

De inclusieve arbeidsmarkt

It takes a village!



Bart Moens

POM West-Vlaanderen

3 juni 2021

Bart Moens

- Docent HRM en onderzoeker aan de Odisee hogeschool in Brussel.
Onderzoeksthema's:
 - Inclusief HRM
 - Duurzaam HRM
 - Job redesign
 - Inclusieve arbeidsmarkt
- Docent HRM aan de UC Leuven-Limburg
- Zaakvoerder Mooi Werk Makers

Odisee
DE CO-HOGESCHOOL

mooiwerk
MAKERS ■



Inclusief burgerschap

Deel uitmaken van het dagelijkse leven in de samenleving, wat participatie in de sociale, economische, politieke, burgerlijke en culturele sferen inhoudt.

(Lister, 2004)



Participatie op vlak van...

- Werk
- Levenslang en levensbreed leren (vorming/onderwijs/opleiding)
- Economische situatie (inkomen, eigendom)
- Wonen (huisvesting)
- Primaire relaties
- Vrijtijdsbesteding (met hieronder het gemeenschapsleven)
- Besluitvormingsprocessen
- Welzijn (met hieronder gezondheid en welbevinden)

Participatie op vlak van...

WERK

Levenslang en levensbreed leren (vorming/onderwijs/opleiding)

Economische situatie (inkomen, eigendom)

Wonen (huisvesting)

Primaire relaties

Vrijtijdsbesteding (met hieronder het gemeenschapsleven)

Besluitvormingsprocessen

Welzijn (met hieronder gezondheid en welbevinden)

Waarom werk?



VN-verdrag Handicap gelijke rechten voor iedereen

Artikel 27

'... het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap'.

Waarom werk?

- Werk is, net als onderwijs, een belangrijke motor van inclusie.
- Werk verschaft een inkomen om te kunnen voorzien in een eigen (financieel) zelfstandig bestaan én draagt tegelijk bij aan een gevoel van eigenwaarde en versterkt het zelfbeeld.
(de Beer, 1999, 2001; Dutta, Gurvey, Chan, Chou, & Ditchman, 2008; Sen, 1997; Szymanski, Enright, & Hershenson, 2012; Verdugo, de Urries, Jenaro, & Crespo, 2006)
- Werk maakt participatie op andere domeinen – huisvesting en vrijetijdsbesteding – meer mogelijk maakt (Vermeulen et al., 2012)

Waarom werk?



Waarom werk?

