-64 jaar) heeft geen job maar is actief op zoek.

+/- 21.5% van Vlamingen (20-64 jaar) heeft geen baan en is ook niet actief op zoek.

800.000
inactieven in
Vlaanderen

Belangrijke groep niet (optimaal) aan het werk

Per 100 personen (20-64 jaar) zijn er ...



Groep

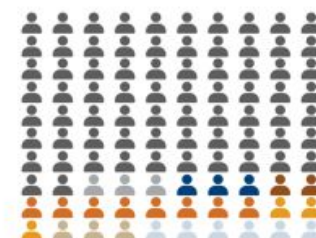
Werkenden: volledige tewerkstelling		74
Werkenden: ondertewerkstelling		3
Actieve werklozen		3
Zoekend, beschikbaar of ziet zichzelf als werkend of werkloos		2
Arbeidsongeschikten		6
Huisvrouwen en -mannen		3
Studenten		4
Gepensioneerden + overige		5

Inactieven



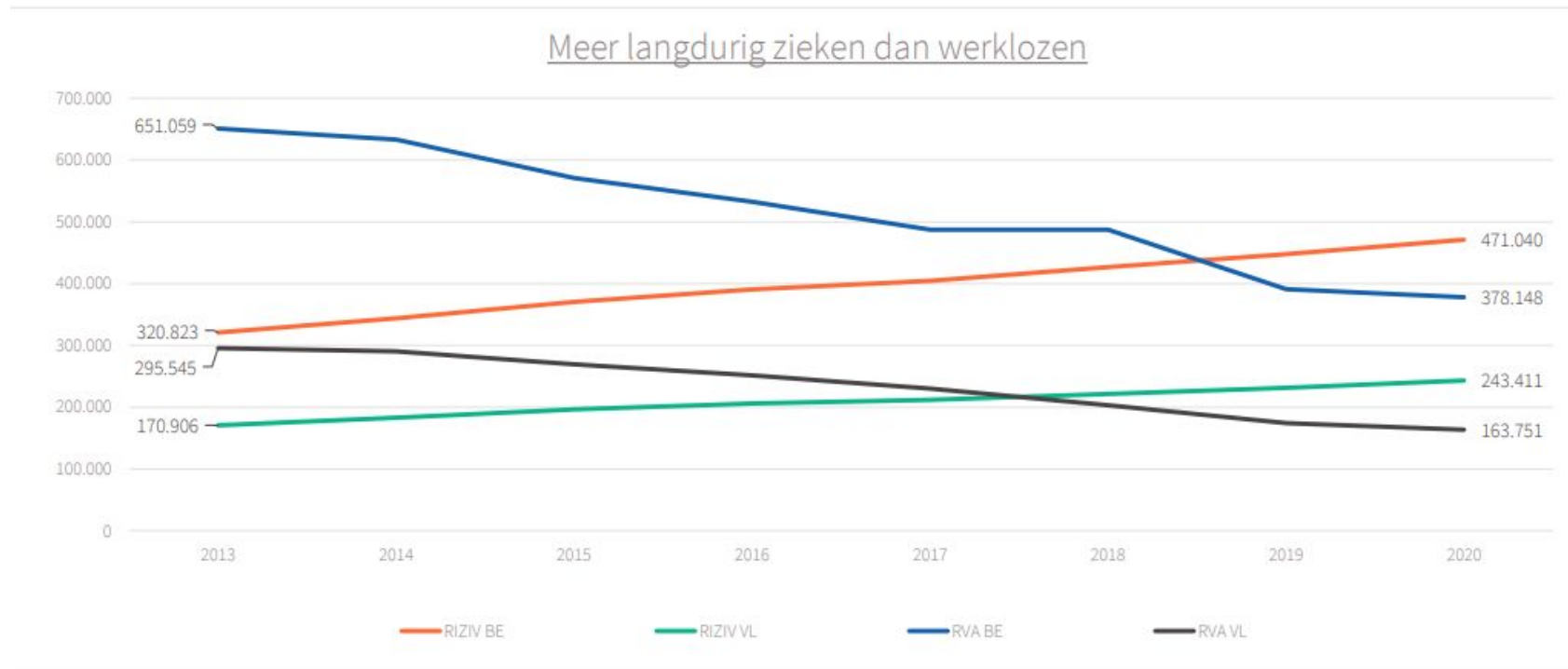
Per 100 personen (20-64 jaar) zijn er ...

