

EINDELIJK

22 JANUARI 2020 | BART MOENS

Ein-de-lijk! Het is ontdekt.

“Het succes van een werkzoekende hangt niet alleen af van zijn eigen vaardigheden en capaciteiten, maar ook van [...] het soort banen dat beschikbaar is. Er zijn gewoonweg niet genoeg passende banen voor de mensen die we willen activeren”, stelt het jongste verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

Eindelijk.

Al jaren zeg ik dat werklozen activeren niet zal lukken als werkgevers blijven doen wat ze altijd al deden: banen aanbieden voor mensen die niet beschikbaar zijn. Terwijl er voor de mensen die beschikbaar zijn, geen passende banen zijn. Dat is de kern van de dramatiek van de arbeidsmarkt.

Alle werklozen aan een baan helpen, zal bijgevolg ook niet lukken met de oplossingen die het beleid aanreikt: werklozen verleiden door werken meer te laten lonen en/of hen dwingen door uitkeringen minder aantrekkelijk te maken. Verleiden en dwingen tot wat? Tot jobs die er niet zijn? Of tot het volgen van een opleiding of een werkervaringstraject in de hoop hun competenties te verhogen en zij alsnog de beschikbare jobs kunnen invullen? Upgraden van mensen is zeer lovenswaardig. Vaak verdienstelijk en succesvol. Maar niet de sluitende aanpak voor iedereen.

Wat dan wel?

Passende jobs maken. Neen, geen extra jobs in de sociale economie. Ik bedoel bestaande, reguliere jobs passend maken aan de mensen die beschikbaar zijn. In bijna geen enkel partijprogramma of beleidsnota vinden we dit voorstel. Gelukkig wel in het verslag van de Hoge Raad Werkgelegenheid. Eindelijk.

Fictie?

Niks van.

Onder het motto ‘*een voorbeeld zegt meer dan 10 pagina's theorie*’, geef ik graag enkele verhalen uit de praktijk. Ik start met een voorbeeld uit eigen huis. Net zoals veel werknemers hebben ook onze medewerkers logistieke, administratieve en organisatorische taken van repetitieve aard in hun takenpakket (bv. het maken van deelnemersmappen bij studiedagen of het klaarzetten van

vergaderlokalen). Door deze taken waar mogelijk uit hun takenpakket te halen en vervolgens te bundelen, hebben we een nieuwe functie gecreëerd voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt: *de ondersteunend facilitair medewerker*. Een ander voorbeeld uit de procesindustrie. Het bedrijf krijgt zijn vacatures voor procesoperator moeilijk ingevuld. Door een logistieke deeltaak (het transport van de kogellagers met behulp van karretjes) uit het takenpakket van de procesoperators te halen en te bundelen in één functie, is er een nieuwe job gecreëerd op maat van kortgeschoolde werkzoekenden. In beide voorbeelden is er een bijkomend voordeel. De nieuwe functie ontlast de zittende medewerkers. Zij hoeven zich minder bezig te houden met elementaire taken die er (al dan niet onverwachts) bijkomen, waardoor ze zich meer op hun kerntaken kunnen focussen en meer werkvreugde ervaren.

Een laatste voorbeeld. Een anderstalige ingenieur uit Syrië solliciteert voor een openstaande vacature op het niveau van haar opleiding. Haar beperkte kennis van de Nederlandse taal is voor heel wat werkgevers een reden geweest om haar niet als ingenieur aan te nemen. Niet voor de werkgever waar zij laatst solliciteerde. Deze koos ervoor om gebruik te maken van haar competenties en haar aan te werven in een aangepaste functie bestaande uit taken die passen bij haar denk-, werk- en taalniveau. De minder passende taken werden uit de functie gesneden en met collega's geruild voor passende taken uit hun takenpakket. Resultaat: de werkgever zijn vacature is ingevuld en hij heeft er een loyale medewerker bij.

De eerste twee voorbeelden maken een job passend voor een bepaalde doelgroep, de laatste voor een bepaald individu. De eerste methode noemen we Inclusief Job Design, de laatste Job Carving. Het uitgangspunt verschilt, maar het resultaat is gelijk: een passende baan voor mensen die we vandaag willen activeren. En zo maken we van deze mensen een deel van de oplossing in plaats van een probleem.