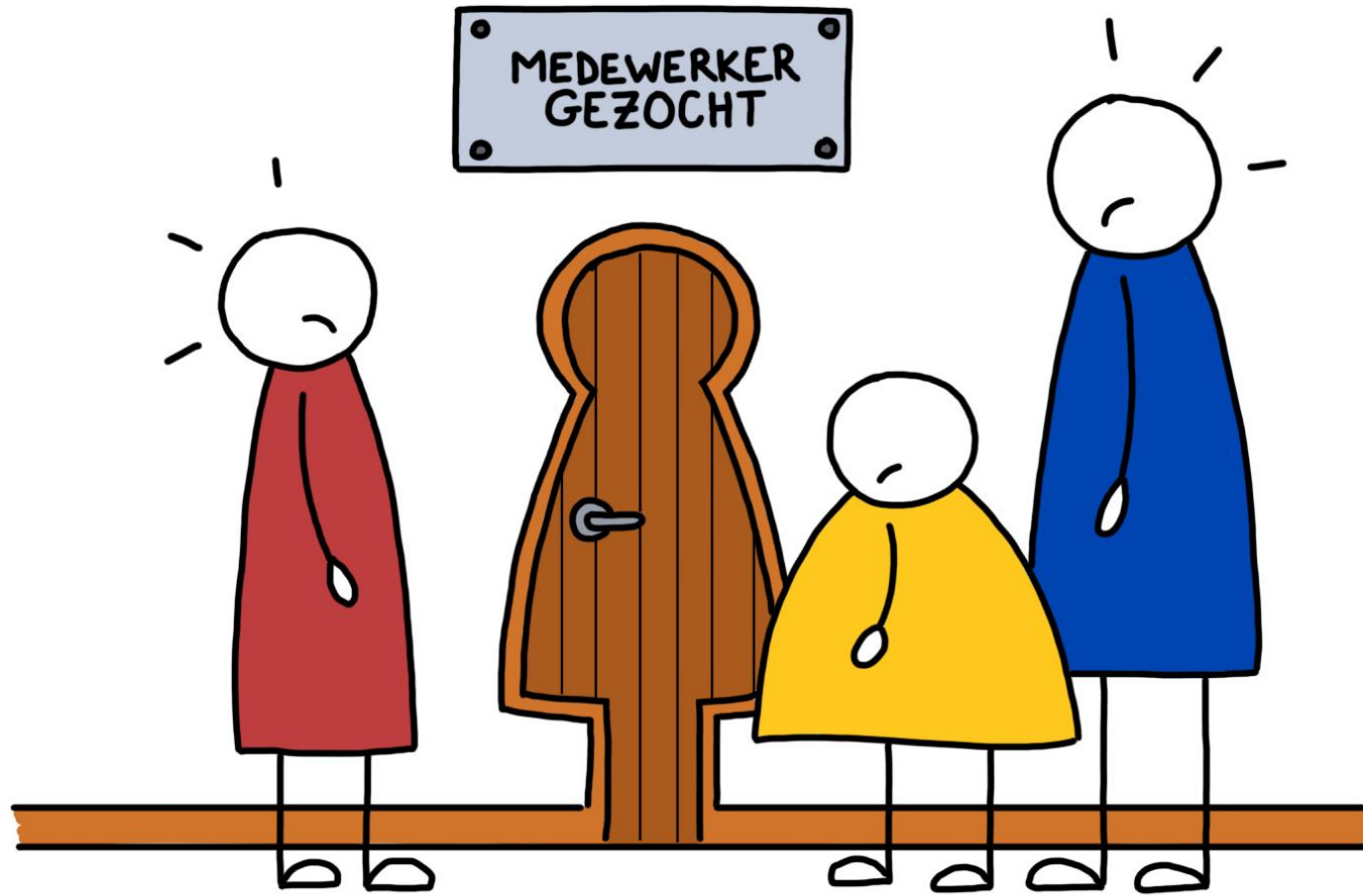


**MEER MENSEN
LANGER AAN HET
WERK!**

De arbeidsmarkt

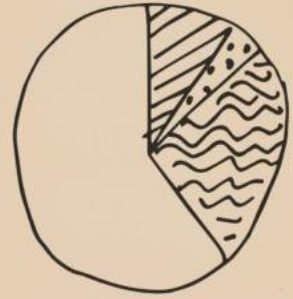


Mismatch!

