

IUNGOS - Online Innovation Lab “talent uit onverwachte hoek – inclusie in de veiligheidssector”

Een passie voor out-of-the-box projecten en innovatieve ideeën voor hedendaagse veiligheidsproblemen? Op zoek naar een duurzame en sociale oplossing voor het nijpend tekort aan bekwame werknemers op de arbeidsmarkt? Zo ja, kan het afgelopen Innovation Lab (talent uit onverwachte hoek – inclusie in de veiligheidssector), opgezet door IUNGOS in samenwerking met Passwerk, VIVES en G4S, enkele interessante oplossingspistes aanbieden. In tegenstelling tot hun troeven en kwaliteiten is 90% van mensen met diagnose autisme werkloos of presteert onder hun niveau. Een gemiste kans als het van IUNGOS en haar partners afhangt.

In het eerste deel van ons Innovation Lab maakten we kennis met gastspreker Dirk Rombaut die zich al sinds 2008 als co-founder van Passwerk en TRplus inzet voor de tewerkstelling van mensen met een autismespectrumprofiel. Deze mensen met normale tot hoge begaafdheid leveren namelijk uitstekend werk binnen de softwareontwikkeling/testing, quality assurance en business intelligence. Om het succes en ervaring met Passwerk en TRplus in de praktijk te illustreren konden we in het tweede deel van het Innovation Lab rekenen op de deskundigheid van Sofie Eyckerman, Quality & Training manager Aviation bij G4S. Als Ambassadeur voor ‘inclusief ondernemen’ ging G4S van start met een samenwerkingsproject met Passwerk om mensen met een autismespectrumstoornis op te leiden tot veiligheidspersoneel voor Brussels Airport. Tenslotte kregen we van Evelien De Pauw tips en tricks op basis van het onderzoeksproject INclud-IT. Evelien De Pauw is maatschappelijk assistent en criminoloog verbonden aan de Vives Hogeschool Kortrijk. Ze is er werkzaam in de bacheloropleiding Maatschappelijke Veiligheid en als onderzoeker verbonden aan het Expertisecentrum Sociale Innovatie.

Nieuwe mogelijkheden voor bestaande noden op de arbeidsmarkt

Binnen Passwerk kunnen mensen met autisme na een selectieprocedure, bestaande uit interviews, psychotechnische proeven en een assessment van drie weken rekenen op levenslange jobcoaching. Zo is Passwerk werkzaam binnen de ‘convergence- economie’ wat wil zeggen dat er zowel aandacht is voor de economische als de sociale dimensie. Zo worden er enerzijds klassieke economische productiefactoren aangeboden, namelijk arbeidskrachten terwijl er anderzijds sociale doeleinden worden gerealiseerd. Het ultieme doel van Passwerk is dan ook om maximale tewerkstelling te bereiken van mensen met autisme binnen het ‘normale economische circuit’ van de ICT. Hiermee is Passwerk wereldwijd het derde bedrijf die voornamelijk mensen met autisme inzet binnen ICT. Door de jaren heen ging Passwerk al met een ruime variatie aan klanten in zee. Zowel grote bedrijven als G4S, Proximus, Belfius en Fluvius als actoren uit de overheid zoals de VRT, FOD Financiën en de Provincie Antwerpen deden onder andere beroep op de expertise van Passwerk.

Passwerk & G4S: Ervaringen en adviezen vanop het terrein

G4S en Passwerk sloegen de handen in elkaar om binnen het kader van een innovatief programma, mensen met autisme op te leiden tot volwaardige bewakingsagenten met screening kwalificaties voor het personeelsbestand op Brussels Airport te vervolledigen. Met dit project tracht G4S, naast de basiswaarden ‘Safety & Security’, ook daad bij woord te voegen met betrekking tot de waarden ‘integriteit, respect en diversiteit’.

Om een beeld te krijgen van de troeven waarover mensen met autisme beschikken en welke unieke bijdrage ze kunnen leveren voor de ICT/ veiligheidssector kunnen we een onderscheid maken tussen

drie type denkers. (1) De *visuele* denkers merken dankzij hun oog voor detail de kleinste verschillen en onregelmatigheden op. Dit is een ideale eigenschap voor x-ray screening en quality assurance (vb. bepaalde plannen toetsen aan luchtfoto's). (2) De *patroondenkers* blijken dan weer ideaal inzetbaar voor business intelligence taken. Hierbij denken we dan aan het verzamelen en beheren van grote hoeveelheden data met behulp van informaticasystemen. Deze data is cruciaal om bijvoorbeeld aan prestatie management te kunnen doen, een continue proces waarin de prestaties van het bedrijf worden beheerst met als doel een strategie te realiseren. (3) De eerder *analytische* denkers blinken uit in het ontwikkelen en testen van software alsook in quality assurance.

