

# #IMPULS

Socio-economisch congres ▶ 19 & 20 oktober 2013 ▶ KHBO Brugge

Op 19 en 20 oktober 2013 organiseert Groen in Brugge het Impulscongres. Een weekend lang debatteren leden en externen over fiscaliteit, werk en ondernemen, loopbanen & klimaat en gezondheid. In aanloop naar het congres leveren deskundigen een voorzet door hun ideeën, voorstellen en standpunten ivm deze vier thema's in de vorm van een impulsnota te formuleren.

PENSIOENEN  
KWALITEIT VAN WERK  
**LOOPBANEN**  
OPLEIDING EN ORIËTERING  
TIJDSKREDIET



Ann Vermorgen	Trip(EL)le LLL, werknemers weten waarom	56
Caroline Ven	Naar een nieuw psychologisch contract op onze arbeidsmarkt	59
Chris Serroyen	Eindeloopbaaneindjes	61
Fons Leroy	Menselijke rijkdommen duurzamer inschakelen	63
Francis Holderbeke	Het arbeidsmarktbeleid moet beter naar de realiteit kijken	65
Anja Declercq	De mantelzorg van de toekomst	68
Jef Maes	Ontspannen loopbaan moet zuur arbeidsmarktbeleid vervangen	71
Gilbert De Swert	Loopbaanpensioen	74
Mieke Vogels	Activering niet zonder goed uitgebouwde verzorgingsstaat	76
Christophe Vanroelen	Welzijn en zekerheid: vergeten elementen in het loopbaandebat?	78
Tony Van Der Steen	Automatische rechtentoekenning voor ouderen met laag pensioen	80
Michel Vandenbroeck	zorg voor zorgarbeid	83
Robert Geeraert	Vermaatschappelijking van de zorg	85
Ignace Leus	oprispingen bij een pensioenbonus zonder een zorgbonus	87
Anne Dedry	Tien mantelzorgspeerpunten	90
Koenraad Coppens	Is zorg onbetaalbaar? Doe het dan gratis	92
Dirk Geldof	Naar een taal-strijd om de tijd...	94
Liesbeth Van Parys	Vier rechtvaardigheidsprincipes voor een inclusief en duurzaam loopbaanbeleid	96
Manu Keirse & Lutgard Vrints	Gezinsvriendelijke activering meer dan ooit nodig	99
Samira Castermans & Hilde Linssen	Is activering een hefboom uit armoede ?	101
Magda De Meyer	Met meer v/m evenwichtiger combineren	103
Shaireen Aftab	Emancipatie etnische minderheden vanuit genderperspectief	105
Anoniem	Sociale houdbaarheid van onze pensioenen	108
Kristien Smet, Luc Roelen & Veerle Van den Bosch	Autisme en werk: Maak er werk van!	110
Jong Groen	Een loopbaan op maat van Jongeren	113
Femma	Het nieuwe voltijds draait rond 30 uren	115
Femma	Gezocht: man die zorgt	117
Jan Van Bavel	De kostprijs van racisme	119
Jo Lefeveré	Gender: monster van Loch Ness of impuls voor duurzaam loopbaanbeleid?	121
Luk Dewulf	Een 'exhausted brain drain' in Vlaanderen is te vermijden	123
Siham Benmammar	Loopbaanbeleid moet ook voor hoogopgeleide minderheden	126
Wim Van Lancker	Investeren in kinderen om armoede te bestrijden en de vergrijzing te betalen	128

# TRIP(EL)LE LLL, WERKNEMERS WETEN WAAROM

## Ann Vermorgen

.....

In het Pact 2020 spraken de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering af dat er tegen 2020 in Vlaanderen ‘meer mensen aan de slag zouden zijn, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen’. De ‘tweet’ van toenmalig Minister Van Quickenborne rond de verlenging van de loopbaanduur maakte langere loopbanen tot een feit. Maar er is meer nodig dan een tweet of een gemeenschappelijke Pact 2020 doelstelling om langer werken over de ganse loopbaan mogelijk te maken. Daarom investeert het Vlaams ACV in een loopbaanmodel waarmee we de loopbaan en het werk werkbaar houden op elke leeftijd en in elke levens- en loopbaanfase.

Dit Minneolaloopbaanmodel<sup>1</sup> is gebouwd rond drie Triple LLL rechten: (1), het recht op levensbreed, loopbaanlang en levenslang leren, (2) het recht op een lerende en leefbare loopbaan en (3) het recht op een leeftijdsbewust, levensfasebewust en loopbaanfasebewust personeelsbeleid. Deze Triple LLL rechten hebben een 4 A kwaliteitslabel: eerlijke en correcte collectieve arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden en een motiverende arbeidsinhoud zijn er essentiële bouwstenen van. Duurzame inzetbaarheid vormt het beoogde eindresultaat. Dit wordt bereikt omdat werkbaarheid en werkvermogen gedurende de ganse loopbaan in evenwicht zijn. Dankzij de ondersteunende maatregelen die via de Triple LLL rechten gecreëerd worden en waarvan werknemers maar ook werkgevers van kunnen genieten. ‘Mijn werkplek is waar mijn Trip(el)le staat.’

### Het recht op levensbreed, loopbaanlang en levenslang leren

Leren moet Levensbreed, Loopbaanlang en Levenslang gegarandeerd zijn. Het gaat om een recht om zichzelf levensbreed te kunnen ontwikkelen, door tijdens de ganse loopbaan en ook wanneer je niet (meer of nog niet) actief bent op de arbeidsmarkt zowel jobgerichte als algemene (maatschappelijke) vorming te kunnen volgen. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer, werkgever en overheid, dit recht ent zich op gemeenschappelijke, tri-partite onderschreven en Europees vastgelegde beleidsdoelstellingen. Maatregelen moeten de investering in tijd en geld helpen vergemakkelijken. Bestaande voorbeelden zijn bv. betaald educatief verlof, opleidingscheques, uitgebouwde opleidingsstructuren,.. Een degelijk uitgebouwd beleid rond attestering en erkenning van elders verworven competenties moet de maatschappelijke (arbeidsmarkt)meerwaarde helpen realiseren. Opleidingsloosden (dit kunnen daartoe opgeleide syndicaal afgevaardigden zijn) moeten werknemers wegwijs maken in de opleidingsmogelijkheden die er zijn binnen organisaties als Syntra, VDAB, volwassenenonderwijs, sectorale

opleidingsinstituten, maar ook sensibiliseren en motiveren opleidingen te volgen en succesvol af te ronden.

### Het recht op een lerende en leefbare loopbaan

De jobs die uitgeoefend worden tijdens een loopbaan moeten een gevarieerde jobinhoud kennen en groeien ontwikkelperspectief bieden aan de werknemer en hem/haar appeleren tot om- en bijscholing. Zo creëer je een Lerende Loopbaan. Op de werkvloer moet een leerklimaat heersen dat ruimte biedt voor formeel leren en informeel leren. Bij zulk een Lerende Loopbaan hoort, zoals vastgelegd in het Pact 2020, een Persoonlijk Opleidingsplan (POP) voor elke werknemer. Voor ACV vormt zo een POP een onderdeel van een PLOP (Persoonlijk Loopbaanontwikkelingsplan) dat elke werknemer die de arbeidsmarkt betreedt maakt/heeft, al of niet ontwikkeld via loopbaanbegeleiding. Elke die de overgang maakt van onderwijs/vorming naar werk heeft dankzij leerloopbaanbegeleiding de aanzet tot een PLOP (en daarbij horende opleidingsplannen) op zak. Een Lerende loopbaan moet leefbaar zijn en gedijt enkel op een werkvloer die kwaliteitsvolle arbeid mogelijk maakt en waar aandacht is voor werkbaar werk en combinatie gezin-arbeid.

## Het recht op een leeftijdsbewust, levensfasebewust en loopbaanfasebewust personeelsbeleid

Werkbaar werk en werkbaarheid is een gekend begrip, dat op periodieke basis door de Stichting Innovatie en Arbeid wordt onderzocht. Deze Stichting biedt ook tools om werk te maken van werkbaar werk: zie [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be). In het Pact 2020 koppelde we via eenzelfde groeipad van de stijging van de werkzaamheid met +0,5 procent per jaar aan een gelijke verhoging van de werkbaarheid.

Werknemers hebben recht op een HR beleid dat Leef tijdsbewust, Levensfasebewust en Loopbaanfasebewust wordt uitgebouwd. Een leeftijds- en levensloopfasebewust HR beleid houdt rekening met de uitdagingen maar ook beperkingen die we als junioren, medioren en senioren ervaren. Een loopbaanfasebewust HR beleid houdt rekening met ontwikkelingen in specifieke loopbaanfasen:

- ▶ zich leren inwerken in de startersfase
- ▶ kinder-of mantelzorg combineren in de spitsuurfase
- ▶ doorgroeikansen bieden naar andere functies in de balansfase
- ▶ heroriënteringsmogelijkheden bieden in de seniorfase

## Duurzame inzetbaarheid

Zulk HR beleid zet in op duurzame inzetbaarheid en maakt werk van het Werkvermogen Management Model. Dit model doet 4 componenten op elkaar inwerken (zie figuur):



- ▶ de organisatiecultuur, er wordt een lerende werkvloer gecreëerd, waar aandacht is voor opleidingsbeleid, lerende loopbanen en waar werknemers aangemoedigd worden en geappelleerd worden zorg te dragen voor investeringen in opleiding en vorming;
- ▶ de werkbaarheid van werk en arbeidssituatie, via monitoring wordt deze in evenwicht gebracht met leeftijd-, levensloop- en loopbaanfase van de werknemer(s);

- ▶ de loopbaan, die dynamisch vorm wordt gegeven via loopbaangesprekken, functioneringsgesprekken, evaluatiegesprekken, competentiescans en voorstellen rond interne/externe mobiliteit, steeds in overleg met/geïnitieerd door de werknemer;
- ▶ het werkvermogen van de werknemer.

## Het werkvermogen

Dit laatste begrip, het werkvermogen, hoeft wellicht wat meer uitleg. Je vangt het wel eens op, bij pot en pint. 'Mijn werk valt me zwaar', 'het zit me niet lekker', 'ik ben gedemotiveerd', of 'ik moet me elke dag opnieuw opladen'. In zo'n geval is het hoog tijd voor een check-up van het werkvermogen!

Werkvermogen wordt gedefinieerd als de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk (psychisch) in staat is om zijn/haar huidige werk uit te voeren. Het werkvermogen is dus een begrip dat voortdurend verandert. Het is afhankelijk van het individu enerzijds, de werkmiddelen, werkeisen en kenmerken van de job, zeg maar de kwaliteit van de job, anderzijds. In Finland – waar inmiddels ook in andere landen in voege – werkte Ilmarinen de idee van de 'werkvermogenindex' uit om dat werkvermogen te meten. Door het werkvermogen op geregelde tijdstippen te berekenen en vervolgens de job van het individu aan te passen aan zijn/haar werkvermogen, kan het werk makkelijker afgestemd worden op de mogelijkheden, behoeften en wensen van de werknemer. Werknemers blijven daardoor langer in goede gezondheid en met plezier werken. Ook na hun pensionering blijken werknemers waarbij het werkvermogen op geregelde basis is getest en aangepast, langer gezond. Langer werken wordt in Finland al vele jaren begeleid en opgevolgd via deze werkvermogenindex.

## Werkbaarheid en werkvermogen onderzoeken en monitoren.

Op het recent Vlaams ACV Congres (april 2013) hebben we gepleit voor een afdwingbaar kader te creëren binnen de bevoegdheden van de OR, CPBW, SD en andere overlegorganen om het werkvermogen te onderzoeken, met respect voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Tevens zullen we de syndicale werking, de beleidsevaluaties en het onderzoek omtrent het werkvermogen in de ons omringende landen inventariseren om aldus voorstellen voor een syndicale visie en werking uit te werken rond het in evenwicht brengen, via monitoring, van het werkvermogen van het individu en de werkbaarheid van zijn/haar en 'de' jobs.

Het evenwicht zullen we syndicaal helpen realiseren door collectief onderhandelde flankerende ondersteuningsmaatregelen, zoals daar zijn loopbaanbegeleiding, betaald educatief verlof,

functioneringsgesprekken, een recht op een POP/ PLOP, opleidingscheques, tijdkrediet, peter- en meterschap, werkplekleren, gezondheidscheck-ups, faciliteiten rond combinatie gezin-arbeid, ...

Maatregelen verbonden met en ingegeven vanuit de Triple LLL rechten. Maatregelen die rechten, maar ook plichten initiëren voor de werknemer en voordelen en rechten/plichten initiëren voor de werkgever. Door bv opleiding te koppelen aan aanwerving.

## Bio

Ann Vermorgen is Nationaal Secretaris van het Vlaams ACV.

## Eindnoten

- 1 Verwijzen naar fruit in het debat over loopbanen is populair (cfr citroenloopbaan, sinaasappelloopbaan,..). Wij kiezen voor de Minneola, die bijzonder veel sap bevat (=produktiviteit) en vitaminerijk is (kwaliteitsvol, werkbaar werk). Het is een mix van fruitculturen, wat staat voor de diversiteit.

# NAAR EEN NIEUW PSYCHOLOGISCH CONTRACT OP ONZE ARBEIDSMARKT

Caroline Ven

.....

De balans tussen rechten en plichten is op onze arbeidsmarkt reeds geruime tijd uit evenwicht. Een nieuw psychologisch contract kan die balans herstellen. Dat vergt evenwel een nieuwe visie op de invulling van onze loopbanen.

Als we mogen afgaan op commentaren en getuigenissen, dan slagen heel wat bedrijven er vandaag niet meer in om de verwachtingen van hun werknemers naar behoren in te lossen. Deze observatie komt vreemd genoeg op een moment waar er nog nooit zoveel evaluatie- en functioneringsgesprekken werden ingezet. Ook werden nog nooit zo veel tijdskredieten en loopbaanonderbrekingen toegekend. Misschien is dat laatste een gevolg van die ontevredenheid en zoeken werknemers maar al te vaak naar een uitlaatklep door minder te gaan werken? We zouden de zaken echter ook kunnen omdraaien. Steeds meer bedrijven zijn misnoegd over het feit dat werknemers te pas en te onpas hun loopbaan onderbreken of hun arbeidstijd inkorten. Dat bemoeilijkt de organisatie van de arbeidstijd en zet de overgebleven tijd van andere werknemers onder druk. Zo dreigt men in een negatieve spiraal terecht te komen. De spanningen die de economische crisis met zich meebrengen, versterken die negatieve tendens.

Dat we onze loopbanen proberen af te stemmen op familiale en persoonlijke noden is een goede zaak. Het geeft werknemers de mogelijkheid om op bepaalde momenten gedurende de loopbaan stoom af te laten. Daardoor geraken mensen minder snel uitgeblust en bestaat er een goede kans dat ze in een latere fase van de carrière nog voldoende energie overhouden om langer aan de slag te blijven. Althans, dat is de gangbare redenering. Een al even gemakkelijk onderstelde hypothese is dat de vrijgekomen arbeidstijd, van diegenen die verlof nemen, kan worden ingevuld door werkzoekenden die alzo broodnodige ervaring kunnen opdoen.

## Klassieke hypothesen lopen mank

De praktijk heeft echter uitgewezen dat er weinig in huis komt van deze nochtans logisch klinkende veronderstellingen. Loopbaanonderbreking wordt door de bril van de werknemers immers gezien als een absoluut recht. Wie deze rechten opneemt, heeft helemaal niet het gevoel dat er hem of haar een gunst wordt verleend. Van een deal tussen werknemer, werkgever en overheid om nadien langer aan de slag te blijven, is helemaal geen sprake. Het werd de werknemers immers ook niet op die manier voorgeschoteld.

Integendeel, bovenop het toegekend verlof komt nog een uitkering die door de gemeenschap wordt betaald. Die kosten dekt de overheid via lasten op arbeid wat op zijn beurt nefast is voor de tewerkstelling.

Ook de vervangingshypothese loopt mank. Uiteraard zijn er bedrijven die proberen om de weggevallen arbeidstijd te compenseren door een stijging van de productiviteit bij de overgebleven werknemers. Maar ook zij die willen overgaan tot effectieve vervanging stuiten op barrières. Vind maar eens iemand die 1/5de wil komen werken. Ook de combinatie van deeltijdse vervangingen is niet evident, zeker niet in een gespecialiseerde arbeidsomgeving. De (gedeeltelijke) vervanging van bruggepensioneerden is al decennialang een utopie. De kwalificaties van ouderen blijken moeilijk te matchen met die van jongeren. Onze arbeidsmarkt combineert daardoor al jaren de slechtste van twee werelden: een lage tewerkstelling bij ouderen met een hoge werkloosheid bij jongeren. De kosten van vervroegde uittreding komen op die wijze al jaren op de nek van de gemeenschap terecht.

## Psychologisch contract

Om uiteindelijk te komen tot een betere matching maar ook tot een veel adequatere inzet van het beschikbaar potentieel aan talent en kennis, moeten we terug naar de basis. Ik meen te mogen zeggen dat op onze arbeidsmarkt het psychologisch contract tussen werknemer, werkgever en overheid dringend toe is aan een grondige herziening. Met psychologisch contract bedoel ik dat onverkort de formele afspraken, het belangrijk is dat iedereen weet wat er in brede zin van de tegenpartij(en) mag worden verwacht. Immers, ook in een arbeidscontract kan niet alles worden beschreven. Zeker in een snel veranderende wereld gaat dit des te meer op. Het psychologisch contract verwijst bijgevolg naar de vaak onuitgesproken of ongeschreven wederzijdse verwachtingen en beloftes alsook de perceptie van de verschillende partijen.

Om te komen tot een betere stroomlijning tussen de verwachtingen van medewerkers en de beloftes van bedrijven enerzijds maar ook tussen beide partijen en de overheid anderzijds, zijn een aantal

ingrepen noodzakelijk. Laten we beginnen met de werkgevers. Bedrijven moeten meer oog hebben voor de loopbanen van hun werknemers. Te weinig bedrijven gebruiken functionerings- en evaluatiegesprekken op een dynamische en proactieve manier. Er wordt te weinig ingezet op bijscholing en vorming. Een belangrijk maar niet exhaustief excuus dat de bedrijven hiervoor aanhalen zijn de loonkosten. De kostprijs van een halve dag educatief verlof loopt inderdaad enorm hoog op maar dat neemt niet weg dat er ook nood is aan een mentaliteitsverandering bij de bedrijven zodoende vorming, coaching en loopbaanbegeleiding worden erkend als strategische pilaren van een steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

Echter ook de werknemer dient een andere bril op te zetten. Er is nood aan een maatgerichte aanpak voor elke werknemer afzonderlijk maar we moeten ook oog hebben voor de beheersbaarheid van de kosten. Loopbaanplanning en 'employability' is ook een verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Om die te stimuleren moeten we de 17 verschillende stelsel van verloven en loopbaanonderbreking efficiënter en meer bewust laten toekennen. Waarom zetten we de rechten van de verschillende flexibiliteitsinstrumenten niet om in een 'rugzak' per werknemer? Die rugzak kan worden gevuld met een aantal basisrechten maar het gros van de rechten zou moeten worden opgebouwd op basis van gepresteerde arbeid. Men zou het kunnen vergelijken met een individuele spaarrekening waarop tegoe-den worden verzameld, bijvoorbeeld per gewerkte maand. Overigens, voor bepaalde verloven zou men kunnen blijven werken met forfaitair toegekende rechten. Ik denk dan vooral aan verlof voor palliatieve zorgen dat mijn inzien een basisrecht moet blijven.

## Bewust omgaan met middelen

Mits adequaat geconcepieerd, zorgt deze manier van werken voor een veel grotere responsabilisering en een veel bewustere invulling van het psychologisch contract tussen werknemer, werkgever en overheid. Door werknemers permanent te informeren omtrent de stand van hun individuele rekening, worden ze actief en bewust betrokken bij hun eigen loopbaanplanning. Er zijn immers basisrechten maar ook plichten. De activerende werking van dit nieuwe systeem biedt perspectief op loonlastenverlaging. Werkgevers zien hun kosten dalen en krijgen meer incentives tot het helpen sturen van de loopbanen van hun medewerkers. Het vervullen van plichten opent voor de werknemer bovendien deuren naar nieuwe rechten. Zo worden de kosten van het systeem meer in lijn gebracht met de financiële en maatschappelijke draagkracht van onze sociale zekerheid.

