

Jobservice West-Vlaanderen... werkgevers zonder drempel!

'Sociale Economie' is niet meer weg te denken uit iedere beleidsverklaring rond de tewerkstellingsproblematiek. Te vaak wordt het begrip echter verengd tot een nieuw alternatief circuit naast de reguliere arbeidsmarkt. 'Sociale Economie' kan (moet) ook zijn: het socialer maken van de economie. Diversiteitsmanagement is daartoe zeker een aanzet. Het toegankelijker maken van het bedrijfsleven voor specifieke risicogroepen is een opdracht in het realiseren van die 'sociale' economie.

Jobservice wil de brug slaan tussen werkgevers en werkzoekenden met een handicap. De start van het initiatief vanuit de werkgeversorganisaties zelf bewijst dat 'diversiteitsmanagement' geen ijdel begrip is.

Jobservice werkt de eerste drempel weg... een job in het normaal economisch circuit wordt daardoor toegankelijker voor personen met handicap.

Korte historie

Het project kadert in de aandacht die het Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden (VKW) heeft voor 'Sociale Economie', een thema dat overigens vanuit VKW West-Vlaanderen voor alle VKW-provincies wordt beheerd. Bij 'Sociale Economie' staat het opnemen van kansengroepen in de reguliere economie centraal. De activiteiten op dit vlak zijn in West-Vlaanderen heel divers:

- Participatie zowel financieel, in de Raden van Bestuur als in de adviescommissies van de drie West-Vlaamse Regionale Incubatiecentra¹;
- Het samenbrengen van de drie incubatiecentra voor onderling overleg;

- Het opstellen en uitvoeren van het nationaal actieplan Sociale Economie waarover dit werkjaar (2002-2003) in de Vlaamse provincies een vijftal infosessies worden georganiseerd;
- Deelname aan de werkgroep tewerkstelling van het Provinciaal Integratiecentrum.

Werkgevers informeren en sensibiliseren

De werkgroep stelde *een actieplan* op met als doel de West-Vlaamse werkgevers te informeren en te sensibiliseren. Hiertoe werden diverse wegen bewandeld:

De *West-Vlaamse VKW*-leden werden *per fax bevroegd* met betrekking tot de participatie van arbeidsgehandicapten in hun onderneming, de mate waarin ze vertrouwd zijn met de mogelijkheden om arbeidsgehandicapten tewerk te stellen. Daarnaast werd gepeild naar de interesse bij de werkgever om hierover een praktische gids te ontvangen en naar de mate waarin de werkgever effectief open staat voor het aanwerven van iemand met een handicap. De 91 antwoorden (antwoordrespons = 12,5%) werden in onderstaand kaartje samengevat.

VKW West-Vlaanderen besteedt sinds mei 2001 in ieder nummer *van de Provinciale Nieuwsbrief VKW Info aandacht aan de actie door het publiceren van 'best practices'*. Zo kwamen onder meer

Hebben reeds personen met handicap in dienst: 45% (41)

- Daarvan doen 18 bedrijven een beroep op CAO 26 (43%)
- Daarvan doen 2 bedrijven een beroep op de VIP (5%)

Beweren voldoende op de hoogte te zijn van de mogelijkheden die diverse instanties bieden om personen met een handicap tewerk te stellen: 23% (21)

- werkgevers met personen met handicap in dienst: 36,5% (15)
- werkgevers zonder personen met handicap in dienst: 12% (6)

Zijn geïnteresseerd in de uitgave van een Cahier: 77% (70)

- werkgevers met personen met handicap in dienst: 85% (35)
- werkgevers zonder personen met handicap in dienst: 70% (35)

Ondernemers die openstaan voor tewerkstelling van personen met handicap: 75% (68)

- werkgevers die al iemand in dienst hebben: 78% (32)
- werkgevers zonder personen met handicap in dienst: 72% (36)

Zijn bereid om binnen de twee jaar iemand met een handicap in dienst nemen:

- 38% ja (35)
- 21% nee (19)
- 13% mits... (12)

Jobservice West-Vlaanderen

Vacatures die openstaan voor mensen met een handicap moeten vlugger naar de diverse sociale toeleveranciers doorstromen. Voor wie de handschoen opneemt en effectief iemand met een handicap in dienst wil nemen, maakt Jobservice West-Vlaanderen die stap voor de ondernemer zo klein mogelijk. Aan mensen met een handicap wordt dankzij dit project op een gestructureerde manier de kans geboden een job in het reguliere economische circuit op te nemen. Hoe gaat dit in zijn werk? Na een telefoontje naar de Jobservice-coördinator² wordt de onderneming binnen de vijf werkdagen gecontacteerd en wordt een gedetailleerd jobprofiel opgemaakt. Dit profiel wordt aan de aangesloten sociale toeleveranciers – de opleidings- en begeleidingspartners die zich in Jobservice engageerden – overgemaakt. Ten laatste vijftien dagen na het eerste telefonisch contact krijgt de ondernemer nieuws over mogelijke kandidaten. Jobservice neemt ook de verdere coördinatie waar. De Jobservice-coördinator helpt de werkgever eveneens bij alle andere vragen die bij deze tewerkstelling opduiken: ik zoek begeleiding, subsidies, enz. Deze service is gratis!

