

EDITORIAAL

JOBS, JOBS, JOBS, EN NOG EENS JOBS... VOOR IEDEREEN? ALS DE WELZIJNSSECTOR NU EENS HET VOORTOUW ZOU NEMEN...

Onze nieuwe regeringen en de ministers van werk goochelen met cijfers over de bijkomende tewerkstelling die men wil realiseren in de komende 'moeilijke' jaren. Dat is niet nieuw. Dat begint zelfs een beetje afgezaagd te worden, op het randje af van ongeloofwaardig. De balans is heel verschillend of men het heeft over de 'bruto' nieuwe tewerkstelling of over het 'netto' resultaat na aftrek van de in dezelfde periode verloren gegane tewerkstelling. De evaluatie wordt aan het einde van de rit wel door de oppositie gemaakt.

Nu weten we allemaal dat werk hebben niet alleen goed is voor de economie, maar tot nader order nog steeds de beste remedie is om niet in de armoede terecht te komen én bovendien belangrijk is voor de eigenwaarde en het zich goed in zijn vel voelen van de mens in de actieve levensfase. Uitgezonderd diegenen die door de toegenomen werk- en andere stress ten onder dreigen te gaan én diegenen die tijdskrediet nemen om een wereldreis te maken. Over die laatste gaan we het hier niet hebben. Normaal komen zij niet met het welzijnswerk in aanraking, tenzij ze na hun terugkeer niet meer kunnen aarden in onze samenleving en haar ratrace.

Het valt mij steeds weer op dat die tewerkstelling vooral in functie van de economie en de concurrentiepositie van 'onze' bedrijven bekeken wordt: 'onze' bedrijven moeten voldoende bekwaam personeel kunnen aanwerven, het onderwijs moet beter voorbereiden op dit soort

tewerkstelling, arbeidsmigratie moet in functie staan van deze behoeften, enz. Het valt mij ook op dat de diverse besparingen veelal ook verkocht worden als een mogelijkheid om (desnoods op andere terreinen) mensen aan het werk te helpen... Het is mooi meegenomen dat mensen aan werk helpen én de economie ondersteunen kan samengaan, maar de klassieke remedies die men al jaren vooropstelt, hebben tot nu toe maar weinig 'netto' resultaat gehaald, en zeker als we bepaalde 'doelgroepen' bekijken, de doelgroepen die vaak met het welzijnswerk in aanraking komen.

De Nederlandse hoogleraar Inclusieve Arbeidsorganisaties Frans Nijhuis stelt in de Nieuwsbrief Zorg + Welzijn van 12 mei 2014 dat 10 procent van de bevolking er niet in slaagt te voldoen aan de gevraagde eisen op de arbeidsmarkt. Het gaat hier om jongeren met een wachttuitkering, werknemers in de sociale en beschutte tewerkstelling, mensen met een ontwikkelingsstoornis of een psychiatrisch ziektebeeld, mensen met een leefloon of met een chronische ziekte. Hij stelt vast dat hoogopgeleide mensen op hun werk ook eenvoudige taken doen die even goed door iemand met een beperking kan gedaan worden. Daarom stelt hij voor om bepaalde banen op te splitsen, om zo nieuwe duurzame banen te creëren voor mensen met een arbeids handicap. Hij erkent wel dat dit niet voor alle jobs kan gebeuren, maar pleit voor creativiteit en durf.

In Nederland zijn er al enkele pilootprojecten in verpleeghuizen, ziekenhuizen, bij gemeenten en bij bedrijven als de Nederlandse Spoorwegen, waar dit gebeurt. "Het heeft alleen tijd nodig, want het druist in tegen de heersende organisatiestructuur", stelt de hoogleraar, "Bedrijven zijn vaak heel trots dat ze de onderste loonschalen niet meer hebben, of besteden eenvoudige taken vaak uit." Nijhuis maakt zich sterk dat dit geen extra geld moet kosten, niet voor de werkgever, en ook niet voor de overheid, want het hoeft niet te gaan om gesubsidieerde banen: "Werkgevers zijn vaak goedkoper uit wanneer er meer eenvoudige taken worden afgesplitst. Zo kunnen hoogopgeleide werknemers meer werk naar niveau doen, waardoor er minder van nodig zijn."

Opmerkelijk is dat Nijhuis niet pleit voor subsidies om mensen met een arbeidshandicap aan te werven. Hiermee zit hij op één lijn met de bevindingen uit een grootschalig onderzoek dat vorig jaar gebeurde aan de Universiteit Gent. In dat onderzoek werden naar 786 vacatures op de Vlaamse arbeidsmarkt twee fictieve sollicitaties van mannelijke kandidaten gestuurd. Beide sollicitanten waren, op details en lay-out na, volstrekt gelijkaardig, maar in één van beide brieven vermeldde de kandidaat dat hij doof, blind of autistisch was of in aanmerking kwam voor de Vlaamse premie om de werkplek aan te passen en om het verschil in productiviteit te compenseren. Wie in zijn sollicitatiebrief zijn handicap vermeldt, halveert de kans op een jobgesprek en wie naar de ondersteuningspremie verwijst ziet zijn kans op een jobgesprek nog meer dalen, omdat werkgevers vooral dat productiviteitsverlies vrezen.

Onderzoeker Stijn Baert van de Universiteit Gent vindt dat de overheid vooral beter moet communiceren, zowel over de talrijke succesverhalen, als over hoe de regels van de jobpremie juist in elkaar zitten. Hij stelde dat quota misschien een oplossing zijn en verwees hiervoor naar on-

derzoek in Oostenrijk dat een positief effect van quota aantoonde en adviseert om de lat te leggen op 1 op 25 werknemers met een beperking. Om te weten of dit ook bij ons zou werken, is bijkomend onderzoek nodig.

Al jaren horen we het pleidooi – ook in onze sectoren – voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Tewerkstelling van allerlei kansengroepen hoort daarbij. Maar ook bij ons blijft het nettoresultaat heel mager... Is het niet (hoog) tijd om er niet alleen over te praten, maar er ook iets aan te doen? Door alleen naar de overheid te kijken en te wachten op gesubsidieerde jobs geraken we geen stap verder. Misschien moet juist de welzijnssector het voortouw nemen en laten zien wat mogelijk is: nadenken over eigen 'zachte' quota én goede praktijken tonen.

En vooral creativiteit en durf aan de dag leggen. Onze innovatie zit wellicht niet in de eerste plaats in allerlei technische hoogstandjes, maar in het uitdenken en uitproberen van nieuwe werkzame formules om de zorg te organiseren. Misschien kunnen we het voorstel van de Nederlandse prof eens uitproberen in onze welzijnssectoren. Op die manier zouden we twee vliegen in één klap slaan: we moeten in de toekomst op zoek naar extra personeel op de steeds krappere wordende markt van de beter opgeleiden, en mensen met een arbeidshandicap of migratie-achtergrond komen nu nog onvoldoende aan de bak in onze sectoren (dat blijkt weer maar eens uit onze jaarlijkse personeelskengetallen). Door jobs op te splitsen (of via andere creatieve oplossingen) kunnen we deze twee doelstellingen aan mekaar koppelen en voor iedereen een win-win-situatie bekomen.

We hebben in onze sector op dit vlak alleszins een aantal troeven meer dan de commerciële bedrijven. Wie neemt de handschoen op?

Fons GEERTS, eindredacteur