We zouden het rugzakstelsel zelfs kunnen uitbreiden tot de ontslagrechten. Dat zou de tegenstelling tussen arbeiders en bedienden op dat vlak onmiddellijk weggommen en werknemers aanzetten tot meer spontane jobmobiliteit. Ook dat past in een plaatje van zelfverantwoordelijkheid en employability. Bovendien, omdat ontslagkosten voor de werkgevers in zo'n constellatie beter voorspelbaar worden, zouden ze ook vlugger overgaan tot het aanwerven van jongeren.

Is onze maatschappij en ons sociaal overleg klaar voor een dergelijke grondige vernieuwing? Laten we hopen van wel.

## Bio

Caroline Ven is Gedelegeerd Bestuurder bij VKW.

# EINDELOOPBAANEINDJES

Chris Serroyen

.....

Eindeloopbaanbeleid jaagt oudere werknemers vandaag al te veel de stuipen op het lijf. Omdat het de voorbije jaren al te veel de vorm aannam van een aanslag op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT, ex-brugpensioen) en op stelsels van vervroegde uittrede. Terwijl je er net zo goed een positief verhaal van kunt maken. Precies op dat vlak blijven we met een reeks losse eindjes zitten: de solidarisering van het SWT, het vastklikken van het recht op het SWT-statuut, de omzetting van de eindejaarspremies in verlofdagen, het recht op schorsing van de arbeidsovereenkomst voor +65-jarige werknemers ook...

## 421.000 meer ouderen aan het werk

Dat de werkzaamheid van ouderen omhoog moet en dat de loopbaanduur gemiddeld moet verlengen is nog nauwelijks een discussiepunt te noemen. Die beweging is trouwens al lang ingezet. Van 2002 tot 2011 is de loopbaan in België gemiddeld met 2,4 jaar verlengd. Sinds 2000 zijn maar eventjes 421.000 oudere werknemers (50 à 64 jaar) extra aan de slag gegaan. Opvallend is dat die werkzaamheid na 2008, na het toeslaan van de financiële crisis, onafgebroken is blijven stijgen. Overigens niet zonder schade voor de jongeren (zie hierover de impulsnota van Marc Leemans).

Die sterke vooruitgang wordt natuurlijk graag weg-gemoffeld door diegenen die niet zullen rusten tot de wettelijke pensioenleeftijd op 70 jaar zit en diegenen er op uit zijn de werkgevers te vrijwaren van de kost van een bedrijfstoelage wanneer ze menen hun oudere werknemers te moeten dumpen in de werkloosheid. Die zullen niet nalaten het Generatiepact van 2005 en de tweede trein van maatregelen onder de huidige regering te blijven verguizen als peanuts, als een druppel op een hete plaat. En in één adem de vakbonden te blijven blameren als een sta-in-de-weg voor het langere werken.

## Van het kastje naar de muur

Op één punt hebben de critici wel gelijk, met name dat het neerwaartse effect op de vergrijzingskosten relatief beperkt blijkt te zijn. Al geven ze daarmee in feite vooral de vakbonden laattijdig gelijk. Die hebben daar van meet af aan voor gewaarschuwd. Dat krijgt je als je alleen maar aanbodgerichte maatregelen neemt door de toegang tot de werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT, ex-brugpensioen) of het vervroegd pensioen te beperken, zonder oog voor de vraagzijde: de werkgelegenheid, de werkbaarheid van jobs en de weerstand tegen ouderen... Dan krijg je immers teveel het versassen van ouderen van het ene kastje van niet-activiteit naar een ander. Bedrijven zullen niet nalaten hun ouderen te blijven

dumpen, maar dan met platte werkloosheid in plaats van met een bedrijfstoelage (trouwens duurder voor de overheid, door het wegvallen van de inhoudingen op de bedrijfstoelage). Overigens werd het aandeel van het SWT in de vergrijzingskosten altijd zwaar overroepen; daar was veel minder budgettair besparingspotentieel dan werd voorgespiegeld.

## Eindelijk eens een positief verhaal naar ouderen?

In plaats van opnieuw het conflict te zoeken met de oudere werknemers, zouden de beleidsverantwoordelijken er goed aan doen eens een positief verhaal trachten te vertellen ter bevordering van het langere werken. Want als het Generatiepact onvoldoende uitwerking kreeg, dan was het vooral op die punten. Hierbij een paar ideeën, voor verder debat.

1. Het ACV is in 2011 op de proppen gekomen met het idee van het **vastklikken van rechten bij uitstel van een vervroegde uittrede**. Het werd door de Minister van Pensioenen overgenomen voor het vervroegd pensioen. En het kreeg recentelijk in de Nationale Arbeidsraad ook vorm voor het SWT. Een voorbeeld: stel dat iemand vandaag op SWT kan gaan vanaf 58 jaar na 38 jaar loopbaan op basis van een tijdelijke cao, maar dat dit in overleg met de werkgever naar later wordt verschoven. Wat als die cao niet meer werd verlengd en het recht op het SWT-statuut dus is vervallen? Daar werd dus een mouw aan gepast: de werknemer zou dat SWT-statuut in voorkomend geval toch behouden. Probleem: geheel onbegrijpelijk wilden de werkgevers alleen over de brug komen voor de algemene stelsels van SWT vanaf 58 jaar en 60 jaar. Dus niet voor alle stelsels beneden de 58 jaar. En ook niet voor de specifieke SWT-regeling voor zware beroepen vanaf 58 jaar, noch voor het medisch brugpensioen vanaf 58 jaar. Hetgeen de betrokken werknemers dus aanzet om vandaag de uitgang te zoeken, omdat ze geen enkele garantie



hebben dat het SWT-stelsel binnenkort nog zal bestaan. En hoe meer men blijft inbeuken tegen het SWT, hoe sterker die aanzet. Dus, laat ons het vastklikken binnen de kortste keren uitbreiden tot alle SWT-stelsels. Dat is een 'triple win': voor de werknemer die er nog enkele jaartjes wil bijdoen, voor de overheid én voor de betrokken werkgever.

2. In het Generatiepact was sprake van de **solidarisering van de kost van het brugpensioen (SWT vandaag)**. Werkgevers schrikken er vandaag soms voor terug een oudere werknemer aan te werven, uit vrees dat ze na enkele jaren worden geconfronteerd met de kost van een SWT wanneer ze betrokkene moeten afdanken. Die schrik kan je wegmasseren door de kost te solidariseren. Het kreeg echter nooit uitvoering. Minister De Coninck gaf op een bepaald ogenblik aan dit te willen heropnemen, maar op vandaag is het er opnieuw windstil rond. Kennelijk ook door weerstand bij de werkgevers. Volgens hen komt solidarisering neer op deresponsabilisering van de individuele werkgever. Terwijl het uiteindelijk alleen maar gaat om een zeer beperkte doelgroep: werklozen vanaf 50 jaar die nieuw worden aangevallen en jaren later moeten worden ontslagen.
3. Nog zo'n los eindje van het Generatiepact: de **omzetting van de eindejaarspremie in extra verlofdagen voor oudere werknemers**. Deze kwestie werd toevertrouwd aan de Nationale Arbeidsraad, maar stootte daar op weerstand van de werkgevers. Volgens het Generatiepact was dan vervolgens de regering aan zet. Maar ook die gaf geen krimp. Zomin als de nieuwe regering. Ook al werd begin 2012 met de Minister van Werk afgesproken alle losse eindjes van het Generatiepact opnieuw te herbekijken. Werkgevers blijven maar zeuren over de halftijdse en 4/5 landingsbanen voor oudere werknemers. Maar als dan een alternatief wordt aangereikt in de vorm van behoud van voltijdse tewerkstelling met extra-verlofdagen betaald door de werknemer zelf (door het afzien van de eindejaarspremie), dan is het weer niet goed.
4. Zeker niet te vergeten: de wijze waarop men kost wat kost wil bevorderen dat **werknemers na hun 65 blijven werken**, maar nalaat dan ook

**een volwaardig statuut** te creëren voor die werknemers. Los van de vraag of dat in de huidige omstandigheden zo opportuun is om er een beleidsprioriteit van te maken, kan je niet omheen de vraag van een aantal werknemers na hun 65 jaar te blijven werken. Bijvoorbeeld om zo aan de 45 jaar te geraken voor een volledig pensioen. Maar als we aan die vraag willen tegemoetkomen, waarom behouden we dan het recht voor de werkgever om ze met verkorte opzegtermijn te ontslaan? En waarom hebben we dan nog altijd geen fatsoenlijke regeling voor als ze bijvoorbeeld tijdelijk werkloos of ziek vallen, want RVA, resp. RIZIV zijn vandaag maar bevoegd tot 65 jaar?

## Leren uit cao 104

En laat ons samen ook binnen de kortste keren een **evaluatie maken van de uitvoering van de cao nr. 104**. Het kwam in 2012 in de plaats van het regeringsvoornemen om bedrijven te verplichten een actieplan voor de tewerkstelling van ouderen te ontwikkelen, in overleg met de werknemers. Dit laatste was gedoemd te mislukken, om de eenvoudige reden dat de regering het niet aandurfde om bij niet-nakoming sancties op te leggen. De werkgevers aanvaardden vorig jaar die tandeloze wet om te zetten in een dwingende cao, met wel sanctioneringsmogelijkheid bij niet-naleving. In het voorjaar 2013 moest er voor het eerst uitvoering aan worden gegeven. Je ziet vandaag het hele spectrum. Je hebt uiteraard altijd bedrijven die het koudweg naast zich neer leggen of die het louter zien als een bureaucratisch vormvoorschrift. Maar je hebt ook bedrijven die het echt hebben onthaald als een uitnodiging om samen met de personeelsafgevaardigden de werkor- ganisatie en het personeelsbeleid tegen het licht te houden, met het oog op de bevordering van het lan- gere werken. Met bij een minderheid van de bedrijven trouwens het besef dat je daar best vroeg genoeg aan begint en dus niet wacht tot eind de loopbaan. Het kan uitermate boeiend zijn om die positieve ervaringen eens samen te leggen. Ook om samen te bekijken op welke belemmerende factoren die bedrijven zijn gestoten. En daar dan ook beleidsmatig de conclusies uit te trekken.

## Bio

Chris Serroyen is Hoofd van de ACV-Studiedienst.

# MENSELIJKE RIJKDOMMEN DUURZAMER INSCHAKELLEN

Fons Leroy

.....

Het arbeidsmarktbeleid van vandaag is niet aangepast aan de noden van een moderne arbeidsmarkt. Aanpassingen zijn dringend. Het arbeidsrecht en de werkloosheidsreglementering moeten talent beter inschakelen op de arbeidsmarkt. Een toekomstgericht arbeidsmarkt- en personeelsbeleid moet deze talenten kansen tot ontplooiing bieden en zo een vroegtijdige uitstroom verhinderen.

## We verspillen talent

De manier waarop we onze arbeidsmarkt organiseren, moet fundamenteel herbekeken worden. Vandaag de dag wordt talent verspild alsof het onuitputtelijk is. Jongeren met lagere kwalificaties krijgen amper kansen om hun toegevoegde waarde op de werkvloer te bewijzen, werkgevers schrikken ervoor terug om werkzoekenden met een migratieachtergrond of een arbeidshandicap in dienst te nemen, ervaren werknemers haasten zich, opgebrand of uitgerangeerd, richting exit arbeidsmarkt. Dat kortzichtig exploiteren van het resterende arbeidspotentieel getuigt van weinig solidariteit, maar ook van weinig realiteitszin, gezien de moeilijkheden die er nu al zijn om het arbeidsvolume in de knelpuntberoepen op peil te houden, moeilijkheden die enkel verder zullen toenemen naarmate de vergrijzing de vervangingsvraag aanzwengelt. Inzetten op de tewerkstelling van de huidige werkzoekendenpopulatie is cruciaal, maar volstaat niet om tegemoet te komen aan de huidige en toekomstige behoeftes aan de vraagzijde. Er moet evenzeer ingezet worden op de retentie van arbeidskrachten die al actief zijn, om te vermijden dat talent verloren gaat, dat ervaren werknemers in de werkloosheid belanden of het arbeidsbestel verlaten. Bijzondere aandacht is vereist voor 'kwetsbare werknemers', zoals werknemers die tijdelijk werkloos zijn of die bedreigd worden door een herstructurering of een faillissement.

## Van arbeidscontracten naar loopbaanovereenkomsten

Een sociale innovatie dringt zich op. Een sociale innovatie in de vorm van een activerende benadering die ervoor zorgt dat werknemers (en werkgevers) in staat zijn zich voor te bereiden op potentiële loopbaantransities en die hen wil aansterken om kansen voor zichzelf te creëren op de arbeidsmarkt. Activering dient de toetssteen te zijn van een hervorming van ons arbeidsrecht, dat niet meer aangepast is aan de hedendaagse inrichting van loopbanen, noch aan de vereisten van

het bedrijfsleven. Door alle sociale risico's uit te sluiten, ondersteunt het huidige arbeidsrecht namelijk onvoldoende de kansen die veranderingen doorheen een loopbaan met zich mee kunnen brengen en die kunnen resulteren in het versterken van de maatschappelijke positie van burgers. De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, bijvoorbeeld, lijkt er eerst en vooral naar te streven om de rechten en plichten van werknemers en werkgevers voor eens en voor altijd te formaliseren en ten opzichte van elkaar te beschermen, alsof het inherent tegengestelde belangen betreft. Nochtans komt het sluiten van een arbeidsovereenkomst er in essentie op neer dat een werkgever en een werknemer het na onderhandelingen eens worden om (tijdelijk) te gaan samenwerken en dat ze daar van beide kanten een inzet en investering voor over hebben. Vanuit die optiek zou er beter sprake zijn van **loopbaanovereenkomsten**, waarin de wederzijdse verbintenissen beschreven worden in termen van groei en competentieontwikkeling. Loopbaanovereenkomsten zouden juridisch net zo betrouwbaar moeten zijn als arbeidsovereenkomsten, maar krijgen tegelijk een veel meer kwalitatieve invulling, onder meer door te focussen op permanente vorming, innovatieve arbeidsorganisatie, combinatie arbeid-gezin, loopbaanoriëntatie, herplaatsing, etc. Kortom, in de loopbaanovereenkomst scheppen werknemers en werkgevers de nodige voorwaarden voor de realisatie van een waardeerend competentie- en loopbaanbeleid binnen de onderneming.

## Het ontslagrecht moet een recht op wedertewerkstelling worden

Het vermijden van onzekerheden op korte termijn vormt tevens het uitgangspunt van het ontslagrecht, dat daardoor echter valse zekerheden voorspiegelt en werkgevers of werknemers nauwelijks verantwoordelijkheden oplegt om de loopbaan zelf in handen te nemen en een vlotte doorstart op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen. Zolang het ontslagrecht niet omgevormd wordt tot een **recht op wedertewerkstelling**,

lijkt het alsof het niets uitmaakt dat investeringen in competenties zonder meer verloren gaan bij werk-naar-werk(loosheid)-transities, terwijl die competenties net broodnodig zijn voor toekomstige groei, en maximaal hergebruikt zouden moeten worden. Een recht op wedertewerkstelling zou de aanzet kunnen geven om de middelen die momenteel naar ontslagpremies vloeien, aan te wenden voor kwalitatieve outplacementbegeleiding en weloverwogen bij- of omscholing. Daarnaast zou een recht op wedertewerkstelling werkgevers kunnen aansporen om bij ontslagen geen C4, maar een CV ('competentievissum') uit te reiken, dat de competenties certificeert die hun voormalige werknemers verworven hebben, opdat ze makkelijker overdraagbaar zouden zijn naar een andere bedrijfscontext. Zo hoeven loopbanen niet te verarmen als een arbeidsovereenkomst afloopt, maar ontstaan er cycli van competenties naar competenties ('C2C') over ondernemingen heen.

### De opportuniteiten van werkloosheid

Ook de werkloosheidsverzekering heeft nood aan een duurzamer teneur, moet meer toegespitst worden op het schragen van loopbaantransities. Vandaag wordt de reglementering nog te zeer gekenmerkt door negatieve vrijheidsbeperkingen (er mag niet gestudeerd worden, er mag geen vrijwilligerswerk gebeuren, er mag geen activiteit als zelfstandige uitgevoerd worden, etc.), waardoor een passieve, afhankelijke houding van uitkeringsgerechtigden in de hand gewerkt wordt. Daarom moeten overheden en sociale partners er principieel voor opteren om het 'dopgeld', als vorm van inkomensgarantie, maximaal te koppelen aan re-integratie-, inzetbaarheids- of opleidingsmaatregelen. Waarom krijgen werkzoekenden niet het recht om zelf op zoek te gaan naar een nieuwe job of opleiding met hun uitkering als tijdelijk of definitief rugzakje? Waarom kunnen uitkeringsseenheden niet opgeslagen worden in een soort 'loopbaankrediet' waarmee de werkzoekenden zelf

– of eventueel met de hulp van publieke en private bemiddelaars – hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen aftoetsen of openbreken? Periodes van tijdelijke inactiviteit, onder andere wegens werkloosheid om economische redenen, bieden een uitgelezen kans om invulling te geven aan het loopbaanbeheer van werknemers, onder meer door middel van bijscholing of omscholing. Het is tijd die als het ware vrijkomt om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken in functie van een loopbaan die stabiliteit en voldoening geeft.

### Een eenheidsstatuut voor alle talenten

Ten slotte is het ook voorbijgestreefd en contraproductief om arbeidskrachten op te delen aan de hand van separate statuten. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in de private sector, bijvoorbeeld, houdt geen rekening met de evoluties die de voorbije decennia hebben plaatsgevonden in de arbeidsorganisatie, noch met de diversificatie aan banen en functieprofielen. Daarnaast is er het onderscheid tussen statutairen en contractuelen in de openbare sector, dat eveneens haaks staat op de maatschappelijke uitdagingen, die een intense publiek-private kruisbestuiving en samenwerking vereisen, inclusief een uitwisseling van talent. De bestaande verkokering van talent is sociaal onrechtvaardig, want de aan de statuten gerelateerde limieten maken het moeilijker om burgers loopbaanzekerheid te bieden. Een **eenheidsstatuut** zou een rijkdom opleveren aan alternatieve inschakelingsformules, zoals jobrotatie tot co-sourcing en pooling. Bovendien zou het de persoonlijke ontwikkeling van werknemers en werkzoekenden ten goede komen. Het zou hen helpen hun passies na te jagen over bedrijfstakken heen en aldus bijdragen tot het behoud van steeds schaarser wordende arbeidsreserves.

### Bio

Fons Leroy is gedelegeerd bestuurder van de VDAB.

# HET ARBEIDSMARKTBELEID MOET BETER NAAR DE REALITEIT KIJKEN

Francis Holderbeke

.....

Beleidsmakers in België gebruiken de verkeerde sociale indicatoren. De crisis zouden we goed doorstaan hebben, het gemiddeld aandeel werklozen en/of werkenden bleef op een aanvaardbaar niveau. De waarheid is anders, een eerlijke ‘reality check’ legt bloot dat het verschil tussen mensen met ‘veel kansen’ en met ‘minder kansen’ veel te groot blijft. Door de onjuiste analyse zijn ook de beleidsrecepten niet goed, en zorgen ze voor te veel asociale gevolgen.

## Politiek is ook maar een mening...

Politiek is ook maar een mening. Het is een variatie op deze van een ‘must read’-boekje<sup>1</sup>, Wetenschap is ook maar een mening, dat baadt in de Nederlandse (verkiezings)traditie van ‘fact finding’. De auteurs gaan na in hoeverre ‘harde feiten (bij 25 politieke kwesties)’ de kracht hebben om de gangbare stellingen, meestal bepaald en gestuurd door belangengroepen-met-macht, over deze kwesties te bevestigen, te weerleggen of onbeslist moeten laten<sup>2</sup>. De kwesties betreffen vijf obligate verkiezingsthema’s: economie en Europa, werk en inkomen, zorg en samenleving, energie en milieu, en veiligheid. Twee voorbeelden van ‘energie en milieu’-kwesties. Men acht obv de ervaringen met tolheffing in Londen, Singapore en Stockholm de stelling dat ‘Rekeningrijden helpt tegen files’ als bewezen. Dan rest nog de technische discussie over een sociaal gecorrigeerd systeem om dit in regelgeving om te zetten. De stelling dat ‘Biobrandstoffen de voedselvoorziening in gevaar brengen’ krijgt als eindconclusie een waarschijnlijk.