Er werd *een charter* gelanceerd waarbij bedrijfsleiders zich ertoe verbinden om bij elke openstaande vacature ook stil te staan bij de mogelijkheid om een persoon met een handicap aan te werven.

Ten slotte werd op 12 november 2001 een *praktische gids (cabier) uitgegeven voor de ondernemer*, verspreid bij 2 100 West-Vlaamse werkgevers.

Binnen de sector was er ook grote nood aan info vanwege het bedrijfsleven: welke bedrijven zijn bereid mensen met een handicap in dienst te nemen? Welke vacatures zijn er voor handen? Om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen werd vanuit VKW West-Vlaanderen en Jobcentrum West-Vlaanderen de dienst *Jobservice West-Vlaanderen* opgericht.

De eerste resultaten

Na 14 maanden contacteerde jobservice reeds 123 bedrijven. Bij drie vierde van die bedrijven (94) werd een bezoek afgelegd, de helft ervan (49) ondertekende het charter, waarin ze zich ertoe verbinden hun vacatures open te stellen voor mensen met een handicap. In tussentijd werden al 41 vacatures opengesteld voor personen met een handicap, wat resulteerde in de vaste tewerkstelling van 12 onder hen, terwijl er nog eens vier personen in opleiding zijn. Daarmee is het eerste resultaat geboekt.

Bekaert Building, Pattyn Packing Lines, CM Ieper, Drukkerij Lannoo en Allaert Aluminium aan bod.

Tabel 1.

Resultaten op 23.01.03.

Aantal contacten met bedrijven	123
Aantal engagementsverklaringen	49
Aantal bedrijfsbezoeken	94
Aantal opleidingen op de werkvloer	4
Aantal tewerkstellingen	12
Aantal openstaande vacatures	18
Aantal openstaande vacatures zonder kandidaat	7

Jobservice blijft niet bij de pakken zitten. Op 3 juli 2002 ondertekenden ook de Kamer voor Handel en Nijverheid West-Vlaanderen en UNIZO West-Vlaanderen het samenwerkingsakkoord. Daardoor participeren de drie West-Vlaamse werkgeversorganisaties in het project. Ze verbinden zich ertoe de nodige promotie en sensibilisering rond het project te voeren. Langs de zijde van de zogenaamde sociale toeleveranciers ging vzw Jobcentrum West-Vlaanderen partnerships aan met de collega's: vzw Loca Labora (Brugge), vzw De Groene Kans (Diksmuide), vzw Variant (Roeselare) en vzw ATB West-Vlaanderen.

Een werkgeversplatform voor de integratie van kansengroepen in de reguliere economie

VKW West-Vlaanderen en de West-Vlaamse Kamer voor Handel en Nijverheid besloten vorig jaar de nodige stappen te zetten om de acties rond de integratie van kansengroepen in de reguliere economie onder één platform te brengen en dit om diverse redenen:

- 1) De vlottere inschakeling van de kansengroepen in de reguliere economie.
- 2) De bedrijven een eenvoudig aanspreekpunt voor de verschillende acties en activiteiten bezorgen.
- 3) Een grotere efficiëntie van alle bestaande initiatieven door het bundelen van de inspanningen en deze in de toekomst verder uit te bouwen onder één koepelstructuur.

Deze operatie moet een betere dienstverlening voor de bedrijven met zich meebrengen en het contact met de overheid optimaliseren.

Een eerste concreet resultaat van dit initiatief is dat de coördinatoren, projectontwikkelaars en diversiteitsmanagers van de drie West-Vlaamse STC's twee keer per jaar samen komen met de coördinatoren van Interface, Jobservice West-Vlaanderen, het Vlaams Interim Brug Project, vertegenwoordigers van VKW, de Kamer en UNIZO om informatie uit te wisselen.

Er ontstond eveneens een gezamenlijk initiatief waarbij de werkgeversorganisaties zich engageren maandelijks of tweemaandelijks info-artikels rond de sociale inclusie van kansengroepen te publiceren in hun tijdschrift. Hiermee wensen zij tegemoet te komen aan de vaststelling dat bedrijfsleiders en ondernemers niet of te weinig vertrouwd zijn met de maatregelen en projecten om kansengroepen tewerk te stellen. Of dit informeel overleg uiteindelijk kan leiden tot de creatie van één koepelstructuur, is voorlopig nog afwachten. Er zijn namelijk enorm veel instanties op dit werkveld actief en bovendien is er binnen het werkveld heel wat (her)structurering hangende zoals het nieuw decreet op de werking van de STC's en de herstructurering van de VDAB.

Uitdagingen voor de toekomst?

Het VEV sloot onlangs een overeenkomst met Minister Renaat Landuyt voor *de oprichting van Jobkanaal*. Het doel van Jobkanaal is de verhoogde instroom van kansengroepen en het concreet vorm geven aan het diversiteitsbeleid in het bedrijfsleven. Onder kansengroepen worden zowel allochtonen, personen met een handicap als 50-plussers verstaan.

