



Inclusieve arbeidsmarkt: wel willen maar nog niet kunnen

7 juni 2019

Bart Moens

De arbeidsmarkt veert op. Er is werk bij de vleet. Toch blijven dezelfde groepen steeds in de kou staan. Ze komen niet aan de bak. Wat doen we eraan?

ARMOEDE | HANDICAP | WERKEN



© Unsplash / Alev Takil

Arbeidsmarkt in brand

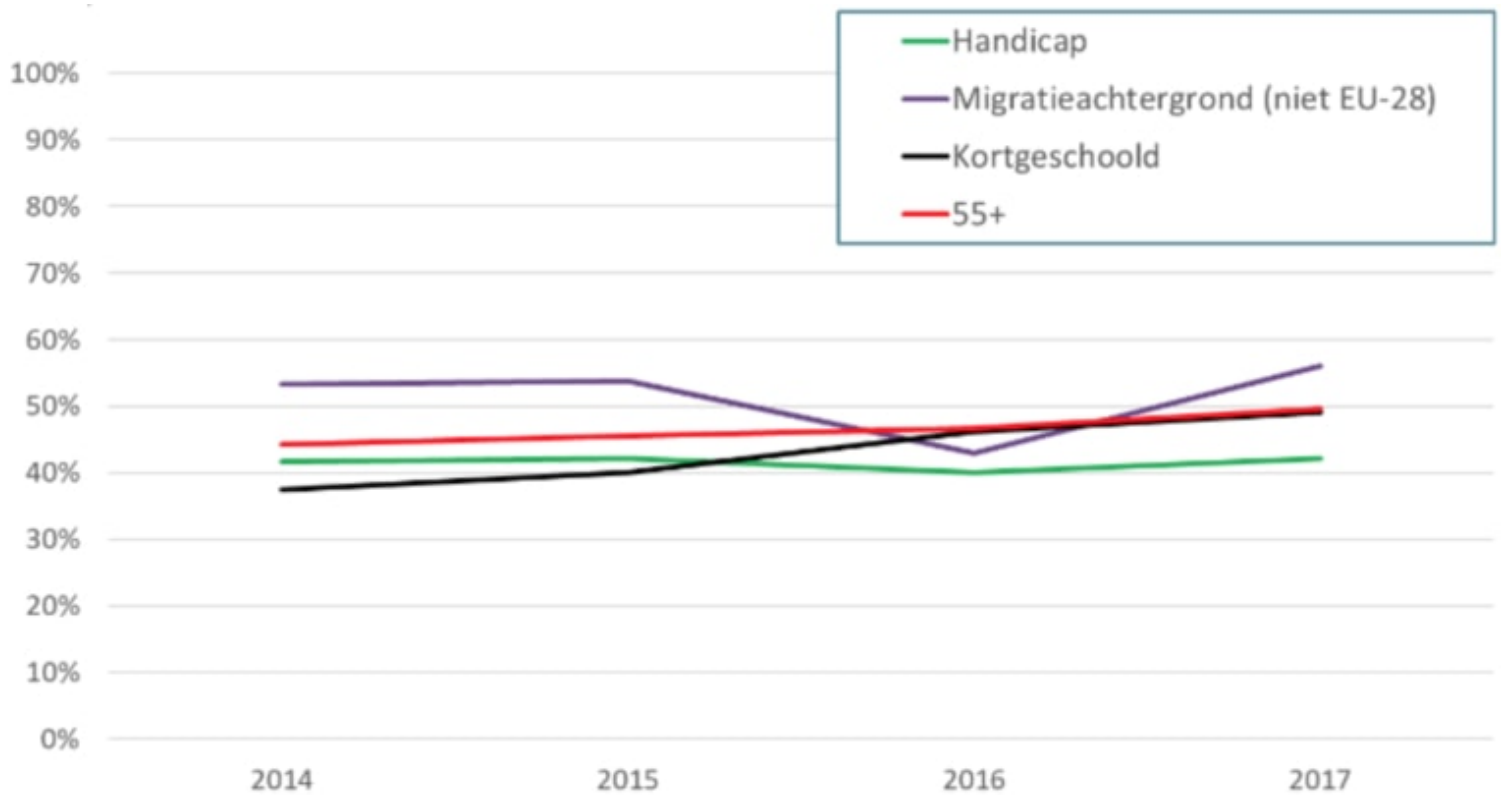
Het is geen nieuws meer. De ‘war for talent’ is volop aan de gang. Met een spectaculaire groei van de economie, een op hoge toerental draaiende jobmotor en elk kwartaal een recordaantal vacatures in alle mogelijke beroepsklassen en opleidingsniveaus is het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden in ons land gedaald tot laagste peil in bijna veertig jaar.