Zelf ervoeren we een soort ‘aha-erlebnis’ bij het eindoordeel rond enkele actuele, sociaal- economische kwesties. Zo blijkt de stelling dat ‘Snel bezuinigen het economisch herstel vertraagt’ bewezen. Na de nodige ‘benchmarking’ blijkt de stelling dat ‘Soepeler ontslagrecht de werkloosheid vermindert’ weerlegd te kunnen worden. De auteurs zijn zo eerlijk om soms nog wat twijfel te laten. Voor de stelling dat ‘Marktwerking de gezondheidszorg goedkoper maakt’ houden ze het op een onwaarschijnlijk. Zelf hebben we ‘ontdekt’ dat onze Belgische arbeidsmarkt absoluut niet zo rigide is als algemeen-patronaal beweerd en media-algemeen wordt aangenomen. Vooreerst bestaat er de facto al enige tijd geen Belgische arbeidsmarkt ‘as such’ meer. Dit is geen Vlaamse verkiezingslogan, maar een vaststelling op basis van de enorme ‘spread’ in

arbeidsmarktprestaties tussen de gewesten, waardoor België de lidstaat is met de sterkste regionale polarisatie. Is de Waalse arbeidsmarkt dan zoveel rigider dan de Vlaamse binnen eenzelfde federale context van loonvorming, arbeids- en sociale wetgeving? Maar belangrijker zijn de objectieve data van de Wereldbank<sup>3</sup> die aantonen dat België beter scoort dan de drie buurlanden op diverse aspecten van ‘flexibele arbeidsinzet’, zoals ‘hiring and firing’ en ‘rigidity of hours’. Terwijl het World Economic Forum zich uitsluitend baseert op de (subjectieve) meningen van CEO’s om de competitiviteit en flexibiliteit te meten, doet de Wereldbank aan ‘fact finding’ door de reglementering van de diverse landen objectief te vergelijken. Dé Belgische ziekte is de absurd hoge ‘tax rate’ die echter nog absurder ongelijk verdeeld is.

Hoewel de kwesties vrij universeel zijn, zou een hertaling naar de Vlaams-Belgische context (anno 2013-14) een nuttige leidraad kunnen zijn tijdens debatten en helpen een gemotiveerde keuze te maken. Zoals Groen (toen nog met ‘!’) ook een wetsvoorstel liggen heeft voor de doorrekening van alle aspecten (financiële, economische, sociale en ecologische) van de verkiezingsprogramma’s, zo zou de partij in aanloop naar Moeder Verkiezingsdag een ‘mediapact’ kunnen voorstellen om de vele debatten op basis van feitelijke cijfers en cijfermatige feiten te objectiveren. Voor de politieke partij die erin slaagt de ‘reality check’ te agenderen en ‘in de (verkiezings)markt te zetten’ is er wellicht een mooie bonus weggelegd, zowel in de media als bij de kritische kiezer.

## Een bredere kijk naar de arbeidsmarkt(indicatoren)

De Europese integratie, met o.a. de EU2020-doelstellingen, resulteert in een onophoudelijke stroom van ranglijstjes waarin landen en regio’s met elkaar vergeleken worden. Voor de arbeidsmarkt zijn er belangrijke doelstellingen rond werkzaamheid en

1 B. den Hond, S. Rispiens, B. Vermeer. *Wetenschap is ook maar een mening*.

2 Hoewel het boekje als ‘ook maar een mening’ zou kunnen afgedaan worden, staan de steun van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen en de medewerking van ‘grote namen’ van zowel auteurs als instellingen toch garant voor enige sérieux.

3 World Bank, *Doing Business*, 2009

scholing. De Belgische werkzaamheidsgraad<sup>4</sup> ligt relatief laag, het Vlaamse Gewest doet een stuk beter. De vergelijking op basis van enkelvoudige indicatoren is echter zeer misleidend. Door de (alom geprezen) hoge productiviteit slaagt België erin met relatief weinig beroepsactieve personen een hoog welvaartspeil te bereiken, met late(re) intrede van jongeren en vroege(re) uitstroom van ouderen. Een land met geavanceerde technologie moet dus niet noodzakelijk 'afgerekend' worden op een iets lagere werkzaamheidsgraad. En ook de omvang van de 'schaduw economie', traditioneel vrij groot in België, kan de vergelijking vertekenen. Om nog te zwijgen over de verschillen in arbeidsduur. Nederland wordt geroemd voor de hoge werkzaamheidsgraad, maar de historisch gegroeide arbeidsverdeling ('anderhalf' verdiensmodel) zorgt voor een sterke ongelijkheid tussen de partners op vlak van arbeidsinkomen en armoederisico: bij nauwelijks de helft van de vrouwen bereikt het inkomen uit arbeid het niveau van de bijstandsuitkering van een alleenstaande<sup>5</sup>.

Maar de EU-benchmarking vertoont nog grotere hiaten. Er zijn wel doelstellingen voor de globale (vrouwelijke) werkzaamheidsgraad, maar niet voor deze van kansengroepen. Wel voor oudere werknemers (vanuit financiële SZ-bekommernissen), maar niet voor laaggeschoolden, personen van vreemde origine of met een beperking. En hier presteren België en alle gewesten bijzonder zwak! De kloof tussen laag- en hooggeschoolden, tussen Belgische of EU en niet-EU origine, is op onze arbeidsmarkt beschamend hoog. En ook op het vlak van de nog veelal weinig 'leefbare' minimumlonen en vooral bestaansminima zou de Commissie een sociaal tandje mogen bijsteken bij het formuleren van nieuwe doelstellingen.

Om de performantie van de 'welvaartstaten' te meten en te vergelijken is het echter vooral aangewezen een samengestelde index te berekenen op basis van een set van sociale indicatoren die de mate van 'sociale welvaart' weergeven. Een studie van economen van de Luikse universiteit<sup>6</sup> vergelijkt de sociale prestaties in de tijd op basis van een vijftal indicatoren die hetzelfde gewicht krijgen: de armoedegrade, de inkomensongelijkheid, het aandeel langdurige werkloosheid, de ongekwalificeerde uitstroom<sup>7</sup> van 18-24 jarigen en de levensverwachting bij de geboorte. Op basis van een gemiddelde 'performantie-index' bekleedt België op vlak van 'sociale welvaart' binnen de EU de

elfde plaats, een relatieve achteruitgang tegenover enkele decennia geleden. Vlaanderen behoort tot de top binnen de EU, zelfs iets beter dan Nederland en (tot 2009) veel hogere score dan Duitsland en Frankrijk. Maar ook hier betreft het nog steeds gemiddelden waar de onderkant van samenleving en arbeidsmarkt niet 'rijker of welvarender' van wordt.

## De overheid 'herkapitaliseren'

Diverse polarisaties en ongelijkheden zijn al de revue gepasseerd. Wenselijke, sociaal corrigerende aanpassingen aan onze samenleving (op vlak van o.a. 'social profit' jobcreatie, optrekken sociale uitkeringen, integratie, infrastructuur, cultuur, enz.) lijken echter bij voorbaat geblokkeerd omdat men sinds jaren steevast botst op 'budgettaire njets'. Irritant zelfs dat de Wetstraat gedurende weken 'stilvalt' om weer enkele miljarden bij elkaar te 'kaasschaven' via 'centjes en procentjes', terwijl particulieren maar zeker ook bedrijven (gemiddeld!) bulken van de cash die geparkeerd staat tot er ooit weer vertrouwen komt. Maar hoe kan dit in het huidige saneringsopbod ooit terugkomen? Sommigen spreken al van 'nog 7 magere jaren', 'crisis tot 2020', enz. Crisis, ja, maar welke crisis en voor wie? Reeds in de jaren '90 sprak Prof. Nicaise over een verdelingscrisis die sindsdien enkel toegenomen is.

Dé polarisatie is dus deze tussen de gemiddeld (!) vermogende burgers en bedrijven enerzijds en de 'armlastige' overheid die geen sociaal-inclusief beleid meer kan voeren, die wel zoveel moet doen maar nog zo weinig mag vragen. De eerste in de rij om te herkapitaliseren is de overheid ifv een 'warm-inclusief' beleid! Geen snoepjes in de lente 2014...

Zelfs Prof. P. De Grauwe, ooit mede-grondlegger van de neo-liberale (KUL)-school in de jaren '80, pleit nu onomwonden voor meer regulerend en trager sanerend overheidsoptreden. De toegenomen fiscaal-financiële en maatschappelijke onevenwichten en de dolgedraaide markten neigen ook voor een slimme econoom, die verder kijkt dan de wereld- en mensvreemde 'modellen', naar een vernietigende inefficiëntie. Nog steeds wordt er teveel gegeven aan degene die reeds hebben en steeds minder aan degene die het nodig hebben...

We zijn ons onvoldoende bewust van de a-sociale trendbreuk sinds de financiële crisis. In de jaren '90 (na de crisis van 1993) schreven we nog dat de EU-landen erin geslaagd waren het sociale welvaartsmodel te behouden, tegen de Angelsaksische trend van deregulering en flexibilisering, via het paradigma van de 'actieve welvaartstaat'. Dit kunnen we nu niet meer schrijven, noch voor de perifere landen maar ook niet voor sterke lidstaten die pronken met mini-jobs of de degressiviteit van de uitkeringen. Meer Europa, enkel als het terug socialer wordt!

4 De werkzaamheidsgraad geeft het aantal werkenden (betaalde arbeid) weer in procent van de totale bevolking tussen 15 (of 20) en 64 jaar.

5 Centraal Bureau voor de Statistiek, **Welvaart in Nederland. Inkomens, vermogen en bestedingen van huishoudens en personen**. Den Haag, 2012.

6 M. Lefebvre, S. Perelman, P. Pestieau, La performance de l'Etat-providence Européen. Quel enseignement pour la Belgique? In: **Regards Economiques**, UCL, Décembre 2011, numéro 93.

7 De ongekwalificeerde uitstroom is het aandeel jongeren (18-24 jaar) dat ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs behaald heeft en geen opleiding meer volgt. Ondanks de leerplicht tot 18 jaar bedraagt dit aandeel (Eurostat-data) in België 11,9% (2010), en daalt heel traag (12,9% in 2005). Vlaanderen is met 9,6% de enige regio die de EU2020-doelstelling van 10% haalt, maar kent ook een te trage verbetering (10,7% in 2005).

## Samenvatting: nood aan 'reality check'!

Sinds de Grote Crisis van 2008-2009 weerstaat België (nog steeds) vrij goed de crisis. Dit is zeker het geval op basis van enkele 'EU-relatieve' indicatoren zoals economische groei, begrotingstekort en zelfs de beperkt toegenomen werkloosheidsgraad. Naast het feit dat we veel werklozen 'verstoppen' in tijdelijke werkloosheid of vervroegd naar de inactiviteit verwijzen, berust dit mooie plaatje op 'gunstige gemiddelden' die de sterke polarisatie in de samenleving, in de verdeling van de middelen en op onze arbeidsmarkt in het bijzonder teveel verhullen. Er is dus grote nood aan een 'reality check' en de juiste, vooral sociale indicatoren. Zo verbergt de werkloosheidsgraad de grote inactiviteit bij vooral laaggeschoolden. Op basis van de werkzaamheidsgraad legt men de structurele pijnpunten bloot van onze arbeidsmarkt: de sterke polarisatie tussen 'laag' en 'hooggeschoold', tussen 'jong&oud' en 'midden leeftijd', maar vooral tussen 'veel kansen' en 'minder kansen (krijgen)'. We slagen er maar niet in om onze 'kansengroepen', in het bijzonder de personen van vreemde origine of met een beperking, aan werk te helpen. Maar zolang 'Het Beleid' de werkloosheid duidt in termen van onvoldoende scholing, productiviteit,

flexibiliteit of mobiliteit bij de werk(zoek)enden, maar nooit in termen van onvoldoende jobs, dan zal men nog decennia de werkloosheid meeslepen en integratie- en generatieconflicten 'onderhouden'. Een pleidooi voor een switch in het discours over arbeidsmarkt(beleid), van aanbodzijde- naar vraagzijde-benadering: de economie ook aanpassen aan de beschikbare arbeidsreserve en inzetten op duurzame groeisectoren, zoals de zorg, is meer dan ooit aangewezen.

## Biografie

Francis Holderbeke is licentiaat in de Arbeidssociologie en begon zijn loopbaan in 1985 aan het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) van de KULeuven, waar hij vooral onderzoek verrichtte rond arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt(beleid). In die hoedanigheid werkte hij mee aan de uitbouw van het Steunpunt WSE dat uitgegroeid is tot een gerenommeerd platform voor arbeidsmarktinformatie en -onderzoek. Na een korte kabinetsperiode (adviseur in de Cel 'Sociaal Beleid' bij minister M. Aelvoet) is hij sinds 2004 werkzaam op de Studiedienst van de VDAB waar hij onder meer de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt opvolgt.

# DE MANTELZORG VAN DE TOEKOMST

Anja Declercq

.....

Door de vergrijzing zal een toenemend aantal hoogbejaarde mensen in de komende decennia zorg nodig hebben. Zorg die de overheid steeds meer zoekt in de naaste omgeving bij partner, kind, goede vriend of buur, omdat omdat men bang is dat de formele zorg een gat in de begroting zal slaan en de vraag niet zal kunnen volgen. Maar is die nadruk op mantelzorg wel realistisch gezien de veranderende maatschappij? Zullen er wel voldoende mensen (bereid) zijn om die zorg op te nemen?

Heel wat evoluties, zoals veranderingen in relaties, in gezinnen en op de arbeidsmarkt, zorgen ervoor dat zowel mantelzorgers als de maatschappij voor uitdagingen worden gesteld. Om een antwoord te vinden op die uitdagingen is een totaalbeleid nodig dat de bevoegdheden van één minister overstijgt en dat inpikt op verschillende aspecten van het leven: werken, zorgen, professionele ondersteuning en pensioenen. Waarom stimuleert de overheid niet dat mensen hun arbeidsduur geleidelijk afbouwen en de vrij gekomen tijd spenderen aan mantelzorg, bijvoorbeeld door die mantelzorgtijd mee te laten tellen voor de pensioenberekening? Waarom leggen de zorgprofessionals niet (nog) meer nadruk op het ondersteunen van de mantelzorger? Waarom nemen we zelf geen zorg op voor die alleenstaande oudere in onze straat? De zorg voor ouderen is uiteindelijk een verantwoordelijkheid van iedereen, niet alleen van de naaste familieleden, van formele zorgorganisaties of van de overheid.

## De kaart van zelfzorg en mantelzorg

Heel wat ouderen krijgen thuis zorg. Dat geldt ook voor mensen met ernstige problemen zoals dementie, van wie naar schatting 70 procent thuis verblijft. Ook de overheid trekt de kaart van de thuiszorg. In het Vlaamse Ouderenbeleidsplan 2010-2014 en het Woonzorgdecreet worden zelfzorg en mantelzorg sterk benadrukt. In het Dementieplan Vlaanderen wordt dit nogmaals krachtig herhaald. De beleidskeuze is dus zeer duidelijk: eerst zelfzorg, dan mantelzorg en pas daarna professionele zorg. Ouderen kiezen meestal ook zelf om thuis te blijven en de overstap naar residentiële zorg zo lang mogelijk uit te stellen.

## Demografie en vraag & aanbod

Men kan zich afvragen of de Vlaamse beleidskeuze om in te zetten op zelfzorg en mantelzorg haalbaar is en blijft. Er is immers heel wat onzekerheid over de toekomst van de informele zorg. Demografische projecties waarschuwen voor een krimpende pool van potentiële informele zorgverleners de komende decennia. Daarnaast woont een toenemend aantal mensen alleen, ook 65-plussers. Ouderen zijn niet enkel vaker verweduwd of gescheiden, ze wonen ook minder dan vroeger samen met één of meerdere kinderen. Het inwonen bij een zoon of dochter is zeldzaam geworden. Daarnaast spreekt men over gezinsverdunding en het feit dat de ouderen van de toekomst minder

kinderen zullen hebben op wie ze een beroep kunnen doen. Ten slotte veranderden in de laatste decennia de patronen van huwen, samenwonen en kinderen krijgen. Uit cijfers van de FOD Economie blijkt dat het aantal ouderen dat uit de echt scheidt de laatste jaren toeneemt, en wellicht nog verder zal toemen. Onderzoek wijst uit dat gescheiden ouders op latere leeftijd minder steun krijgen van hun kinderen, vooral vaders die meer uit het zicht verdwenen.

Naast demografische evoluties zijn er ook economische projecties met betrekking tot de toekomst van de informele zorg. Bij die projecties kijkt men ofwel naar de vraag, ofwel naar het aanbod. Dat de vraag zal stijgen, daar is weinig twijfel over. Maar hoe zal het aanbod evolueren? Zijn er nu al geen mensen die informele zorg nodig hebben en wensen, maar er geen krijgen? En er zijn ook heel wat informele zorgverleners die overvraagd en overbelast zijn.

## Mantelzorg niet gratis

Vaak wordt door het beleid voor mantelzorg gekozen omwille van de lagere kost voor de gemeenschap. Mantelzorg is echter niet gratis, noch voor de mantelzorger zelf, noch voor de maatschappij. Veel mantelzorgers gaan minder werken, verlaten eerder de arbeidsmarkt, verminderen of stoppen met vrijwilligerswerk en hebben bijkomende uitgaven zoals vervoersonkosten. Voor de maatschappij gaan

bijvoorbeeld belastingbijdragen op loon dat niet langer wordt verdiend verloren, net zoals sociale zekerheidsbijdragen. Ook het verlies van ervaren arbeidskrachten vertegenwoordigt een maatschappelijke kost. Daarnaast moeten ook de gezondheidskosten van overbelaste mantelzorgers in beeld worden gebracht.

### Bereidheid en beschikbaarheid mantelzorger

Men moet overigens niet enkel kijken naar de aantallen mensen die beschikbaar zijn, maar ook over de maatschappelijke context waarbinnen die mensen moeten functioneren. Dit impliceert dat men ook rekening moet houden met heel wat andere factoren aan de aanbodzijde, zoals eventuele veranderingen in de bereidheid van mannen en vrouwen om informele zorg te verlenen, de te verwachten verhoging van de pensioenleeftijd, de individualisering en wellicht ook veranderingen in de tewerkstellingspatronen, de woongewoontes en de gezinssituatie van die kinderen. Ook aan de vraagzijde blijft niet alles zoals het was: ouderen willen hun kinderen niet altijd belasten met hun zorgvraag en verkiezen soms te betalen voor hun zorg. De lijst is niet exhaustief en veel van de genoemde factoren kunnen veel moeilijker of niet voorspeld en becijferd worden dan demografische of economische factoren.

### Relatie met formele zorg

Mantelzorg geven en mantelzorger zijn, is een dynamisch proces waarbinnen determinanten kunnen veranderen. In ieder geval wordt de mate waarin men beroep doet op informele of mantelzorg beïnvloed door het zorgsysteem: in welke mate en waarvoor is formele zorg beschikbaar? Wanneer je op de wachtlijst terecht komt voor gezinszorg of verpleegkundige hulp, zal je wellicht vaker een beroep moeten doen op vrienden en familie. Als formele zorg duur is, maakt een persoon met een gemiddeld pensioen er minder gebruik van. Ons welzijns- en gezondheidssysteem behandelt mantelzorgers ook nog steeds niet als volwaardige partners. Hoewel er wel inspanningen zijn geleverd, is het anno 2013 nog steeds zo dat de stem van de mantelzorgers als drukkinggroep en belangenorganisatie maar beperkt aan bod komt, zeker in verhouding met de economische waarde die zij vertegenwoordigen. Daarnaast zorgen de structuur van onze zorg, de schotten tussen sectoren en de fragmentering binnen een sector er ook voor dat formele zorg vaak vervangend wordt, in plaats van aanvullend. De mantelzorger die niet goed op voorhand kan inschatten wanneer hij wel of niet zorg zal kunnen geven, kan om allerlei – voor de organisaties vaak valabele – redenen alleen kiezen om altijd formele hulp te krijgen of nooit. En dat is een gemiste kans. Kwaliteitsvolle thuiszorg vertrekt immers van wat er al aanwezig is bij de cliënt, steunt wat er is en vult aan waar nodig. Professionals

moeten niet alleen zorg verlenen, zij moeten ook de mantelzorger ondersteunen. In het beste geval doen zij hun taken in samenwerking en samenwerking met het informele netwerk rond hun cliënt.

