
Sterpunt Inclusief ondernemen/ De werkplekarchitecten

De vraag en het aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt matchen niet voldoende. Het statement is genoegzaam bekend bij onderzoekers en beleidsontwikkelaars. De vraagsteller (werkgever) is niet langer meer degene die kiest en bepaalt. Meer dan anders moet hij compromissen maken bij zijn keuze van aanwerving. En deze trend zal nog enige tijd doorgaan, wanneer we de demografische evolutie zien met een dalende beroepsbevolking de komende tien jaar. Komt er een war for talent? Uiteraard. Hij is al een tijdje geleden begonnen, maar in wezen zal hij geen fundamentele oplossing geven. Want werkgevers zullen moeten wennen aan het idee dat er geen overschot aan arbeidskrachten beschikbaar is.

De spanning tussen beschikbare arbeidskrachten en geschikt geachte werkzoekenden vraagt een andere mindset. Het gaat niet langer om het invullen van het leeggekomen plekje in het bedrijf. Het wordt telkens toetsen en afwegen welke medewerkers met welke ambities in het bedrijf al aan de slag zijn. Hoe kan de jobinhoud naar hen geactualiseerd worden en welke bijkomende zinvolle jobinhoud is noodzakelijk en kan worden gecreëerd met kans op voldoende kandidaten? En dit alles met de wetenschap dat in Vlaanderen vooral nog laaggeschoolden oververtegenwoordigd zijn bij de werkzoekendenpopulatie. Een klus van jewelste.

Het Vlaamse beleid deed alvast een verdienstelijke poging om via werkplekieren soelaas te brengen. Vandaag zijn deze stageformules nog onvoldoende gekend in bedrijven, maar wanneer ze op kruissnelheid geraken, zet dit de werkgever, de medewerkers op de werkvloer en de werkzoekenden aan om het over een andere boeg te gooien. Klassieke selectieprocessen kunnen immers plaats

maken voor een veel interessantere arbeidsinschakeling, zowel voor werkgever als voor de werkzoekende. De veelheid van werkplekleerformules bieden daartoe daadwerkelijke kansen.

We kunnen het met zijn allen nog lang eens zijn over het gegeven dat we meer jongeren, meer werkzoekenden, meer personen met een arbeidsbeperking kansen moeten geven op de arbeidsmarkt. Actiegerichtheid voor hen volstaat jammer genoeg niet. Het zijn de acties zelf die tellen en een meerwaarde betekenen. Dat vraagt een mindswitch, een andere manier om naar selecties te kijken, een andere wijze om de arbeidsorganisatie vorm te geven, op basis van steeds wijzigende noden en rekening houdend met de beschikbare arbeidskrachten voor het bedrijf of de organisatie. Misschien vraagt dit in de ogen van de ondernemer nog te veel inspanning. Want hij is in de eerste plaats een ondernemer in plaats van een werkgever. Een ondernemer die medewerkers zoekt om zijn ondernemen vorm te geven. Gelukkig staat hij er niet alleen voor.

Het zijn dan ook uitstekende tijden voor jobconsultants, arbeidsbemiddelaars, jobcoaches, ... van zodra de ondernemer de dimensie van de werkplek mee verrekent in zijn arbeidsinschakelingprocessen. Het gaat veelal niet langer om een louter individuele inpassing. Het gaat om het anders organiseren van de werkplek, vanaf de selectie, met oog voor de nog beschikbare arbeidskrachten. Het gaat om leermogelijkheden creëren, ondersteuning bieden en alle betrokkenen op de werkplek activeren om er een succesverhaal van te maken. Want voor elk van hen zit er een win in wanneer de arbeidsinschakeling lukt. Voor de ondernemers zijn deze dienstverleners in de eerste plaats 'ontzorgers' van zijn werkgeverschap. Voor de werkplekcomgeving

een welgekomen hulp en support om de extra energie die wordt gevraagd bij arbeidsinschakeling enigszins ook professioneel te ondervangen. Voor de werkzoekenden op de leerwerkplek is de coach een noodzakelijke toeverlaat om kleine incidenten, waar mogelijk, te voorkomen en hoe dan ook in een aanvangsfase te ondervangen.