Gevolg? Duizenden vacatures raken niet ingevuld. Werkgevers smeken om personeel. Sleutelactoren delen dezelfde analyse: de arbeidsmarkt staat in brand. Om het vuur onder controle te krijgen, moet elk beschikbaar talent ingezet worden. Ook dat met grijs haar, een kleur of een beperking. Goed nieuws dus voor wie op zoek is naar werk.

Nog geen realiteit

Stilaan rijst de vraag: Wie is er nog kwetsbaar op de arbeidsmarkt? De werkzaamheidsgraad is een goede indicator om die vraag te beantwoorden. De cijfers zijn ontvullend.

<https://sociaal.net/opinie/inclusieve-arbeidsmarkt-wel-willen-maar-nog-niet-kunnen/>



Figuur 1. Werkzaamheidsgraad kansengroepen (Bron: [Statistiek Vlaanderen](#))

De recente Sociaal.Net-bijdrage ‘[Jobs, jobs, jobs voor mensen met een beperking](#)’ focust op de werkzaamheidsgraad van personen met een beperking. Die ligt met 43,3 procent beduidend lager dan de werkzaamheidsgraad van de totale Vlaamse beroepsbevolking (73 procent).

Maar ook mensen met een migratieachtergrond, laaggeschoolden, langdurig werkzoekenden en 55-plussers hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Ondanks de heropleving van de arbeidsmarkt en de daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden, klimt hun werkzaamheidsgraad niet.

Veel steun voor activeringsinitiatieven

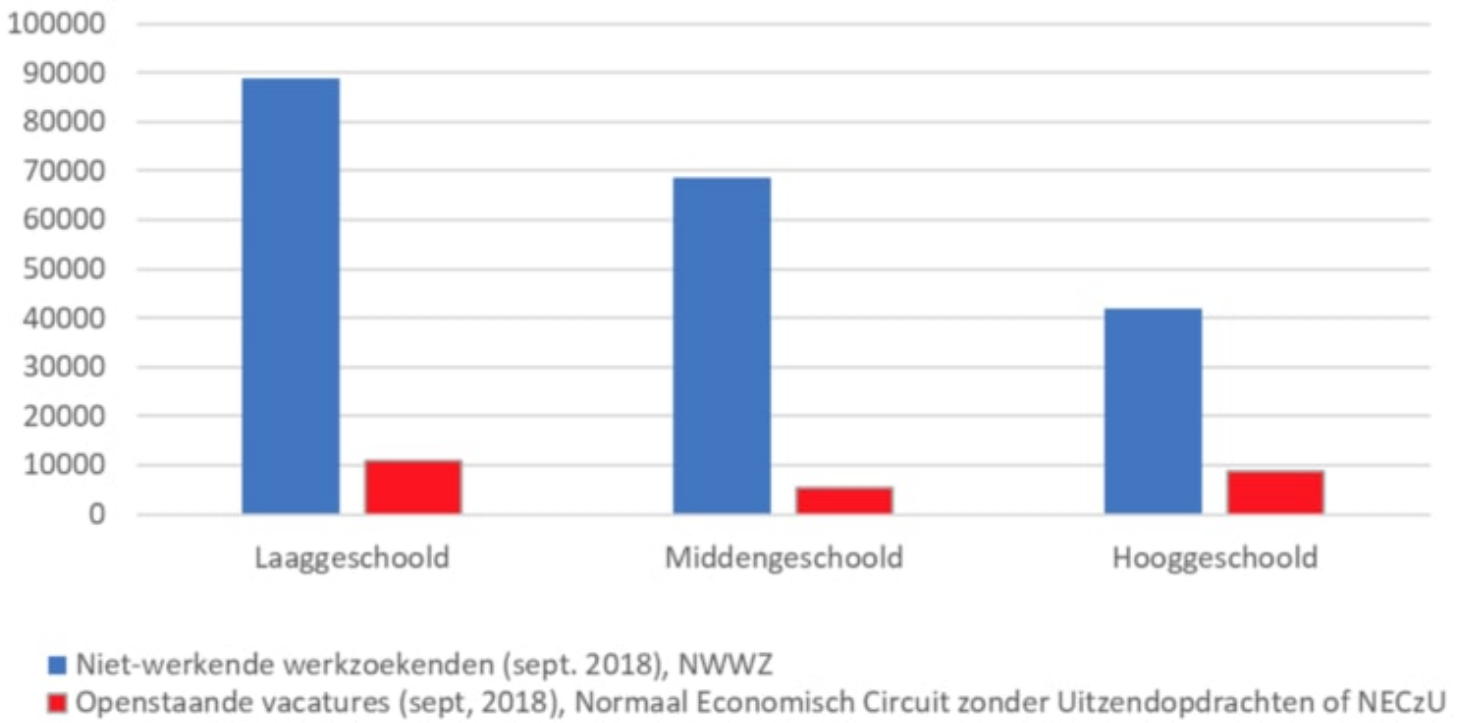
Diezelfde bijdrage stelt vast dat er bij Vlamingen veel steun is voor activeringsinitiatieven voor werkzoekenden. En ook werkgeversorganisaties, academici en politici roepen al langer op om sterker in te zetten op de activering van werklozen. Ze vragen instrumenten zoals leer- en werkervaringstrajecten of een werkbonus voor mensen die terug aan het werk gaan.