### Verantwoordelijkheid van wie?

Maar laat ons als samenleving ook zoeken naar nieuwe vormen van mantelzorg. We zouden immers bijna gaan denken dat het ondersteunen van mantelzorg louter een verantwoordelijkheid van de overheid is. En dat is het niet. Vermaatschappelijking van de zorg is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Wat belet ons bijvoorbeeld om ondersteuning te geven aan die alleenstaande buur, wiens kinderen ver weg wonen of die geen kinderen heeft? Waarom stimuleert de overheid niet dat mensen hun arbeidsduur geleidelijk afbouwen en de vrij gekomen tijd spenderen aan mantelzorg, bijvoorbeeld door die mantelzorgtijd mee te laten tellen voor de pensioenberekening? Nu werken de meeste mensen voltijds tot aan hun pensioen, waarna ze voltijds op pensioen gaan. Kan dit niet anders?

### ‘De’ mantelzorger bestaat niet

Kortom: er zijn dus wel degelijk oplossingen voor het spanningsveld tussen vergrijzing en mantelzorg. Alleen zijn de oplossingen geen van alle zaligmakend. De meeste zijn eerder pistes die voor bepaalde subgroepen of voor deelproblemen een oplossing kunnen bieden, bijvoorbeeld voor de combinatie van werken en mantelzorg. Maar als één ding duidelijk is, dan is het toch wel dat ‘de’ mantelzorger niet bestaat en dat heel wat evoluties en aspecten van de sociale context een rol spelen.

### Britse ‘National Carers Strategy’

Om op alle uitdagingen een antwoord te vinden is dan ook een totaalbeleid nodig dat de bevoegdheden van één minister overstijgt en dat inpikt op verschillende aspecten van het leven: werken, zorgen, professionele ondersteuning en pensioenen. Uiteindelijk moet het beleid keuzes durven maken en moeten wij allemaal onze verantwoordelijkheid opnemen. De zorg voor ouderen is een verantwoordelijkheid van iedereen, niet alleen van de naaste familieleden of van de overheid. En misschien kan er ook inspiratie worden gezocht in het buitenland. De Britse ‘National Carers Strategy’ stelt dat tegen 2018 alle mantelzorgers erkend en ondersteund moeten worden als een expert en partner in de zorg, een leven buiten de zorg moeten kunnen leiden, zich mentaal en fysiek goed moeten voelen en niet financieel achtergesteld mogen zijn. In welke mate dit effectief gerealiseerd zal zijn tegen 2018 blijft uiteraard maar de vraag, maar een dergelijke strategie maakt op zijn minst bewust en leidt hopelijk ook tot concrete acties.



## Bio

Anja Declercq studeerde toegepaste economie en sociologie. Ze werkt aan de KU Leuven, waar ze hoofd is van de cel Ouderenzorgonderzoek van Lucas en hoofddocent aan de Faculteit Sociale Wetenschappen.

## Leestips

Declercq, A. (2013). Vergrijzing en mantelzorg. Op weg naar een rampscenario? *Alert*, 39(2) (nog te verschijnen)

Declercq, A. (2012). Oude vragen over zorg voor ouderen: zijn er nieuwe antwoorden? In: Hermans K., van den Bosch D. (Eds.), *Zorg voor welzijn. Oude vragen en nieuwe antwoorden*. Leuven/Den Haag: Acco, 67-82.

# ONTSPANNEN LOOPBAAN MOET ZUUR ARBEIDSMARKTBELEID VERVANGEN

Jef Maes

.....

Na Opel sluit ook Ford Genk. Ook bij Arcelor Mittal, Caterpillar en andere – minder bekende - bedrijven verdwijnen duizenden jobs. De industriële sector herstructureert, de werkloosheid blijft stijgen, en een groot deel van de ‘middenklasse’ van de werknemers is of voelt zich bedreigd. Het lijkt erop of er maar één soort van recepten meer is in Vlaanderen voor deze crisis: meer overuren, meer flexibiliteit, langer werken, en lagere werkloosheidsuitkeringen...

## Langer werken in tijden van stijgende werkloosheid?

### 1. Verhoging van de (brug)pensioenleeftijd = meer werkloosheid

Deze regering heeft de (brug)pensioenleeftijd bruusk verhoogd. De minimum leeftijds-grens voor brugpensioen bij bedrijven in herstructurering ging van 50 naar 55 jaar. De brugpensioenleeftijd wordt vanaf 2015 van 58 naar 60 jaar gebracht, en de leeftijd voor vervroegd pensioen gaat naar 62 jaar. Voor beiden zal bovendien een loopbaan van 40 jaar nodig zijn.

Daardoor moeten de opa's en oma's langer werken, terwijl hun kleinkinderen werkloos blijven. Maar het is zeer moeilijk om vandaag nog met cijfers in te gaan tegen de 'pensée unique', gedurende jaren opgebouwd door media en politici.

### Probeer de cijfers eens objectief te analyseren:

#### a. Door de verhoging van de (brug)pensioenleeftijd stijgt vooral het aantal werklozen en zieken

Voor de volgende jaren voorzien het Planbureau, de RVA en het RIZIV weliswaar een vermindering van 20.000 bruggepensioneerden en 80.000 gepensioneerden, maar dat wordt in de eerste tien jaar meer dan gecompenseerd door **130.000 bijkomende werklozen** (zie tabel boven) en 90.000 bijkomende zieke 50-plussers.

Het gezond verstand van de jaren '70 en '80, waarbij mensen vervroegd op (brug)pensioen gingen om plaats te maken voor jongeren, was géén zinsverbijstering. Integendeel: de meeste werknemers zien maar al te goed op de bedrijfsvloer dat meestal slechts nieuwe mensen aangeworven worden op het moment dat oudere werknemers op rust gaan.

Het staat zwart op wit in het Vergrijzingsrapport (pag.59): door de hervormingen stijgt de beroepsbevolking tegen 2017 met 53.400 eenheden, maar daar komen er 52.200 van in de werkloosheid terecht. In 2020 komen er 67.300 mensen extra bij de beroepsbevolking, maar daarvan gaan er nog altijd meer dan de helft naar de werkloosheid (35.300), en dan moet er hiervoor nog een jaarlijkse groei zijn van 1,5 procent bbp. Wanneer we specifiek inzoomen op de 50-plussers, zien we dezelfde tendens:

CIJFERS PLANBUREAU EN RIZIV				
JAAR	BRUGPENSIOENEN	WERKLOZEN +50J	INVALIDEN +50J	AO +50J
2011	119.218	190.500	160.736	98.379
2012	115.000	190.100	168.625	105.354
2013	112.700	190.300	177.927	113.542
2014	111.100	193.400	188.013	121.571
2015	103.500	196.400	200.586	130.568
2016	99.000	197.400	212.594	139.324

## b. Het verhogen van de (brug)pensioenleeftijd zorgt ook niet voor besparingen

Wie het Vergrijzingsrapport er goed op naleest, zal merken dat de verhoging van de pensioenleeftijd voor alle pensioenstelsels welgeteld 0,1 procent bbp opbrengt. Deze besparing situeert zich uitsluitend bij de pensioenen van de werknemers van de privésector. Bij de zelfstandigen zullen de pensioenen op lange termijn zelfs 0,5 procent meer kosten, bij de overheidssector 3,7 procent. De verstrenging van het brugpensioen zal zelfs méér kosten. Werklozen zijn véél duurder voor de sociale zekerheid dan bruggepensioneerden.

Waarom pleit rechts dan voor de afbouw van het brugpensioen? Uit onwetendheid? Neen, veeleer om een deel van de kost van de afdanking van de werkgever naar de gemeenschap te verkassen.

‘Werklozen met bedrijfstoeslag’ moeten trouwens evengoed naar werk zoeken als de oudere werklozen.

## 2. Meer overuren

Nog altijd 500.000 werklozen. De perspectieven zijn niet goed. Er wordt voor de volgende jaren, tegen 2020, een stijging met 130.000 werklozen voorzien door de think tanks van de regering: de Vergrijzingscommissie en het Planbureau.

CIJFERS PLANBUREAU	
JAAR	AANTAL VOLLEDIG WERKLOZEN (inclusief oudere niet werkzoekende werklozen)
2011	462.570
2017	483.690
2020	592.300
2030	506.660
2060	539.600

Op de regeringstafel lag echter een voorstel om voortaan **190 overuren** zonder inhaalrust toe te laten per jaar. Dat betekent gemiddeld 4 uur per week, waardoor de arbeidstijd terug naar 42 uur per week kan gaan.

## 3. Pleidooi voor een positieve aanpak....

Er zijn andere maatregelen nodig die de werknemers ondersteunen. Maar ze stonden niet in het regeerakkoord.

### a. Eindelijk iets doen om het werk van 50-plussers te verlichten

Het generatiepact bevatte 65 maatregelen om de tewerkstelling te bevorderen. Velen daarvan werden niet of slechts gebrekkig uitgevoerd.

Enkele voorbeelden:

- ▶ overgang naar lichter werk: na maanden van onderhandelen stemden de werkgevers slechts in met een heel minimale regeling als gevolg. Slechts een tiental werknemers maken vandaag gebruik van deze maatregelen;
- ▶ recht op (onbetaald) verlof voor oudere werknemers;
- ▶ vormingsinspanning.

### b. Responsabilisering van werkgevers die oudere werknemers afdanken

Er is een eigenaardigheid in onze wetgeving. Werkgevers die hun oudere werknemers nog een behoorlijk statuut geven, worden geresponsabiliseerd en moeten hoge sociale bijdragen betalen. Dat is het geval voor de 120.000 bruggepensioneerden en de 8.000 canada dry'ers.<sup>2</sup>

De overgrote meerderheid – bijna 200.000 oudere werklozen – krijgt helemaal niets bij van hun werkgever. En net deze werkgevers die hun werknemers, dikwijls na tientallen jaren trouwe dienst, zomaar op kosten van de sociale zekerheid zetten, worden beloond: zij moeten niets betalen. In het geval van arbeiders komen ze er met een kleine opzegvergoeding vanaf.

In de laatste 18 maanden kwamen er daarom drie keer meer oudere werklozen bij dan bruggepensioneerden. Eenmaal afgedankt, geraakt ook deze groep zeer moeilijk terug aan de bak. Dus ook deze werkgevers moeten – meer nog dan de anderen – geresponsabiliseerd worden.

Deze responsabilisering is des te dringender omdat het Grondwettelijk Hof stelde dat de arbeiders ten laatste tegen 8 juli 2013 dezelfde ontslagbescherming moeten krijgen als de bedienden. Indien de regering in de tussentijd de patroons niet responsabiliseert, kunnen we verwachten dat vele patroons nog vlug een deel van hun arbeiders zullen afdanken, vóór de bescherming ingaat.

### c. **Positieve voorstellen voor de werknemers**

Het laatste positieve tewerkstellingsplan dateert van 10 jaar geleden, toen Mieke Vogels en Frank Vandenbroucke samen een meer ontspannen loopbaan mogelijk maakten in de social profit.

Er is een gebrek aan positieve en creatieve voorstellen. Enkele tips:

- ▶ de verplichting om een leeftijds- en diversiteitsplan te onderhandelen, en bij gebrek

daaraan, zoals in Frankrijk, een extra sociale bijdrage van op de lonen innen

- ▶ een vormings- en tewerkstellingsproject organiseren voor de isolatie van (sociale) woningen: goed voor de vorming, de tewerkstelling, het milieu en de portemonnee van de mensen,
- ▶ (recht op) arbeidsduurvermindering en landingsbanen uitbreiden voor oudere werknemers,
- ▶ recht op een minimum aantal vormingsdagen per jaar per werknemer
- ▶ sociale economie stimuleren,
- ▶ en last but not least: de ontslagbescherming verbeteren, zodat de patroon ervoor terugschrikt om oudere werknemers te ontslaan. Ook voor arbeiders, want het zijn vooral zij die veel te gemakkelijk aan de deur gezet worden, dikwijls na tientallen jaren van trouwe dienst.

### **Bio**

Jef Maes, Directeur Sociaal Departement ABVV

- 1 Voor bedrijven waar ineens een hele afdeling sluit, met minstens 20 procent van de ontslagen, zal de brugpensioenleeftijd wel geleidelijke naar boven gaan: + 6 maanden per jaar.
- 2 Canada dry = de werkgever betaalt nog een complement op de werkloosheidsuitkering

# LOOPBAANPENSIOEN

## Gilbert De Swert

.....

De goeie oude levenloop – 20/25 jaar leren, 35/40 jaar werken, 20/25 jaar rustpauze – is niet meer van deze tijd. Wat komt in de plaats?

Een verhoging van de pensioenleeftijd is pijnloos voor intellectuele beroepen, pijnlijk voor de minst betaalde werknemers met de langste loopbaan en de kortste levensverwachting. Vervang pensioenleeftijd door loopbaanduur: pensioen niet op 60, 65 of 70 jaar, maar na x jaren loopbaan. Dit kan mettertijd het brugpensioen vervangen (behalve bij herstructurering).

Maak niet alleen ‘levenslang leren’ mogelijk, maar ook ‘levenslang werken’ en ‘levenslang pensioneren’. Betaald werk is nu te sterk geconcentreerd in één levensfase en één generatie. Studieperiodes kan je spreiden via een recht op (20 jaar) opleiding voor iedereen, op te nemen op jonge, middelbare of gevorderde leeftijd. En tijdskrediet kan uitgebouwd worden tot een trekkingsrecht op pensioen: ‘leen’ een jaar pensioen en betaal dat af met een jaar werk.

### Pensioen op 70?

Pensioen op 70? Waarom niet! Waarom zou dat geen bijdetijds voorstel kunnen zijn? Zo’n doelstelling opent de mogelijkheid van een breed, visionair debat. Want aan ‘Pensioen 70’ zal een zelfbewuste burger meteen toevoegen: ‘Als eerst de voorwaarden voor zo’n omwentelend plan geschapen worden. Want halve of kwart dingen, zoals met het generatiepact, daaraan doen wij niet meer mee. Wie pensioen later wil, moet adieu zeggen aan het arbeids- en levensmodel van het industrieel kapitalisme.’

Zoiets zeggen trouwens al jaren eerbiedwaardige wetenschappers. Zogenaamde ouderdomsonderzoekers zijn ervan overtuigd dat de goeie ouwe levenloop – 20/25 jaar leren, 35/40 jaar werken, 20/25 jaar rustpauze – niet meer van deze tijden is. Jongere ouderen gaan niet berusten in hun verordende rust, oudere jongeren zullen niet langer in hun wachthokje willen blijven rondrentelen, en driedubbel belaste volwassenen zullen het steeds vaker begeven.

### Starre driedeling

Ouderen zijn vaak alleen maar zo passief, ziekelijk en onnuttig omdat ze afgeschreven zijn. Zoals ook jongeren zich geparkeerd voelen in de file van een ineffectief opleidingssysteem. Tot ze allebei de vreugd van een eigen leven kwijt raken. Midden des levens leidt de starre driedeling van het leven dan weer tot benauwenis. Op hun 35 of 40 moeten mensen niet alleen de grootste arbeidsprestatie opbrengen, maar ook een gezin en huishouding grondvesten, kleine kinderen opvoeden en oude ouders verzorgen.

Hoe het leven uit die ongezonde verdichting bevrijden? Ouderdomsexperts zien die vraag als ‘de

nieuwe sociale kwestie’. Ze bepleiten daarom een veelomvattende hervorming van de maatschappij.

### 1. Grondige hervorming van arbeids- en leefwereld

Het arbeidsleven wordt niet langer aan één stuk afgewerkt, maar in vele stukjes verdeeld. Het woord ‘loopbaan’ verliest geleidelijk zijn glorieuze betekenis. Er zijn **time outs** voor opvoeding van kinderen, verpleging van ouders, verdere opleiding, politieke en civiele participatie, zelfontdekking en ontspanning. Jobruilbeurzen verruimen de kijk op andere arbeidsterreinen. Nieuwe prestatienormen helpen om de bedrijfsoverschatting van 30-jarige singles en –onderschatting van 55-jarige familievaarders te corrigeren. Nieuwe ruimtelijke ordening vernetwerkt wonen, arbeid en vrije tijd en bemoeilijkt vorming van getto’s.

### 2. Radicaal ander opleidingslandschap

Opleiding voor meerdere jobs, overstappen tussen school- en vormingssystemen, openstelling van scholen en universiteiten voor geïnteresseerden van alle leeftijden en voortdurende bijscholingsmogelijkheden worden standaard. Achter het hele onderwijsstelsel staat de gedachte centraal dat ontwikkeling levenslang kan en mag. De opdelingscheiding van ouderen in een minderheidje van creatieve geesten en bezige bijen en een overgrote meerderheid van tv-kijkers kan gestopt worden.

### 3. Leeftijdsirrelevante samenleving

**Creativiteitkrediet** wordt voor 20-jarigen even vanzelfsprekend als voor 50+. **Young life blues**

komt ten slotte even vaak voor als **midlife** crisis. Leeftijd speelt geen rol meer voor de toebereiding van leer-, werk- en rustkansen geen rol. Ook **gender** doet er niet meer toe. Mannen geven hun lineaire biografie op voor een 'gefragmenteerd' leven in fijne stukken en grote brokken.

Natuurlijk moeten de bestaansonzekerheden van een niet-lineaire levensloop door de sociale zekerheid vakkundig afgedekt worden. Want permanente overgangen behoeven een stabiele financiële basis – waarvoor in het oude industrieel tijdperk de mannelijke levensloop moest instaan.

#### 4. Andere pensionering

Eigenlijk zou je van je pensioen moeten kunnen genieten als je het echt nodig hebt: na je schooltijd om te leren proeven van het echte leven; als er kinderen zijn, zodat je later nooit hoeft te zeggen dat 'het zo jammer is dat je ze eigenlijk nooit hebt zien opgroeien'; wanneer de relatie slijtage vertoont en het hoog tijd wordt om die gedeelde fantasie uit te leven (en desnoods te leren dat een B&B in Toscane geen goed idee was); als het leven halfweg schreeuwt om een eindeloze tocht per moto, liefst zonder helm, zodat de laatste haren nog kunnen wapperen; wanneer je bejaarde ouders hulp behoeven; en wanneer je even moet ontsnappen aan de nieuwe chef, tien jaar jonger, die het weer eens helemaal anders wil aanpakken.

Tot zover de utopie. Maar dromen is (nog) niet verboden. In elk geval zijn de maatschappelijke structuren nog lang niet geïnstalleerd voor 'andere uitdagingen'. Werken op 70, leren op 50, pensioneren op 35 – het zijn vandaag nog 'gekke' uitzonderingen.

#### Loopbaanduur vervangt pensioenleeftijd

Waar beginnen? Bijvoorbeeld: bij een stimulerende pensioenhervorming. Hoe? Niet door verhoging van de pensioenleeftijd. Dat is een ware klassenhervorming: pijnloos voor intellectuele beroepen, pijnlijk voor de minst betaalde werknemers met de langste loopbaan en de kortste levensverwachting. Mijd dus leeftijd – het is een ongelijkmaker van formaat. Wat dan wel? Een andere cursor: loopbaan. **Vervang pensioenleeftijd door loopbaanduur.** Pensioen niet op 60, 65 of 70 jaar, maar na x jaren loopbaan.

Stof voor een hartige discussie: hoeveel jaren voor een volle loopbaan? 40 of 45? Minder jaren voor wie zwaar of ongezond werk deed? Bonificaties voor opvoeding van kinderen (zoals in Zweden, Frankrijk en Duitsland)? En welke jaren tellen mee? Wel: periodes waarin je niet uit vrije wil niet werkt, dus wel werkloosheid en invaliditeit? Niet: periodes waarin je je zelf kiest niet te werken (studiejaren, tijdskrediet, verlof zonder wedde)?

