

Business First by People First

Inclusieve arbeidsmarkt als oplossing





UCLL
HOGESCHOOL

**Research &
Expertise**





UCLL
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

**Research &
Expertise**



Loes Cops

lector-onderzoeker
loes.cops@ucll.be



Sascha Spikic

doctor-onderzoeker
sascha.spikic@ucll.be

Inhoud



1. Uitdagingen

- Publieksvraag
- Korte termijn
- Mismatch
- Lange termijn

2. BFPPF-methodiek

- Transitie
- Onderzoeksaanpak
- Proces
- Kaartenset
- Quicksan
- HR-MATCH
- Train-the-trainer

3. Conclusie

- Voordelen
- Verwachte impact
- What's next?

Deel 1

Uitdagingen

Publieksvraag



Wie van jullie heeft recent moeite ondervonden met het aantrekken of behouden van talent?

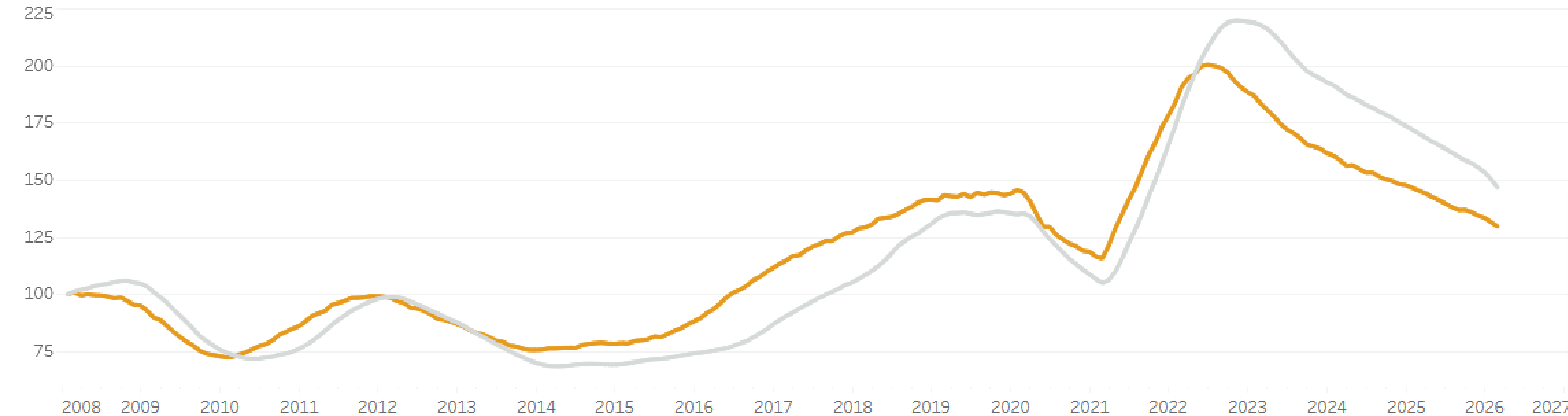
Korte termijn

De krapte op de arbeidsmarkt vlakkt af, maar blijft historisch hoog

Trendindex aantal VDAB-vacatures | Vlaams Gewest

jan '08 tot feb '26 | Index jan '08 = 100

Ontvangen vacatures | Openstaande vacatures



Trendindex = index van het trendniveau, d.i. het voortschrijdend gemiddelde van de voorbije twaalf maanden RSZ-tewerkstelling, exclusief de tewerkstelling bij Provinciale en Plaatselijke overheden

