

Het waarom van werken met kansengroepen

Getuigenissen van ondernemingen over hun motivatie om te werken met kansengroepen

Lieselot Denorme en Tanja Termote • sociaaleconomisch beleid, WES



Wat motiveert bedrijven om te werken met kansengroepen? Deze vraag zullen velen onder u zich waarschijnlijk al hebben gesteld. Zijn het de financiële voordelen die gepaard gaan met het tewerkstellen van deze mensen die de doorslag geven? Zorgt de (te) krappe arbeidsmarkt ervoor dat het rekruteren uit kansengroepen een noodzaak is geworden? Of spelen sociale overwegingen de grootste rol?

WES sprak met enkele (personeels) verantwoordelijken uit 12 West-Vlaamse organisaties die openstaan voor het inschakelen van mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt en bracht hun getuigenissen samen in de publicatie 'Zonder vooroordelen'. In dit artikel, tevens het eerste hoofdstuk uit het handboek, ontdekt u wat voor enkele van de geïnterviewde organisaties de drijfveer was om mensen uit kansengroepen aan te werven.

Krapte op de arbeidsmarkt

Een eerste reden waarom bedrijven de stap richting 'kansengroepen' zetten, heeft vaak te maken met het niet vinden van personeel. Wegens de krapte op de arbeidsmarkt breidt men de wervingskanalen uit en gaat men ook op zoek naar mensen die op het eerste gezicht misschien niet volledig aan de eisen van de organisatie voldoen.

'Wij hebben hier altijd al met een personeelstekort gezeten. Een specifieke actie naar kansengroepen toe, zoals een invoegbedrijf, is een andere en bijkomende manier om mensen binnen te krijgen.' Nathalie Van Gheluwe, IBW Boekbinderij

'Om ons doel te bereiken, hebben we mensen nodig, mensen met verschillende achtergronden, met verschillende capaciteiten. Bij Glas - Veranda's Van Der Bauwhede werken we met meer dan 30 mensen. We zijn een productiebedrijf, maar naast het maken van de veranda's leggen we ook de vloer, de verwarming, enz. We hebben dus eigenlijk mensen van heel diverse pluimage nodig, ieder met zijn specialiteiten. De bouwsector heeft bovendien niet echt een positief imago; het is geen job met de witte boord, of met een mooi wit hemd. Als wij in onze zoektocht naar goede mensen a priori mensen gaan uitsluiten, ja, dan wordt het heel moeilijk om werknemers te vinden. Nu zijn wij in feite een voorsprong aan het uitbouwen op andere bedrijven in onze arbeidsreserve.' Kurt Vandenbroeke, Glas - Veranda's Van Der Bauwhede

Lagere loonkosten

Ook de subsidies die worden toegekend bij het aanwerven van personen uit kansengroepen halen sommige werkgevers over de streep om het werken met kansengroepwerknemers uit te proberen.

'Het is altijd handig om je totale loonkost onder controle te houden als je op een correcte manier kunt inspelen op een aantal voordelen die er bestaan. Louter voor het financiële doe ik het echter niet, ik doe het omdat ik in die mensen geloof.' Do-naat De Vos, La Bretagne Logistics

Voor sommige werkgevers zijn de subsidies zelfs een middel om de productie in eigen land te houden en om te concurreren met lagelonenlanden.

'Voor de elektronica-assemblage hebben we gekeken of we de langlopende opdrachten die we dreigden kwijt te spelen aan beschutte werkplaatsen, maar evengoed aan Tsjechië of zo, konden laten doen door mensen uit de kansengroepen. Er zijn mooie tegemoetkomingen van de Staat als je deze mensen tewerkstelt. Dankzij die subsidies is het ons gelukt.' Luc Page, Page Electronica

Diversiteit biedt voordelen

Eenmaal de stap gezet om te rekruteren uit alle groepen van onze samenleving - jong en oud, ongeschoold en geschoold, man en vrouw, Belg en niet-Belg, zonder handicap en met handicap - wordt het voor een bedrijf al gauw duidelijk dat, eenmaal je



■ Personen zonder poetservaring worden, alvorens ze bij 't Poetshuis aan de slag gaan, opgeleid bij de VDAB.

“Ik geniet ervan als ik mensen die anders op de dool zijn en doodongelukkig zijn omdat ze geen werk hebben werk kan geven. Deze mensen blijken achteraf ook heel trouwe medewerkers te zijn.”

Luc Page, Page Electronica

de juiste ‘man’ op de juiste plaats zet, het werken met een grote verscheidenheid aan mensen voordelen oplevert.