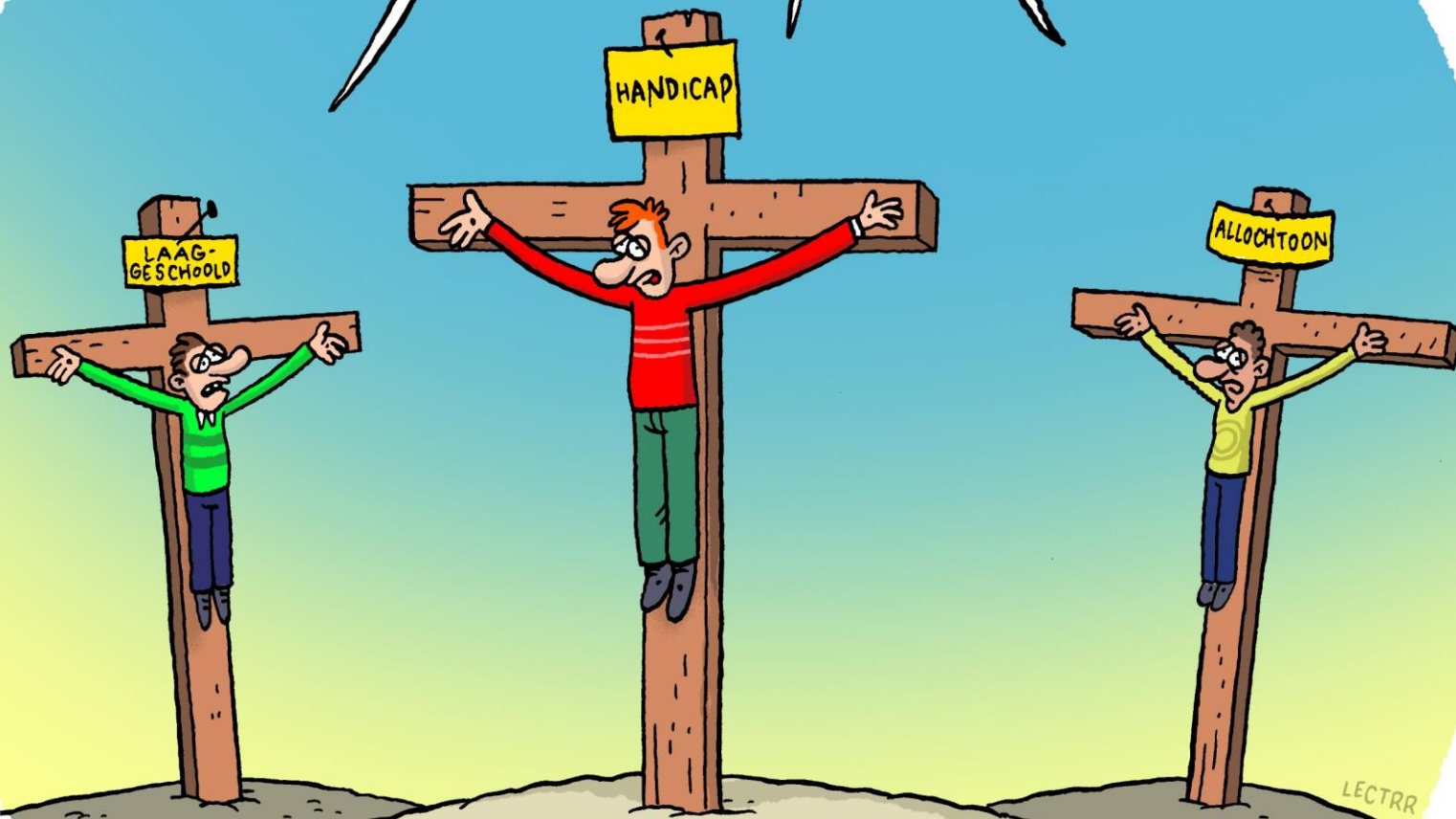


© Visual by Bart Moens

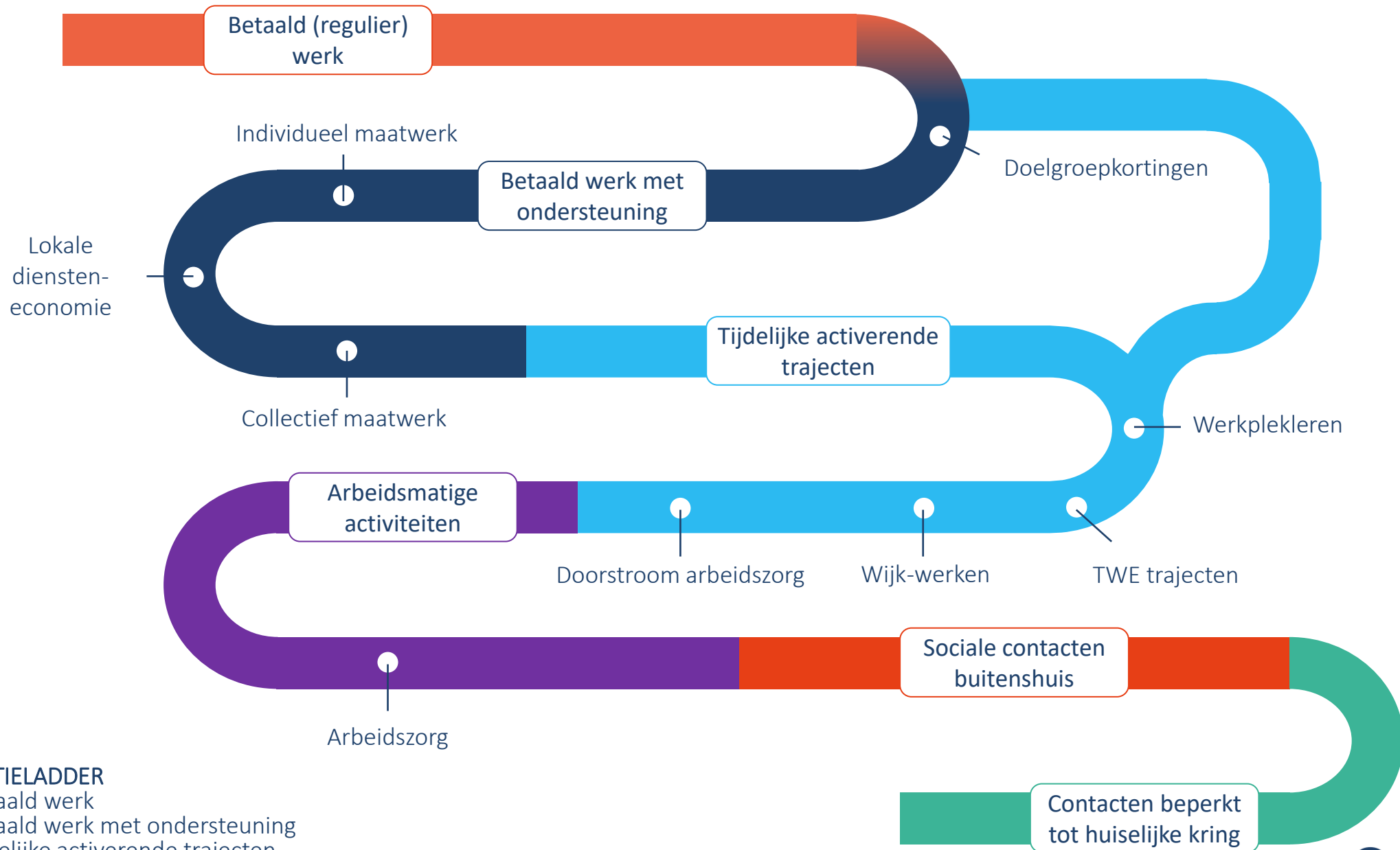
SUCCESS!