Pensioen na 40 jaar zou zelfs mettertijd het stelsel van conventioneel brugpensioen (niet: brugpensioen bij herstructurering) kunnen opsorpen. Conventioneel brugpensioen vereist nu al 38, straks 40 loopbaanjaren. Kijk, een ondernemingsvriendelijk voorstel! Werkgevers zouden geen brugpensioenen meer moeten betalen. Mogelijkheid om hun pensioenbijdrage te verhogen.

In elk geval zou een loopbaanpensioen één ongelijkheid in de huidige regelingen recht trekken: de beginleeftijd van werken en het aantal jaren dat iemand daarna werkt. Het corrigeert nog wel onvoldoende die andere ongelijkheid: het aantal jaren dat iedereen nog bij pensionering te leven heeft.

Zo'n hervorming zou ook existentiële dimensies in vraag stellen. Moeten we ons blijven vergenoegen met de huidige versnijding van het leven: 20-25 jaren leren//35-40 jaren werken//20-25 jaren pensioen? Is dat nog mogelijk? Is dat nog wenselijk?

#### Levenslang leren, werken en pensioneren

Opleiding overstroomt al, ver buiten de oevers van de jeugd, het hele beroepsleven en blijft een verlangen nadien. 'Levenslang leren' wordt nuttig en nodig geacht. Betaald werk is nu sterk geconcentreerd in één levensfase en in één generatie, maar zou beter gedeconcentreerd worden naar jeugd (eerste job) en ouderdom (tweede activiteit, minder opgejaagd, meer vrij). Er is dus ook 'levenslang werken'. Maar een mens wil ook een ontspannen actieve leeftijd – voor (bij)scholing, opvoeding van kinderen, beter gezinsleven, voor een project of gewoon voor het genoeg. Waarom dan geen uitzicht geven op een soort 'levenslang pensioneren'?

Een loopbaanpensioen zou dat allemaal soepel kunnen helpen organiseren. Studieperiodes kunnen gespecialiseerd worden via een recht op (20 jaar) opleiding voor iedereen, op te nemen op jonge, middelbare of gevorderde leeftijd. Tijdskrediet kan uitgebouwd worden tot een trekkingsrecht op pensioen: 'leen' een jaar pensioen en betaal dat af met een jaar werk.

Bijkomend voordeel: uitstapjaren spreiden kansen. Je kent ze: mensen die al jaren uitkeken naar hun pensioen en daar allerlei geweldige plannen bij hadden, en die vervolgens vlak voor of na hun pensionering overlijden. Met uit- en instap kun je geen vroege dood voorkomen, wel (een deel van) je woeste plannen verwezenlijken.

Als je een figuur moet invoegen dan verschuift heel wat! Dat moet ja maar proberen op te lossen.

#### Bio

Gilbert De Swert, voormalig hoofd Studiedienst ACV en pensioenexpert.

# ACTIVERING NIET ZONDER GOED UITGEBOUWDE VERZORGINGSSTAAT

Mieke Vogels

.....

De overheid kiest resoluut voor activering. Meer mensen moeten langer werken. Ondertussen wordt steeds duidelijker dat de verzorgingsstaat tegen zijn grenzen botst. Steeds langer wordende wachtlijsten in de kinderopvang, de jeugdzorg, de zorg voor personen met een handicap en de ouderenzorg tonen dit overduidelijk aan. De politiek lijkt de handdoek in de ring te gooien. Het is niet wenselijk, niet haalbaar en niet betaalbaar om alle zorgtaken te professionaliseren. Een nieuw model wordt geruisloos geïntroduceerd: de vermaatschappelijking van de zorg. Spoorst dit wel met een beleid dat kiest voor activering?

## Vermaatschappelijking van de zorg

Er groeit een politieke consensus rond de idee van de ‘vermaatschappelijking van de zorg’. Meer zorgtaken moeten opgenomen worden door het netwerk van de zorgbehoevende. Zowel in de zorg voor personen met een handicap als in de jeugdzorg en de ouderenzorg zien we vandaag al dat middelen geheroriënteerd worden van de zorg voor de zorgbehoevende, naar de ondersteuning van het netwerk van die zorgbehoevende via thuisbegeleiding, thuiszorg...

De idee ‘Vermaatschappelijking van de zorg’ biedt perspectief om zorg te vermensen. Maar als de consequentie van deze keuze niet wordt doorgetrokken in alle beleidsdomeinen wordt het een valkuil die niet leidt tot meer **verbondenheid** maar eerder synoniem wordt van **‘trek uw plan’**. De idee ‘vermaatschappelijking van de zorg’ is steeds ‘populairder’ in de welzijnssector, de rest van de samenleving volgt echter niet.

## Beelden en voorbeelden spreken:

Een alleenstaande moeder met twee kinderen waarvan het oudste een zware vorm van autisme heeft, kiest ervoor haar kind niet op internaat te doen. Haar zoon gaat naar het bijzonder dagonderwijs en is verder net als elk ander kind thuis na school. De moeder doet wat de minister van welzijn vraagt: ze neemt de zorg op zich. Alleen, haar kind kan niet terecht in de gewone kinderopvang en ook op vakantiedagen is opvang organiseren veel moeilijker dan voor een ‘normaal’ kind. De vrouw verliest uiteindelijk haar werk omdat ze te vaak afwezig is. Een jaar later roept de VDAB de vrouw en dreigt haar werkloosheid af te nemen omdat ze onvoldoende inspanning zou doen om weer aan de slag te gaan. Als de vrouw zegt dat ze een job zoekt die te combineren is met

de opvang voor haar kind, krijgt ze als antwoord dat de VDAB daar geen rekening mee kan houden en dat ze haar kind dan maar op internaat moet doen.

Dit is geen geïsoleerd voorbeeld. Steeds vaker geven mensen hun job op om zorg te verlenen niet omdat ze hier voor kiezen maar omdat er geen professionele opvang beschikbaar is. In een samenleving waar welvaart gebaseerd is op het tweeverdienersgezin betekent dit ook dat de keuze voor zorg ook het risico op armoede doet toenemen.

## Zorgen is werken

Vermaatschappelijking van zorg kan alleen als er in onze samenleving ook ruimte is om te kiezen voor informele zorg, zonder dat dit betekent dat iemand verarmt en zijn sociale rechten verliest. De ruimte om te kiezen voor informele zorg wordt echter kleiner en kleiner. Het dominante discours is dat van het verhogen van de activiteitsgraad; meer mensen moeten langer werken en 50-plussers moeten geactiveerd worden. Activering heet dan ‘werken’ op de reguliere arbeidsmarkt. Zo is een 50-plusser die zijn kleinkinderen opvangt niet geactiveerd terwijl die zelfde 50-plusser wel ‘actief’ is als hij voor en na de schooluren in een project buitenschoolse opvang werkt.

Het debat over langer werken wordt zo los gekoppeld van de realiteit. Net de groep van jong (brug) gepensioneerden brengt vandaag reeds de vermaatschappelijking van de zorg in de praktijk. Deze ‘sandwichgeneratie’ vult op een kwalitatieve manier de gaten van de kinderopvang op voor en na de schooluren, als kleinkinderen ziek zijn, ouders tijdens verlofperiodes geen opvang vinden... Bovendien zorgen zij er voor dat hun hoogbejaarde ouders dank zij mantelzorg, minder snel naar de dure en minder ‘warme’ opvang in het rusthuis moeten.

## Herwaardering informele zorgarbeid

Vermaatschappelijking van de zorg kan een onderdeel zijn van een 'warm Vlaanderen' als de informele zorgarbeid geherwaardeerd wordt en geïntegreerd wordt binnen het activerende beleid.

Professor Bea Cantillon (UA) stelt trouwens dat een groot deel van die 'niet-arbeid' nu reeds wordt vergoed via een oneigenlijk gebruik van uitkeringen. Voor de herwaardering van de zorgarbeid ziet zij een drietal beleidsopties.

In het '**basisinkomensmodel**' is 'citizenship' de uitkeringsbasis, zijn de uitkeringen onbeperkt in tijd en worden ze forfaitair uitbetaald en gefinancierd met algemene middelen. Groen was in het verleden (samen met Roland Duchatelet van Vivant) grote pleitbezorger van dit model.

In het **verzekeringsmodel** gebeurt de ondersteuning van de autonome arbeid (zorgarbeid) steeds in relatie tot betaalde arbeid op de arbeidsmarkt en is de steun tot op zekere hoogte ook loon gekoppeld. De financiering van dit model gebeurt door de sociale zekerheid.

In het **bijstandsmodel** ten slotte, waarin de behoeften de uitkeringsbasis zijn en de uitkeringen middelen getoetst zijn, is er sprake van een volledige loskoppeling van de betaalde arbeid. De uitkeringen zijn enkel voorbehouden voor zeer lage inkomensgezinnen.

## Staatshervorming

Onze staatshervorming maakt één en ander niet makkelijker. De professionele opvang is na de uitvoering van het Vlinderakkoord bijna volledig overgeheveld naar de gemeenschappen en budgettair ten laste van die gemeenschappen. Systemen van zorgverlof binnen het verzekeringsmodel, zijn vandaag onderdeel van federale sociale zekerheid.

Beiden zijn als het ware **communicerende vaten**. Zo zal een federale uitbreiding van het zwangerschapsverlof de Vlaamse wachtlijsten in de kinderopvang verkorten. Samenwerking tussen regio's en de federale overheid blijft een essentiële voorwaarde.

## Kiezen voor het verzekeringsmodel

Na de opeenvolgende staatshervormingen is de uitbouw van de opvang in het kader van de verzorgingsstaat de verantwoordelijkheid van de

gemeenschappen. Er is dan ook nood aan een systeem van Vlaamse sociale bescherming tegen het risico van zorgbehoevendheid. Een volwaardig '**zorg-verzekeringssysteem**' moet uitgebouwd worden. Deze verzekering moet gefinancierd worden via een systeem van inkomen gebonden zorgcentiem (Vlaamse opcentiem op de belasting). Dit verzekeringsstelsel betaalt een zorgpremie uit aan wie er voor kiest om gedurende een bepaalde periode zorg te verlenen. Deze premie - vergelijkbaar met de uitkering voor iemand die tijdskrediet neemt - bedraagt een geplafonneerd percentage van het inkomen met een gegarandeerd leefbaar minimum. Dit gegarandeerd minimumbedrag moet er voor zorgen dat iedereen kan kiezen voor zorgverlof. Vandaag worden tijdskredieten vooral opgenomen door de betere tweeverdiener.

Wie kiest om gedurende een tijd zorg te verlenen moet de **garantie** krijgen dat zijn rechten voor de sociale zekerheid gevrijwaard zijn. Na sociaal overleg, worden via een samenwerkingsakkoord tussen de regionale en federale overheid de lasten verdeeld voor het aanbetalen van pensioen, werkloosheidsbijdrage, ziekteverzekering. In dit samenwerkingsakkoord wordt ook bepaald wie onder welke voorwaarden recht heeft op een **zorgkrediet**.

## Debat nodig

De keuze voor vermaatschappelijking van zorg moet een bewuste maatschappelijke keuze zijn. Wij pleiten dan ook voor een breed maatschappelijk debat over de **ethische en maatschappelijke effecten** van de 'vermaatschappelijking van de zorg'. Dit debat moet antwoorden formuleren op vragen als: Hoe zorgen we er voor dat de zorgbehoevende zelf de regie houdt van de organisatie van de zorg en niet gedwongen afhankelijk wordt van een mantelzorger uit zijn directe omgeving? Hoe zorgen we er ook voor dat iemand niet gedwongen kan worden om mantelzorg te verlenen? Wat zijn de gendereffecten van een beleid dat kiest voor vermaatschappelijking van de zorg?...

## Bio

Mieke Vogels is Vlaams parlements lid en senator voor Groen en was tussen 1999 en 2003 Vlaams minister van welzijn en gezondheid. In die hoedanigheid zette zij de Vlaamse zorgverzekering op spoor.



# WELZIJN EN ZEKERHEID: VERGETEN ELEMENTEN IN HET LOOPBAANDEBAT?

Christophe Vanroelen

.....

Het loopbaandebat wordt grotendeels gedomineerd door drie kwantitatieve thema's: (1) Meer mensen aan het werk, door minder werkloosheid en langere beroepsloopbanen. (2) Meer werken, door wanneer nodig op een flexibele manier meer werkuren te presteren; (3) Goedkoper werken, met name de stelling dat de loonkost van Belgische werknemers te hoog is. Twee andere thema's komen veel minder prominent aan bod: de noodzaak voor meer arbeidskwaliteit en het belang van zekerheid over de toekomst van job en carrière. Deze laatste thema's zijn nochtans onlosmakelijk verbonden met de eerste. Meer zelfs, ze kunnen worden beschouwd als noodzakelijke voorwaarden voor een billijk arbeidsmarktbeleid (en eindloopbaandebat).

## Oude industriële model kraakt

Ons systeem van sociale en arbeidsbescherming kreeg vorm in de periode na de Tweede Wereldoorlog. Deze periode wordt door sociologen weleens beschreven als de 'gestandaardiseerde tijd'. Zoals het cliché het wil was het de periode van de mannelijke, levenslang bij dezelfde onderneming tewerkgestelde industrie-arbeider, met – nog steeds volgens het cliché – de vrouw hoofdzakelijk thuis, verantwoordelijk voor de reproductieve taken. We vertellen niks nieuws met de stelling dat die oude industriële blauwdruk reeds enkele decennia kraakt in al zijn barsten en voegen. Hetzelfde geldt voor de instituties die dit model omkaderen. Het gaat hierbij niet alleen over de sociale bescherming (werkloosheidsverzekering, pensioenen, ...), maar eveneens over de instituties voor de bescherming van het welzijn en de gezondheid van werknemers.

Het industriële model was vooral bekommerd om de gezondheidsschadende gevolgen van blootstelling aan 'industriële risico's' (toxische substanties, zware en repetitieve arbeid, enz.). In een 21e eeuwse arbeidssetting stellen zich echter nieuwe problemen voor het welzijn en de gezondheid op het werk. Deze problemen hebben een belangrijke invloed op de 'kwaliteit van de arbeid', terwijl onze wetgeving en controle-instrumenten zich slechts schoorvoetend aan deze nieuwe uitdagingen aanpassen. Een drietal problemen verdienen bijzondere aandacht in deze context.

## Monitoring van het psychosociaal risico

Psychosociale risico's op de werkvloer zijn niet materieel, maar immaterieel van aard. Ze hebben te maken met de plaats van een werknemer binnen het werk als 'sociale setting'. Het gaat enerzijds over thema's zoals het **werkritme en de prestatiedruk**. Breder dan dat gaat het ook over de **manier waarop het werk**

**georganiseerd wordt**: ontplooiingskansen, autonomie, duidelijke verwachtingen, zich op zijn (haar) plaats voelen binnen de hiërarchie, zich gerespecteerd voelen, niet in conflict komen met de eigen waarden en opvattingen omwille van het werk dat men doet, enz.

Het psychosociaal risico is niet nieuw: van oudsher was 'vervreemding' een thema in de industriële samenleving. Echter, door intensifiëring van het werk en de groei van dienstverlenend werk, zijn de psychosociale uitdagingen alleen maar toegenomen. Het is ondertussen duidelijk dat slechte psychosociale arbeidsomstandigheden **grote gezondheidsrisico's** inhouden, gaande van lage arbeidsmotivatie, over depressie en burnout tot hart- en vaatziekten. In de huidige wetgeving over welzijn en gezondheid op het werk is het psychosociaal risico een belangrijk aandachtspunt. Echter vandaag de dag is een **effectieve preventieve monitoring** nog grotendeels onbestaande. In de praktijk beperkt het zich vaak tot registratie van pest- en ander ongewenst gedrag – en wordt pas alarm geslagen bij abnormaal personeelsverloop of ziekteverzuim. Arbeidsgeneeskundigen moeten in het kader van hun periodieke onderzoeken worden uitgerust met efficiënte monitoringinstrumenten voor het psychosociaal arbeidsrisico. Bij verontrustende resultaten zouden ze de bevoegdheid moeten krijgen om preventieve maatregelen te treffen vooraleer het te laat is.

## De gevolgen van werkonzekerheid

Het psychosociale risico beperkt zich niet tot de inhoud van de arbeidstaak alleen. Ook de arbeidsvoorwaarden spelen een belangrijke rol. Er is groeiend wetenschappelijk bewijs voor de gezondheidsschadende invloed van werkonzekerheid. Het gaat hierbij niet alleen over de continuïteit van de tewerkstelling, maar ook over de mogelijkheid waardevolle jobkenmerken te kunnen

behouden. Voortdurende onzekerheid als gevolg van preciaire arbeidsstatuten, flexibele uurroosters, herstructurering, ... kunnen worden beschouwd als **'ziekmakende' omstandigheden met een hoge maatschappelijke kost**. Levenslang leren, loopbaanbegeleiding en een actief arbeidsmarktbeleid zijn erg waardevolle initiatieven. Echter, werkgevers zullen moeten worden aangezet om **duurzame tewerkstelling** in vast dienstverband weer meer tot de hoeksteen van hun human resourcebeleid te maken.

Naast de psychosociale gevolgen zijn er ook secundaire gezondheids- en welzijnsgevolgen verbonden aan contractueel flexibele tewerkstelling. Zo vormt een adequate monitoring van gezondheidsrisico's een belangrijke uitdaging bij **tijdelijke werknemers**. Door de constante verandering van job komen tijdelijke werknemers met zeer uiteenlopende arbeidsomstandigheden en risico's in contact. Deze keten van uiteenlopende blootstellingen wordt vandaag onvoldoende in kaart gebracht door een arbeidsgeneeskundig toezicht dat nog steeds is ingericht volgens de logica van de standaard loopbaan. De geaccumuleerde invloed op de gezondheid kan alleen maar worden vastgesteld vanuit een geïntegreerd loopbaanperspectief. Dit is een cruciale voorwaarde om vervolgens billijke beslissingen te kunnen nemen rond het einde van de beroepsloopbaan.

### Sociaal ongelijke arbeidskwaliteit

Een bijkomend probleem betreft de sociale verdeling van de positieve en de negatieve gevolgen van arbeid. Hoge beloningen, prestige, vormings- en groeimogelijkheden komen vooral ten goede van de jonge, mannelijke en hooggeschoolde werknemers.

Gezondheidsrisico's, weinig attractieve job inhoud, flexibele en preciaire arbeidsvoorwaarden en lage compensatie vallen over-proportioneel te beurt aan diegenen met een **zwakker sociaal-economisch profiel**. Op die manier – ook al raken ze weleens ondergesneeuwd in het maatschappelijk debat – komen de kwaliteit van de arbeid en werkzekerheid weer aan de oppervlakte bij de **eindeloopbaanproblematiek**.

Uit recent wetenschappelijk onderzoek op basis van de Europese Arbeidsomstandighedenenquête van EUROFOUND bleek nog dat lager geschoolden en werknemers in een job met een slechte arbeidskwaliteit het veel minder realistisch achten dat ze hun job tot aan hun pensioen zullen volhouden. Een lineair debat over het **verhogen van de pensioenleeftijd** is met andere woorden niet alleen sociaal onrechtvaardig, maar ook weinig realistisch. De ongelijk verdeelde fysieke en psychosociale belasting moet hierbij in rekening worden gebracht – en dit door deze doorheen de beroepsloopbaan terdege op te volgen en – waar nodig – preventief in te grijpen. Bovendien lijkt het noodzakelijk het eindeloopbaan debat te kaderen binnen een ruimer debat over een duurzaam loopbaanperspectief, waarbij sterke sociale bescherming, investeringen in menselijk kapitaal, systemen van tijdskrediet en duurzame tewerkstelling geen contradicties maar wel logische complementen zijn van langer, flexibeler en productiever werken.

### Bio

Christophe Vanroelen is docent sociologie aan de Vrije Universiteit Brussel en doet onderzoek naar de relatie tussen de kwaliteit van de arbeid en sociale ongelijkheid in gezondheid.

# AUTOMATISCHE RECHTENTOEKENNING VOOR OUDEREN MET LAAG PENSIOEN

Tony Van Der Steen

.....