‘In feite doen wij als bedrijf niets speciaals, niets specifiek, we zijn zoals we zijn. Maar we hebben veel respect voor ons menselijk kapitaal. Dit betekent dat je mensen erkent zoals ze effectief ook zijn en dat je mensen probeert te vinden die mogelijkheden hebben en dat je hen die mogelijkheden verder laat ontplooiën. Wij streven bovendien naar een organisatie die in evenwicht is. Wij balanceren continu tussen enerzijds het vernieuwen van de structuur en het mee laten evolueren van je cultuur. Om een stabiele organisatie te hebben, is het noodzakelijk dat je organisatie een spiegelbeeld wordt van de maatschappij.’ Gerd Bellemans, Thermote & Vanhalst

‘Het voordeel van diversiteit is dat je maximaal de competenties aanwendt van iedereen die in de samenleving aanwezig is.’ Geert Vannieuwenhuyze, De Lovie

Sociale overwegingen

Naast de economische noodzaak (arbeidsmarktkrapte, loonkost) die ervoor zorgt dat bedrijven mensen uit kansengroepen inschakelen in het arbeidsproces, kunnen ook sociale motieven een belangrijke rol spelen.

‘Wij hebben ons geëngageerd om een en ander op het getouw te zetten omtrent het toeleiden van allochtonen naar een opleiding voor begeleider of verzorger. Dit gewoon vanuit het gegeven dat we in een diverse samenleving leven met heel wat mensen van allochtone afkomst. Laat ons daar dan ook voor openstaan en anticiperen op die diversiteit die er meer en meer komt.’ Johan Nuytten, De Lovie

‘Westvlees is nog steeds een familiaal bedrijf en maakt de specifieke keuze om dat sociaal aspect in de economische wereld toch ook voor zich te nemen. Je moet weten, wij zitten hier onder de kerktoeren in Westrozebeke. Hier werken zeer veel mensen uit Westrozebeke zelf. Er is een soort wisselwerking. De leiding is zich erg bewust van die wisselwerking en is dus ook bewust van dat sociale aspect dat het geven en nemen is. Ik denk dat dat de reden is waarom Westvlees kansengroepen al altijd kansen heeft gegeven. Dit was bijvoorbeeld zo naar allochtonen toe. Daar waar men plots begon te spreken over de tewerkstelling van allochtonen, was dit hier al lang het geval zonder daar veel heisa rond te maken. Tot op vandaag is het nog altijd onze keuze om te werken met kansengroepen. Ook omdat we zo snel groeien en met de nood zitten: waar halen we onze mensen?’ Francis Beunnens, Westvlees

Ingegeven door het beleid

Bepaalde organisaties worden specifiek opgericht met als doel het inschakelen van bepaalde groepen met minder kansen op de arbeidsmarkt. ‘t Poetshuis in Oostende is op die manier ontstaan.

‘In Oostende is men ertoe gekomen om een poetsbedrijf op te richten in het kader van het Jeugdwerkloosheidsplan Oostende. Een van de actiepunten van dit plan was om een erkende dienstchequeonderneming op te richten om zo jongeren via dat systeem aan werk te helpen. De aandacht ligt vooral bij de jongeren, maar ook andere kansengroepen komen in aanmerking voor een job, zoals laaggeschoolde vrouwen, allochtone vrouwen, ...’ Lut Vandecasteele, ‘t Poetshuis Oostende

Een voorbeeldfunctie vervullen

Voor de provincie West-Vlaanderen is het heel belangrijk dat zij een voorbeeldfunctie vervult, en dit op diverse vlakken, dus ook op het vlak van tewerkstelling. De organisatie hecht veel belang aan diversiteit in haar personeelsbeleid.

‘In onze statutaire bepalingen zijn zoveel zaken neergeschreven, dat het logisch is dat ‘kansengroepen’ bij ons aan bod komen. Wij willen het doen omwille van onze voorbeeldfunctie. We laten heel veel diversiteit toe, maar we behandelen dit eigenlijk als normaal. Niemand wordt hier anders behandeld. Iedereen krijgt kansen bij ons, maar dan wordt natuurlijk ook verwacht dat men werkt zoals iedere andere persoon.’ Hilde Vandromme, Provinciebestuur West-Vlaanderen

Samengevat

Voor bepaalde organisaties is het een noodzaak geworden om werknemers uit kansengroepen te rekruteren. De arbeidsreserve binnen hun sector is zodanig klein dat er voortdurend ongevulde vacatures zijn. Voor andere bedrijven zijn de financiële voordelen die verbonden zijn aan het aanwerven van personen uit kansengroepen een middel om de loonkosten te beperken. De overheid nam reeds diverse initiatieven om het aanwerven van de kansengroepen aantrekkelijker te maken door hun arbeidskost te subsidiëren. Daarnaast wordt er in het beleid sterk de nadruk gelegd op de voordelen van diversiteit op de arbeidsmarkt. Sommige bedrijven hebben zelf reeds ervaren dat diversiteit loont. Andere redenen om kansengroepen kansen te geven, zijn meer ingegeven door sociale en maatschappelijk motieven. ■

› Wenst u een gratis exemplaar van de publicatie ‘Zonder vooroordelen’? Contacteer jessie.rosseeuw@wes.be of bezoek onze website www.wes.be!