In de praktijk bewijst, onder andere, het samenwerkingsproject tussen passwerk en G4S dat, dankzij de recente overschakeling naar 'remote screening' en mits enkele investeringen, de tewerkstelling van mensen met autisme gunstig kan zijn voor alle belanghebbende partijen. Door rekening te houden met de beperkingen van visuele denkers zoals overgevoeligheid voor prikkels, nood aan structuur en duidelijkheid of andere sociale vaardigheden zijn G4S en Passwerk erin geslaagd om binnen een testproject mensen met autisme met succes op te leiden tot zogenaamde 'screeners' waarvan er nog steeds elf zijn tewerkgesteld binnen G4S. **De ervaring en resultaten uit de praktijk leren ons dat mensen met autisme, werkzaam binnen de veiligheidssector/ ICT, dankzij hun sterk analytisch denkvermogen, hoge focus en oog voor detail hoge productiviteit kunnen aanhouden zonder kwaliteitsverlies.** Mede door het significant lage personeelsverloop binnen deze groep wordt vastgesteld dat deze mensen op lange termijn experts worden binnen hun vakgebied. Daarenboven is de natuurlijke diversiteit als resultaat van dergelijke projecten ongetwijfeld een meerwaarde zonder dwingende quota.

Tips en tricks op basis van het onderzoeksproject INclud-IT

Het Europees Sociaal Fonds-onderzoeksproject INclud-IT, voorgesteld door Evelien De Pauw gaat na op welke manier en onder welke voorwaarden, werknemers met ICT-skills die momenteel een zekere afstand tot de arbeidsmarkt ervaren (opnieuw) kunnen verbonden worden aan de arbeidsmarkt. Dit binnen een kader, aangepast aan hun noden en behoeften. Verder worden de aanbevelingen vanuit deze studie toegepast op de veiligheidssector.

Terwijl de IT-sector kampt met een chronisch tekort aan werkrachten wordt er nog steeds te weinig ingezet op de tewerkstelling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. INclud-IT brengt dit probleem in kaart en zoekt naar mogelijke oplossingen. Na een screening van vier doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, namelijk ex- gedetineerden, mensen met een functiebeperking of langdurig zieken, hoogopgeleide anderstaligen en mensen met een medische aandoening met IT-skills, bleek deze laatste groep geschikt om binnen het onderzoek mee aan de slag te gaan.

Uit een onderzoek naar de noden binnen de zorgsector bleek dat wel degelijk een tekort was aan IT-profielen. Doordat het zorgpersoneel zich zodanig moet focussen op hun corebusiness blijft er vaak te weinig tijd over om zich te focussen op IT-zaken, een trend die we ook duidelijk zien binnen veiligheidsdiensten zoals politie en defensie.

Door middel van 'design-thinking' is INclud-IT er met succes in geslaagd om een match te vinden tussen enerzijds een profiel met bepaalde eigenschappen dat gezocht wordt op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt met anderzijds profielen op de aanbodzijde die deze eigenschappen bezitten. Werkzoekenden met een medische aandoening die over IT-Skills beschikken alsook voldoende sociaal vaardig zijn kunnen de job van 'IT 4 Care supportmedewerker' uitoefenen mits de organisatie oog heeft voor de behoeften van de nieuwe werknemer. Onder deze behoeften vallen werkzekerheid,

ondersteuning op maat en waardering. IT 4 Care support zou binnen de organisatie instaan voor de eerstelijns IT-support aan werknemers en klanten alsook het voorzien van begeleiding en opleiding aan de werknemers.

In de toekomst wil INclud-IT ook bekijken in hoeverre schaalvergroting naar andere sectoren, waaronder de veiligheidssector, mogelijk zijn.

Tot slot

Het Innovation Lab heeft duidelijk gemaakt dat er nog enkele drempels moeten worden weggewerkt om personeelstekorten binnen bepaalde sectoren op de arbeidsmarkt aan te pakken. Zo zouden we zowel binnen het onderwijs als de selectieprocedures voor jobs moeten evolueren naar meer talentmanagement in plaats van te veel te focussen op “zwaktes”. Binnen bedrijven is het huidige systeem van voorselecties, sollicitatiegesprekken en de werkomgeving dan weer toe aan drastische innovaties teneinde ze conformer te maken voor mensen met een arbeidshandicap.

Onbewust ingebouwde drempels bij bedrijven zouden moeten worden aangepakt binnen de bedrijven zelf zodat mensen met een autismespectrumprofiel en bij uitbreiding mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans krijgen om hun meerwaarde in de praktijk te tonen. Alle maatregelen die genomen worden in het voordeel van deze mensen zijn tenslotte eveneens gunstig voor alle belanghebbende actoren.