




Werkvolk Passende jobs gezocht

Auteur: Bart Moens 

Moens, B. (2023). [Werkvolk Passende jobs gezocht](#). #ZigZagHR

De lijst met knelpuntberoepen, dat zijn beroepen waarvoor de invulling van de vacatures moeilijker verloopt dan voor andere beroepen, is dit jaar opnieuw langer geworden. Het gaat nu al om 234 beroepen, 27 meer dan vorig jaar. Hoe krijgen we de vele vacatures ingevuld? Pertinente vraag. Een betere vraag is: “*Wat moeten we doen om de mismatch op de arbeidsmarkt aan te pakken?*” (Spoiler alert) Opleidingen en leren op de werkplek zijn niet dé zaligmakende oplossing.

Is er voor iedereen een passende job?

Gedacht wordt dat technologisering, flexibilisering en globalisering vooral nadelig is voor kortgeschoolden, terwijl niet zozeer kortgeschoolde banen hierdoor onder druk komen te staan. Veel van de kortgeschoolde banen kunnen immers niet zomaar naar China of India verdwijnen. Medewerkers in deze banen bieden veelal plaatsgebonden diensten aan. Denk bijvoorbeeld aan schoonmaken, verzorging en catering. Bovendien gaat het in deze jobs vaak om niet-routinematige interactieve taken, dewelke relatief onvoorspelbaar en daarom moeilijk te programmeren zijn. Het zijn vooral middengeschoolde banen die getroffen worden. Voor bedrijven valt er meer te besparen door taken van middengeschoolden te automatiseren of deze met behulp van ICT elders ter wereld te laten uitvoeren. Dat zien we ook in de cijfers. Het aandeel kortgeschoolde banen is de voorbije 25 jaar relatief stabiel gebleven, op ongeveer 10%. Tegelijkertijd daalde het aandeel van de middengeschoolde banen van 53% tot 42%, en steeg het aandeel hooggekwalficeerde van net geen 40% tot bijna 50%.

Onze economie lijkt steeds meer te veranderen in een zogenaamde zandlopereconomie – een sterke toename van het aandeel hooggeschoold werk, een lichte toename van kortgeschoold werk en weinig daartussen – met veel verliezers:

- (1) kort- en middengeschoolde werklozen verdringen elkaar voor de beschikbare kortgeschoolde jobs, waarbij de kans reëel is dat de kortgeschoolden aan het kortste eindje trekken en werkloos achterblijven;
- (2) middengeschoolde werklozen komen vaker terecht in kortgeschoolde banen waarvoor ze zich overgekwalificeerd voelen of die niet aansluiten bij de eigen interesses met alle nadelige gevolgen van dien;
- (3) werkgevers kampen met personeelstekorten doordat ze hun vacatures voor hooggeschoolde banen amper ingevuld krijgen, wat leidt tot o.a. rem op de productie, minder groei en minder innovatie;
- (4) personeelstekorten bij werkgevers leiden tot meer werkdruk en stress bij werknemers;
- (5) de economie als geheel krijgt klappen door het niet ingevuld geraken van vacatures, o.a. stijgende inflatie, productiviteitsverlies en achteruitgang internationale concurrentiepositie.

Het antwoord op de vraag of er een passende job is voor iedereen die werk zoekt, is duidelijk: “Neen, die is er niet”.

Maar... er zijn toch ook knelpuntberoepen waarvoor geen specifieke vereisten gevraagd worden?

In reactie op de nieuwe knelpuntberoepenlijst stuurde Stijn Baert (UGent) de hiernaast staande tweet de wereld in.