ARBEIDSMARKT, WAAROM HEBT
GJ ONS VERLATEN?



© Bart Moens | Mooi Werk Makers
www.mooiwerkmakers.be



DE PARTICIPATIELADDER

Niveau 6: Betaald werk

Niveau 5: Betaald werk met ondersteuning

Niveau 4: Tijdelijke activerende trajecten

Niveau 3: Arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding

Niveau 2: Sociale contacten buiten de deur

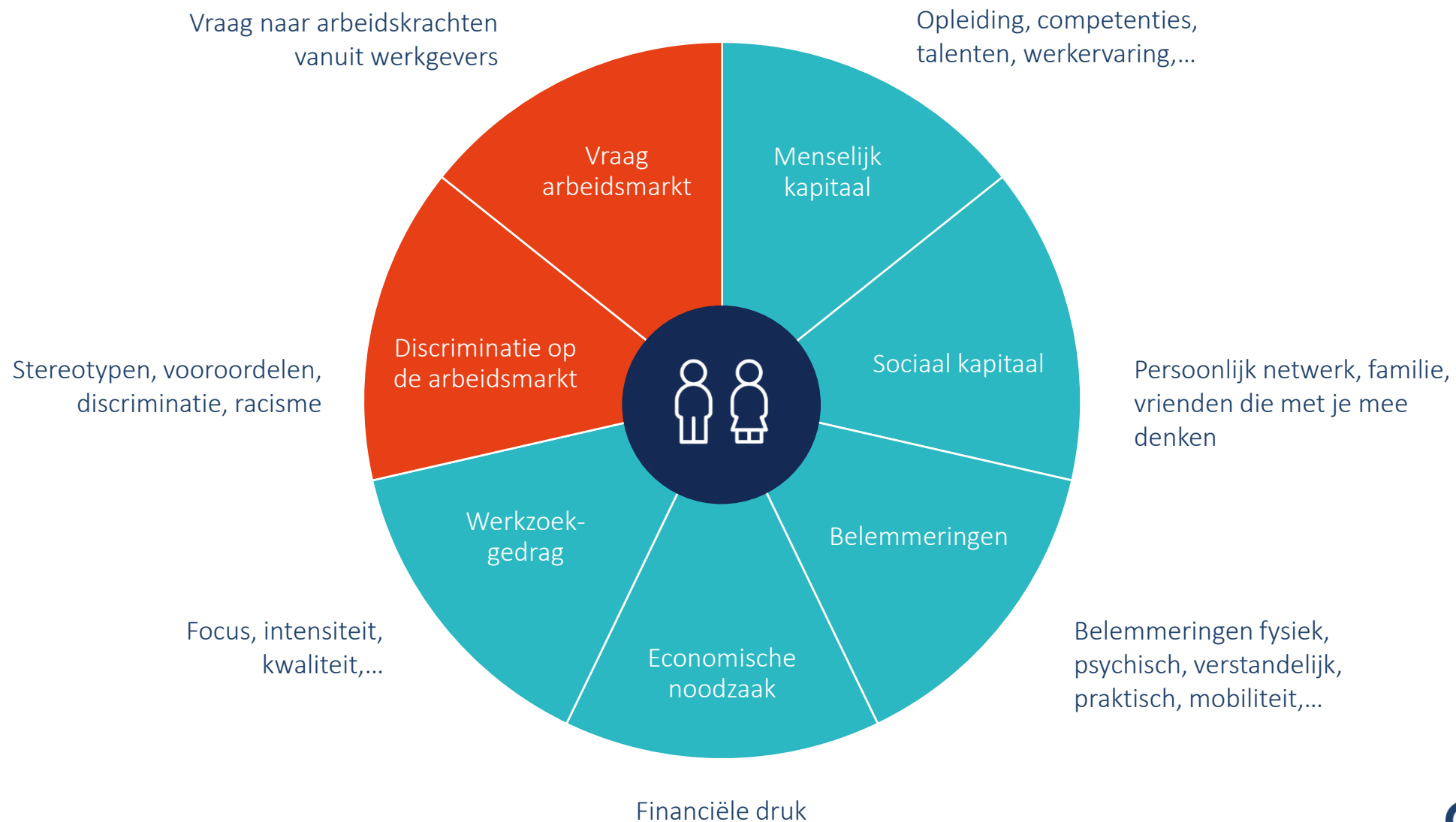
Niveau 1: Contacten beperkt tot huiselijke kring

POM West-Vlaanderen, 2019



DE MAAKBAARHEID VAN DE MENS

de typisch westerse denkfout die stelt dat we,
mits we gemotiveerd zijn en doorzetten,
kunnen worden wat we willen