Bron: Steunpunt Werk op basis van VDAB

Data laatst geüpdatet: 11/03/2026

Mismatch

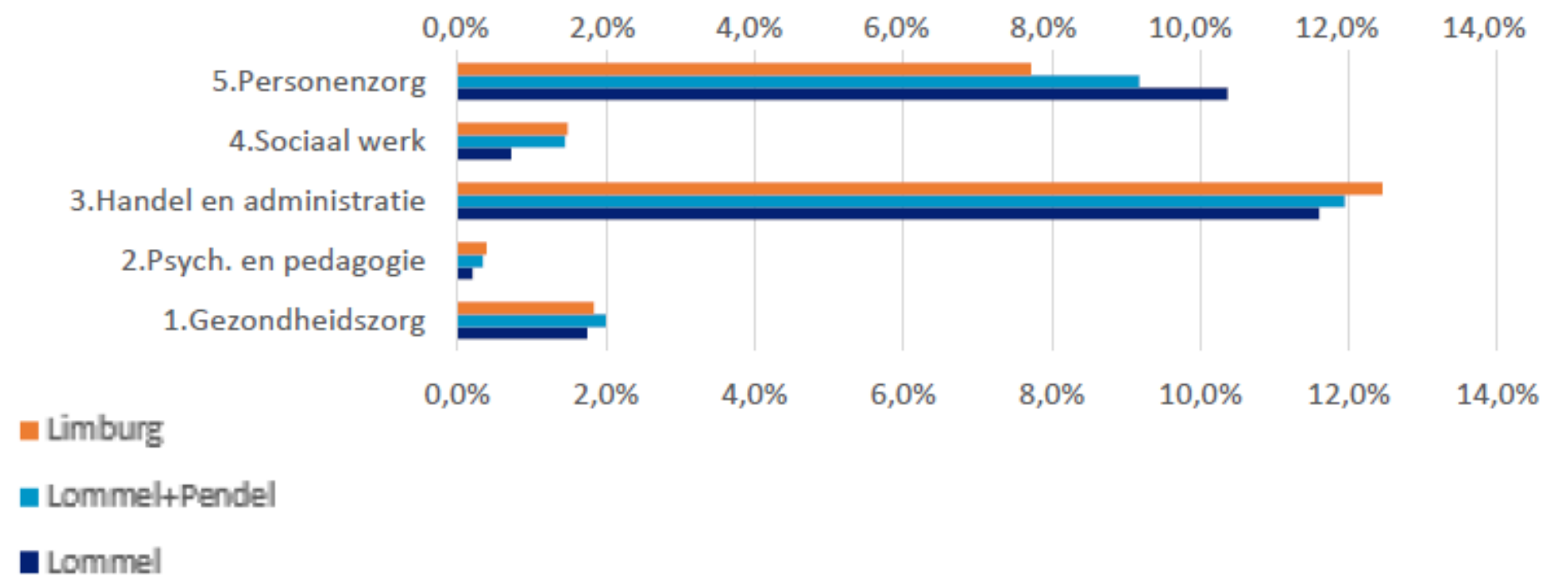


Op zoek naar quasi onbestaande profielen

Voorbeeld

Vacatures in de Limburgse zorg, met diploma psychologie als vereiste, vissen allen achter een zeer beperkte groep werkzoekenden.

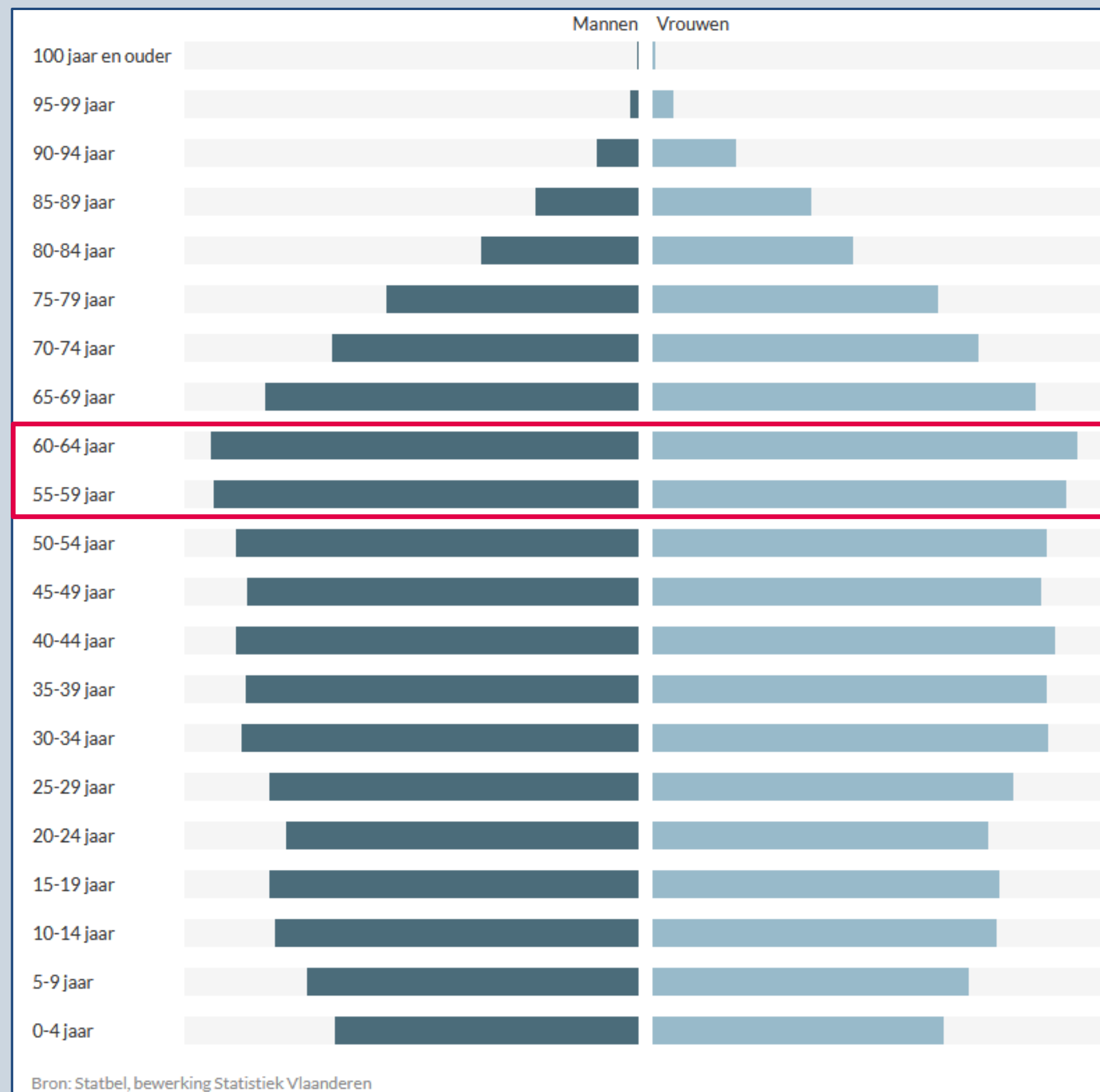
Aandeel werkzoekenden met een diploma in de meest gezochte studiegebieden in de zorgsector



Lange termijn



De vergrijzing dwingt tot meer inclusie



Deel 2

BFPF-methodiek

Push-denken

Wat?

de doelgroep wordt naar de arbeidsmarkt geduwd

Hoe?

veel bestaande initiatieven voor diversiteit en inclusie



Pull-denken

Wat?

bedrijven gaan zelf actief op zoek naar divers talent en maken zich aantrekkelijker als werkgever.