Er gaapt een kloof tussen het aantal 65-plussers met een inkomen onder de armoedegrens en het aantal 65-plussers dat een Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO) ontvangt. De IGO is een (aanvullende) bijstandsuitkering waarop 65-plussers recht hebben als ze onvoldoende financiële middelen hebben. De kloof doet vermoeden dat niet alle personen die in aanmerking komen voor een IGO-uitkering deze ook aanvragen. Er wordt inderdaad niet systematisch onderzocht of personen met een laag pensioen ook recht hebben op een IGO, ook niet als hun gezins- of inkomenssituatie verandert. De Ombudsman Pensioenen stelt daarom voor dat de pensioendienst om de vijf jaar automatisch onderzoekt of een gepensioneerde met een laag pensioen ook recht heeft op een IGO-uitkering. Zo wordt de dienstverlening door de overheid beter toegankelijk voor de meest kwetsbare personen.

## Veel minder IGO-gerechtigden dan arme 65-plussers

Volgens cijfers uit de EU-SILC-enquête 2010 (inkomsten 2009) was het **armoederisico** bij 65-plussers in België 19,4 procent. In Duitsland bedroeg dit 14,1 procent, in Frankrijk 8,4 procent en in Nederland slechts 5,7 procent. Indien rekening gehouden wordt met de netto geïmputeerde huur daalt het armoederisico in België volgens het jaarverslag van de Studiecommissie voor de vergrijzing aan de hand van de EU-SILC 2009 gegevens (inkomen 2008) weliswaar van 21,6 procent tot 11,6 procent.

In België bestaat er de IGO, een financiële uitkering die tot doel heeft aan 65-plussers die niet over voldoende financiële middelen beschikken een bescherming te bieden tegen de armoede. Momenteel bedraagt de IGO 991,86 Euro per maand voor een alleenstaande en 661,24 Euro per maand per persoon voor een samenwonende.

Tevens blijkt uit cijfers van de RVP dat op 1 januari 2011 101.388 personen genieten van een IGO van gemiddeld 358 Euro per maand. Als we daar de genietters van het uitdovend gewaarborgd inkomen voor bejaarden bijtellen, komt het aantal oudere bijstandstrekkers op bijna 102.000, wat overeenstemt met 5,4 procent van de 65-plussers. Dit doet vermoeden dat er een discrepantie bestaat tussen het aantal personen die een IGO genieten en het aantal dat er aanspraak op kan maken.

## IGO geen automatisch recht

Dit kan gedeeltelijk verklaard worden door het feit dat tot voor oktober 2010 de Rijksdienst voor Pensioenen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar ten onrechte geen ambtshalve onderzoek opstartte

naar de toekenning van de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) voor gepensioneerden die vervroegd met pensioen waren gegaan maar die geen voldoende hoog pensioen genoten. De Rijksdienst voor Pensioenen startte enkel een dergelijk onderzoek op voor mensen op 65 jaar met pensioen gingen.

Deze problematiek heeft de Ombudsman Pensioenen aangekaart op de voorstelling van het jaarverslag 2009 van de Ombudsdienst Pensioenen op 15 maart 2010. Hij stelde voor om voor alle gepensioneerden die de leeftijd van 65 jaar bereiken een ambtshalve onderzoek naar de rechten op een IGO op te starten wanneer deze geen voldoende hoog pensioen genieten. Dus ook voor deze waarvan het pensioen ingegaan is vóór de leeftijd van 65 jaar.

Naar aanleiding van de voorstelling van het jaarverslag werd dit item op de politieke agenda geplaatst en werd de Minister van Pensioenen Daerden hierover geïnterpelleerd in de Kamer en de Senaat en werd door enkele parlementsliden een voorstel van resolutie over een betere toegankelijkheid van de IGO opgesteld.

## Eerste stap in de goede richting

Ondertussen heeft de Ombudsman Pensioenen zijn bemiddeling bij de pensioendienst verder gezet. Door zijn bemiddeling heeft hij kunnen bekomen dat de RVP vanaf oktober 2010 voor gepensioneerden die voor de leeftijd van 65 jaar met pensioen gegaan zijn ambtshalve het onderzoek naar de rechten op IGO opstart.

Na een automatische selectie van de dossiers wordt alvorens het onderzoek effectief op te starten de vergelijking met de pensioenbedragen nog eens overgedaan op basis van alle beschikbare gegevens in het pensioendossier. Voor de dossiers die

opgestart worden, wordt aan de gepensioneerde een aangifte van de bestaansmiddelen gevraagd. **Het betreft gemiddeld een 300 gevallen per maand die nu na de bemiddeling door de Ombudsdienst Pensioenen extra onderzocht worden.**

### Verdere inhaalbeweging

Tevens heeft de RVP naar aanleiding van de bemiddeling van de Ombudsman Pensioenen een inhaalbeweging uitgewerkt voor de personen voor wie de IGO op 65 jaar in het verleden ten onrechte niet onderzocht werd. Men begon bij de jongste gepensioneerden en gaat zo verder in het verleden. Deze fase is vanaf januari 2011 gestart. Iedere maand worden alle vervroegd gepensioneerden geboren in één geboortemaand vóór 1945 gescreend. Eind 2012 werden zo al ongeveer 9.000 dossiers behandeld. **In 720 dossiers werd een IGO toegekend. Het gemiddeld bedrag van de toegekende inkomensgarantie is 107 Euro per maand.**

Dit was aanleiding voor parlementaire vragen naar de snelheid waarmee de inhaaloperatie verliep. In reactie hierop uitten Alexander De Croo, Minister van Pensioenen en Maggie De Block, Staatssecretaris voor Armoedebestrijding hun bekommernis om de armoedeproblematiek bij gepensioneerden en vroegen zij de RVP zijn inspanningen inzake de inhaaloperatie IGO-onderzoek te verdubbelen zodat deze inhaaloperatie op twee jaar tijd voltooid zou zijn. De Minister van Pensioenen diende tevens een wetsontwerp in waarbij de IGO hervormd wordt. Deze hervorming zal er onder andere toe leiden dat niet meer alle samenwonenden aan het bestaansmiddelenonderzoek moeten meewerken, dat een wijziging van de gezinssamenstelling niet altijd meer aanleiding is tot een nieuw IGO-onderzoek en voert een extra vrijstelling van beroepsinkomsten in van 5.000 Euro. Deze hervorming zorgt ervoor dat een IGO-dossier minder belastend is en genereert grotere efficiëntiewinsten voor de RVP. Deze vereenvoudiging geeft de RVP extra ruimte om sneller meer oude pensioendossiers te onderzoeken op het recht op IGO.

### Nog steeds vallen groepen uit de boot

Ondanks deze enorme stappen vooruit, is hiermee het probleem van de toekenning van de IGO nog niet volledig opgelost. Wanneer de IGO eerder geweigerd werd (b.v. op 65 jaar), kan door de verhoging van het bedrag van de IGO (wat de laatste jaren toch een aantal keren heeft plaats gevonden) of door een wijziging van de financiële en/of gezinssituatie van de gepensioneerde, de gepensioneerde 65-plusser nu misschien wel aanspraak maken op de IGO. Anderzijds zijn er ook gepensioneerden die reeds 65 jaar geworden waren voor de invoering van de wet op de IGO in juni 2001 die niet betrokken zijn in de inhaaloperatie en bij wie het recht op IGO derhalve nooit automatisch onderzocht werd. Ook voor gepensioneerden

met enkel een ambtenarenpensioen voorziet de wetgeving geen automatisch onderzoek naar de IGO. Hierbij stel ik me de vraag of het niet aangewezen is ook zij die genieten van een ambtenarenpensioen toe te voegen aan de categorie voor wie ambtshalve een onderzoek naar de IGO moet gevoerd worden. Ook een ambtenarenpensioen kan lager zijn dat het basisbedrag IGO. Tevens stelde de Ombudsdienst Pensioenen vast dat voor leefloners het ambtshalve onderzoek naar de IGO door de RVP niet plaats vindt daar de OCMW's de nodige inlichtingen over de leefloners niet systematisch doorsturen naar de RVP ondanks de wettelijke verplichting.

### Ouderen in armoede sensibiliseren

In deze gevallen kan de IGO enkel op vraag toegekend worden. Helaas leeft bij verschillende gepensioneerden ten onrechte het idee dat eens er een beslissing over de IGO genomen is, deze definitief is. Eens een weigering, altijd een weigering denken velen. **De vraag rijst dan ook hoe de 65-plussers die in armoede verkeren kunnen alert gemaakt worden op het feit dat ze vermoedelijk aanspraak maken op de IGO.**

De Ombudsman Pensioenen heeft aan de pensioendienst in 2010 de suggestie gedaan naar voorbeeld van de Sociale Verzekeringsbank in Nederland, die een campagne voerde onder de slogan 'Wij doen er alles aan om niemand te missen die recht op heeft om de aanvullende inkomensvoorziening voor ouderen (AIO)' een grootschalige informatiecampagne op stapel te zetten om de IGO nog bekender te maken bij het grote publiek. Dit zou de aandacht trekken van de 65-plussers met een beperkt inkomen op het bestaan van dit pensioensupplement. De Minister van Pensioenen heeft destijds in reactie op de suggestie van de Ombudsman Pensioenen als informatiecampagne een brief met de vraag de IGO beter bekend te maken onder hun leden gestuurd naar de mutualiteiten en vakbonden. Zo werd het middenveld nuttig ingeschakeld in de strijd tegen de armoede bij 65-plussers. Ook de OCMW's werden aangeschreven. De RVP heeft een vernieuwde versie van de folder met nadere toelichting over de IGO gelanceerd.

### Een periodiek automatisch onderzoek

Ondanks al deze initiatieven zijn er nog altijd gepensioneerde 65-plusser die in armoede leven en toch aanspraak kunnen maken op de IGO. Momenteel is men nog volop bezig met de inhaaloperatie. Prioriteit is deze eerst af te ronden. **Voor de toekomst stel ik me de vraag of het niet aangewezen is periodiek een automatisch onderzoek naar de IGO te voeren. Dit kan bijvoorbeeld om de 5 jaar plaats vinden. Vlot hanteerbare selectiecriteria, zodat het automatisch onderzoek administratief voor de pensioendienst niet te belastend is, zijn aangewezen.** Tevens rijst de vraag of de OCMW's een rol kunnen spelen bij het

begeleiden van de gepensioneerden bij dit door de RVP gevoerde automatisch onderzoek. Een bijkomend automatisch onderzoek wordt te meer gerechtvaardigd daar binnen de groep ouderen 75-plussers een nog groter armoederisico hebben (EUSILC 2008: 22 procent van de 75-plussers). Dit is immers naast de hoger aangehaalde argumenten eveneens te verklaren daar de oudste pensioenen verschillende jaren de welvaartsstijging niet gevolgd hebben.

### **Automatische rechtentoekenning**

Een periodiek automatisch onderzoek past tevens in de filosofie van artikel 8 van het Handvest van de Sociaal Verzekerde dat bepaalt dat sociale prestaties ambtshalve worden toegekend wanneer dit materieel mogelijk is. Wat onder 'materieel mogelijk' is moet bij Koninklijk Besluit bepaald worden.

Eveneens sluit dit naadloos aan bij het advies van de Vlaamse Adviesraad van 1 oktober 2012 waarin gesteld

wordt dat heel wat ouderen niet of onvoldoende kennis hebben van hun rechten. Daarom, zo stelt het advies, dient er voor een verruiming van de automatische toekenning van rechten geopteerd te worden.

Tot slot sluit dit ook aan bij de zesde operationele doelstelling uit het Federaal Plan Armoedebestrijding (FPA) die luidt: 'De dienstverlening die wordt aangeboden door de overheid beter toegankelijk maken voor de meest kwetsbare personen.'

### **Bio**

Tony Van Der Steen werkt als Ombudsman voor de Pensioenen op de Ombudsdienst Pensioenen: <http://www.ombudsmanpensioenen.be/nl/index.htm>

### **Leestip**

Jaarverslagen Ombudsdienst Pensioenen: <http://www.ombudsmanpensioenen.be/nl/publications/rep.htm>

# ZORG VOOR ZORGARBEID

Michel Vandenbroeck

.....

Zorgarbeid is per definitie arbeid voor hen die niet 'rendabel' zijn: jonge kinderen, ouderen en mensen met een beperking bijvoorbeeld. Toch groeit consensus om te investeren in de opvang van jonge kinderen, vanuit de logica dat deze investering later zal renderen. Deze logica gaat echter alleen op voor zover deze opvang ook voldoende kwaliteitsvol is. Daar zijn op dit moment in Vlaanderen nog enkele hordes voor te nemen. Bovendien verhogen drie onafwendbare evoluties de druk op het aantal beschikbare plaatsen in de kinderopvang: meer kinderen in arme wijken, minder grootouders met tijd, minder onthaalouders. Intussen dreigt het voortdurend hameren op 'investeren' in 'menselijk kapitaal' dat moet 'opbrengen' te suggereren dat sociale investeringen enkel zinvol zijn als ze economisch rendabel zijn. Heeft het argument van de menselijke waardigheid nog een plaats?

## Grenzen van 'loon naar verdienste'

De verzorgingsstaat botst niet tegen de grenzen van het haalbare. Ze botst tegen de grenzen van de meritocratie. En dus van wat in die meritocratie wenselijk wordt geacht en daarom als haalbaar wordt voorgesteld. De meritocratie betekent letterlijk 'loon naar verdienste'. Wie de meeste inspanningen levert, hoort ook de grootste verdienste te hebben. En te veel sociale rechten maken van het vangnet van de sociale zekerheid een hangmat, zo luidt de redenering. Die redenering is niet alleen flagrant onjuist, zo leert ons een eenvoudige analyse van de bankencrisis, ze is ook nefast, met name voor de zorgarbeid. Zorgarbeid is per definitie arbeid voor hen die niet 'rendabel' zijn: jonge kinderen, ouderen en mensen met een beperking bijvoorbeeld. Die arbeid voorstellen als niet rendabel en dus de wachtlijsten voorstellen als 'onoplosbaar in de huidige crisis' is niet alleen weinig sociaal, maar ook aantoonbaar onjuist. Dat wil ik uitleggen voor één van de sectoren die ik relatief goed ken, de kinderopvang.

## Ongelijke kansen beginnen in de wieg

De wachtlijsten in de kinderopvang zijn ontstaan in de jaren 1980, toen er gedurende tien jaar – omwille van een economische crisis – geen nieuwe plaatsen bij kwamen. Sindsdien zijn ze niet meer weg gegaan. Het tekort blijkt bovendien ongelijk verdeeld: de gegoede middenklasse heeft gemiddeld meer kans om een plaats te bemachtigen dan eenoudergezinnen, mensen met een laag inkomen of een uitkering of gezinnen met een migratiegeschiedenis. Recent is er meer aandacht voor die ongelijke verdeling omdat steeds meer onderzoek toont dat voorschoolse voorzieningen van hoge kwaliteit positieve effecten hebben op de latere schoolloopbaan en dat die effecten het grootst zijn voor meer kansarme kinderen. Vandaar een hernieuwde belangstelling voor de kinderopvang, nu niet meer enkel vanuit een tewerkstellingsperspectief, maar

ook vanuit een perspectief van armoedebestrijding en gelijke kansen. Want ook in een meritocratie is iedereen het er over eens dat ongelijke kansen in de wieg beginnen en kinderen hier niet zelf verantwoordelijk voor kunnen gesteld worden. Dus: goede kinderopvang voor iedereen en iedereen is tevreden? Juist, maar toch stellen er zich toch enkele ernstige uitdagingen.

## Kwaliteit kost geld

Het eerste – en wellicht grootste – probleem is dat van de kwaliteit. Om die gewenste effecten te bereiken is de beste kwaliteit nodig. Van middelmatige kwaliteit kunnen we niets verwachten en ondermaatse kwaliteit heeft eerder negatieve effecten op de latere ontwikkeling. Lastig is echter dat bij de uitbreiding van de kinderopvang na de jaren 1980 vooral geïnvesteerd is in onthaalouders (de jaren 1990) en kleine zelfstandige voorzieningen (de jaren 2000) die beiden het voordeel hadden goedkopere plaatsen te creëren. Het waren ook plaatsen met minder strikte eisen, onder meer voor wat de kwalificaties van het personeel betreft. Vlaanderen kent hierdoor een groter percentage onthaalouders dan de rest van Europa en zeer vele kleine zelfstandige opvangvoorzieningen die vaak zeer hard werken (meer dan 10 uur per dag) voor een schamele vergoeding. De essentie van kwaliteit ligt uiteraard in de omgang van de kinderbegeleider met kinderen en ouders. Dat valt amper te meten of te reguleren. Maar er is voldoende onderzoek dat aantoont welke factoren hier een grote invloed op hebben: de competenties van de kinderbegeleiders (die op hun beurt aan opleiding en begeleiding gelinkt zijn), de arbeidsomstandigheden en het aantal kinderen per volwassene, om maar enkele van de belangrijkste randvoorwaarden te noemen. Dat betekent dat als we willen dat de kinderopvang in Vlaanderen bijdraagt tot het creëren van gelijke kansen, we zowel in de kwantiteit (genoeg voor iedereen) als in de kwaliteit zullen moeten investeren.

Vandaag wordt zo'n 80 procent van de kinderopvang gedaan door mensen zonder kwalificatie. Vandaag is er voor meer dan de helft van de kinderbegeleiders amper supervisie. Vandaag werkt het grootste deel van de kinderopvang met te grote groepen van de jongste kinderen. Hoewel nog niet alle uitvoeringsbesluiten gekend zijn, is nu al duidelijk dat het nieuwe decreet op de kinderopvang dit nog niet fundamenteel oplost. Dat veranderen zal geld kosten. Want er is niet zo iets als goedkope kinderopvang. Indien de kinderopvang de begroting weinig belast, dan belast ze minstens één van de drie andere partijen: de kinderen (omdat de kwaliteit er niet is), de ouders (omdat de kinderopvang te duur is- of de kinderbegeleiders (nefaste werkomstandigheden). In de voorbije dertig jaar is het steeds zo geweest dat beleidsmakers afgerekend worden op de wachtlijsten (en dus op de kwantiteit), eerder dan op de kwaliteit. Het is tijd dat dit meer evenwichtig wordt.

### Voor elk kind een plaats in de opvang?

Een tweede grote uitdaging is en blijft de kwantiteit. Het is de ambitie van de Vlaamse regering om tegen 2016 of ten laatste tegen 2020 een behoeftedekkend aanbod te hebben. Dan zal men rekening moeten houden met drie onafwendbare evoluties. Ten eerste wijzen alle prognoses er op dat het aantal jonge kinderen vooral in de armere wijken van de steden zal toenemen, net daar waar vandaag de minste kinderopvang is. Ten tweede wijzen alle prognoses er op dat het aandeel van de grootouders in de opvang verder zal afnemen. Dat hoeven we niet te betreuren, net in de meer arme wijken van de steden (waar het aantal geboortes het hoogst is) scheidt dit nieuwe mogelijkheden tot gelijke kansen. Ten derde wijzen de recente

evoluties er op dat het aandeel van de opvanggezinnen (onthaalouders) in Vlaanderen vermindert en wellicht verder zal verminderen tot een niveau dat meer gelijk ligt met de buurlanden. Dat kan het teloorgaan van meerdere duizenden plaatsen betekenen. Kortom: het einde van de tunnel van het plaatstekort kan dan wel in zicht zijn, de weg is nog lang en vol gevaren.

### Tegen de investeringslogica

Een derde belangrijke uitdaging is meer subtiel van aard. Het is verleidelijk om de noodzakelijke investeringen in de zorg voor (jonge) kinderen economisch te verantwoorden. Er zijn voldoende studies die aantonen dat men een hoge 'return on investment' mag verwachten van investeringen in 'human capital' op jonge leeftijd. Daar krijg je ook makkelijker een politieke consensus over. Hoe waar dit ook is, de keerzijde is onvermijdelijk dat het gebruik van dit argument, telkens ook meebrengt dat het argument zich een tikkeltje dieper in denken nestelt dat sociale investering pas zinvol zijn als ze een economisch nut hebben. Wat dan weer de vraag oproept over sociale investeringen die geen rentabiliteit beogen, maar enkel (nu ja, enkel) menselijke waardigheid, zoals investeringen in bejaardenzorg of in mensen met een ernstige beperking. En dus kan de sociale investeringslogica net het omgekeerde bereiken van wat we nu net willen: minder meritocratie om plaats te maken voor zorg voor de zorg.