Bron: Wanberg, Hough & Song, 2002



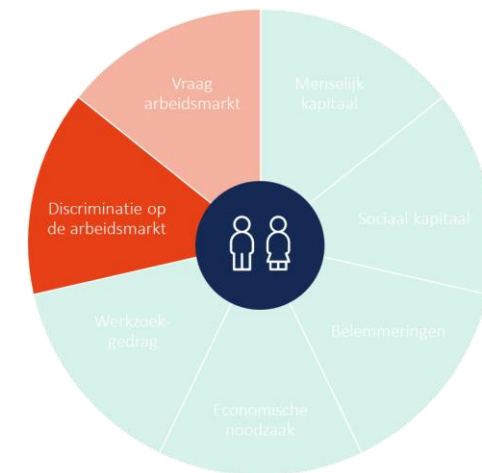
33 SECTOREN WERKEN MEE AAN NULMETING VAN DISCRIMINATIE IN HET REKRUTEREN



20 APRIL 2021



TEKST
JO COBBAUT
BEELD
SHUTTERSTOCK



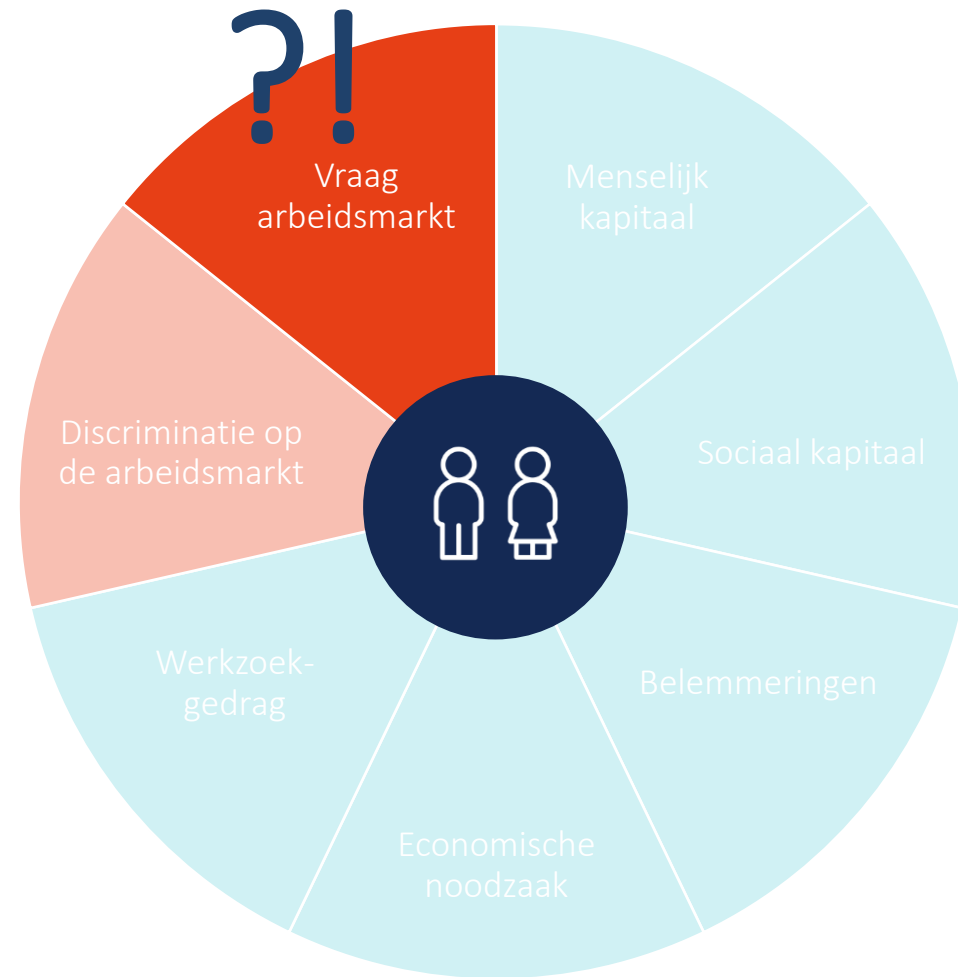
33 sectoren engageren zich om via een nulmeting de discriminatie binnen hun sector in kaart te brengen. Hiermee worden bijna 1,9 miljoen werknemers bereikt. Die nulmeting gebeurt aan de hand van ‘correspondentietesten’, waarop dan gerichte acties zullen volgen. Overtreders tegen de muur spijkeren na fictieve sollicitaties hoort daar niet bij.

“De nulmeting zal hen een duidelijk zicht geven welke soort discriminatie er aanwezig is en hoe groot het probleem is”, zo zegt minister Hilde Crevits (CD&V), Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw: “Op basis daarvan kunnen dan concrete acties ondernomen worden. Een duidelijk signaal dat iedereen een gelijke kans verdient op de arbeidsmarkt, in welke sector dan ook. Elke sector kan rekenen op 85.000 euro steun om acties op touw te zetten. Hiermee bereiken we bijna 1,9 miljoen werknemers.”