Hoe?

BFPF

Organisatie als hefboom

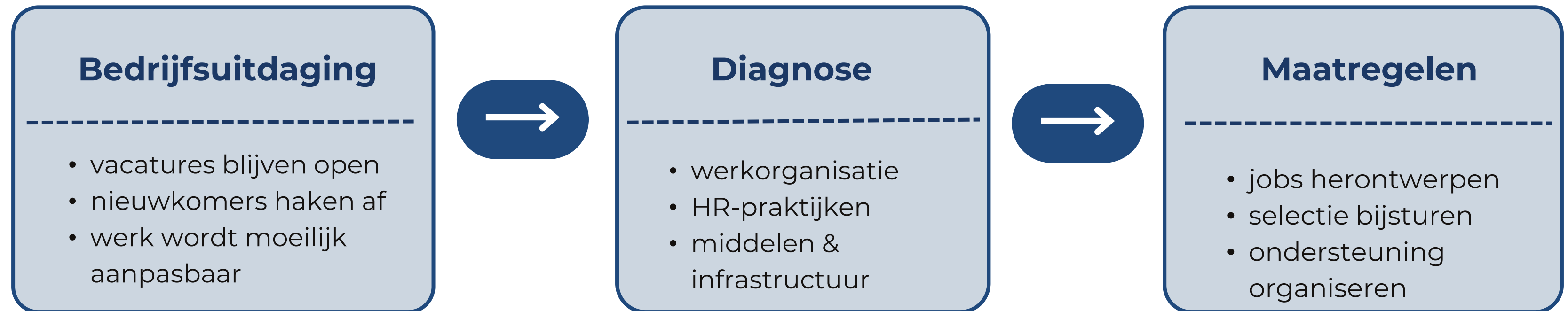
HR-professionals/management als trekkers voor een pull-beweging naar de organisatie toe

Onderzoeksaanpak



Proces

Start niet bij de doelgroep, maar bij het probleem dat de onderneming zelf herkent

