



LOGOS

VORMINGSFONDS

VAN HET PARITAIR COMITÉ VOOR DE
BEDIENDEN UIT DE INTERNATIONALE
HANDEL, HET VERVOER EN DE
LOGISTIEK

FONDS DE FORMATION

DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR
LES EMPLOYÉS DU COMMERCE
INTERNATIONAL, DU TRANSPORT ET
DE LA LOGISTIQUE

BROUWERSVLIET 33 BUS 7 • 2000 ANTWERPEN

ALS BEDRIJF JE COMPETITIVITEIT VERSTERKEN

Een voorbeeld uit de deelsector logistiek: MAGAZIJNVERANTWOORDELIJKE

1) SITUERING

Jan, de huidige verantwoordelijke van een logistiek verdeelcentrum in Willebroek is een man van 60 jaar. Tijdens een onderhoud met de Human Resources Manager geeft hij aan dat hij graag nog wil blijven werken en best nog een uitdaging wenst aan te gaan, maar dat hij steeds moeilijker om kan met de toenemende werkdruk. Bovendien woont hij in Maaseik en ziet hij er steeds meer tegen op om dagelijks de trip van en naar Willebroek te doen.

2) UITDAGING BEDRIJF - OPDRACHT PERSONEELSDIENST

De firma hecht een grote waarde aan de uitgebreide ervaring en kennis van Jan en wil een oplossing uitwerken om Jan binnen de firma te behouden.

Aangezien het magazijn in Willebroek zal uitgebreid worden tot Europees hoofdverdeelcentrum van de groep heeft de directie recent 2 in de buurt beschikbare magazijnpanden aangekocht die tot volwaardige polyvalente warehouses omgebouwd worden. In Tongeren bezit de firma nog een kleiner magazijn. Men wil dit behouden om onverwachte schommelingen te kunnen opvangen. In totaal beschikt het bedrijf dus over 4 warehouses (waarvoor men een opvolgingsstructuur moet uitwerken)

3) OPLOSSING EN STAPPENPLAN

De onderneming beslist om 3 ervaren magazijnbedienden van resp. 45, 47 en 51 jaar te laten doorgroeien tot magazijnverantwoordelijke. Het betreft 2 mannen en 1 vrouw, die in de huidige functie geen uitdaging meer zien (gevaar op burn-out) maar nog wel ambitie koesteren. Elk krijgt een eigen magazijn toegewezen i.f.v. de opgebouwde kennis en ervaring.

Jan krijgt een nieuwe functie binnen het verhaal van sociale innovatie. Hij wordt eindverantwoordelijke voor de 4 magazijnen en gaat deels als coach de 3 anderen verder begeleiden via een uitgewerkt peter-meterschaps-programma. Hij moet wel rechtstreeks rapporteren (in het Engels) aan het hoofdhuis in Kopenhagen. In plaats van Willebroek wordt zijn nieuwe tewerkstellingsplaats Tongeren. Hierdoor behoort de stress ingevolge het woon-werkverkeer tot het verleden.

De volledige heroriëntering wordt door de personeelsdienst in een stappenplan uitgewerkt, waarbij ook het financieel plaatje incl. de mogelijke subsidies in kaart gebracht worden. (6 maanden)

Volgende acties worden ingepland:

- a. Via toepassing van een diagnose-instrument (vb. Déparis) worden de werk-/ stressomstandigheden van Jan en de 3 collega's in kaart gebracht.
- b. De functiebeschrijving van Jan wordt aangepast en uitgewerkt in een eigentijds competentieprofiel
- c. Jan krijgt een nieuwe uurrooster en taakin-vulling (% coaching, % rest van de activiteiten)
- d. De verouderde functiebeschrijvingen van de 4 nieuwe verantwoordelijken worden herschreven in competenties en dit i.f.v. het betreffende magazijn waarover men de leiding krijgt.
- e. De verhuis van het kantoor van Jan van Willebroek naar Tongeren wordt praktisch georganiseerd
- f. In overleg met Jan en de nieuwe magazijnverantwoordelijken worden hun opleidingsbehoeften in kaart gebracht en worden de volgende opleidingen georganiseerd
 - i. De eindverantwoordelijke Jan volgt trainingen i.v.m.
 - Het leiden van een team
 - Het coachen van leidinggevenden
 - Peter-meterschap (train-the trainer)
 - Rapporten opmaken in het Engels
 - ii. De 3 nieuwe magazijnverantwoordelijken volgen cursussen in de domeinen van
 - ICT (2 zijn kort geschoold)
 - Beheersen van stress op het werk
 - iii. Iedereen krijgt een opleiding:
 - Inleiding ergonomische werkomstandigheden (als leidinggevenden) en burn out-preventie.

4) ALGEMENE VOORDELEN:

- a. Voor de betrokken perso(o)n(en)
 - i. Zoeken naar aangepaste oplossingen om een langere loopbaan in het bedrijf mogelijk te maken.
 - ii. De jonge krachten on-the-job coachen om de betrokkenheid tussen medewerker en bedrijf nauwer aanhalen.
- b. Voor het bedrijf:
 - i. Een structureel loopbaanbeleid waardoor de overdracht van de beschikbare kennis en ervaring wordt begeleid.
 - ii. De "war for talent" is volop bezig. Op de arbeidsmarkt zijn er onvoldoende gekwalificeerde kandidaten, zodat het behouden en upgraden van het eigen personeel een hot item is.

5) SUBSIDIES VIA HET ERVARINGSFONDS BINNEN HET GESCHETSTE SCENARIO

Wat komt in aanmerking voor tussenkomst vanuit het Ervaringsfonds?

Actie	Aard van de subsidie
Toepassing van het diagnose-instrument (stappenplan, a)	12 euro per betrokken werknemer, zonder meer te bedragen dan 70% van de bewezen kosten
Organisatie van de opleidingen (stappenplan, f)	50% van de bewezen kosten met een maximum van 500 euro per betrokken werknemer per maand (maximale periode van 24 maanden)

6) CONTACTGEGEVENS EN VERDERE ONDERSTEUNING

Ervaringsfonds

www.ervaringsfonds.be

Verdere informatie en ondersteuning bij het opstellen van de aanvraag

Elise Gadeyne, projectontwikkelaar

Elise.gadeyne@werk.belgie.be

Tel.: 02 233 45 18

Kristof Van Heucke, dossierbeheerder

Kristof.vanheucke@werk.belgie.be

Tel.: 02 233 40 36

LOGOS

www.logosinform.be

LOGOS geeft u ook graag advies in het kader van uw opleidingsvragen.

Siegfried Desmalines, sectorconsulent

Siegfried.desmalines@logosinform.be

Tel.: 03 221 97 33