Fictieve sollicitaties

“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. [...] We moeten bedrijven helpen zich te ontwikkelen en te innoveren, zodat zij hun productiviteit kunnen verhogen en tegelijkertijd kwaliteitsvolle banen kunnen bieden aan laaggeschoolden””

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2019)



Bron: Wanberg, Hough & Song, 2002

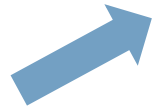
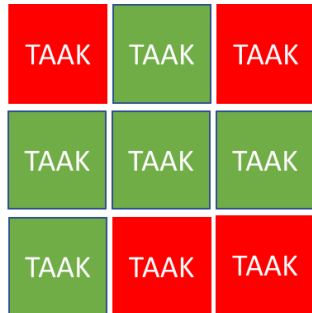


PASSENDE JOBS

MAKEN!

Job redesign – Individueel

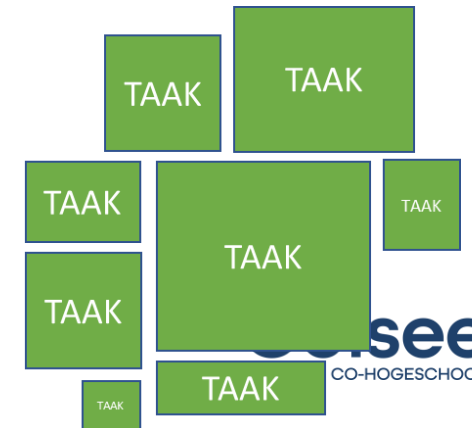
Job carving



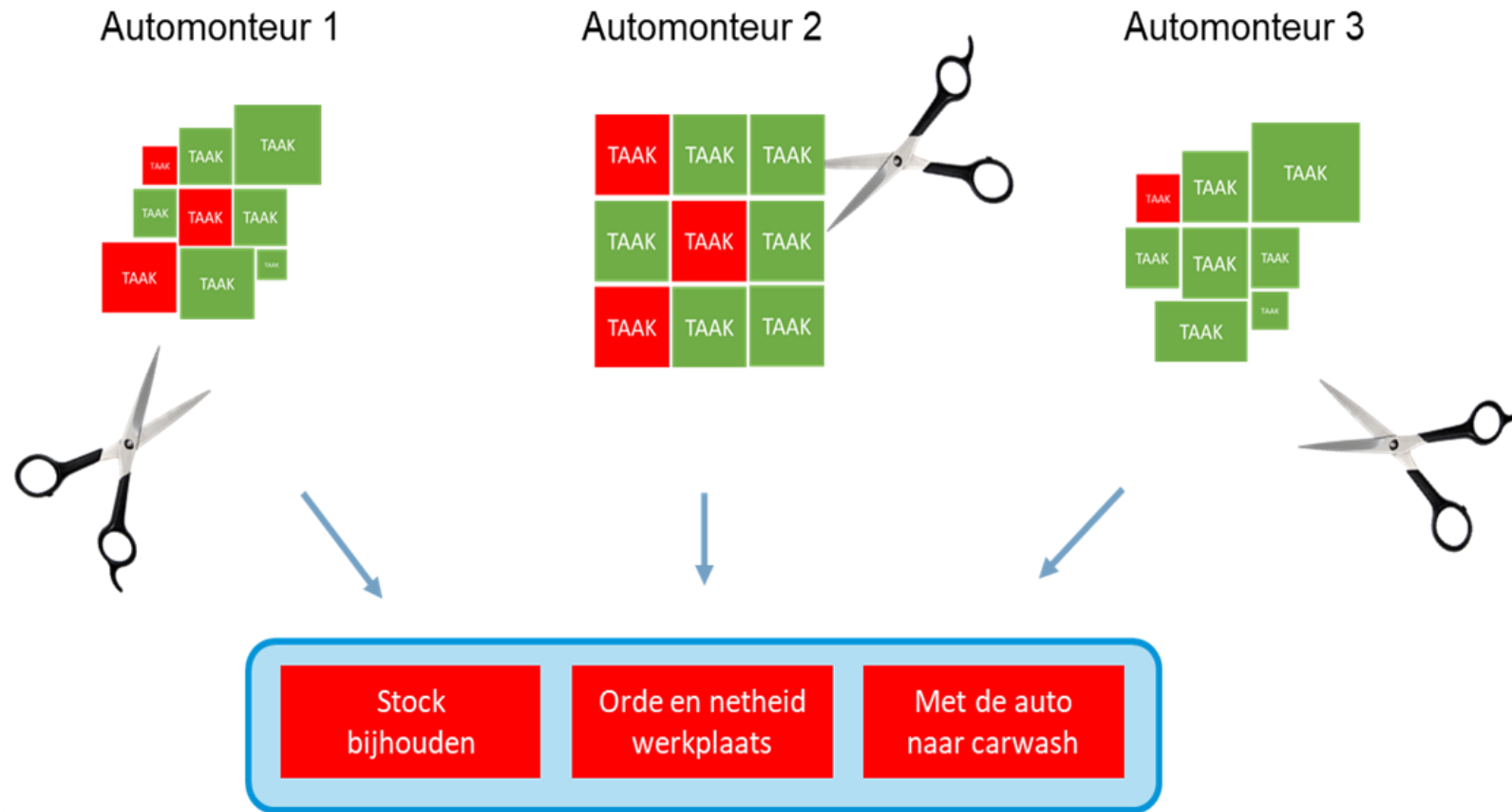
Colleagues



Passende functie voor Dirk met meerwaarde voor de werkgever



Job redesign – Collectief Inclusief job design



Inclusief werkgeven vraagt meer dan het creëren van passend werk

Inclusief werkgeven en het anders inrichten van werk is een organisatieverandering en vraagt...

- commitment van de top,
- een breed draagvlak in de organisatie,
- en acties op vlak van het HR-beleid en de HR praktijken (gaande van werving en selectie, aanpassingen aan het werk en de werkomgeving, inwerking en ontwikkeling, begeleiding en coaching op de werkvloer, werkbaar werk, re-integratie, etc.)

Werkgevers kunnen dit niet alleen

Werkgevers goed voorlichten (bv. over de doelgroep en de mogelijkheden, aanpassingen aan het werk/werkplek en de kost daarvan,...), reële verwachtingen scheppen, de zaak met een bedrijfseconomische bril benaderen,... (Gewurtz et al., 2016)