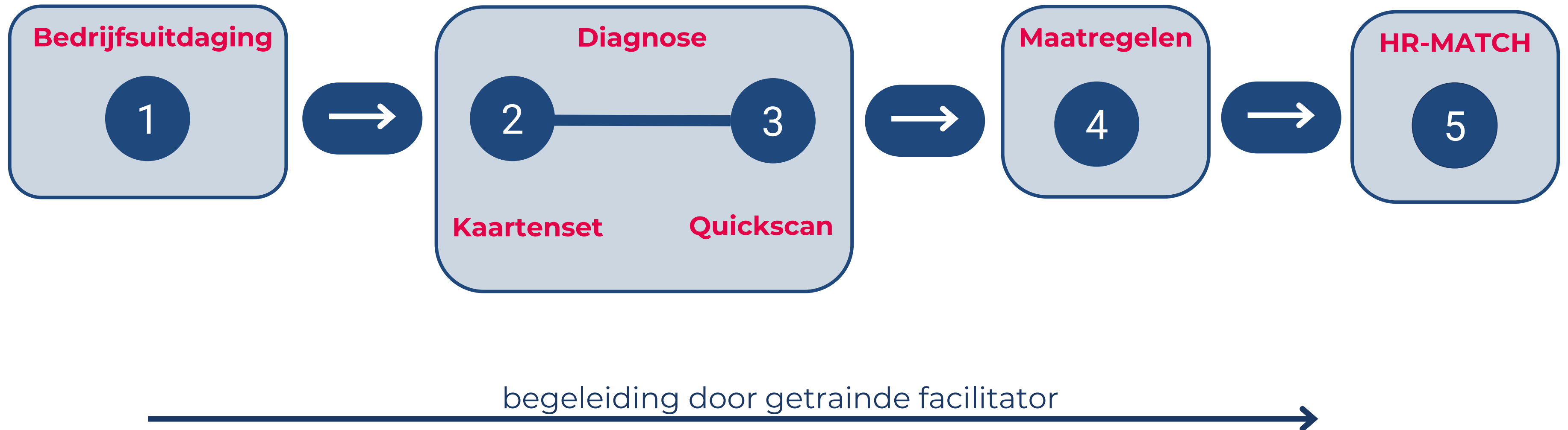


Voordeel van de BFPF-logica

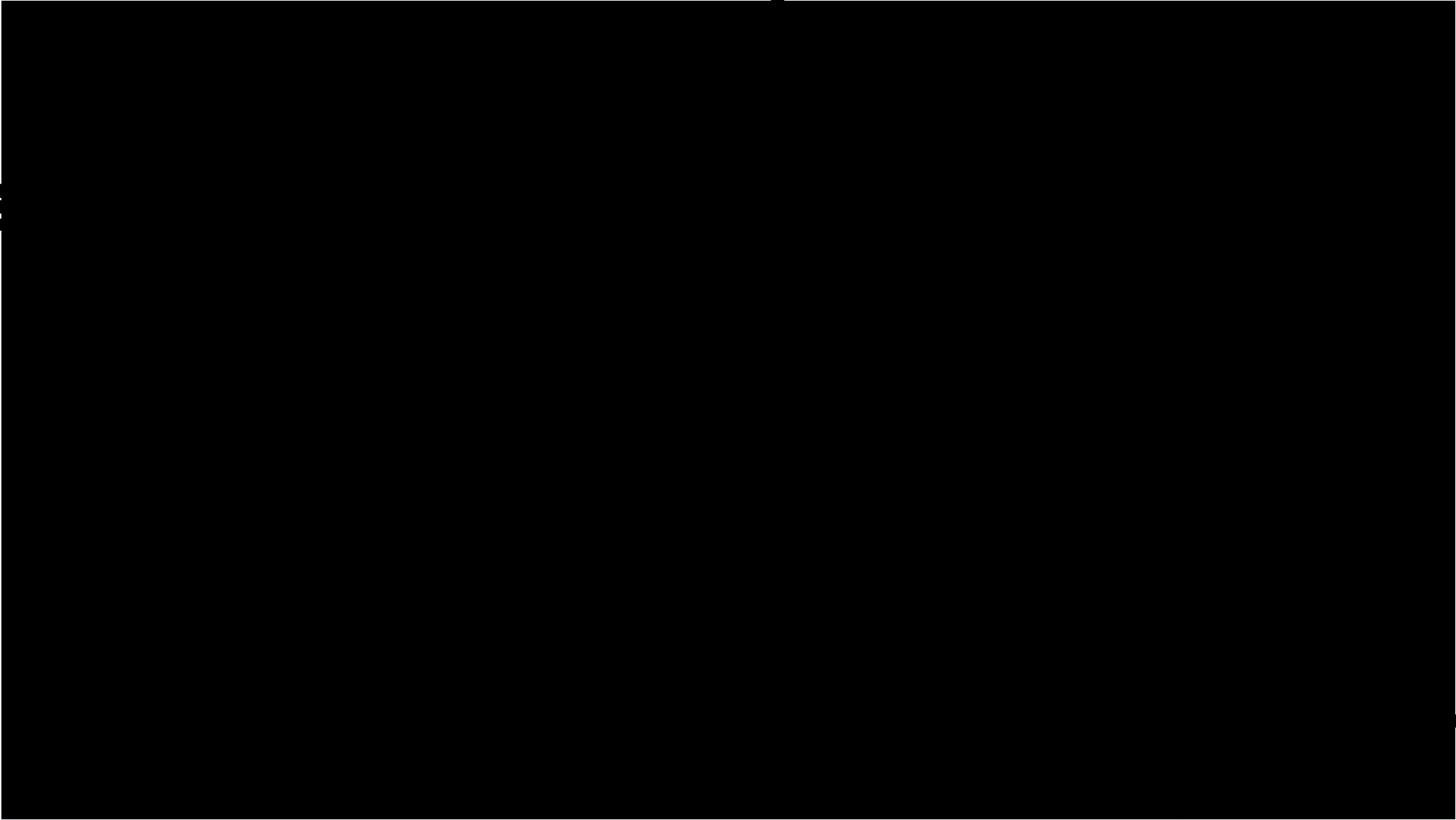
Inclusieve maatregelen worden geen "extra agenda", maar een concreet antwoord op krapte, continuïteit en werkbaarheid.

Proces

Advies inwinnen bij facilitators die getraind zijn in organisatiedesign versterkt het proces.