### Bio

Michel Vandenbroeck is docent Gezinspedagogiek aan de Universiteit Gent.

# VERMAATSCHAPPELIJING VAN DE ZORG

Robert Geeraert

.....

Vermaatschappelijking van de zorg is één van de voornaamste krachtlijnen van het actueel Vlaams welzijnsbeleid. Het betekent dat zorgbehoevende personen gesteund worden om maximaal aan het maatschappelijk leven deel te nemen en zo lang mogelijk zelfstandig in hun vertrouwde omgeving te blijven wonen. En dat professionele hulpverlening slechts wordt aangeboden als de zelfzorg en de mantelzorg niet meer toereikend zijn. Om dat te bereiken moet de Vlaamse Overheid meer dan nu het geval is de solidariteit en het sociale weefsel dat daarvoor nodig is versterken en financieel ondersteunen. De doelstelling van meer informele zorg wordt bovendien moeilijk haalbaar wanneer op een ander beleidsniveau beslissingen worden genomen die daar tegenin gaan, zoals de verhoging van de pensioenleeftijd of de afbouw van het tijdskrediet.

## Vermaatschappelijking van de zorg: de verantwoordelijkheid van overheid, voorzieningen en burger

Vermaatschappelijking van de zorg is één van de voornaamste krachtlijnen van het actueel Vlaams welzijnsbeleid. Zorgbehoevende personen worden gesteund om maximaal aan het maatschappelijk leven deel te nemen en zo lang mogelijk zelfstandig in hun vertrouwde omgeving te blijven wonen. Professionele hulpverlening wordt slechts aangeboden als de zelfzorg en de mantelzorg niet meer toereikend zijn. Wanneer dit het geval is, wordt een zorgvrager in de eerste plaats verwezen naar de reguliere welzijnsvoorzieningen en pas in laatste instantie naar de doelgroepspecifieke hulpverlening. De overheid kan en moet niet alleen instaan voor de ondersteuning van personen met een welzijnsnood of zorgbehoefte. Ook de burger en de welzijns- en zorgvoorzieningen dienen hun verantwoordelijkheid op te nemen.

## Het zorgmodel van perspectief 20/20

Perspectief 20/20 onderschrijft deze gedachte en vertrekt van een zorgmodel met 5 concentrische cirkels:

- ▶ de persoon met een handicap
- ▶ het eigen gezin
- ▶ de familie, buurt, vrijwilligers
- ▶ de reguliere zorg
- ▶ de handicapspecifieke zorg

Dit model, dat kan veralgemeend kan worden naar de gehele welzijnssector, is geen mechanistisch systeem: alle cirkels moeten geëxploreerd worden, er is geen verplichte uitputting van de binnenste cirkels, de cirkels zijn complementair en dynamisch. De

overheid faciliteert de eerste 3 cirkels (bevorderen zelfregie personen met een handicap, stimuleren mantelzorg, valideren vrijwilligers) en organiseert de 2 volgende cirkels (vraaggestuurde reguliere zorg en gespecialiseerde VAPH-zorg). Een persoon met een handicap moet beroep kunnen doen op algemeen toegankelijke diensten en voorzieningen, zowel op het vlak van mobiliteit, onderwijs, ondersteuning in tewerkstelling, cultuur.

## Wie heeft recht op gesubsidieerde zorg?

De overheid zal zich, omwille van budgettaire redenen ook moeten bezinnen over de vraag wie in de toekomst nog in aanmerking kan komen voor gesubsidieerde zorg of ondersteuning (regulier of doelgroepspecifiek) en onder welke voorwaarden. Ongetwijfeld zal hierdoor de discussie over een indicatiestelling in alle hevigheid opblazen: wie zal de indicatiestelling uitvoeren? Wordt er gekozen voor een onafhankelijke, centrale indicatiestelling (categoriaal of sectoroverschrijdend)? Of blijft elke voorziening zelf de indicatiestelling uitvoeren onder controle van de overheid?

## De welzijnssector een 'warme' sector

In de welzijnssector is de kiem aanwezig voor een sterke vermaatschappelijking van de zorg. Voorzieningen nemen volop initiatieven om die maatschappelijke solidariteit nog verder aan te zwengelen. Zo bieden diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg hun zorgverlening steeds meer aan zeer diverse doelgroepen aan: aan personen met een handicap, kansarmen, gezinnen in problematische opvoedingssituaties, palliatieve patiënten, personen met dementie. Ook woonzorgcentra zijn zich veel meer gaan 'socialiseren'. De afgelopen jaren zijn ze meer en



meer open huizen geworden die hun infrastructuur en hun dienstverlening waar het kan ook ter beschikking zijn gaan stellen van de jonge en volwassen bewoners van de wijk. Buurtbewoners worden betrokken bij de plannen voor (ver)nieuwbouw. Niet zelden wordt op nieuwe campussen tussen de woongelegenheden in een speelruimte of een tuin met zitbanken gemaakt die toegankelijk is voor alle buurtbewoners. Ook in de nieuwe assistentiewoningen – de vroegere service flats – is er steeds meer aandacht voor een gezonde bewonersmix. Bewoners van verschillende leeftijden en verschillende doelgroepen wonen er samen en worden gestimuleerd om mekaar te helpen. De ‘revolutie’ is nog pril maar hier en daar zie je al hoe jonge gezinnen boodschappen doen voor ouderen, of hoe oudere bewoners helpen bij de kinderopvang of steun verlenen aan personen met een mentale handicap.

### Nood aan een gecoördineerd en inclusief beleid

Het is uiteraard niet allemaal rozengeur en maneschijn. Solidariteit is immers een ideaal waar permanent aan gewerkt moet worden.

Het is een terechte bekommernis van de Vlaamse overheid om het sociaal weefsel te versterken en de inbreng van de informele zorg te vergroten. Als ze hierin wil slagen, zal ze dit proces – meer nog dan tot nu toe het geval is – moeten faciliteren en (ook financieel) ondersteunen. Dit zal alleen maar kunnen door het voeren van een gecoördineerd inclusief (federaal en Vlaams) beleid met op elkaar afgestemde initiatieven binnen alle beleidsdomeinen en bestuurniveaus. Wij illustreren dit aan de hand van enkele mogelijke acties binnen diverse beleidsdomeinen.

- ▶ Solidariteit wordt als eindterm van alle opleidingsniveaus systematisch nagestreefd. Kleuters, scholieren, studenten worden vertrouwd gemaakt met zorg.
- ▶ Het levenslang (ver)bouwen en groepswonen worden fiscaal aangemoedigd. Er is aandacht voor een gezonde sociale woonmix en de realisatie van woonzorgzones.
- ▶ Mantelzorgers krijgen een volwaardig statuut waarbij ze rechten opbouwen voor de ziekteverzekering en pensionering.
- ▶ Ook onbetaalde arbeid wordt in aanmerking gekomen voor de opbouw van pensioenrechten. In plaats van een afbouw wordt de mogelijkheid om tijdskrediet op te nemen voor mantelzorg of vrijwilligerswerk vergroot.
- ▶ Aantoonbaar vrijwilligerswerk of mantelzorg leidt niet tot vermindering van de werkloosheidsuitkering in tijd.
- ▶ Het maximumbedrag voor de onkostenvergoeding voor vrijwilligers wordt opgetrokken.

Jammer genoeg moeten wij momenteel vaststellen dat die afstemming tussen verschillende

beleidsniveaus niet gebeurt en de realisatie van een doelstelling van de Vlaamse regering (versterken van de informele zorg) ondermijnd wordt door beslissingen van de federale overheid (verhogen van de pensioenleeftijd, afbouw van tijdskrediet)

### Een actief beleid naar vrijwilligers en mantelzorgers

Ook het beleidsdomein ‘welzijn’ zal bijkomende inspanningen moeten leveren om de vermaatschappelijking van de zorg te faciliteren en honoreren. Een versterking van het vrijwilligerswerk in de zorg zal alleen maar mogelijk zijn wanneer de voorzieningen de nodige omkadering krijgen om de vrijwilligers deskundig te selecteren, te coachen en te ondersteunen.

Mantelzorgers verdienen meer dan het schouderklopje dat velen onder hen zelfs niet krijgen. Ze moeten als volwaardige zorgpartners kunnen participeren en hebben recht op emotionele en agogische ondersteuning. De vele (categoriale) verenigingen voor mantelzorgers zullen hun acties beter op elkaar moeten afstemmen en de toegankelijkheid tot hun dienstverlening vergroten.

### Werken aan ontschotting

Een aangepaste regelgeving zal intersectorale samenwerking mogelijk moeten maken en valoriseren. Hierdoor zal bijvoorbeeld het opbouwwerk haar expertise ten dienste kunnen stellen van andere sectoren bij het investeren in gemeenschapsopbouw. Een interessant model is de Asset Based Community Development of ‘wijkontwikkeling op eigen kracht’, waarbij de capaciteiten en noden van een wijk in kaart worden gebracht. Wie kan wat opnemen? Wie heeft welke wensen? Noden en capaciteiten worden gematcht. Iemand die een tuinman nodig heeft wordt zo in contact gebracht met een wijkbewoner die zin heeft om in de tuin te werken.

### Investeren in lokale dienstencentra

Het is niet altijd nodig om nieuwe initiatieven te nemen. De mogelijkheden van reeds erkende welzijnsvoorzieningen kunnen beter worden benut. Zo zijn er de lokale dienstencentra die hun preventieve meerwaarde door (onder meer) een versterking van het sociaal weefsel reeds vele jaren bewezen hebben. De zeer ontoereikende overheidsfinanciering ondermijnt echter hun verdere ontplooiing en schrikt nieuwe initiatiefnemers spijtig genoeg af.

### Bio

Robert Geeraert is directeur van de Vereniging van de diensten voor gezinszorg van de Vlaamse gemeenschap.

# OPRISPINGEN BIJ EEN PENSIENBONUS ZONDER EEN ZORGBONUS

Ignace Leus

.....

Wie tot 67 jaar werkt , krijgt 200 Euro extra pensioen per maand. Deze pensioenbonus wordt toegekend om werknemers financieel te motiveren om langer te werken. Maar als men oordeelt dat mensen een pensioenbonus moeten ontvangen om langer te werken , is het ook rechtvaardig om mensen die ouderen verzorgen een zorgbonus toe te kennen. Het systeem van het persoonsgebonden budget moet uitgebreid worden naar de ouderenzorg. De discriminatie van de ouderen in vergelijking met de personen met een handicap in het stelsel van tegemoetkoming voor ouderen moet opgeheven worden. En de fiscale stimulansen voor families die ouderen verzorgen moeten verhoogd naar analogie met de voordelen voor de verzorging van personen met een handicap jonger dan 65 jaar.

## Pensioenbonus

Wie tot 67 jaar werkt , krijgt 200 Euro extra pensioen per maand. Deze pensioenbonus wordt toegekend om de werknemers, maar wellicht eerder kaderleden dan arbeiders financieel te motiveren om langer te werken. Langer werken is nodig om meer actieve personen te hebben, die een sociale bijdrage leveren ter financiering van de overheidsuitgaven.

## Eerste oprisping:

Zou het niet kunnen dat een deel van die pensioenbonus belegd wordt in staatsobligaties, waarvoor we dan weer 12 miljard renten moeten betalen?

## Tweede oprisping:

Is deze maatregel financieel zo positief in alle gevallen dat iemand langer blijft werken? Men moet op het Planbureau toch opnieuw eens narekenen of het langer laten werken van de vele overheidsambtenaren (én gesubsidieerde werknemers-zie straks ) positief is voor de overheidsschuld. Is het niet positiever voor de staatsschuld om deze mensen minder lang te laten werken en niet te vervangen, waar niet nodig. Is verder werken en verder laten betalen van overheidsambtenaren niet duurder dan ze af te laten vloeien naar de werkloosheidsuitkering en/of pensioenuitkering, waar de kost lager kan zijn.

## Derde oprisping:

Welke categorie van mensen zal langer kunnen werken ? Zijn dit arbeiders? Wellicht zijn het eerder bedienden, die toch al langer wilden, kunnen werken, kaderleden, professoren, leidend ambtenaren enz. Er is een zeer

groot risico dat het Mattheüeffect hier weer eens zal opduiken. Verkeerde herverdeling van overheidsmiddelen ten bate van zij die al een goed en volwaardig pensioen en pensioenloopbaan hebben, en dit terwijl de laagste pensioenen een garantie blijven op armoede.

## Kosten van de zorg

Maar mijn grootste bemerking gaat over die andere sociale uitdaging verbonden aan ouderdom. Naast de pensioenkost is er immers de kost verbonden aan zorg voor die oudere personen , die langer blijven leven en zorgbehoevend worden. De vergrijzingproblematiek heeft inderdaad twee uitzichten, die financieel wegen op ons sociaal beleid. Enerzijds brengt vergrijzing mee dat meer pensioenen moeten uitbetaald worden. Maar een ander gevolg van de vergrijzing , is dat er meer mensen zullen moeten verzorgd worden. Recent kwam in het nieuws dat het aantal gepensioneerden stijgt met 6 procent. De kost van de woonzorgcentra, de rustoorden stijgt echter al jaren jaarlijks met 10 procent ! In de periode 2001-2009 steeg de pensioenlast met 40 procent, maar de kost voor de woonzorgcentra steeg in diezelfde periode met 106 procent.....en de echt explosieve groei van zwaar zorgbehoevenden moet in feite nog komen.

Daarom dat elk van de tien geboden voor de Vlaamse ouderenzorg, die ik onlangs opstelde in het artikel ' Vader en moeder zul je eren, of de robot doet het', dringend moet uitgevoerd worden.

## Langer werken versus professionele zorg uitstellen

Om de zorg in de toekomst echt te kunnen waarmaken zullen er meer professionele handen absoluut

nodig zijn. Maar het zal niet gaan zonder de inzet van de partners, van de familie, van de burens, van de mantelzorg. En hier wringt het schoentje met die andere eis om langer te werken. Namelijk de onmogelijkheid als kwetsbare mens om het mysterie van de drie goddelijke personen waar te maken. De Mens kan maar op één plaats tegelijkertijd zijn.

De gemiddelde leeftijd van de vrouw bij de geboorte van haar eerste kind is 27 jaar. We gaan direct 60 jaar verder: moeder is 87 jaar en zeer waarschijnlijk zorgbehoevend. De baby van 60 jaar geleden is nu het kind-werknemer, waarvan verwacht wordt dat zij/hij langer blijft werken, maar waarvan ook verwacht wordt dat die zorgt voor vader en moeder...???. Terwijl er vandaag meestal nog drie of vier broers en zussen zijn, die kunnen meehelpen, heeft onze werknemer-mantelzorger slechts één of twee broertjes of zussen, die in 2073 mee kunnen helpen.

De ene vraag – namelijk langer werken om de vergrijzingproblematiek op te lossen – dreigt dus te botsen met die andere vraag – om de professionele zorg zo lang mogelijk uit te stellen. Het is dus een boeiende onderzoeksvraag om het antwoord te geven waar er beleidsmatig op moet gewerkt worden om de overheidsuitgaven te milderen: een pensioenuitgave van gemiddeld Euro 12.000 ( huidig gemiddelde voor vrouwen) per jaar vermijden, of de kost van Euro 25.500 ( Euro 70\*365 ) voor een rustoordverblijf vermijden. Vanaf volgend jaar moet deze vraag opgelost worden met tegengestelde belangen vanwege diverse overheden. Enerzijds de federale overheid verantwoordelijk voor de pensioenen en anderzijds de Vlaamse gemeenschap die de lasten van de zorgkost moet financieren.

### Naar een rechtvaardige toewijzing van de zorg

Er zijn dus niet alleen menselijke maar ook financiële redenen om de zorg die door families geleverd wordt effectief meer te ondersteunen dan vandaag. Met de vele woorden van waardering en dank vanwege de diverse overheden aan het adres van de families (dochters, partners) van ouderen komen deze mensen niet ver. En bovendien wordt dit ook onrechtvaardig. Er zijn immers families die alles op alles zetten om met eigen inspanning en zorg, vader en moeder thuis te verzorgen, met weinig kost voor de overheid. Andere families beslissen al snel om de zorg hoofdzakelijk over te laten aan de overheid, ten laste van ons allen dus. En de overheid legt maar weinig hindernissen op voor families, die 'al te snel' de zorg voor vader en moeder overdragen aan de Overheid. Laat dit dan ook een van de moeilijkste evaluaties van zorgnood zijn: wie kan wel of niet objectief nog voor vader en/of moeder zorgen.

De overheid treedt in de ouderenzorg zeker minder selectief en streng dan in de Vlaamse gehandicaptenzorg. Er is echt een strengere toegangspoort nodig

om de dure overheidstussenkomst gericht toe te wijzen aan de meest zorgbehoevende oudere met de minste kans op ondersteuning vanuit de mantelzorg. Eén van de belangrijkste beleidsvragen de komende maanden wordt de vraag hoe ver de familiale hulp eerst moet ingezet worden, vooraleer men beroep kan/mag doen op overheidshulp. Het is een van de moeilijkste vragen die er opduiken bij schaarste aan middelen. Het onderscheid maken tussen zij die echt niet meer kunnen zorgen voor zijn hulpbehoevende ouder, of het niet willen? En de redenen kunnen veelvuldig zijn, zoals al veel beschreven in het wetenschappelijk onderzoek over 'coping gedrag', het kunnen omgaan met zorg voor de naastbestaande. Waarom kan de ene die zware zorg aan, en de andere niet. En hoeveel mag men redelijkerwijze verwachten van families, wat is nog 'gebruikelijke zorg', die financieel niet ten laste mag gelegd van de gemeenschap.

### Financiële solidariteit?

Dit sluit niet uit dat men bij normaal nog draagbare zorg, verder beroep moet kunnen doen op de collectiviteit, maar dan wellicht best niet met de financiële solidariteit van ieder. Men kan immers een opdeling maken tussen de puur organisatorische ondersteuning waarvoor men zelf betaalt, en de organisatorische ondersteuning met inbegrip van de financiële ondersteuning. Vele families ondervinden vandaag al dat rustoorden geen ouderen meer opnemen die op de zorgschaal maar licht zorgbehoevend scoren. Ook het beleid wordt terughoudend om deze mensen nog financieel te ondersteunen. Persoonlijk denk ik dat er echt wel nood bestaat om ook ouderen met lichte zorgnood, maar bijvoorbeeld wel met grote eenzaamheidsproblematiek, verder toe te laten tot de collectieve woonvoorzieningen en hun alternatieve woonvormen. Iets anders is of de overheid daarvoor financieel moet tussenkomen; vanuit prioriteitsoogmerk en de lage financiële kost eerder niet.

Terwijl er een geringe indicatiestelling en weinig selectieve toegangspoort is, en gelet op het feit dat de ene familie wel deze zorg wil/kan opnemen en de andere niet, lijkt het me niet onlogisch de gezinnen die de zware zorg zelf opnemen echt te ondersteunen, ook financieel.

Als men oordeelt dat mensen een pensioenbonus moeten ontvangen om langer te werken, lijkt het me rechtvaardig om mensen die ouderen verzorgen voor die zorgjaren ook een zorgbonus toe te kennen. Het is aangewezen om mensen via een onafhankelijk indicatieorgaan, een multidisciplinair evaluatieteam, te laten indiceren of ze in aanmerking komen voor opname in een verzorgingstehuis (kostprijs 25.550 tot 65.000 Euro (nursingtehuis voor personen met handicap)). Familieleden die de zorg van deze mensen verder thuis willen opnemen, en aldus deze hoge kostprijs voor de overheid vermijden, zouden een

zorgbonus mogen ontvangen. 200 Euro per maand is weinig geld om een kost van duizenden Euro's te vermijden. Deze jaren zouden alleszins in aanmerking moeten (blijven) komen voor pensioenopbouw, ook voor personen die dit doen vanuit een niet-actieve periode, ter aanvulling van de regels over tijdkrediet. Bovendien moeten ze beloond worden met de aanvullende vergoeding van een zorgbonus.

Samengevat zijn volgende maatregelen te overwegen om families, die zorg opnemen te belonen, en dit ter verlaging van de zorglasten van de overheid.