Rehabilitation professionals must be able to identify demand occupations and work as human resources (HR) consultants to help employers make job modifications and accommodations in order to identify, recruit, and retain persons with support needs for difficult to fill positions. To be successful, rehabilitation professionals must have a thorough understanding and be able to address the concerns of employers about hiring and retention of persons with support needs (Chan et al., 2010:413)

Welke rol kan de sociale economie spelen?

- Focus op doorstroom > aan het werk helpen, maar niet persé aan het werk houden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Dat vraagt arbeidsontwikkeling in de bredere zin, met name *'het totaalpakket aan maatregelen dat nodig is om bij reguliere werkgevers passende werkplekken te realiseren met een zo duurzaam mogelijk karakter en een bedrijfseconomische meerwaarde die worden ingevuld door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt'*
- Kennis en ervaring inzake inclusief werkgeven *peer-to-peer* delen met reguliere werkgevers, waarbij de aandacht niet alleen gaat naar de WAT, maar ook en vooral naar de WAAROM en HOE

Inclusion, it takes a village!

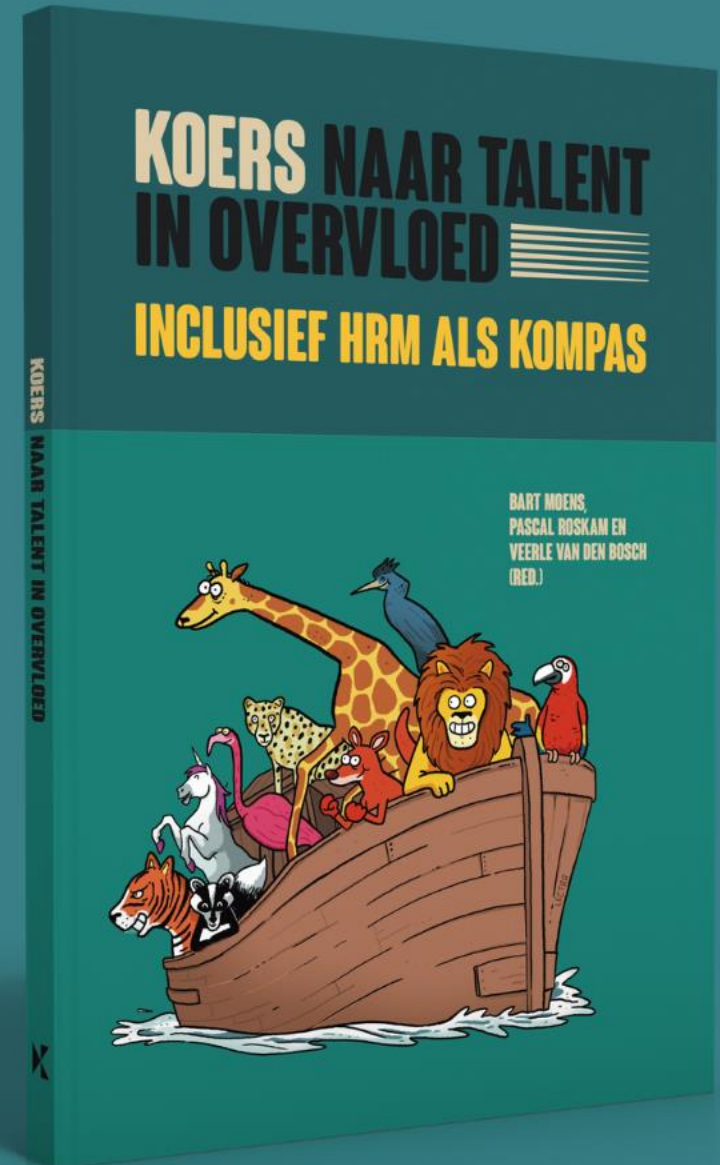



MEER WETEN?