In deze samenwerking werd vastgelegd *dat er maximaal aansluiting zal gezocht worden bij reeds bestaande initiatieven en netwerken*. Jobservice is zo'n bestaand initiatief, zij het dan specifiek voor de doelgroep van personen met handicap. Vanuit de expertise die Jobcentrum West-Vlaanderen heeft opgebouwd rond deze doelgroep betekent dit ook meer service voor de werkgevers. Er bestaan specifieke tewerkstellingsbevorderende maatregelen voor deze groep (CAO 26 en de Vlaamse Inschakelingspremie) maar *belangrijker nog is de gespecialiseerde begeleiding, wil men van een openstaande vacature een job maken voor de betrokken persoon*

met handicap. Immers verscheidenheid in handicaps vraagt een aparte en geïndividualiseerde begeleiding. Denken we maar aan personen met een sensorische handicap, personen met autisme, fysieke handicap enz. Belangrijk als *ondersteuning voor de werkgever* is:

- de methodiek van opleiding op de werkvloer, waardoor werkgever en collega's, zonder onmiddellijk engagement, de capaciteiten kunnen ontdekken van de persoon met handicap;
- jobcoaching op de werkvloer zodat de persoon met een handicap ter plaatse bij de werkpost kan geïntroduceerd en getraind worden;
- een simulatie-instrument rond de toepassing van tewerkstellingsbevorderende maatregelen, vooral belangrijk voor KMO's die door de vele maatregelen door de bomen het bos niet meer zien;
- het aanbod van een ergonomist die binnen het bedrijf de werkpost kan aanpassen aan de specifieke handicap van betrokkene;
- de ondersteuning van collega's door het geven van de noodzakelijke info over de handicap van hun toekomstige collega;
- de voorbeelden van taaksplitsing die eventueel een nieuwe job kunnen creëren en ook voor het bedrijf meer efficiëntie kunnen betekenen.

Er blijft echter een spanningsveld tussen enerzijds het diversiteitsmanagement en de bedrijven zelf die zich ruim willen richten tot 'kansengroepen' en daarvoor liefst één loket zouden willen en anderzijds de vaststelling dat een gespecialiseerde aanpak voor elk van die kansengroepen noodzakelijk is. Het invoegen van Jobservice binnen Jobkanaal

zal een oefening zijn in het waarborgen van de ruimere benadering van alle kansengroepen en het overeind houden van de noodzakelijke gespecialiseerde aanpak. In dit kader is ook het Beter Bestuurlijk Beleid waarbij alles met betrekking tot de tewerkstelling van personen met handicap, wat nu gerealiseerd wordt binnen het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met Handicap, overgeheveld wordt naar het nieuwe beleidsdomein Economie, Tewerkstelling en Toerisme een uitdaging.

Binnen werkgelegenheid definieert men nu meer en meer de groep 'arbeidsgehandicapten' die zowel personen met handicap erkend door het Vlaams Fonds omvatten als personen die gedeeltelijk of zeer beperkt geschikt worden bevonden door de VDAB en BuSO (Buitengewoon secundair onderwijs) afgestudeerden.

Tabel 2 maakt duidelijk *dat de groep van personen met handicap binnen de grote doelgroep arbeidsgehandicapten een klein deel vormen.* Terecht schuift het beleid de maatschappelijke problematiek van de doelgroep 'arbeidsgehandicapten' sterk naar voor. *De sector, die nu actief is binnen het Vlaams Fonds, wil ook zijn expertise ter beschikking stellen van deze bredere doelgroep maar vreest een verdringing van de groep personen met handicap erkend door het Vlaams Fonds als het beleid dit binnen dezelfde budgettaire middelen zou willen realiseren.*

De uitdaging is enorm... en zeker in de huidige conjunctuur op de arbeidsmarkt. Terecht noemt de inspectie van het Vlaams Fonds de jobs waar perso-

Tabel 2.

Evolutie niet-werkende werkzoekende arbeidsgehandicapten in Vlaanderen (VDAB).

	Juni 1998	Juni 2001	Juni 2002	December 2002
Vlaams Fonds erkennen	3 256	3 083	3 555	3 767
BuSO afgestudeerden	5 345	4 783	5 530	6 348
Gedeeltelijk + zeer beperkt geschikt	13 792	12 924	13 734	15 290
Totaal arbeidsgehandicapten	18 752	17 140	18 549	20 108
Totaal werkzoekenden	199 108	162 001	177 577	207 277
% arbeidsgehandicapten	9,4%	10,6%	10,4%	9,7%

Bron: studiecel VFSIPH.

nen met handicap in terecht komen L.I.F.O-jobs (last in first out).

Duurzame tewerkstelling is een zware opgave... Jobservice is slechts één van de instrumenten die kunnen helpen.

Serge Huyghe

John Vandelanotte

Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden

Jobcentrum West-Vlaanderen

Noten

1. Kanaal 127 (Kortrijk), De Kaap (Brugge) en De Werkhoek (Oudenburg).
2. De jobservice-coördinator is Marijke Van Nieuwenhuysse, tel. 0497/46.16.52, e-mail: jobservice@vkw.be