



Maatwerk: klaar voor een nieuwe dynamiek

Op 1 januari trad het nieuwe Maatwerkdecreet in werking. Eind januari hield de sector een feestelijke kick-off in het Museum Voor Schone Kunsten in Brussel. En de teneur was uitgesproken positief. Spelers op het terrein zien alvast een aantal mogelijkheden. De sector lijkt te winnen aan dynamiek en afficheert complexloos zijn mensgerichtheid.

“We staan positief tegenover deze vernieuwing en regelgeving. Ze creëert nieuwe mogelijkheden. Al start nu de oefening hoe we de twee doelgroepen samen kunnen inzetten,” zo stelt Thierry Snauwaert van Aarova, een speler met 375 medewerkers (275 VTE's). Snauwaert verwijst naar de twee groepen uit enerzijds de klassieke beschutte werkplaatsen (vooral medewerkers met een cognitieve beperking) en anderzijds de sociale werkplaatsen (veeleer werknemers met een psychosociale problematiek).

Technologie

“Voortaan kan een traditioneel beschutte werkplaats als Aarova nu ook mensen aanwerven die voorheen in een sociale werkplaats aan de slag zouden

gaan. We zullen moeten zien hoe de twee groepen met verschillende problematieken optimaal inzetbaar worden gemaakt. Er komt hoe dan ook steeds meer technologie aan te pas. We blijven volop studeren op mogelijkheden.” Hij heeft het dan over aanpassingen aan werkposten, waardoor mensen niet langer lange barcodes hoeven in te lezen,

De term ‘maatwerk’ krijgt meer en meer een positieve connotatie. Thierry Snauwaert: “We zijn fier op onze mensgerichtheid en op het gegeven dat mensen graag bij ons werken. Onze medewerkers die de catering konden doen op het startevent, waren daar heel over te spreken. Er is zeker een nieuwe dynamiek en er wordt ook gekeken naar verbreding, bijvoorbeeld naar mogelijke activiteiten in de zorgsector.”

Complexere taken

Thierry Snauwaert staat niet alleen met zijn positieve blik. Ook Tim Vannieuwenhuysse, algemeen directeur bij

“Hoe het komt dat iemand een afstand heeft tot de arbeidsmarkt, is niet meer van tel.”

(Tim Vannieuwenhuysse)

maar nu kunnen afgaan op lichtsignalen, waardoor de productiviteit sterk stijgt.

Groep WAAK, ziet heel wat voordelen. Hij is vooral blij dat “het hokjesdenken verdwijnt. Hoe het komt dat iemand een afstand heeft tot de arbeidsmarkt, is niet



Thierry Snauwaert
(algemeen directeur Aarova)

meer van tel. De afstand wordt gewoon bepaald en de compensatie daarvoor vastgelegd. De betrokkene kan in om het even welk type bedrijf meedraaien. Het betreft nu gewoon een persoon die met zijn rugzakje op stap gaat. Dat de tussenschotten zijn verdwenen, betekent voor ons wel dat medewerkers ons sneller kunnen verlaten. Anderzijds is er meer transparantie naar andere bedrijven. Iedereen kan nu een maatwerkafdeling opstarten. Dat bevordert inclusie en integratie.”

Ook Bewel in Limburg is positief. Het stuurde zelfs spontaan een bericht de wereld in met als hoofdteunur dat nu ook het nu “moeilijkere opdrachten” aankan.

“Nu beschouwen ze ons als een gewoon bedrijf dat zelf beslist welke activiteit het opstart.

(Tim Vannieuwenhuyse)

“Met een bredere dienstverlening spelen we in op de vraag van klanten naar ondersteuning bij complexere taken”, zo schreef Johan Bongaerts, algemeen directeur van Bewel. Dat maatwerkbedrijf is de derde grootste werkgever én het grootste productiebedrijf in Limburg met 2.000 medewerkers. Bongaerts ziet nu de kans om makkelijker medewerkers met een psychosociale problematiek, vluchtelingen en langdurig werkzoekenden te rekruteren.

Aantrekkelijke werkgevers

De komende maanden gaat Bewel volop op zoek naar deze medewerkers. “In Limburg zijn er zo’n 1.500 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op zoek

“We zijn fier op onze mensgerichtheid en op het gegeven dat mensen graag bij ons werken.”

(Thierry Snauwaert)

naar werk. En de komende jaren komen daar nog een 1.500-tal jongeren bij, die momenteel nog op de schoolbanken zitten. In september draaien al 25 stagiairs uit het BUSO-onderwijs mee. Daarnaast rekenen we op instroom via VDAB en GTB (de dienst voor de bemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking of gezondheidsproblemen naar een gepaste job).

De maatwerkbedrijven willen zich ook profileren als aantrekkelijke werkgever. De term ‘maatwerkbedrijf’ roept alvast veel positievere gevoelens op dan ‘beschutte werkplaats’. En de vlag dekt de lading beter. Johan Bongaerts: “Want maatwerk is exact wat we doen: ingewikkelde processen opdelen in eenvoudige, repetitieve taken, zodat onze mensen werk op hun maat kunnen uitvoeren.”

