

Ongewoon talent werkt!

Ondernemingen staan voor grote uitdagingen. Na twee jaar corona lijkt de economie zich te herstellen. Toch was de roep om werknemers nog nooit zo groot als nu. Begin mei 2022 kopte het VRT-nieuws dat tienduizenden vacatures zich opstapelen ondanks nog meer werkzoekenden. De VDAB telde meer dan 81.000 vacatures, ondanks het feit dat er maar liefst 180.000 werkzoekenden zijn.

Ook wie medewerkers in dienst heeft, is bezorgd. Het verloop van medewerkers is groot. In 2021 veranderden meer mensen van job dan de jaren voordien. Voor de coronacrisis veranderde jaarlijks 1 op de 20 werkenden van job, nu is dat 1 op de 13.

De krapte op de arbeidsmarkt is nochtans geen nieuw gegeven. In mei 2018 pleitte Fons Leroy, de toenmalig afgevaardigd bestuurder van VDAB, in het Eén-programma “De Markten” er al voor om elk talent in te zetten.

Waar schuilt precies het probleem? Hoe kan de grote vraag naar medewerkers en nieuwe collega's in het notariaat opgelost worden? Waar liggen opportuniteiten of mogelijkheden om talenten allerhande in te schakelen?

Kwalitatieve en kwantitatieve mismatch

Een mogelijke reden waarom zo veel vacatures niet ingevuld geraken, is de kwalitatieve en/of kwantitatieve mismatch tussen die vacatures en de werkzoekenden.

In verschillende sectoren is sprake van een kwalitatieve mismatch. Vraag en aanbod sluiten niet op elkaar aan. Werkzoekenden hebben bijvoorbeeld niet de juiste opleiding of hun competenties sluiten niet aan bij de vaardigheden die nodig zijn om de job te kunnen uitvoeren.

Daarnaast is er ook een kwantitatieve mismatch. Het gemiddeld aantal beschikbare werkzoekenden per openstaande vacature daalde sterk. Er is een grote groep van mensen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt.

Onbekend is onbemind

Veel werkgevers die op zoek zijn naar medewerkers vissen in dezelfde, steeds kleiner wordende vijver. Er valt nog heel wat

“Mensen met ongewoon talent krijgen dikwijls niet de kans om hun competenties te tonen. Nochtans liggen hier heel wat opportuniteiten.”

potentieel te ontdekken in de groep van ongewoon talent. Dit zijn onder andere personen met een arbeidsbeperking en/of gezondheidsproblemen. Deze groep is bij ondernemers vaak onbekend en zelden *top of mind* wanneer ze vacatures hebben. Veel talent blijft zo onbenut.

Ook Florens De Meyer van Remondis De Vocht BV vertelt dat hij niet vertrouwd was met ongewoon talent (emino, 2021). Zo zochten ze al lang een lasser maar helaas zijn die zeer moeilijk te vinden. Via emino leerden ze Mo kennen. Mo is doof en kreeg nergens een kans om zich te bewijzen tot emino Mo en Florens De Meyer met elkaar in contact bracht. “Wij hebben hem die kans wel gegeven” vertelt Florens De Meyer. Tijdens een stage werden de competenties van Mo duidelijk. Het overtuigde de ondernemer om hem vast in dienst te nemen.

In een notariskantoor heb je zelden een lasser nodig. Maar de boodschap is dezelfde. Ook in het notariaat kampt men met een personeelstekort. Mensen met ongewoon talent krijgen dikwijls niet de kans om hun competenties te tonen. Nochtans liggen hier heel wat opportuniteiten. Denk maar aan meer administratieve functies, onthaalmedewerkers, enzovoort. Kennisbeheer en modellenonderhoud kunnen uitbesteed worden aan een toegewijde collega. Deze opdrachten zijn gebonden aan een specifieke sector en dus ook best te leren in de sector zelf. Het kan dan een voordeel zijn om te kiezen voor een kandidaat-medewerker die qua waarden en normen aansluit bij het kantoor. Dat is immers veel moeilijker aan te leren of bij te schaven. Het werkplekleren zorgt er dan voor dat deze match tussen de kandidaat en de werkgever aangevuld wordt met het verwerven van de noodzakelijke competenties.

Een match op basis van waarden

En dat deed men bij notariskantoor NOTAWEST in Westerlo. Notaris Lien Van Cauwenbergh koos er bewust voor om emino aan te spreken in haar zoektocht naar een nieuwe onthaalmedewerker. In samenwerking met partnerorganisatie Synkroon vonden we de ideale match. Notaris Van Cauwenbergh vertelt dat het enthousiasme en de overeenkomende waarden voor haar de doorslag gaven. Het traject is voor haar zeer succesvol verlopen: eerst via stage en dan via een

individuele beroepsopleiding (IBO) met ondersteuning van een jobcoach. De medewerker werkt er ondertussen al enkele jaren. Intern kon ze doorgroeien van onthaalmedewerker naar dossierbeheerder.

