

## EDITORIAAL

# Het 'probleem' tewerkstelling in de zorgsector: alle hens aan dek! (Maar niet tot elke prijs...)

Het Vlaams Welzijnsverbond hield op 22 mei jl. haar algemene ledenvergadering en kruide die met een debat onder het motto 'Welzijn@work'. Hierbij werd ingezoomd op de uitdagingen die zich stellen inzake tewerkstelling in de sector. De panelleden waren zorgambassadeur Lon Holtzer, administrateur-generaal Fons Leroy van de VDAB, directeur Jan Smets van de Nationale Bank en Paul Windey, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad. Het debat bracht heel wat inspirerende inzichten en pleitte ervoor om "buiten de lijntjes te kleuren".

Eerder berekende het Vlaams Welzijnsverbond dat er de komende tien jaar 13.500 personeelsleden nodig zijn bij de leden uit de sectoren ondersteuning van personen met een handicap, kinderopvang, bijzondere jeugdbijstand en gezinsondersteuning. Dit zowel voor de verwachte groei als om bijvoorbeeld pensionering op te vangen. De hele zorgsector zal 60.000 werknemers moeten vervangen, enkel omwille van de vergrijzing. Een recente studie van het Vlaams Welzijnsverbond naar de vacatures in de sector leert dat men vooral op zoek is naar begeleidend, sociaal en therapeutisch personeel. Vacatures voor medisch en leidinggevend personeel geraken het moeilijkst ingevuld.

Iets meer dan 1 op 10 van de vacatures is bedoeld voor uitbreiding; bijna 90% is nodig voor jobbehoud of het opvangen van allerlei vormen van loopbaanonderbreking en arbeidsduurvermindering. Er is bovendien reeds veel deeltijds werk in de sector: volgens de FOD Economie

is er in België 26,6% deeltijds werk, terwijl dat dubbel zoveel is in de welzijnszorg (bijna 51%). Ook vervanging omwille van zwangerschapsverlof scoort hoog in een overwegend vrouwelijke sector (80% van de werknemers zijn vrouw), zeker in de kinderopvang met 98% vrouwelijke werknemers. Het gaat dus vaak over deeltijds en tijdelijke jobs, die voor jonge mensen minder aantrekkelijk zijn en dus moeilijker ingevuld geraken.

Nu waren de arbeidsduurvermindering en de andere maatregelen net bedoeld om het mogelijk te maken voor mensen met 'zware' beroepen om langer te werken en als remedie tegen burn out. We wisten dat het moeilijk organiseerbaar ging worden, maar gingen erop in omdat het personeel ons grootste kapitaal is, en omdat er financiële compensatie in het vooruitzicht gesteld werd... De financiële compensatie is echter ruim onvoldoende, waardoor de last op de schouders van jonge werknemers terecht komt... Toch lees je hier geen pleidooi om die maatregelen terug te schroeven, ook al gingen er in het debat stemmen op om hieraan te sleutelen. Uit de enquête van het Vlaams Welzijnsverbond blijkt immers dat de welzijnssector een 'trouw' personeel heeft (gemiddeld 16 jaar anciënniteit!). En dat is wellicht mede omwille van deze maatregelen.

De mogelijkheid om deeltijds te werken en de arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers is een troef van de sector, die we moeten blijven uitspelen! Langer werken is niet alleen

een kwestie van het optrekken van de pensioenleeftijd, maar ook van de kwaliteit van het werk en het behoud van de 'werkgoesting'...

Ook al zet het Vlaams loopbaanakkoord en het federaal werkgelegenheidsplan in op het aantrekken en het behoud van oudere werknemers, uit onze cijfers blijkt dat de vacatures slechts voor 7% ingevuld werden met plus-45-jarigen en voor minder dan 2% met plus-50-ers... Wat de kansengroepen betreft, voeren we wel een bewust aanwervingsbeleid, maar dit resulteert vooralsnog niet in overtuigende cijfers: uit de personeelsenquête van het Vlaams Welzijnsverbond blijkt er wel een lichte groei te zijn van 1,73% werknemers van allochtone afkomst of met een arbeidshandicap in 2007 tot 2,16% in 2010. Hier is zeker nog een potentieel dat nuttig kan aangeboord worden!

De arbeidsmarkt werkt met vraag en aanbod. Enerzijds blijven we met een hoge (jeugd)werkloosheid zitten, anderzijds hebben we het voortdurend over krapte... Dit willen oplossen door alleen de nadruk te leggen op langer werken, is ook kortzichtig. Het is een en- en-verhaal: het beschikbare potentieel gebruiken en het aanbod passend maken voor de vraag via opleiding en bijscholing (vnl. 'on the job'), via door-groeimogelijkheden, enz. Misschien heeft een bepaalde ongeschoolde poetsvrouw wel een beter contact met en meer invloed op de bewoners van een voorziening als de gediplomeerde opvoeder: waarom zouden we haar dan niet op een andere manier kunnen inschakelen? We zouden oudere werknemers kunnen heroriënte-

ren naar minder belastende taken, via samenwerkingsverbanden kunnen we competenties uitwisselen, enz. Ik blijf echter huiveren bij het idee, dat tijdens het debat geopperd werd, om meer vrijwilligers en mantelzorgers (al dan niet via dienstencheques) in te schakelen...

Maar misschien denken we daar morgen anders over? Toen indertijd het Derde Arbeidscircuit (DAC) opgestart werd, hadden we het ook over nepstatuten, maar achteraf beschouwd zijn er toch heel wat mensen op deze manier aan werk geraakt... En het brugpensioen werd in het leven geroepen als maatregel om plaats te maken voor jongeren. Het is niet dé oplossing geworden voor de jeugdwerkloosheid (al zullen er ongetwijfeld een aantal jongeren wel werk door gevonden hebben), maar we kunnen ons de vraag stellen of dit ligt aan het systeem of aan het fout gebruik dat men ervan gemaakt heeft... Overigens blijft de jeugdwerkloosheid een immens probleem en in bepaalde (stedelijke) wijken een tijdbom...

De welzijnssector blijft aantrekkelijk om in te werken, en dat moeten we zo houden! De sector staat in de top 5 van de groeisectoren (Dun & Bradstreet, 2012), er is geen loonkloof tussen mannen en vrouwen, er zijn jobs dicht bij huis in één van de vele welzijnsorganisaties en -diensten. We moeten op zoek naar nieuwe, innoverende antwoorden: de samenleving vraagt dit en de welzijnssector verdient dit. We mogen buiten de lijntjes kleuren, maar niet tot elke prijs.

*Fons GEERTS, Eindredacteur*