Tegelijkertijd wordt van de VDAB verwacht dat zij werklozen effectiever controleert, beter screent en sneller toeleidt naar vacatures of arbeidsmarktgerichte opleidingen. Bij een weigering van een passend jobaanbod moet de werkloosheidsuitkering sneller geschorst worden.

Het idee achter deze activering is dat iedereen die wil werken, kan werken. Want er zou werk genoeg zijn. Dat geldt volgens een groot deel van de werkgevers ook voor mensen met een arbeidsbeperking.

Is er wel werk genoeg?

Toch liggen jobs niet voor het rapen, zeker niet voor lager geschoolde werkzoekenden. En helaas zijn personen met een beperking nog steeds veel vaker laaggeschoold dan deze zonder beperking.¹ Kijk maar naar het aantal openstaande vacatures tegenover het aantal niet-werkende werkzoekenden.²



Figuur 2. Aantal openstaande vacatures en werkzoekenden

De oorzaak van dit tekort is te wijten aan het feit dat de complexiteit van jobs toeneemt. Werkgevers willen de flexibiliteit en inzetbaarheid van het personeel vergroten. Ze willen verschillende taken door dezelfde mensen laten uitvoeren. Werknemers wensen meer verantwoordelijkheid, meer afwisseling qua taken, meer contact met collega's en klanten, meer uitdagingen in hun job. En niet te vergeten: door onze op kenniseconomie gerichte arbeidsmarkt stijgt bovendien het belang van kennis, technologische skills en sociale vaardigheden.

Inzetten op activering en opleiding

Om de kloof tussen vraag en aanbod te dichten, wordt vooral geïnvesteerd in het versterken van de werkzoekende. Dat moet hem in een betere uitgangspositie brengen voor de arbeidsmarkt. Helaas blijkt deze strategie onvoldoende om de discrepantie tussen vraag en aanbod te overbruggen.

Er wordt dan ook al langer gepleit voor meer interventies gericht op de vraagzijde van de arbeidsmarkt: de werkgever.³ Die heeft nood aan extra ondersteuning om optimaal gebruik te kunnen maken van het (nog) beschikbaar talent op de arbeidsmarkt.

