

Individueel Maatwerk

Sterpunt inclusief ondernemen

23/10/2025

Melissa Di Bono- jobcoach vereniging De Blauwe Lelie

Sophie Deruwe – deskundige tewerkstellingsmaatregelen Mintus

The logo for Mintus is displayed within a white oval on a blue background. It features the word "mintus" in a dark blue sans-serif font, with a red stylized figure of a person jumping or running integrated into the letter "i". Below "mintus" is the tagline "zorg met een plus" in a smaller, dark blue sans-serif font.

mintus
zorg met een plus

Korte voorstelling



- reguliere medewerkers met een ticket IMW = behoud van job
- aanbod voor personen met ticket IMW in structurele werkingen
= focus op doorstroom

Koppeling naar onze missie en visie

- i* Voor medewerkers zijn we een **stimulerende werkgever** die hen naar **waarde** schat en waardoor ze zich gemotiveerd en betrokken voelen.
- i* Mintus wil een sociale werkgever zijn, met **aandacht voor het welzijn en eventuele problemen van de medewerkers**. We creëren opleiding en tewerkstelling voor kansengroepen, onder andere via sociale tewerkstelling.
- i* Elke bewoner, elke bezoeker en **elke medewerker is uniek**: dat is de kerngedachte van 'Wijzerzin'.

Individueel maatwerk

Stelling 1:

“Een jobcoach met kennis van een specifieke problematiek/functie... is beter in staat om gericht deze doelgroep te begeleiden (bv. in een team van jobcoaches).”

Individueel maatwerk

Stelling 2:

“De loonpremie binnen een IMW-traject moet altijd rechtstreeks ten goede komen aan de persoon in het traject.”

Individueel maatwerk

Stelling 3:

“Kan een IMW traject gelijktijdig opgestart worden met een knipperlichttraject?”

Wat is individueel maatwerk (IMW)?

- i* Werkomstandigheden **afstemmen** op een persoonlijke situatie.
- i* Hulp voor medewerkers om hun **werk goed (blijvend)** te kunnen doen.
- i* Aanpassingen kunnen van **tijdelijke of blijvende aard** zijn net om ervoor te zorgen dat het werk haalbaar blijft.

Voor wie is dit vooral bedoeld?

- i Medewerkers met een **arbeidsbeperking** of **chronische ziekte**
- i Medewerkers die **minder taken** kunnen uitvoeren
- i Medewerkers die **terugkeren na burn-out** of **langdurige ziekte**
- i Medewerkers met **niet-zichtbare problemen** (zoals ADHD, depressie, autisme, posttraumatische stress,...)
- i Medewerkers met problemen **buiten het werk** die het functioneren beïnvloeden (scheiding, rouw, financiële zorgen, mantelzorg, intra familiaal geweld,...)

Waarom is het belangrijk?

IMW en dus werk op maat/haalbaar werk resulteert in:

- Duurzame inzetbaarheid
- Minder ziekteverzuim
- Hogere werknemerstevredenheid
- Verhoogde kansen voor kwetsbare doelgroepen en dus het vervullen van een maatschappelijk doel
- Betere prestaties op lange termijn

Waarom is het belangrijk?

IMW verlicht de druk op zowel leidinggevende als team:

- Kan inzicht geven in de achterliggende oorzaken van herhaald verzuim en dus ook meer begrip, want ticket IMW krijg je niet zomaar!
- Er wordt actief gezocht naar oplossingen en de leidinggevende hoeft dit niet alleen te doen.
- Leidinggevenden/team krijgen eventueel ondersteuning van een jobcoach, die de medewerker begeleidt bij zijn of haar ontwikkeling.

Hoe gaat dit in zijn werk?

2 mogelijke instapmomenten:

- Bij **indiensttreding**: de medewerker beschikt al over een ticket IMW of kan mogelijks in aanmerking komen.
- **Tijdens de tewerkstelling**: de nood aan ondersteuning ontstaat of wordt duidelijk in de loop van de tewerkstelling → ingebed in het aanwezigheidsbeleid (na 6mnd en na 1jaar)
 - verder informeren we personen tijdens selectiegesprekken ook over het bestaan van IMW en de aanvraag ervan indien nodig.

Werkwijze

Vertrouwelijk gesprek met deskundige tewerkstellingsmaatregelen

- Initiatief door medewerker zelf of via doorverwijzing (AG, vertrouwenspersoon, leidinggevende, dossierbeheerder, ...)