Kaartenset



Steekkaarten

3 thema's met eigen kleur
voorkant = diagnoses
achterkant = maatregelen

Verdiepende fiches

Extra maatregelen, zodat
het gesprek niet stopt bij
snelle oplossingen

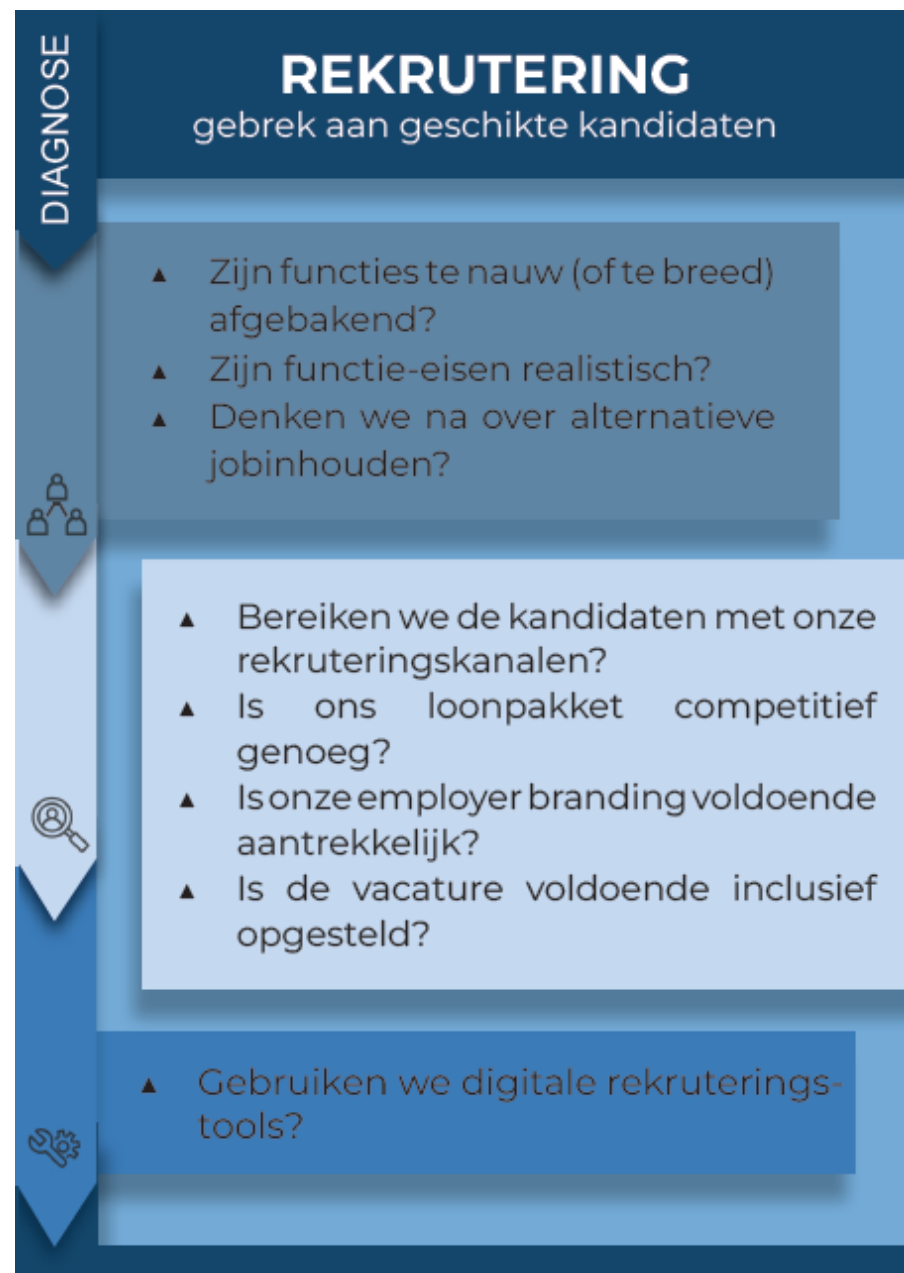
Handleiding

Informatie over het gebruik
van de kaartenset en link naar
HR-MATCH

Kaartenset

Drie thema's, één logica

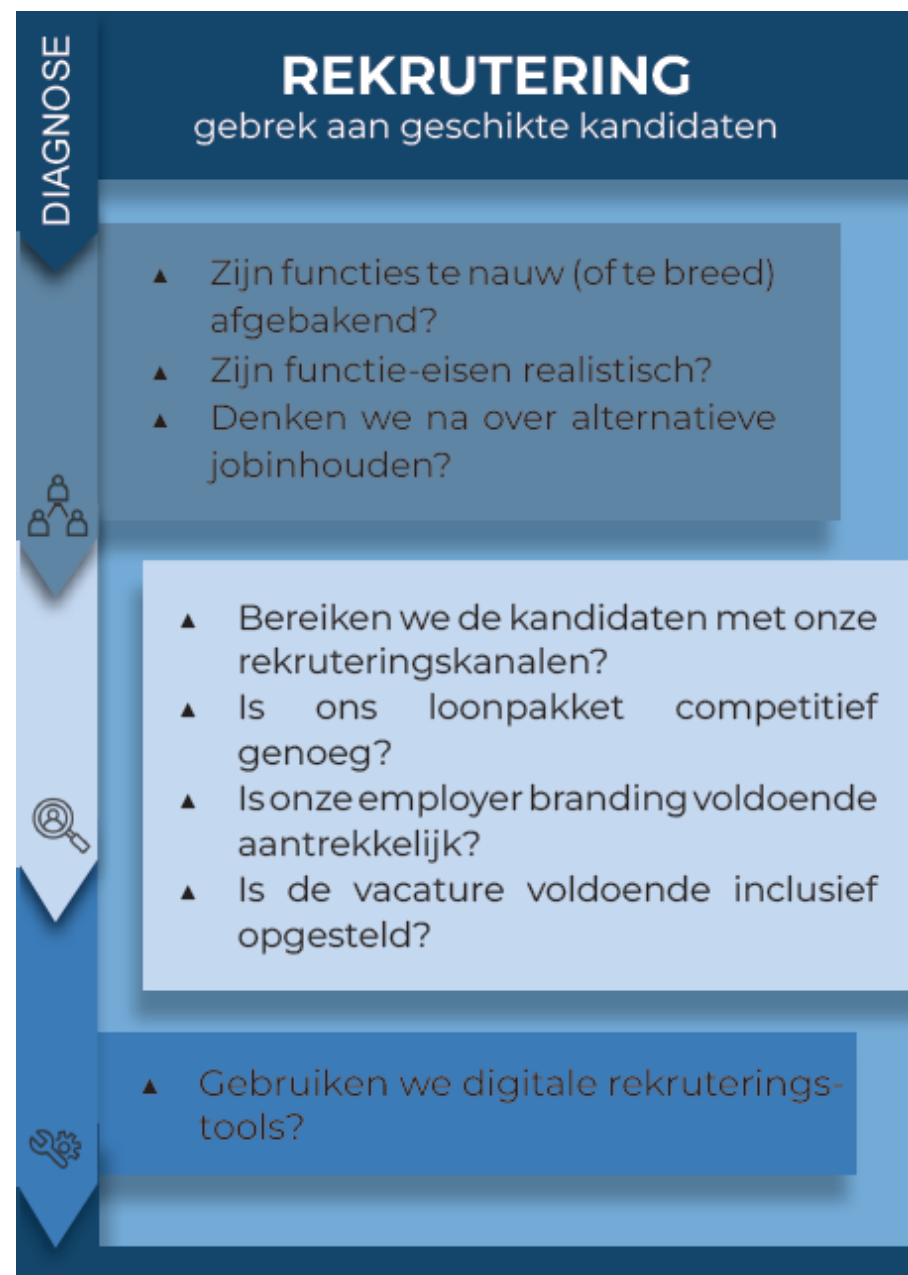
Elke kaart vertrekt van een herkenbare uitdaging binnen **rekrutering, retentie** of **re-integratie**



Kaartenset

Diagnoses en maatregelen

Voordeel: dezelfde uitdaging wordt niet te snel herleid tot “*de kandidaat past niet*”, maar wordt breder onderzocht