Stijn Baert
@Stijn_Baert

1 op 3 beroepen is een knelpunt in Vlaanderen. Mogelijk nog opvallender: een groot aantal vraagt geen diploma en/of geen ervaring. Terwijl heel veel werklozen meer dan een jaar zonder job zitten. Hier is echt ruimte voor een arbeidsdeal. Een serieuze dan. bit.ly/3jpVVrz

Is er dan toch een passende job voor iedereen? In het vorig jaar [door ons uitgevoerde VIONA-onderzoek](#) hebben we een overzicht gemaakt van de top 20 van knelpuntberoepen waarvoor geen specifieke vereisten gevraagd worden. Uit onze oefening blijkt dat onaantrekkelijke arbeidsomstandigheden de voornaamste oorzaak zijn voor een moeilijke instroom van personeel in deze beroepen. Denk aan lage verloning, stresserend of fysiek zwaar werk, onregelmatige werktijden en weekendwerk, deeltijdse of tijdelijke contracten. Veel van deze 20 beroepen bevinden zich in sectoren die slecht scoren wat werkbaar werk betreft, zoals transport, schoonmaak en horeca. De top 20 bevat bovendien verschillende preciaire jobs, met name schoonmaker bij mensen thuis, schoonmaker van ruimten en lokalen, en bewakingsagent. De precariteit van deze jobs wordt bepaald door veel onzekerheid, flexibiliteit, een laag en onvoorspelbaar inkomen, zwakke sociale bescherming en machteloosheid voor de medewerkers. Ook het beroep van callcentermedewerker vinden we terug in de top 20. In een onderzoek van de KU Leuven naar ‘het meest stresserende beroep’ is het beroep van callcentermedewerker als het meest extreme voorbeeld van een ‘slopend beroep’ naar voren gekomen. Deze bevindingen maken duidelijk dat voor deze beroepen vooral werkgevers aan zet zijn om te voorzien in betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, en zodoende de instroom in deze beroepen te bevorderen. Wat niet wegneemt dat er bij deze beroepen ook werk moet worden gemaakt van het vergroten van de motivatie, arbeidsattitudes, etc. bij werklozen.

Geschoolde knelpuntberoepen invullen door het upgraden van mensen?

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een *skills mismatch*: de vaardigheden van de werklozen sluiten niet aan bij de banen die werkgevers aanbieden. Vandaag zijn er vooral veel vacatures voor (hoog)geschoolden, terwijl het gros van de werklozen eerder kortgeschoold is of wegens omstandigheden op zoek is naar een kortgeschoolde job. Het beleid tracht deze kloof te dichten door werklozen te verleiden tot het volgen van een opleiding of een ander competentieversterkend traject in de hoop hun competenties te verhogen en zij alsnog de beschikbare jobs kunnen invullen. Vraag is of de stap naar deze jobs voor werklozen realistisch is binnen de termijn die werkgevers hen willen én kunnen bieden. De mismatch tussen de competenties van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de competenties die werkgevers vragen, is immers groot met veelal langdurige en intensieve begeleiding en leer- en werkervaringstrajecten. Dat veel werklozen desondanks niet aan het werk geraken, toont dat deze praktijk tegen zijn limieten botst.

Wie wint hierbij echt? Niet de werklozen, zij blijven ondanks hun inspanningen toch werkloos aan de kant staan; niet werkgevers, zij blijven met onvervulde vacatures zitten en met alle nadelige gevolgen van dien; niet de overheid, zij ziet haar investeringen in begeleiding en opleiding niet vertaald in een meer ingevulde vacatures en meer mensen aan het werk. Wie wint wel? De gesubsidieerde sector: de tientallen vzw's die werklozen begeleiden richting werk, de sociale organisaties die werklozen opleiding en werkervaring bieden, de vzw's die subsidies aanwenden voor het creëren van banen zonder (veel) toegevoegde waarde (bv. 'zones zonder langdurige werkloosheid'), de sociale economie die de situatie aangrijpt als argument voor extra groei in contingent. Een pervers effect, waarbij zij die roepen om meer inclusie, financieel het meest baat hebben bij een exclusieve arbeidsmarkt.

Of door het sleutelen aan werk op maat?

Upgraden van mensen werkt voor sommigen. Voor anderen niet. Zij hebben nood aan jobs die aansluiten bij hun competenties. In een krappe arbeidsmarkt kunnen werkgevers het zich niet permitteren om potentieel talent verloren te laten gaan. Slimme werkgevers onderzoeken hoe ze werk op maat van dit kortgeschoold talent kunnen creëren in plaats van het af te wijzen. Dat kan met inclusief job design (een vorm van functiedifferentiatie). Deze methode houdt in dat er in het takenpakket van geschoolde en/of meer ervaren medewerkers gezocht wordt naar logistieke, administratieve en organisatorische taken om deze vervolgens waar mogelijk en gewenst uit hun takenpakket te halen en te bundelen tot nieuwe functies die geschikt zijn voor minder geschoolde en/of minder ervaren medewerkers.

