

Participatie hangt af van visie en durf bedrijven

» Frans Huissen

De hele discussie rondom de participatietop is onzinnig. Het lijkt of het probleem waar Nederland al sinds jaar en dag mee kampt, de economische uitsluiting van meer dan een miljoen mensen, aan de onderhandelingstafel kan worden opgelost. Dat is een misvatting. Er is slechts één groep die het probleem van stagnerende groei door tekort aan personeel kan oplossen. Dat zijn de bedrijven zelf.

Nederlandse ondernemingen laten een enorme kans liggen. Als we werk anders organiseren, kunnen heel veel mensen die nu traditioneel aan de kant staan, ingezet worden op de arbeidsmarkt. Van gehandicapten tot kunstenaars.

Ik ben ervan overtuigd dat dat kan. Er is wel iets voor nodig: bedrijven die het

Er is in Nederland een enorme behoefte aan arbeidskrachten

snappen, ondernemers met visie en de moed om zaken anders te organiseren. Zijn die er? Jazeker, het NOS Journaal gaf recentelijk het bewijs: een timmerwerkplaats waar doven werken, opgezet door een ondernemende vader die niet wil dat zijn dove zoon zonder werk komt te zitten. Er zijn nu zo'n 150 bedrijven die het echt anders doen (van de ruim 740.000 bedrijven in Nederland). Daar werken ongeveer 20.000 mensen die anders aan de kant zouden staan. De mensen zijn er, de bedrijven zijn er.

Er is een enorme behoefte aan arbeid in Nederland. Alleen al het aantal geregistreerde vacatures komt ruim boven de 200.000 uit. Tegelijkertijd is er een flinke onderbenutting van arbeidspotenti-

eel. Dat het om aanzienlijke aantallen gaat, bewijzen de cijfers als we er enkele in het oog springende groepen uit pikken. Er zijn ruim 400.000 langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten, 57.000 jongeren zonder startkwalificatie, 500.000 herintredende vrouwen (of beter vrouwen wie het niet lukt om er weer in te komen), 4000 kunstenaars met een uitkering, 90.000 autisten en 260.000 blinden en slechtzienden.

Zo veel mensen die niet werken, dat belemmert onze economische groei, want bij veel bedrijven komt het keerpunt in zicht. Niet langer is de verkoop van product of dienst bepalend voor omzet en winst. De aandacht verschuift naar de vraag hoe een bedrijf genoeg personeel krijgt.

Om het onvermoede arbeidspotentieel bij bedrijven in te zetten is innovatief personeelsbeleid nodig. Oftewel visie en durf. Wat te denken van hoogopgeleide kunstenaars? Kunnen die bijvoorbeeld geen consultant worden? Daarvoor is waarschijnlijk niet veel meer nodig dan het idee loslaten dat een consultant altijd minimaal zestig uur per week moet werken en dat zijn of haar passie niet ergens anders mag liggen. Autisten die software kunnen testen? Kom er maar eens op. Bedrijven aantrekkelijk maken voor vrouwen, ook wanneer die moeder zijn geworden, is heus eerder vertoond.

Het enige wat nodig is, is een andere organisatie van het werk. Innovatie in personeels- en diversiteitsbeleid vraagt om anders kijken en anders denken. Blijven denken in vacatures, functie-eisen en individuele competenties is niet meer aan de orde als er geen sollicitanten komen. Dus wordt het tijd te gaan denken in soorten werk en in organisatie van werk. Elk type werk is anders te organiseren, zodat er andere mensen dan de voor de hand liggende kunnen werken.

Winst voor bedrijven en welvaarts-groei is het begin, maar uiteindelijk is de winst van een samenleving waarin iedereen ertoe doet vele malen groter.

Frans Huissen is directeur van Liedevin en adviseert bedrijven in het oplossen van personeelstekorten. Huissen is voormalig directeur van kringloopbedrijf de Schalm.