Limburg



Groep	Groep	Groep	Groep
Werkenden: volledige tewerkstelling	76	Werkenden: volledige tewerkstelling	74 (nb)
Werkenden: ondertewerkstelling	3	Werkenden: ondertewerkstelling	2 (nb)
Actieve werklozen	2	Actieve werklozen	3 (nb)
Zoekend, beschikbaar of ziet zichzelf als werkd of werkloos	2	Zoekend, beschikbaar of ziet zichzelf als werkd of werkloos	1 (nb)
Arbeidsongeschikten	6	Arbeidsongeschikten	6 (nb)
Huisvrouwen en -mannen	2	Huisvrouwen en -mannen	4 (nb)
Studenten	4	Studenten	6 (nb)
Gepensioneerden + overige	5	Gepensioneerden + overige	4 (nb)

Ziekte vs werkloosheid (VL)





**Medegefinancierd door
de Europese Unie**

**Kosteloze ondersteuning voor
ondernemingen**

Samen bouwen aan inclusieve werkvloeren

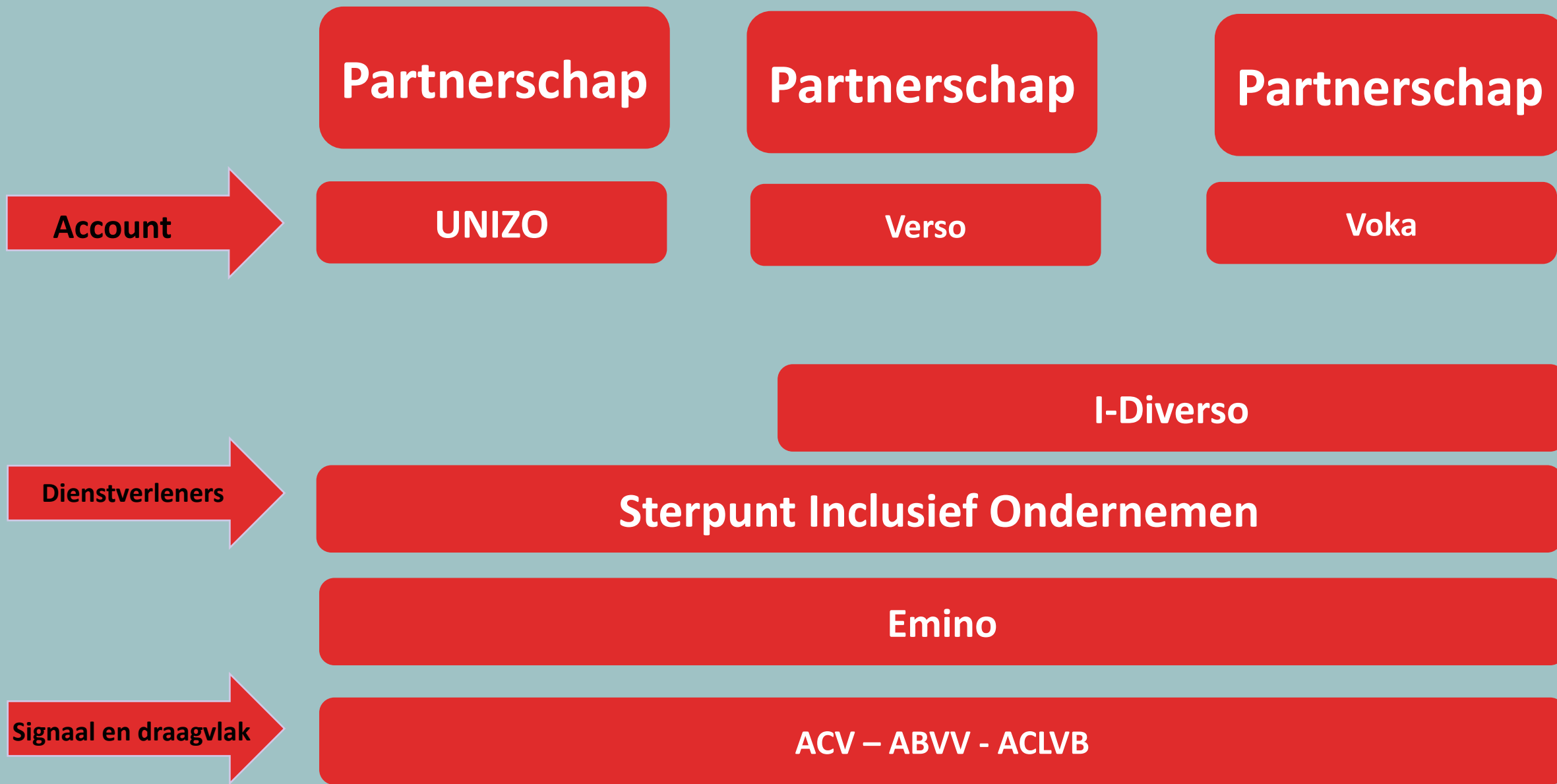
Van essentieel belang voor een succesvolle onderneming