Enclavewerking

Thierry Snauwaert formuleert niet meteen grote verwachtingen rond doorstroming naar de reguliere economie. Hij zag in het verleden erg weinig succesverhalen en blijft behoedzaam formuleren. “Er zal extern onderzoek gebeuren naar de mogelijkheden. Een en ander veronderstelt dat er aangepaste jobs voorhanden zijn. En dat mensen hun collega’s en hun vertrouwde omgeving willen inruilen.” Wél ziet hij veel potentieel in enclavewerking. “Dat is wel degelijk een succesverhaal. Mensen groeien daar zienderogen. Zowel de



Tim Vannieuwenhuyse
(algemeen directeur Groep WAAK)

doelgroep als de bedrijven zijn heel tevreden. Wij hebben elke dag 175 mensen die werken binnen bedrijven. In die formule blijven de werknemers op de loonlijst van het maatwerkbedrijf. Als er dan eens wat langere afwezigheden zijn, lossen wij het planningsprobleem van de klant op door voor vervanging te zorgen.”

Dat is ook het geval bij Bewel. “Vijfendertig procent van de medewerkers werken bij klanten”, zo schrijft Johan Bongaerts. “We zijn dus al een heel eind op weg naar doorstroom richting reguliere economie. En dat is een van de belangrijkste doelstellingen van het decreet. De lat ligt daar hoog. Doorstromen is niet haalbaar voor iedereen. Maar Bewel is al heel intensief bezig met persoonlijke ontwikkelingsgesprekken. Aangezien een op de drie Bewel-medewerkers in enclaves werkt, draaien die gemiddeld 50,76 dagen mee op de werkvloer bij klanten. Het gemiddelde in

Maatwerkbedrijven

135 sociale-economiebedrijven of maatwerkbedrijven stellen samen meer dan 31.000 mensen tewerk. Dat zijn medewerkers die niet in het 'reguliere' arbeidscircuit terechtkunnen, want ze hebben 'een afstand tot de arbeidsmarkt'.

Maatwerkbedrijven moeten, net als reguliere bedrijven, rendabel zijn, zo beklemtoont Groep Maatwerk op zijn website. Het zijn professionele bedrijven die producten afleveren volgens kwaliteitsnormen als ISO, HACCP, BRC, EFQM,... Maar reguliere bedrijven zoeken werknemers voor hun werk, terwijl maatwerkbedrijven werk zoeken voor hun werknemers. Reguliere bedrijven streven naar winstmaximalisatie. Maatwerkbedrijven streven naar een maximale tewerkstelling van personen met een beperking.

De twee grootste takken binnen de sociale economie zijn de beschutte en de sociale werkplaatsen.

In de beschutte werkplaatsen werken vooral medewerkers met een cognitieve beperking. Zij zijn vooral actief in industriële activiteiten. In sociale werkplaatsen zijn veeleer werknemers met een psychosociale problematiek aan de slag. Deze organisaties zijn eerder dienstverlenend van aard, bijvoorbeeld in maaltijdbedeling, sociale restaurants, poetsdienst en groenzorg.

Voor maatwerkbedrijven bestaan lange wachtlijsten. Maar de financiering is niet evident. Al trok de Vlaamse Regering ook dit jaar meer middelen uit, dus worden steeds meer mensen uit inactiviteit en werkloosheid gehaald. Daar wringt het wellicht een beetje dat de kosten (in de vorm betoelaging) gemaakt worden op Vlaams niveau, maar dat de baten (minder uitkeringen, meer bijdragen aan de sociale zekerheid) overwegend op federaal niveau worden geïnd. (JC)



Johan Bongaerts (algemeen directeur Bewel)

de Vlaamse sociale economie ligt op 28,36 dagen."

Evolutie

Tim Vannieuwenhuysse van Groep WAAK is ook te spreken over de ingebouwde mogelijkheid tot evolutie. "Medewerkers kunnen doorheen de tijd zwakker of sterker worden. Vroeger had je gradaties in de doelgroep en de evaluatie werd vastgelegd voor het leven. Nu evalueren we hen geregeld opnieuw. De afstand tot de arbeidsmarkt kan variëren en daarmee ook de compensatie. Dat zorgt ervoor dat een medewerker stilaan zijn afstand kan overbruggen en gemakkelijker kan doorstromen naar een regulier bedrijf. Wie klaar is om door te stromen, kan dat. Omgekeerd ook kan wie sneller evolueert naar een grotere handicap, door het her-inscha-

len een grotere compensatie krijgen, waardoor hij langer kan doorwerken."

Compensatie

Tim Vannieuwenhuysse is ook tevreden dat sociale werkplaatsen niet langer gebonden zijn aan activiteiten die

de persoon zelf is die een compensatie krijgt voor zijn rendementsverlies en zijn nood aan begeleiding. Het gaat niet meer over subsidies voor gebouwen, machines of vervoermiddelen. Dat vind ik eerder goed dan jammer, omdat dat tot een eerlijkere concurrentie leidt met

"We zijn al een heel eind op weg naar doorstroom richting reguliere economie."

(Johan Bongaerts)

ze moesten aanvragen aan de Sociaal-Economische Raad van de regio. Wie een nieuwe activiteit wou opstarten, moest dat laten goedkeuren. "Nu beschouwen ze ons als een gewoon bedrijf dat zelf beslist welke activiteit het opstart. Belangrijk vind ik verder dat het

reguliere bedrijven. We hebben dan een 'level playing field' en dat speelveld wordt transparanter."

Tekst: Jo Cobbaut | Foto's: Johan Martens, Dries Decorte en Els Verbakel