→ Doel: Wat kunnen wij als organisatie/werkgever voor jou betekenen?

- Kennismaking
- wat kan IMW voor jou betekenen?
- Hoe gaat dit in zijn werk?
- polsen of er openheid is om IMW eventueel te vragen
- Of kunnen er andere hulpmiddelen helpend zijn?
- Indien opstart jobcoaching: laagdrempelig werken = kennismakend gesprek jc+ inleidend gesprek samen met de leidinggevende (wat betekent dit in de praktijk).

Loonpremie

Premies zijn in te zetten op individuele noden

- In eerste instantie altijd: wat heeft de persoon in kwestie nodig om goed te kunnen functioneren?

Vb: Opleiding en ontwikkeling (vb. auticoaching, assertiviteit,...)

! Dit kan voor leidinggevende of team ook worden ingezet.

Vb: Maatwerk binnen arbeidsomstandigheden (vb. aankoop van ergonomisch materiaal, extra pauze, hulp bij bepaalde taken, thuiswerk, stille ruimte,...)

- In tweede instantie kan er extra FTE in dienst zelf of overkoepelend ingezet worden. Er wordt eerst altijd nagegaan of er rendementsverlies is op de werkvloer al dan niet!

Begeleidingspremie

Indien er een begeleidingspremie is, schakelen we bij voorkeur de interne jobcoaches van DBL of WOK in.

= uniforme begeleiding/zelfde aanpak

= regelmatige uitwisseling en casusoverleg

→ heeft als voordeel: steeds dezelfde manier van werken – gedeelde visie op IMW

Welke zaken passen wij toe als organisatie?

- Uitzondering om progressief te kunnen blijven werken als blijkt dat meer uren niet haalbaar is
- Preventief inzetten van jobcoach ook al is er nog geen premie voor voorzien

Vb: is al in aanvraag/aanvraagprocedure vraagt teveel van de persoon in kwestie

- Invullen van werkgeversvragenlijst/360graden feedback/motivatieverlag ter ondersteuning van de aanvraag
- Steeds met toestemming van medewerker
- Vooral bij aanvragen begeleidingspremie
- Jaarlijkse evaluatie/vinger aan de pols
- Casussen kunnen besproken worden door deskundige tewerkstellingsmaatregelen op maandelijks Sociaal Medisch Team

Welke uitdagingen gaan we nog steeds aan?

- Werkvloer/leidinggevende kennis laten maken met de voordelen van IMW
- Gedragenheid van IMW op de werkvloer
- Haalbare takenpakketten voor IEDEREEN: technisch of niet geschoolde personen: mogelijkheden uitbreiden! (jobcarving)
- Stigma/schaamte wegwerken bij personen die in aanmerking komen voor IMW
- Proces aanvraag IMW kan intens zijn
- ...

Vraagstelling in groep

- Verdelen in groepen
- 1 tafelverantwoordelijke: nadien terugkoppeling grote groep
- 20 min tijd voor de 3 vraagstellingen



Vraagstelling 1

“Welke kennis en vaardigheden zijn essentieel voor een startende jobcoach om een traject individueel maatwerk (IMW) te kunnen begeleiden?”



Vraagstelling 2



“Hoe ga je als coach het best te werk wanneer tijdens de begeleiding blijkt dat er nood is aan een aanpassing in het takenpakket van de cliënt, en je dit moet communiceren met de organisatie of collega's?”

Vraagstelling 3

“Welke criteria of richtlijnen worden gebruikt om te bepalen of iemand in aanmerking komt voor een traject individueel maatwerk (IMW) of eerder richting einde functie/andere tewerkstelling?”



Terugkoppeling grote groep

Vraagstelling 1: “Welke kennis en vaardigheden zijn essentieel voor een startende jobcoach om een traject individueel maatwerk (IMW) te kunnen begeleiden?”

Vraagstelling 2: “Hoe ga je als coach het best te werk wanneer tijdens de begeleiding blijkt dat er nood is aan een aanpassing in het takenpakket van de cliënt, en je dit moet communiceren met de organisatie of collega's?”

Vraagstelling 3: “Welke criteria of richtlijnen worden gebruikt om te bepalen of iemand in aanmerking komt voor een traject individueel maatwerk (IMW) of eerder richting einde functie/andere tewerkstelling?”

Dank voor jullie aandacht...



Sophie Deruwe: sophie.deruwe@mintus.be

Melissa Di Bono: melissa.dibono@deblauwelelie.be