Inleefmomenten, proefperiodes, meetings en kansen om elkaar te leren kennen in de bedrijfscontext, werkplekleerformules, onboarding met ondersteuning (zoals job- en taalcoaching), en mentorenopleidingen zodat de kwalitatieve ondersteuning op de bedrijfsvloer optimaler verloopt en zich verder professionaliseert. Dit lijken de meest vanzelfsprekende ondersteuningsvormen momenteel. Het wordt al iets moeilijker wanneer de organisatie van de werkplek dient aangepakt of wanneer de jobprofielen niet meer als vanzelfsprekend worden ervaren en ze dienen omgebouwd te worden in functie van de nog beschikbare arbeidskrachten. Een echt bedrijfsbeleid is niet meer ver weg.

Een bedrijfsopleidingsplan is geen ver-van-mijn-bedshow meer, maar een heilzame noodzaak om mensen, eenmaal aan boord, permanent uit te dagen in de nieuwe ontwikkelingen. Levenslang leren lijkt vandaag reeds een oud gegeven, maar is nog lang niet systematisch ingeburgerd in veel bedrijven in Vlaanderen. Opleidingscv's als werkinstrument voor medewerker en werkgever worden schering en inslag. Want vier op de vijf van de huidige jobprofielen gaat geen loopbaan lang mee.

De door het beleid gedroomde individuele doorstroming vanuit de sociale economie komt niet vanzelf en riskeert te hoge verwachtingen te hebben opgeroepen. Want vandaag zit het knelpunt tussen de oren op de werkvloer. Dit neemt niet weg dat er oog is en goodwill groeit voor de complementaire samenwerking tussen sociale economie en reguliere bedrijfsleven. Deze bedrijven zijn niet langer elkaars concurrenten, maar kunnen elkaar de komende jaren uitstekende diensten bewijzen om de economische groei mogelijk te maken.

Moet het nog gezegd en herhaald worden? De ondernemers hoeven het allemaal niet zelf, en al zeker niet in hun eentje te doen. De Werkplek-architecten benoemen het graag als 'ontzorgen'. Ondernemers die met open mind deze nieuwe

arbeidsmarktsituatie willen aanpakken, kunnen beroep doen op hen. De voorbije jaren waren bijzonder moeilijk, gezien de dwingende beleidskeuzes die werden opgelegd en die de organisaties destabiliseerden. Al te kortdurende overheidsopdrachten die werden uitbesteed aan de markt, destabiliseerden de dienstverlenende organisaties die op korte termijnen van maximum twee jaar niet konden investeren. Vandaag lijkt deze transitie omzeggens achter de rug en groeit het besef dat elke organisatie die zich engageert voor arbeidsinschakeling, moet kunnen rekenen op een samenwerking van minimum vier tot vijf jaar. Indien de overheid kansen geeft voor stabiele dienstverleningen die niet om de haverklap wijzigen, dan is er nu een implementatietijd aangebroken die de dienstverlening voorspelbaar kan maken en – ten dienste van werkgevers en werkzoekenden en werkenden – de kwaliteit ervan kan verhogen.

Zijn hiermee alle knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen? Niet helemaal. Vandaag zijn er nog enkele leemten in de Vlaamse arbeidsinschakeling die vanwege het beleid bijkomende, afdoende maatregelen vragen. De zorg voor ondersteuning, onmiddellijk na de aanwerving, verdient een meer zorgvuldige uitbouw. Vandaag is er voor mensen met bijzondere ondersteuningsnoden (voorlopig benoemd als mensen met een arbeidsbeperking) en hun werkplekomgeving gespecialiseerde jobcoaching. Zijdelings bestaat er (onvoldoende gekend en dus meestal ongebruikt) jobcoaching op de werkvloer voor pas aangeworven medewerkers met ondersteuningsnood. Dit instrument, in een eerder onderzoek, gewaardeerd en gevalideerd op haar waarde, dient volwaardig uitgewerkt om zowel werkplekomgevingen als de pas aangeworvenen krachtig te ondersteunen naar een succesverhaal. Budgettair gaat het hier niet langer over ontzaglijke budgetten, maar om het ernstig nemen van de arbeidsinschakeling van de mensen die vandaag nog beschikbaar zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt, om hun daadwerkelijke arbeidskansen en om de nodige ondersteuning op de werkplek.

Daarnaast verdient taalcoaching veel meer aandacht als echte kans om het samenwerken op de werkvloer haalbaar en kwalitatief beter te maken. Ook hier is de professionele inzet beschikbaar, maar kreeg de maatregel onvoldoende ruggensteun om hem op de werkvloer te integreren. Nochtans

voelen we op de werkvloer de nood aan om laaggeschoolde werkzoekenden (en veel van allochtone origine) taalvaardiger te maken om het functioneren op de werkvloer veilig en communicatief aangenaam te maken.