Op de arbeidsmarkt moeten verschillen worden gewaardeerd en optimaal benut

Mis geen potentiële groep medewerkers

Met een retentiebeleid behoud je je medewerkers

Oproep 59 “Inclusieve Werkvloeren” 3 partnerschappen





Welke ondersteuning via
partnerschap Voka?

Samenwerking vanuit ondernemingsbehoefte

- Identificatie van de noden van de onderneming
- Een “samen verhaal”, waarbij werkgeversorganisaties, dienstverleners, vakbonden én onderneming aan de slag gaan

➡ om:

➡ maximale impact te kunnen realiseren op de werkvloer
instroom en retentie van kwetsbare groepen succesvoller te maken.

- Zowel leden als niet leden kunnen deelnemen
- Volledig kosteloos

Stappenplan

Interesse?

Neem contact met ons op voor een eerste kennismaking



Dieptegesprek

Bespreken van jouw persoonlijke behoeften en verwachtingen



Maturiteitsniveau in kaart brengen

In kaart brengen welk traject het best aansluit bij de noden van de onderneming



Trajecten of individuele coaching

Samenmaken we de keuze om het traject Design, Boost of Scale aan te vatten. Of in te zetten op individuele coaching



In de praktijk

Lerend netwerk met inhoudelijke sessies, kennisuitwisseling, actieplan, implementatie acties Of opstart individuele coaching



VOKA ONDERSTEUNING



Design
Strategisch traject



Scale
Optimalisatie traject



Boost
Operationeel traject



In house
Individueel traject

Bouwstenen



Design

5 sessies

Strategisch

Kick-off

Inclusief leiderschap
15 september '25
Edouard Boutte

Sessie 1 - 30 sept '25

Missie, visie en strategie.
Kritische zelfreflectie -en
bewustwording

Sessie 2 - 16 okt '25

Cultuur (met o.a. ook de
psychologische veiligheid) &
leiderschap (LG)

Sessie 3 - 4 nov '25

Verdiepende sessie rond
leiderschap

Sessie 4 - 4 dec '25

Groei mindset, organisatie
staat open om kansen te
bieden opdat mensen
kunnen evolueren

Doel:

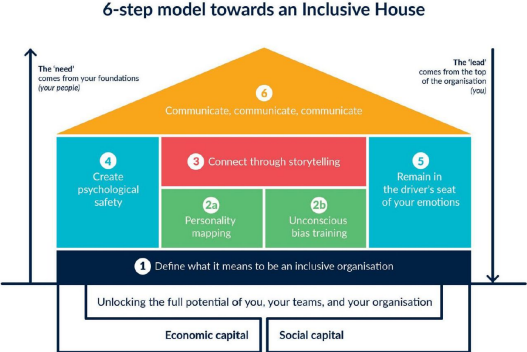
Inclusie verankeren
in de strategie
van de onderneming

6-step model towards an Inclusive House

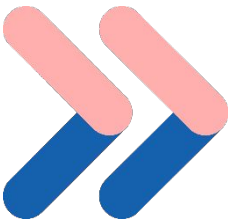


	Wat is er al?	Waar ligt je focus?	Welke acties ga je nemen? (SMART)?	Waar heb je nood aan?
Stap 1				
Stap 2				
Stap 3				
Stap 4				
Stap 5				
Stap 6				

Design Traject



Mission Statement



Lerend netwerk

Missie - Visie

Cultuur

Leiderschap

Groeimindset

Nulmeting & detecteren noden

Coaching & Intervisie

	Wat is er al?	Waar ligt je focus?	Welke acties ga je nemen? (SMART)?	Waar heb je nood aan?
Stap 1				
Stap 2				
Stap 3				
Stap 4				
Stap 5				
Stap 6				

Boost

5 sessies

OPERATIONEEL

Kick-off:

Kick-off inclusief
leiderschap
15 sept '25
Edouard Boutte

INSTROOM

Sessie 1 - 23 sept '25

- Employer branding
- Vacatureteksten
- Sollicitatieproces van werving tot selectie

Sessie 2 - 23 okt '25

- On boarding
- Betrokkenheid
- Evalueren

GROEI

Sessie 3 - 18 nov '25

- Loopbaanontwikkeling
- Levenslang leren

Sessie 4 - 4 dec '25

- Welzijn
- Werkbaar werk

RETENTIE

Doel:

Verschillende
hr-processen
inclusief benaderen



Boost Traject

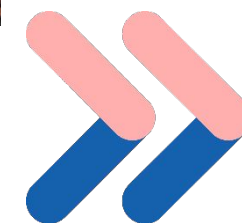


Lerend netwerk

Instream

Groei

Retentie



Geëvalueerd
actieplan met
uitgewerkte actie

Nulmeting & detecteren noden

Coaching & interventie

	Geef een korte omschrijving van het doel dat je wilt bereiken met de actie	Geef een korte omschrijving van de actie	Strategie / beleid	Instream	Groei	Retentie	Inclusie													
Nr	Doelstelling	Actie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Inclusief reculeren	Medewerkers opleiden rond bias					X													
2	Inclusief onboarden	gestandaardiseerd onthaal voor iedere medewerker organiseren					X													
3	Nieuwe medewerkers sneller laten integreren in de organisatie, zodat zij zich vanaf dag één welkom en gewaardeerd voelen	Effectieve onboarding voor nieuwe medewerkers							X											
4	Bedrijfswaarden versterken en uitdragen	De kernwaarden van het bedrijf actief laten leven in de organisatie, zodat medewerkers zich ermee kunnen identificeren en betrokken voelen																		
5	Teamcohesie versterken door groepsontwikkeling	Teams ondersteunen in de verschillende fasen van teamontwikkeling (forming, storming, norming, performing) om samenwerking en inclusie te bevorderen	X																	
6	Jobcrafting toepassen met focus op taakcrafting	Medewerkers de mogelijkheid geven om hun taken aan te passen aan hun talenten en interesses, zodat zij zich gewaardeerd voelen en optimaal bijdragen aan de groei van het bedrijf															X			

