

VIJF TIPS OM TE KOMEN TOT EEN INCLUSIEVE(R) ARBEIDSMARKT

Eén van de manieren om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, is alle beschikbare talenten inzetten. **Wim Van Ammel** en **Griet Somers**, respectievelijk coördinator en inclusie-architect bij I-Diverso geven vijf tips voor organisaties om te komen tot een inclusieve(r) arbeidsmarkt.



Wim Van Ammel

1 | Creëer gedragenheid

Met kansengroepen werken biedt veel mogelijkheden, maar het gaat niet vanzelf. Bedrijven moeten er klaar voor zijn: minstens één iemand – idealiter de CEO – moet de meerwaarde zien en de mentale switch gemaakt hebben om ervoor te gaan. De laatste jaren zien we een toename aan bedrijven die die switch maken omdat ze geen mensen meer vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Voor een deel heeft dit te maken met de krapte op de arbeidsmarkt, waarbij bedrijven vacatures zelfs na een jaar niet ingevuld krijgen. Die war for talent gaat zich nog veel meer manifesteren, ook al beseffen bedrijven dat nog onvoldoende.

Voor een deel heeft het ook te maken met verwachtingen. De babyboomers die nu op pensioen gaan, zijn vaak 25 jaar lang op post gebleven binnen één bedrijf. In die periode hebben ze een enorme expertise opgebouwd. Bedrijven zoeken hetzelfde profiel om deze mensen te vervangen, maar dat vind je niet zomaar kant-en-klaar.

2 | Een stapje met een keer

De tewerkstelling van kansengroepen is een proces van lange adem. Het is niet 'to be or not to be', het is proberen, evalueren, vallen

en opnieuw opstaan. Begin met kleine stappen. De drie meest bruikbare tools voor bedrijven om stappen te zetten in de goede richting zijn werkplekleren (met mentorschap en training on the job), job- of taalcoaching en jobdesign. Als ze met één aspect beginnen, leidt het ene vaak tot het andere.