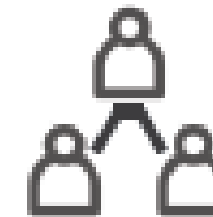


DIAGNOSE

voorkant

MAATREGELEN

achterkant



Arbeidsdeling

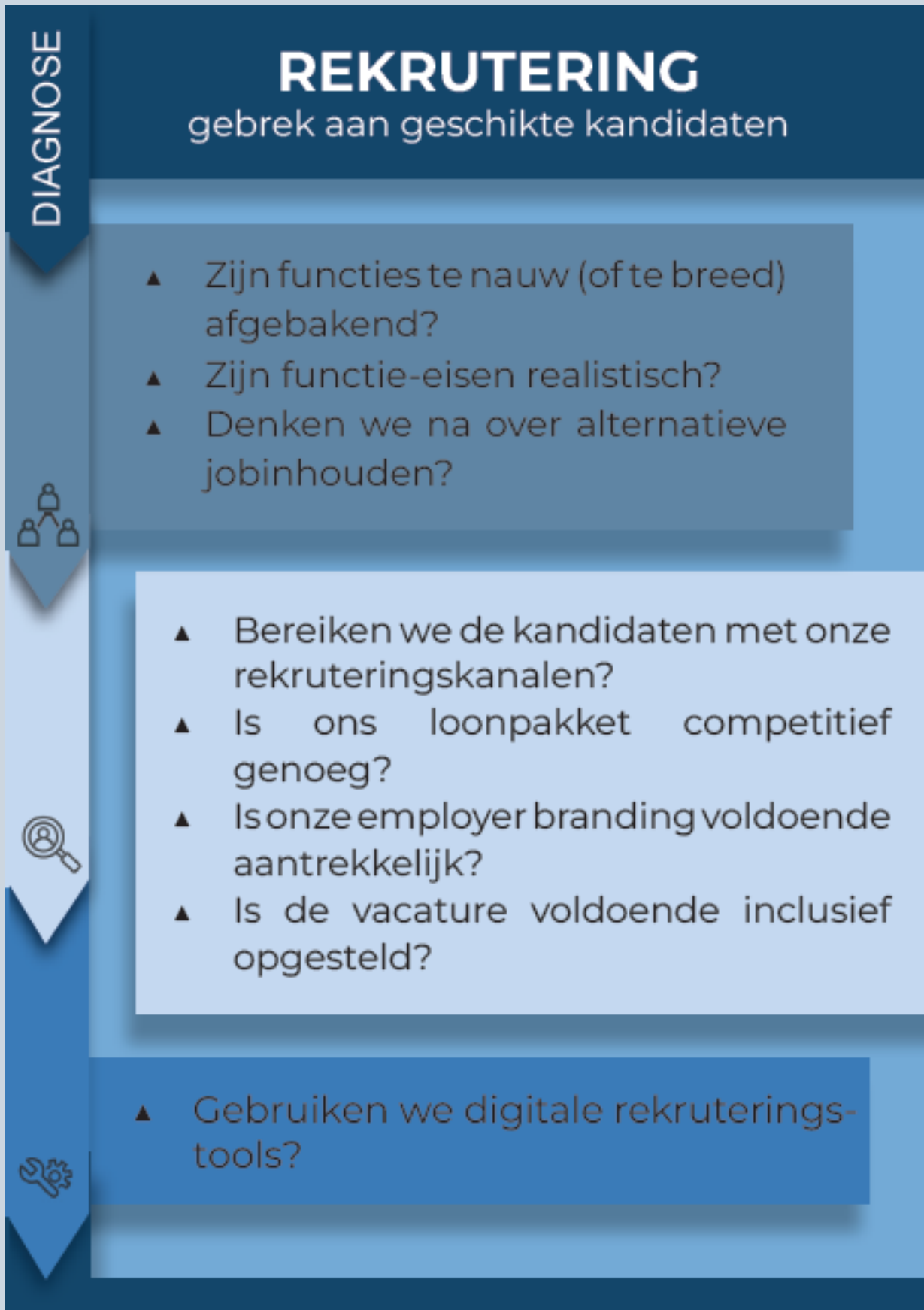


Werkgelegenheids-
verhouding en HR