Scale

5 sessies

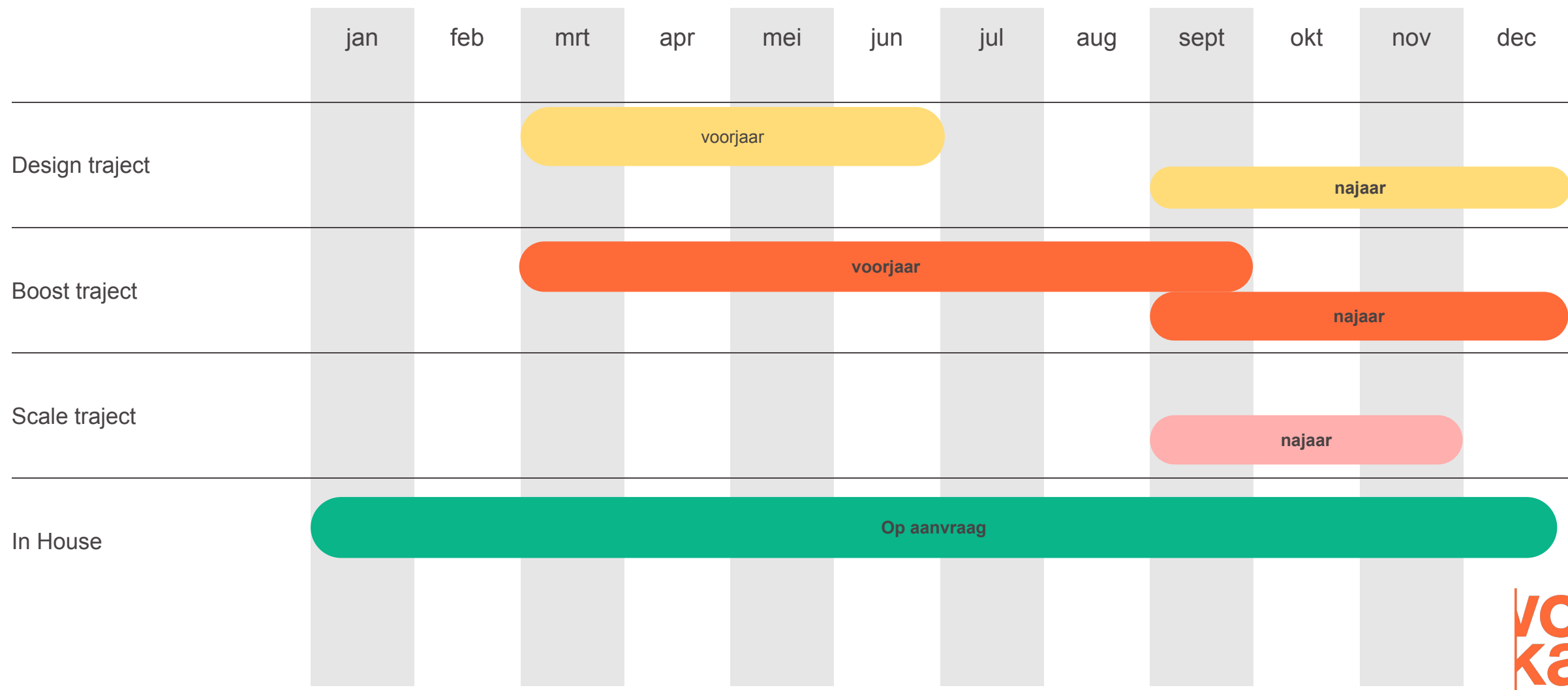
Optimalisatie



Welt



Opstart Lerende netwerken



Vragen? Shoot!

Volg je ons al?

WWW.VOKA.BE/WELT



VOKA - TRANSFORMEER JOUW ONDERNEMING



Welt

Samen bouwen aan
inclusieve werkvloeren



Inschrijven?

Eenvoudig via



Welt

Samen bouwen aan
inclusieve werkvloeren



“Anything that a company does that makes **1 employee** feel excluded, impacts the **whole company** adversely.”