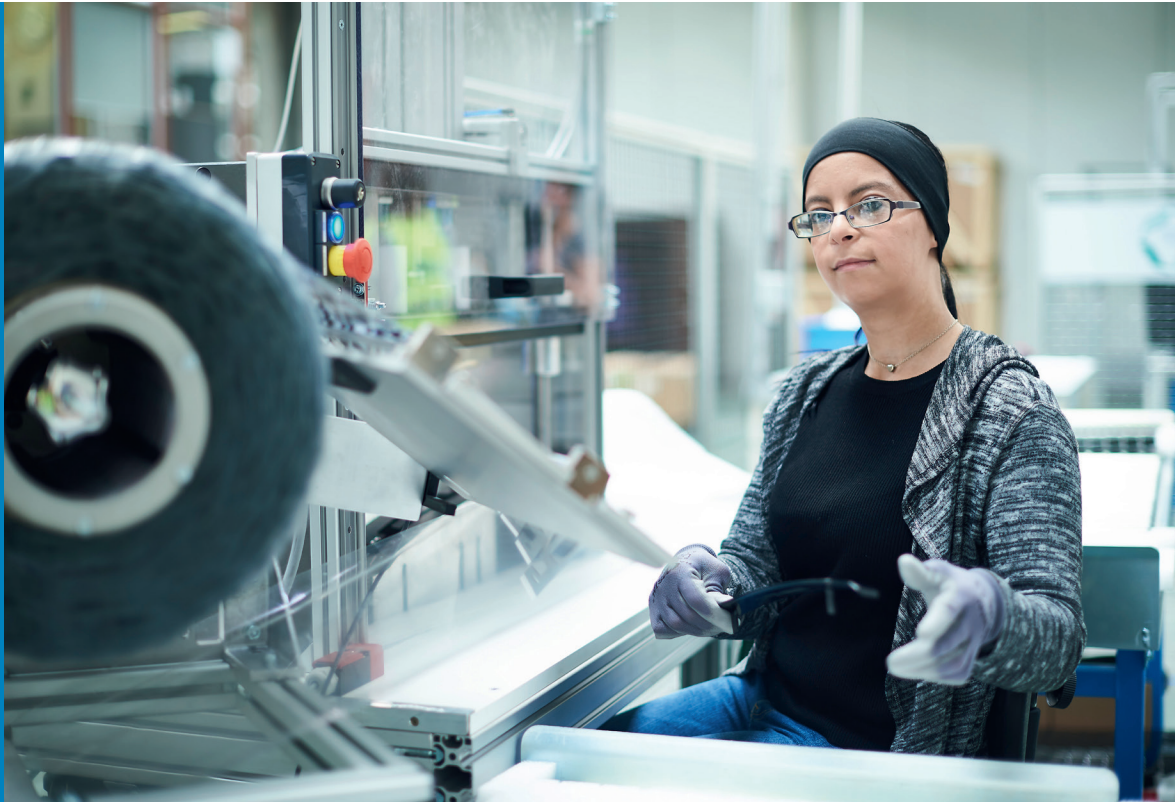
3 | Werk eens met een jobcoach

Jobcoaches zorgen ervoor dat nieuwe werknemers vlot geïntegreerd geraken op hun nieuwe werkplek. Ze ondersteunen daarbij zowel werkgever als werknemer. Zij analyseren de werkvloer en doen voorstellen om die beter te laten aansluiten op de werknemer – en omgekeerd. Ze focussen niet zozeer op het aanleren van technische skills, maar werken vooral aan motivatie, werkhoudingen en communicatieve vaardigheden. Een coach lost de problemen niet op, maar zorgt ervoor dat mensen zélf de problemen kunnen oplossen.

4 | Jobdesign: Creëer jobs op maat

Wat bedrijven vragen, matcht niet 1 op 1 met het potentiële aan werkrachten dat er is. Via jobdesign kunnen langs werkgeverskant oplossingen geboden worden om de kloof te dichten. Bij jobdesign analyseer je een werkproces om te kijken hoe er taken kunnen uitgehaald worden, die haalbaar zijn voor een groep van mensen. Het vraagt een kritische analyse van werkprocessen, de ontwikkeling van een lerende werkvloer en out of the box denken.

Wanneer binnen een team van hoogopgeleiden een extra werkracht wordt gezocht (en niet gevonden), kan het bijvoorbeeld een oplossing zijn de randtaken weg te halen uit het takenpakket. Een deel van de taken die ze doen, zijn vaak heel eenvoudig: gegevens inputten, kopies maken, scannen, administratie. Als je die taken uit hun takenpakket haalt en daarmee een nieuwe laagdre-



pelige functie creëert, sla je twee vliegen in één klap: tijd vrijmaken voor de hoogopgeleiden om meer bezig te zijn met hun kerntaken, én een job creëren waar ook iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kan instappen.

Twee voorbeelden. In een woonzorgcentrum wou men de dienstverlening huiselijker maken, maar de zorgkundigen waren al overbelast. Alle taken die geen strikte expertise vereisten, zijn uit het takenpakket van die zorgkundigen gehaald, en daarmee is de functie van huismoeder/vader gecreëerd. Dat is iemand die koffie zet, een praatje maakt met mensen, hen ondersteunt bij het eten,...

Een ander voorbeeld was een eenmanszaak waar auto's bestickerd werden. Die zaakvoerder was een krak in het bestickeren, en zocht een kopie van zichzelf. Die heeft hij nooit gevonden, maar hij heeft wel een jonge gast aangeworven die de auto's poetst en vetvrij maakt, waarna de zaakvoerder doet waar hij goed in is: de bestickering en het contact met de klanten.

Ook op de sociale werkvloeren van WEB passen we via deze methode het zalmprincipe toe. We hebben lage instapfuncties gecreëerd, waarin iedereen los van zijn of haar competenties kan starten. Neem nu het eethuis: daar beginnen mensen in de verwerkingskeuken, waar ze geen kennis van het Nederlands nodig hebben en rustig hun competenties kunnen uitbouwen. Stilaan worden hun taken complexer en schuiven ze dan door naar de koude en warme keuken en naar contacten met klanten. Op die

manier bezorg je mensen succeservaringen, eerder dan faalervaringen.

5 | Zie potentieel in 50-plussers

50-plussers zijn nog veel te weinig gewaardeerd op de arbeidsmarkt. Bedrijven zouden moeten inzien dat je met een 50-plusser veel ervaring én stabiliteit binnenhaalt. Eens ze een kans krijgen, zullen ze niet snel meer van job veranderen. Bij welke twintiger of dertiger heb je deze garantie nog?

» Meer lezen? <https://i-diverso.be/blog/>

WEB is een werkervaringsbedrijf uit de Kempen, dat al 25 jaar als doel heeft mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden in hun zoektocht naar een duurzame tewerkstelling. Dit doen ze enerzijds door zelf als werkgever binnen de sociale economie werk aan te bieden en anderzijds door mensen te begeleiden naar werk.

I-Diverso werd opgericht in 2016 en is een samenwerkingsverband tussen WEB en Groep INTRO. I-Diverso is erop gericht om bedrijven en organisaties uit de reguliere en sociale economie te ondersteunen, met een HR-dienstverlening die is ontstaan uit de jarenlange ervaring en expertise in het werken met kansengroepen.