En wat met hen die niet op de werkplek geraken? Sterpunt Inclusief Ondernemen deed een verkennend onderzoek naar toegewezen deelnemers die de hun aangesloten dienstverleners na zes maanden begeleiding niet op de werkplek kregen, zelfs niet voor een werkplekformule. Momenteel is er een ESF-project voor opgezet om uit te zoeken welke acties de beste slaagkansen zouden hebben. Maar het laat zich uitschijnen dat actiegerichtheid niet langer volstaat. Het gaat om de nood aan onmiddellijke, daadwerkelijke werkervaringsacties die deze werkzoekenden een andere dagstructuur aanreikt en hun zelfbeeld positief ondersteunt door hun kansen op werkervaringen. Wanneer hiertoe geen werkplekken in reguliere bedrijven worden gevonden, dienen we tijdelijke werkplekken voor hen te simuleren. Diverse voorstellen zijn reeds op tafel gelegd voor relatief kleine subgroepen als testcase, maar tot nu toe aarzelt het beleid met stilzwijgen. Nochtans staan Werkplekarchitecten klaar met budgettair haalbare tijdelijke werkformules die deze werkzoekenden een boost kunnen geven. Ook het Wijk-werken had en heeft interessante troeven in handen om voor deze mensen iets waardevols te betekenen onderweg naar een arbeidsinschakeling.

En wat met hen die het op de werkplek niet volhouden? Wat met langdurig en chronisch zieken? Er komt beweging in het denken rond 'arbeidsongeschiktheid'. Het zal evenwel meer zorg vragen dan het recent gelanceerde reïntegratietraject om met mensen op weg te gaan en een zinvol werkperspectief te creëren. Ook hier geldt de gouden regel om alle betrokkenen te activeren en niet enkel de ziek geworden medewerker. Een uitdaging die, gezien het stijgend ziekteverloop, niet zomaar in de hoek kan worden geschoven.

Vlaanderen heeft een mismatch op de arbeidsmarkt, maar heeft ook een kwaliteitsvol netwerk klaarstaan van dienstverleners en bedrijven, die

samen de beschikbare arbeidskrachten aan het werk kunnen krijgen. Nu de hervorming van het arbeidsmarktbeleid een feit is, kunnen we in het werkveld maar hopen dat er ruimte komt om daadwerkelijke leemten in de dienstverleningen op te vullen, zodat de economische groei en het welzijn van nu nog werkzoekenden er wel bij varen. Dit vraagt evenwel dat het kortetermijndenken (van werkzoekend naar een job) ook nog ruimte maakt voor het duurzaamheidsdenken (mensen permanent wapenen om hen aan het werk te houden). Hier mogen geen kansen gemist worden. Mensen in de werkloosheid, met bijzondere ondersteuningsnoden, mensen met een arbeidsbeperking, asielzoekers, enzovoort. Werkgevers hebben nu de kans om op hen een eerste indruk te maken door werkplekkansen aan te bieden. Ondersteunende dienstverleners, zoals Werkplekarchitecten, staan klaar om alle betrokkenen daarbij te ondersteunen.

Dienstverlenende organisaties, Werkplekarchitecten,¹ dekken de hele Vlaamse regio af met hun actiedomeinen: werkinleving voor jongeren (brugprojecten, duaal leren), opleiding-werkervaring-werkplekleren-trajectwerking, bijzondere ondersteuningsnoden (arbeidsbeperking – chronische ziekte), loopbaanondersteuning (loopbaan- en doorstroombegeleiding), hr-ondersteuning met job- en taalcoaching, BIO-booster, werkplekadvis, outplacement, enzovoort. Sterpunt Inclusief Ondernemen vzw bundelt de krachten van deze Werkplekarchitecten: beleidsbehartiging naar de overheid, informatiedeling in het werkveld, professionalisering van de ledenorganisaties en ondersteuning van innovatieve ontwikkelingen. Vandaag zijn deze acties de prioriteiten om inclusief werken en ondernemen (managen van diversiteit in het bedrijf) concreet voelbaar te maken.

Bert Boone
Sterpunt Inclusief ondernemen/De werkplekarchitecten

Noot

1. Voor meer info zie www.dewerkplekarchitecten.be