Ondersteunende
middelen &
infrastructuur

Kaartenset



Kaartenset

Haalbaarheid (n

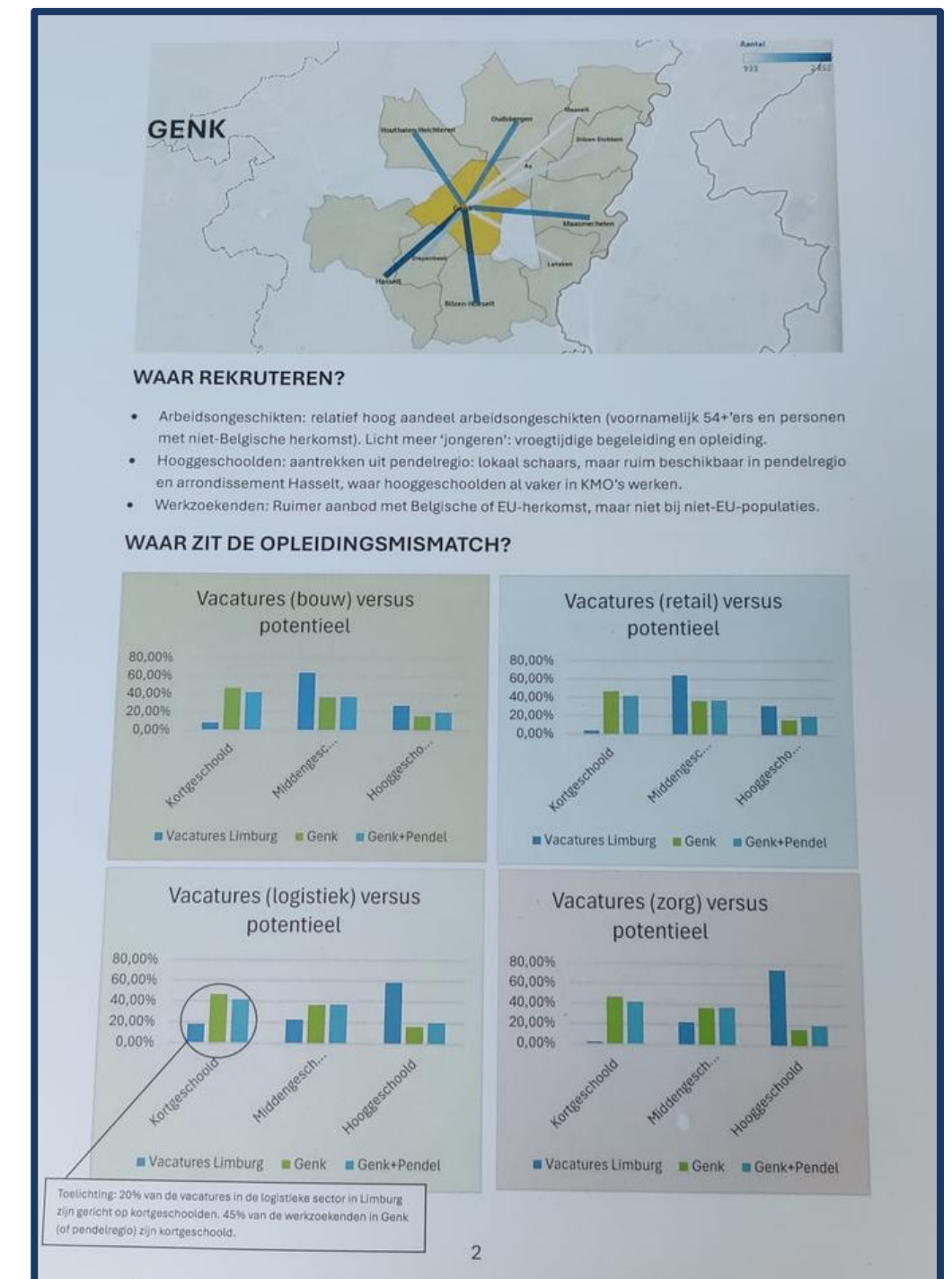
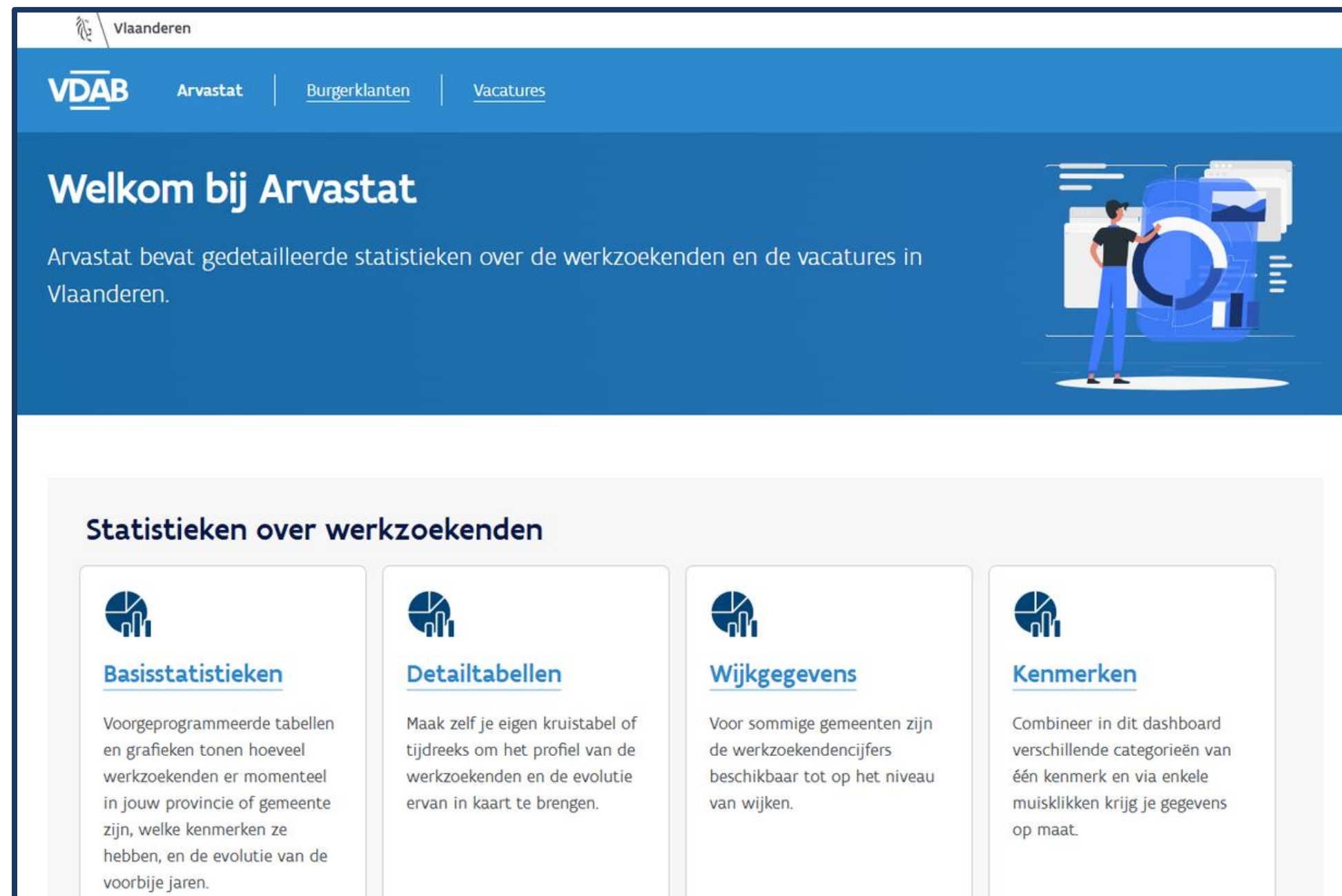
Verdiepende fiches:

- *op basis van diagnosetypes*
- *helpen om oppervlakkige aanbevelingen te vermijden*

Quickscan

Context per regio en sector

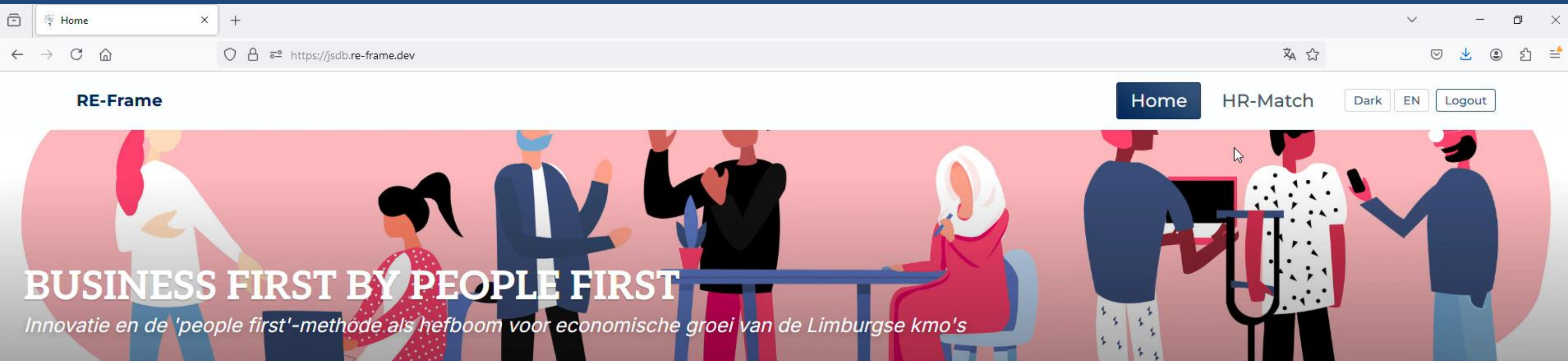
Wat speelt buiten de onderneming en welk potentieel is beschikbaar?



HR-MATCH

Database met HR-tools, gekoppeld aan maatregelen van kaartenset:
<https://research-expertise.ucll.be/nl/bfpf>





Business First by People First

Deze app maakt deel uit van het ESF+ Vlaanderen-project 'Business First by People First'. De applicatie ondersteunt **Limburgse kmo's en HR-verantwoordelijken** bij het herdenken van werk en arbeidsorganisatie, met een focus op talent, inclusie en mensgerichtheid. Een people-first aanpak vormt hierbij de hefboom voor **duurzame groei en sterke arbeidsmarktpositie**.

Contacteer ons

Is jouw organisatie geïnteresseerd in **deze innovaties aanpakken en het optimaal benutten** van deze app? Wij begeleiden je graag bij het optimaal benutten van deze app. Neem contact op met **Loes Cops** of **Sascha Spikic** voor meer informatie, een rondleiding door de functies of hulp bij de opstart van jouw people-first strategie.

Je kunt hen bereiken via loes.cops@ucll.be en sascha.spikic@ucll.be

Business First by People First presents HR-MATCH

Train-the-trainer

→ facilitator

Advies inwinnen bij begeleiders die in **organisatiedesign** getraind werden



Deel 3

Conclusie

Voordelen

1

Herkenbaarheid en praktische toepasbaarheid voor organisaties

- Vanuit eigen arbeidsmarkt- en organisatie-uitdagingen
- Van complexe vraagstukken naar een toegankelijke gespreksvorm

2

Brede en integrale aanpak

- Kijkt naar jobs, teams, HR-praktijken, technologie en infrastructuur
- Inclusie als onderdeel van strategische werkorganisatie

3

Stimuleert duurzame en bredere arbeidsdeelname

- Niet het 'inpassen' van doelgroepen maar het herontwerpen van werkorganisaties en HR-praktijken
- Zet in op structurele aanpassingen

Verwachte impact

Snellere en meer duurzame **rekrutering** dankzij een herontwerp van jobs en arbeidsorganisatie.

Hogere **retentie** en minder verloop door betere afstemming tussen werk, talent en de organisatie.

Door herinrichten van de organisatie en arbeid: een positieve impact op de **re-integratie** van werknemers.

What's next?



Laatste ontwikkelingsfase

Finetuning adhv. feedback trainers en kmo's

Interesse om deel te nemen of om meer te weten?

- Loes Cops: loes.cops@ucll.be
- Sascha Spikic: sascha.spikic@ucll.be

Zelf aan de slag

- HR-MATCH: zie QR-code
- Kaartenset: vanaf juni '27



Vragen? Breng een visite aan onze stand tijdens de pauze!





UCLL
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

**Research &
Expertise**

Bedankt!