Ook bij LAB9 vertrekken ze vanuit respect en vertrouwen. Retailmanager Steve Vantournhout legt uit waarom ze kansen geven: “Bij LAB9 vertrekken we vanuit een basis van respect en vertrouwen om met elkaar te kunnen omgaan. Als er respect en vertrouwen is, kunnen we op een zeer vlotte manier met elkaar communiceren. We verwachten dat iedereen een bepaalde verantwoordelijkheid neemt, elk in zijn rol. Dit maakt dat we deskundige mensen kunnen opleiden om een maximale klantbeleving te creëren want we zitten toch in een retailorganisatie. Maar het is even belangrijk dat de mens zich goed voelt. Dus voor mij kun je perfect het woordje ‘klant’ veranderen naar ‘mens’ en maximale werkbeleving en maximale menselijke beleving in onze organisatie.”

Al doende leren

Veel specifieke taken die verbonden zijn aan de job, kunnen aangeleerd worden op de werkvloer. Zo verliep het ook bij notariskantoor NOTAWEST. “Het notariaat biedt veel mogelijkheden, ook voor mensen die niet het diploma hebben”, vertelt de medewerkster van notaris Van Cauwenbergh. “Je kan heel veel leren door ‘gewoon te doen’ en door de opleidingen die er zijn. Dankzij de opleidingskansen van de werkgever is me dit gelukt.”

Aanpassingen die het verschil maken

Wanneer je iemand met ongewoon talent kansen geeft, betekent dat ook dat je rekening moet houden met de impact van de beperking op de werkvloer.

Zo stelde notaris Van Cauwenbergh zich flexibel op wat de werkuren betreft, en werden er afspraken gemaakt over pauzes en rustmomenten. Ook zijn er ergonomische aanpassingen gebeurd om het werk fysiek haalbaar te maken.

“Dit alles maakt dat de match er nog steeds is en hopelijk nog lang zal blijven,” aldus de medewerker. Zo creëer je een duurzame tewerkstelling.

Ondersteuning voor de werkgever

Als werkgever staat u er niet alleen voor. Ook u kan rekenen op een coach die alles mee in goede banen leidt.

Het werkplekleren is een uitgelezen kans voor de kandidaat-werknemer en de werkgever om elkaar beter te leren kennen, competenties te tonen en de nodige aanpassingen te kunnen doen.

Het doel van de stage is oriëntering, activering, opleiding of een inlooperperiode – al dan niet in functie van een vacature. Een jobcoach biedt extra ondersteuning op de werkvloer tijdens de stage. De duur wordt onderling afgesproken en is afhankelijk van de vooropgestelde doelstellingen. De stage is kosteloos en vrijblijvend. De stagiair(e) krijgt indien nodig een medisch onderzoek via de VDAB. De stagiair(e) is gedekt door de arbeidsongevallenverzekering van de VDAB. De werkgever verzekert de stagiair voor burgerlijke aansprakelijkheid.

Het doel van IBO plus is het aanbieden van een degelijke opleiding én een inlooperperiode in functie van een vacature. Een jobcoach biedt extra ondersteuning op de werkvloer tijdens de IBO plus. De duur wordt onderling afgesproken en is afhankelijk van de vooropgestelde doelstellingen. Een IBO plus is kosteloos. De werkgever organiseert een medisch onderzoek. De werkgever sluit een arbeidsongevallenverzekering en burgerlijke aansprakelijkheid af voor de medewerker in opleiding. Na de IBO plus ben je als werkgever verplicht om de medewerker aan te werven voor minstens de duur van IBO plus. Indien kandidaten niet in aanmerking komen voor IBO plus, ondersteunen wij ook tijdens een IBO. Het enige verschil met een IBO plus is dat een IBO niet kosteloos is.

Een werkgever die een werknemer in dienst heeft met een door de VDAB erkende, blijvende of tijdelijke arbeidsbeperking hebben mogelijk recht op de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). Deze premie compenseert de eventuele extra kosten en lagere productiviteit die de beperking van de werknemer met zich meebrengt. In 2023 is er een wijziging in deze maatregel en zal de werkgever het individuele maatwerk kunnen inzetten. Ook hierin kan emino ondersteunen.

Besluit

Tewerkstelling van ongewoon talent kan dus een win-winsituatie zijn voor beide partijen. Je moet het gewoon een kans geven! Drempels overwinnen doen we samen.

- Kristien Smet, *manager marketing & communicatie, emino, Antwerpen*