Een voorbeeld zegt meer dan 10 pagina's theorie

Enkele voorbeelden uit de praktijk.

In ons eerder genoemde VIONA-onderzoek gingen we in gesprek met o.a. Kim's Chocolates. Als producent van chocolade en pralines weet deze organisatie maar al te goed wat knelpuntberoepen zijn. Vooral het vinden van techniekers is een hele opgave. Door minder complexe taken uit het takenpakket van de techniekers te halen en over te hevelen naar een nieuwe functie of rol voor operatoren die enig technisch inzicht en leervermogen hebben, kan Kim's Chocolates het werk met minder techniekers uitvoeren én tegelijkertijd extra groeikansen bieden aan haar operatoren. Deze herverdeling van taken heeft volgens Kim's Chocolates een meerwaarde op zowel efficiëntie, instroom als duurzame retentie.

Recent konden we in de media een ander mooi voorbeeld van het slim herdenken van jobs lezen ([VRT 14/10/2022](#)). In het Vitaz ziekenhuis in Sint-Niklaas kunnen sinds kort ook zorgondersteuners de patiënten helpen verzorgen. Zij zijn de rechterhand van de verpleegkundigen. Uit analyse bleek immers dat verpleegkundigen – al jaren bovenaan de lijst met knelpuntberoepen – vaak logistieke en administratieve taken uitvoeren die andere zorgprofielen ook op zich kunnen nemen. Deze taken worden door de zorgondersteuner overgenomen. Met deze nieuwe functie wil Vitaz het potentieel talent zonder diploma hoger onderwijs aanboren. Zo krijgt Vitaz niet alleen haar vacatures beter ingevuld, maar doet ze dit ook met medewerkers die minder duur zijn. Eerder deed ZNA eenzelfde oefening en creëerde met taken die voorheen door een verpleegkundige gedaan werden de functie zorgbuddy ([VRT, 28/10/2020](#)). Enkele dagen nadat ZNA de vacature publiceerde, hadden er zo'n 1300 mensen(!) online gesolliciteerd ([ZNA, 14/07/2021](#))!

Niet of, maar en: én upgraden van mensen én sleutelen aan werk

Opleidingen en leren op de werkplek zijn uiteraard belangrijk om vacatures voor knelpuntberoepen beter ingevuld te krijgen en meer werklozen aan het werk te helpen, maar er is meer nodig dan dat. Het tekort aan arbeidskrachten krijgen we niet opgelost door louter een individuele benadering en maatwerk aan de kant van de werkzoekende. Ook aan werkgeverskant is actie en maatwerk nodig, met name het herdenken van jobs zowel wat betreft de inhoud als de arbeidsomstandigheden ervan. De kennis en de methoden om dit te doen zijn voorhanden. Het is alleen een kwestie van de methoden toe te passen.

Het anders inrichten van het werk kost een bedrijf geld en tijd. De overheid zou beter minder geld steken in het begeleiden en opleiden van werklozen naar banen die er niet zijn of die voor hen te hoog gegrepen zijn en/of in het creëren van nieuwe gesubsidieerde banen in de sociale economie. In de plaats daarvan zou de overheid bedrijven moeten ondersteunen met raad, daad en middelen bij het anders inrichten van het werk in hun organisatie. Eerst investeren in het creëren van passende jobs zou volgens mij ook de impact van de huidige tewerkstellingsmaatregelen vergroten. Een werkgever neemt geen kortgeschoolde werkloze in dienst die al minstens 2 jaar ingeschreven is als werkzoekende bij VDAB omdat hij hiervoor een premie krijgt. Hij doet dat enkel en alleen wanneer hij voor deze werkloze een passende baan heeft. De aanwervingspremie is in dat laatste geval een mooi duwtje om deze werkloze daadwerkelijk in dienst te nemen.