ONTDEK HET BOEK



Pak 15% korting met de
kortingscode **Koers15**
bij bestelling via de
webshop van die Keure





Act now and win tomorrow!

Laat ons niet weer tot de nood zo hoog is en de redding niet nabij.
Batman komt ons niet redden.

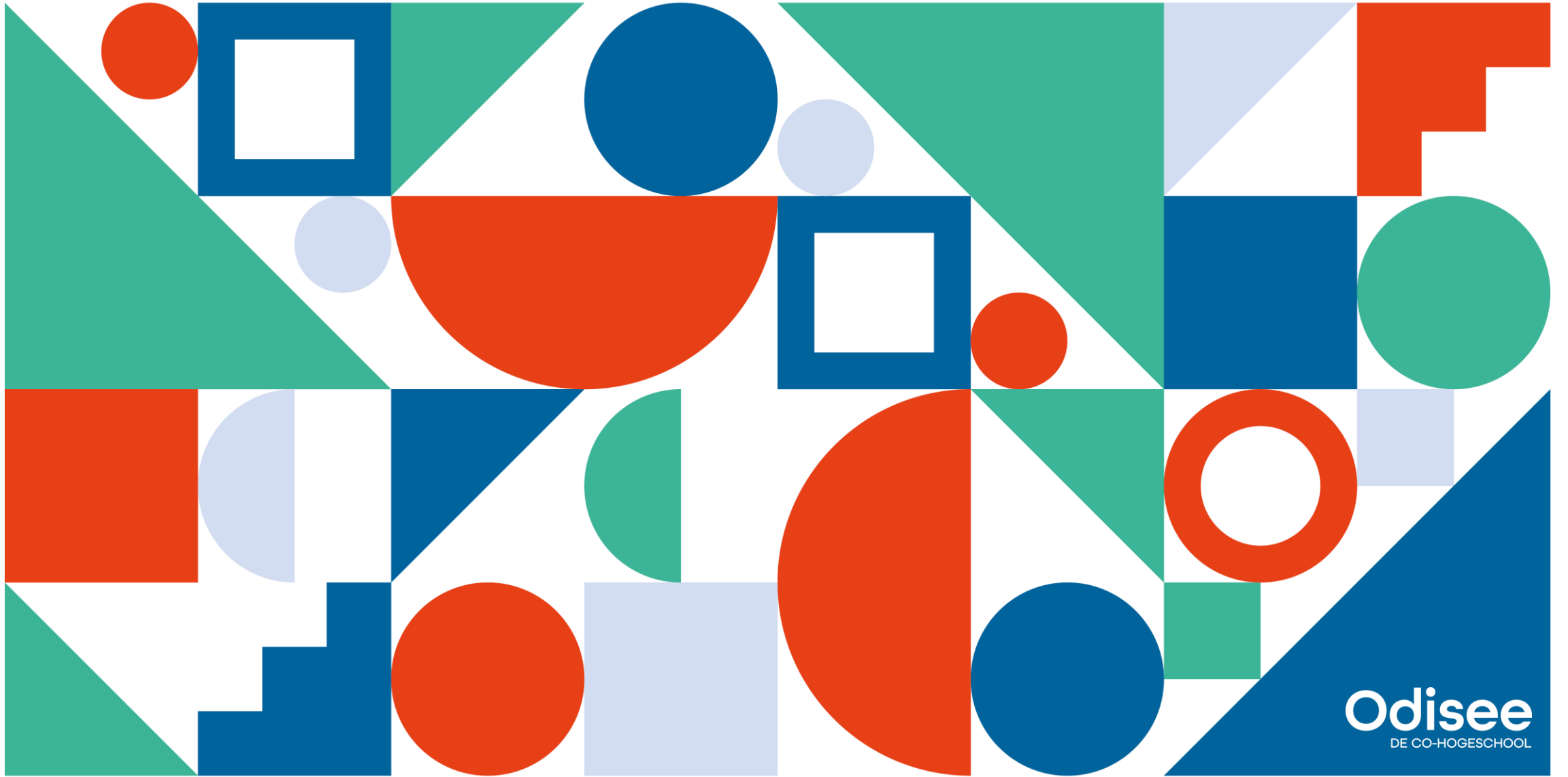


Tot zover!

Bart Moens

0468 12 06 08

bart.moens@odisee.be



Odisee
DE CO-HOGESCHOOL