Zo is het prima om laagdrempelige jobs te creëren, bijvoorbeeld via realistisch leer- of werkervaringstrajecten. Die moeten aansluiten bij de mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt én een bedrijfseconomische meerwaarde bieden voor de werkgever.⁴

Willen en kunnen

Recent onderzoek bevestigt wat we al lang weten: werkgevers willen het beschikbare talent op de arbeidsmarkt beter benutten. Helaas slagen werkgevers er nog niet in om dat inclusief tewerkstellen handen en voeten te geven.

Inclusief tewerkstellen blijft steken in goede voornemens. Dat wordt vervolgens fout geïnterpreteerd als een gebrek aan goede intenties. Want wie de juiste intenties heeft, zal zich daar ook naar gedragen. Dat is niet altijd het geval. Zo kan een werkgever zich voornemen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven. Toch komt het er niet van om die intentie ook te realiseren: hij heeft geen tijd, loopt verloren in administratieve vereisten of ziet allerlei andere beren op de weg.

Werkgevers moeten niet extra gesensibiliseerd en gemotiveerd worden om tot goede intenties te komen. Die hebben ze al. Wel moeten ze ondersteund worden met kennis, tools en handvatten om een kwalitatieve en duurzame tewerkstelling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren.

Vergeet de bemiddelaars niet

Op vlak van ondersteuning gebeurt er al wel wat, maar niet voldoende.

Werkgevers die stappen willen zetten richting inclusief tewerkstellen, kunnen beroep doen op de knowhow van arbeidsbemiddelaars en ondersteunende diensten binnen onderwijs en welzijn. Helaas is hun werkterrein en dus hun knowhow erg versnipperd. Daardoor kunnen werkgevers slechts voor deelthema's bij hen terecht.

Verder blijken deze dienstverleners vaak onvoldoende in staat om werkgevers op een werkgeversgerichte manier te informeren en begeleiden. We hebben nood aan 'inclusieve HR-adviseurs': experts die de zaak niet vanuit een caritatieve maar vanuit een bedrijfseconomische bril benaderen. Zij adviseren werkgevers vanuit hun vragen en noden over alle aspecten van inclusief tewerkstellen, van strategie tot implementatie.

Investeer in opleiding

Als we willen dat inclusief tewerkstellen het nieuwe normaal wordt, zal het thema in de toekomst veel meer aandacht moeten krijgen in opleidingen binnen het hoger onderwijs, zowel in de 'zachtere' HR als de 'hardere' bedrijfseconomische opleidingen.

Het moment is nu. De arbeidsmarkt is vandaag verre van inclusief. Door de trends van vergrijzing en robotisering dreigt het probleem nog groter te worden. Laat ons investeren in de huidige en toekomstige professional, werkgever én arbeidsbemiddelaar, zodat zij met vereende krachten de exclusieve arbeidsmarkt kunnen ombuigen naar een inclusief alternatief.

Lees ook



Jobs, jobs, jobs voor mensen met een beperking

1. GRIP vzw (2017), Inclusiespiegel Vlaanderen 2016, Brussel, GRIP vzw. ✕
2. Deze figuur toont enkel de werkzoekenden die zijn ingeschreven bij de VDAB. Wie niet ingeschreven is, bijvoorbeeld omdat hij zijn zoektocht naar werk opgaf, zit niet in de statistieken. De effectieve werkloosheid is dus veel groter dan enkel de niet-werkende werkzoekenden. ✕
3. Chan, F., e.a. (2010), 'Introduction to demand side factors related to employment of people with disabilities', Journal of Occupational Rehabilitation, 20, 407-411. ✕
4. Inclusief Job Design mikt op het creëren van zo'n jobs. Bedrijfs- of werkprocessen worden anders ingericht. Elementaire taken worden afgesplitst waardoor geschoold personeel efficiënter kan worden ingezet. Deze elementaire taken worden samengevoegd tot een nieuwe functie, op maat van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. ✕

OP DE HOOGTE BLIJVEN?

[Schrijf je in voor de nieuwsbrief](#)

ZELF SCHRIJVEN?

[Redactionele richtlijnen](#)

VRAAG OF OPMERKING?

info@social.net

Sociaal.Net vzw, Turnhoutsebaan 139A, 2140 Borgerhout

© 2019 **SOCIAAL.NET**