1. Dit wil zeggen dat alle jaren ingezet voor de verzorging van een zwaar ziek of zwaar zorgbehoevend familielid gelijkgesteld moeten worden voor de pensioenberekening en dat een bonus per jaar wordt toegekend, minstens gelijk aan de bonussen toegekend in het stelsel van de pensioenbonus.
2. De bedragen voorzien in het tijdskredietstelsel voor zorgverloven zouden kunnen worden opgetrokken met een deelbedrag van de zorgverzekering, zodat ze echt toekomen aan de echte mantelzorger, zoals oorspronkelijk bedoeld.
3. Het systeem van het persoonsgebonden budget, in het verlengde van het persoonlijk assistentiebudget, moet verder mogelijk maken dat verzorgende familieleden een volwaardig vervanginkomen kunnen ontvangen, zij het onder strenge voorwaarden en toezicht. Dit stelsel moet uitgebreid worden tot de ouderenzorg.
4. De discriminatie van de ouderen in vergelijking met de personen met een handicap in het stelsel van tegemoetkoming voor ouderen moet worden opgeheven.
5. De fiscale stimulansen voor families die ouderen verzorgen (verhoging met Euro 2890 van de belastingsvrije som) moeten worden verhoogd en gelijkgesteld aan de voordelen voor de verzorging van personen met een handicap jonger dan 65 jaar.

## Bio

Ignace Leus is een actieve oudere, ex-directeur van de CM Zorgkas Vlaanderen, lid raadgevend comité VAP en Voorzitter van het Verwijzersplatform.

# TIEN MANTELZORG-SPEERPUNTEN

## Anne Dedry

.....

Veranderingen in onze bevolking en in onze manier van leven zorgen ervoor dat mantelzorg in de toekomst meer ondersteund moet worden. Mantelzorgers moeten een volwaardige partner worden. Dit betekent onder meer hun fysieke en mentale draagkracht ondersteunen, adempauzes mogelijk maken en begrijpelijke info geven. Toekomstige cliënten van de thuiszorg moeten tijdig de nodige aanpassingen doen aan hun huis. De overheid moet de samenwerking van mantelzorgers en professionele eerstelijnszorgverstrekkers op basis van structurele middelen mogelijk maken.

### Wat is mantelzorg?

Er zijn ca. **580.000 mantelzorgers** actief in Vlaanderen.

Voor een goede verstaander :

Mantelzorger ben je als

- ▶ Je op regelmatige basis zorgt voor een familielid, buur, vriend of kennis.
- ▶ Je meer dan gebruikelijke zorg geeft.
- ▶ Je dit doet omwille van de sociale en emotionele band die je hebt met die persoon.

Maar je doet dit niet beroepsmatig en ook niet in het kader van het georganiseerd vrijwilligerswerk. Je verleent de zorg daar waar de persoon woont (thuis of in een voorziening).

### Misvattingen over mantelzorg

Er zijn heel wat **misvattingen over mantelzorg**. Het zou vnl. gaan over :

- ▶ zorg voor zieke, oude mensen, die
- ▶ voornamelijk wordt opgenomen door vrouwen en die
- ▶ gebeurt door gepensioneerden en personen die niet buitenshuis werken.

De realiteit is totaal anders :

- ▶ 1/3 van de mantelzorgers is een man
- ▶ 14 procent van de mantelzorgers is jonger dan 40 jaar
- ▶ 4 op 10 combineert mantelzorg met een job.
- ▶ 5 op 10 mantelzorgers zorgen voor hun hoogbejaarde ouders, maar de andere helft van de mantelzorg is verdeeld over een zieke partner, een zorgkind, een buur of een vriend.

De huidige groep mantelzorgers is onderhevig aan een **demografische en sociale (r)evolutie**. Nu vele ogen (w.o. de overheid) gericht zijn op

deze **potentiële bron aan extra handen in de zorg**, is deze analyse meer dan ooit relevant.

### 10 mantelzorg-speerpunten op een rijtje :

1. Een **demografische** vaststelling : door de evolutie in vruchtbaarheid en mortaliteit, is er een stijgend aantal ouderen t.o.v. jongeren. Hierdoor zijn er ook handen te kort in de professionele zorgsector, en de mantelzorg-schouders worden door de vergrijzing almaar zwaarder belast. Bovendien wil iedereen liefst thuis verzorgd worden : uit onderzoek blijkt dat 91 procent van de huidige actieve bevolking later thuiszorg wil en liefst niet naar een rusthuis verhuist of dit minstens zolang mogelijk uitstelt. Door de stijgende levensverwachting zal die thuiszorgperiode ook langer worden. Een vrouw wordt vandaag gemiddeld 82 jaar en een man 76 jaar. Tegen 2030 zullen de 75-plussers met de helft zijn toegenomen.
2. De **gezinnen** zijn de voorbije decennia **kleiner** geworden: we zijn gewoon met minder om de zorg te delen.
3. Het aantal **gescheiden 55-plussers** neemt toe met een wijzigende samenstelling van huishoudens tot gevolg:
  - ▶ zij kunnen minder beroep doen op een mantelzorg-partner als ze ziek worden, en gescheiden vaders blijken minder hulp te krijgen van volwassen kinderen
  - ▶ het aantal alleenwonende 65-plussers zal hierdoor eveneens stijgen.
4. De **concurrentie tussen arbeid en zorg** : we zijn op het punt gekomen om een generatie mantelzorgers aan te boren, die voltijds of deeltijds werken met mantelzorg zullen (moeten) combineren. Zeker door de stijgende activiteitsgraad van vrouwen.

5. Onderzoek toont aan dat er geen daling van vrouwelijke mantelzorgers is, maar wel een lagere intensiteit aan verleende zorg. Hetgeen ook zorgt voor meer 'leefdruk' bij mantelzorgers.
6. Met z'n allen langer moeten werken en het verstrengen van tijdskrediet-systeem, verdunt het potentieel mantelzorgers.
7. De huidige generatie mantelzorgers is een **sandwichgeneratie**:
  - ▶ jonge werkende grootouders die het tekort aan kinderopvang invullen (zieke kleinkinderen, vakantieopvang, voor- en naschoolse opvang, ...)
  - ▶ die tegelijkertijd met hoogbejaarde ouders geconfronteerd worden die zolang mogelijk thuis verzorgd willen worden, vaak tot het echt niet meer kan. Dit zorgt voor extra 'leefdruk' bij mantelzorgers.
8. Families wonen **niet meer onder de kerktoren** samen. De sandwichgeneratie moet zich dus vaak vele kilometers verplaatsen om te mantelzorgen.
9. Ook de **nieuw samengestelde gezinnen** brengen verandering in de klassieke generationele netwerken:
  - ▶ 4 stellen grootouders, biologische ouders en stiefouders, ... Hetgeen extra complicaties en 'leefdruk' bij mantelzorgers kan veroorzaken.
10. De evolutie van plicht-ethos naar keuze-ethos of van **zorgplicht naar zorgkeuze**. 'Ik kies voor wie ik zorg' is een natuurlijk gevolg van gezinsindividualisering:
  - ▶ familiale relaties zijn gebaseerd op wederzijds genegenheid en onderhandeling. Niet meer op onderhoudsplicht en normatieve verwachtingen.
  - ▶ dit vergt extra overleg tussen mantelzorgers indien men maximaal wil rekening houden met de wensen van de zorgbehoevende persoon.
11. Vrouwen met een **loopbaan in de zorgsector** zijn bij uitstek degenen die in hun familie als eerste aangesproken worden of zich aangesproken voelen om mantelzorg-taken op te nemen:
  - ▶ hetgeen op zijn beurt een vroegd uitstroomeffect heeft bij zorgpersoneel, waardoor de professionele en informele zorgverlening nogal eens communicerende vaten zijn.

## Conclusies

Uit deze 10 speerpunten komt duidelijk naar voren dat de mantelzorgers zullen moeten ondersteund worden, zeker gezien de recente demografische en sociologische evoluties. Sommigen pleiten voor een

statuut, een juridische erkenning als mantelzorger. Momenteel ligt er een federaal wetsontwerp klaar van staatssecretaris Courard, bevoegd voor Sociale Zaken, Gezinnen en Personen met een Handicap. Dit wetsontwerp houdt geen rekening met de Vlaamse realiteit (dit becommentariëren zou een nieuwe impulsnota op zich zijn) en daarom zijn er mijns inziens meer werkbare en pragmatische voorstellen nodig.

## 1. Mantelzorgers als volwaardige partner

Het is essentieel dat professionele zorgverleners mantelzorgers beschouwen en behandelen als volwaardige partners in de zorg. Mantelzorgers houden vaak de thuiszorg als spilfiguur draaiende. Dit volwaardig partnerschap houdt in :

- ▶ Kennis en ervaring rond de patiënt delen in open communicatie
- ▶ Respect opbrengen voor keuzes van mantelzorgers
- ▶ Fysieke en mentale draagkracht van mantelzorgers ondersteunen
- ▶ Adempauzes voor mantelzorgers faciliteren
- ▶ Luisteren naar de signalen van mantelzorgers
- ▶ Goede randvoorwaarden (praktisch en emotioneel) voor mantelzorgers mee realiseren
- ▶ Op het juiste moment de juiste info geven in begrijpelijke taal aan mantelzorgers.

## 2. Een oproep aan alle toekomstige cliënten in de thuiszorg

Wie thuis wil verzorgd worden, moet **pro-actief** oog hebben voor de ergonomische werkomstandigheden van mantelzorger(s) (en zorgpersoneel). Hij/zij moet aandacht hebben voor het comfort en veiligheid van elke verzorger en moet bereid zijn de woning aan te passen en van de nodige hulpmiddelen te voorzien.

## 3. Een oproep aan de subsidiërende overheid

De **regelgeving** kan een grondige facelift gebruiken, zodat thuiszorgdiensten met een toekomstvisie en met een volwaardige plaats voor de mantelzorger **structurele middelen** kunnen putten uit de regelgeving om de thuiszorg haalbaar te houden, i.p.v. aan fondsenwerving te moeten doen.

Samengevat, er is een gezamenlijke sleutelrol weggelegd voor zowel (toekomstige) cliënten, mantelzorgers én overheid.

## Bio

Anne Dedry is beleidsmanager Zorg en Wonen bij Landelijke Thuiszorg en Ons Zorgnetwerk.

# IS ZORG ONBETAALBAAR? DOE HET DAN GRATIS

Koenraad Coppens

.....

Twee radicale alternatieven kunnen de steeds grotere noden in de zorg helpen opvangen: complementaire munten –een andere munt naast de Euro waarmee je bijvoorbeeld zorg kan betalen- en tijdrekeningen –een uur verleende zorg kan worden ingeruild voor een ander uur zorgtijd-. Beide modellen vertrekken vanuit een andere logica dan deze van de klassieke economie, gebaseerd op één enkel geldsysteem. Ze dagen de burgers uit om meer verantwoordelijkheid te nemen in het domein van de zorg, slaan intergenerationele bruggen en bieden bovenal een duurzaam en financieel draagbaar antwoord op het vergrijzingvraagstuk. Het vertrekt vanuit een sterk geloof in de zelforganisatie van grote groepen mensen en doet een appel op het sociale DNA van elke landgenoot. Beide voorstellen verhogen niet alleen de kwaliteit van de zorgarbeid, ze bieden ook perspectief voor de ongelijke waardering van zorgarbeid tegenover reguliere arbeid. Tot slot kan dit systeem uitgroeien tot een volwaardig alternatief voor de dienstencheques.

## Grenzen van verzorgingsstaat

In de nota wordt aangegeven dat onze verzorgingsstaat tegen de grenzen van het financieel haalbare botst. Indien dit zo is, want dit is voor discussie vatbaar, dan is er maar één radicaal alternatief: ervoor zorgen dat grote delen van de zorg onttrokken worden aan de heersende logica van de economische wetmatigheden en een bijkomend systeem introduceren, gebaseerd op wederkerigheid en vrijwillig engagement.

## Twee modellen ter inspiratie

De complementaire munt, bij ons bijvoorbeeld gekend in de vorm van de e-portemonnee en de Torekes, maar in het domein van de zorg met succes toegepast in Japan. Deze **zorgmunt**, de Fureai Kippu, biedt een antwoord op de vergrijzingproblematiek met een terugtrekkende overheid. Met deze zorgmunt worden vrijwilligers beloond voor hun inzet in de zorgsector. De wetmatigheid van deze zorgmunt verschilt ook wezenlijk van deze van de Euro. Ze is enkel valideerbaar in de reële economie of in het aangewezen (zorg) domein, ze is niet speculatief en bovendien renteloos. Tot slot is het sparen en spenderen van zorgmunten afhankelijk van het engagement en de inspanningen die jij (of familieleden) wensen vrij te maken.

Timebanking, in verschillende domeinen toepasbaar, maar ook heel succesvol in de zorg in Groot-Brittannië, biedt eveneens een antwoord op de doorgedreven professionalisering en stelt bijkomend paal en perk aan de grote verschillen in de validering van zorg- en andere professionele taken. In dit systeem werken we niet met een aanvullende munt, maar met een tijdrekening. **Eén uur verleende zorg, kan worden**

**ingeruild voor een ander uur zorgtijd**, onafhankelijk van de ‘marktprijs’ voor een type zorg. De ‘verdiende’ zorguren kunnen gebruikt worden om (toekomstige) eigen zorgbehoeftes te dekken of die van familie.

Veel meer nog dan de antwoorden die deze systemen geven op de actuele noden, kunnen deze modellen enkele belangrijke troeven op tafel leggen. Ze zorgen voor een belangrijke toename van vrijwillige hulp, zelfs bij mensen die niet (wensen) deel (te) nemen aan deze nieuwe vorm van zorgarbeid. Het smooit dus zeker niet het louter vrijwillig engagement in de kiem, maar het geeft juist een herwaardering en maakt het hip. De voorbeelden uit Groot-Brittannië en Japan tonen dit aan.

Ten tweede zorgen deze systemen ervoor dat ook de gebruiker (de zorgbehoevende) aangeeft met dit soort dienstverlening beter geholpen te zijn. Het systeem is sociaal rechtvaardig, zowel naar aanbod als vraag: een uur is een uur. Het zorgt er ook voor dat wie het minder breed heeft toch een aanbod kan doen (en tegelijkertijd het gevoel krijgt iets zinvol te doen) én een beroep doet op hulp die anders wellicht te duur is. Zorgen voor elkaar bevordert het gemeenschapsgevoel.

## Welke problemen raken hiermee opgelost?

Het systeem van dienstencheques, zoals het vandaag bestaat, heeft de verdienste het zwartwerk in de huishoudhulp te hebben aangepakt én in te spelen op een behoefte die leefde bij een groot deel van de bevolking. Het systeem is echter slachtoffer van het eigen succes. De overheidsuitgaven zijn veel hoger dan ingeschat. Het (nog) verhogen van de **kostprijs**

van de **dienstencheques** en het afschaffen van het fiscaal voordeel zijn een must voor het overleven van dit systeem. Tegelijk weerklinkt de vraag om dit systeem verder uit te breiden in de zorgsector. Door te kiezen voor een zorgmunt of een tijdrekening, opteren we voor een duurzame en meer sociale oplossing.

Naast de problemen van financierbaarheid van de zorg, kan een aanvullende zorgmunt ook bijdragen aan een meer evenwichtige verdeling én valorisering van zorgarbeid en zgn. economische arbeid. Zo kan een complementaire munt een betaalmiddel voor belastingen zijn, kan je een alternatieve carrière of verzekering opbouwen. Op deze manier kan de dubbele dagtaak van (vaak) vrouwen worden verlicht, kan er relevante invulling worden gegeven aan de tijdsbesteding bij werklozen, gepensioneerden, enz.

### Onrealiseerbaar?

Zo'n modellen hebben o.i. veel slaagkansen in Vlaanderen. Het **verenigingsleven** in Vlaanderen is heel sterk uitgebouwd en deze nieuwe modellen kunnen via de verenigingen opgepakt worden en uitgerold worden. Lokale verenigingen beschikken over een gigantische databank van persoonsinformatie en kennen als geen ander de behoeften van hun leden of sympathisanten. Nationale organisaties kunnen op hun beurt via informatiecampagnes en opleidingen de lokale groepen ertoe bewegen nieuwe werkingen uit te bouwen.

Technisch kan dit systeem door de Vlaamse **overheid** op punt gezet worden. Ze moet hierbij niet van nul beginnen. Het proefproject rond de UITpas, die het bereiken van kansarmen beoogt, heeft enkele gebruiksvriendelijke toepassingen uitgewerkt. Mits enkele aanpassingen kan hier een waterdicht systeem rond gemaakt worden.

Een andere technische piste die kan bewandeld worden is deze via de **overheidsbank** Belfius. Aan de bank kan de opdracht gegeven

worden om hun technologie in te zetten voor het openen van een tijdrekening of een zorgmunt.

Ook de lokale overheid kan een rol spelen in een dergelijk systeem: partnership bij het opstarten, financiering (wat in Groot-Brittannië frequent voorkomt), opleidingen, coaching,...

Daarnaast moet er vanuit de Vlaamse overheid een wettelijk kader en verzekering worden aangereikt dat de gebruikers vrijstelt van aansprakelijkheid.

### Leestips

[http://denhaag.werkcafe.nl/page/tijd-is-geld-interview-met-sara-pape-garcia-van-time-bank?xg\\_source=activity](http://denhaag.werkcafe.nl/page/tijd-is-geld-interview-met-sara-pape-garcia-van-time-bank?xg_source=activity)

<http://carebanks.org/>

<http://fairshares.org.uk/>

<http://qoin.org/nl/time-banks/>

<http://www.timebanking.org/>

<http://www.jobat.be/nl/artikels/we-hebben-ander-geld-nodig/>

<http://www.bliss-magazine.be/column.php?lang=nl&categoryno=23&page=1>

### Biografie

Koenraad Coppens (1974) is sinds 2009 algemeen voorzitter van de Christelijke Werknemersbeweging kwb. Daarvoor werkte hij sinds 2000 op de studiedienst van deze vereniging en volgde hij de thema's sociale zekerheid, fiscaliteit en duurzaamheid op.

Kwb is met 700 afdelingen en 80.000 leden één van de grootste sociaalculturele verenigingen in Vlaanderen. Kwb wil mannen, vrouwen en gezinnen op lokaal vlak, in de buurt of de parochie, samenbrengen, hen onafhankelijke informatie bieden en er zorg voor dragen dat ook zij die het moeilijk hebben, mee kunnen draaien in de vereniging en de samenleving.



# NAAR EEN TAAL-STRIJD OM DE TIJD...

Dirk Geldof

.....

Het recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet wordt korter, voorwaardelijker en dus minder haalbaar. Ondertussen stijgt de druk om arbeid en gezin te combineren. Wie levenskwaliteit als uitgangspunt neemt, moet de strijd om de tijd terug op de agenda zetten. Er is nood aan een nieuw maatschappelijk discours. De strijd om de tijd is dan ook een... taalstrijd. Tegenover het karikaturale discours van tijdsbeleid als onbetaalbare luxe is er opnieuw nood aan een maatschappelijk verhaal waarin een duurzame combinatie van arbeid en gezin, ruimte voor kinderen, voor zorgtaken en voor maatschappelijke engagementen cruciale bouwstenen zijn.

De bankencrisis en de financieel-economische crisis verdrongen niet alleen het klimaatdebat naar de achtergrond, maar ook het debat over tijd. Begrotingsronde na begrotingsronde worden de tijdsmaatregelen van de voorbije 25 jaar teruggeschroefd. Het recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet wordt korter en voorwaardelijker, en dus voor steeds minder mensen haalbaar.

## Stappen terug in de tijd

De afbouw van tijdsbeleid komt niet uit de lucht vallen: de bestaande maatregelen van tijdskrediet en andere (deeltijdse) verlofstelsels waren al veel langer een doorn in het oog van een aantal werkgevers, die hun personeel vooral als een kostenfactor benaderen. Achterliggend is de strijd om tijdskrediet echter ook een strijd om de taal waarin we over tijd spreken.

De invoering van het stelsel van loopbaanonderbreking was in de jaren '80 oorspronkelijk een besparingsmaatregel. Iedere werkende die zijn arbeid wou verminderen of onderbreken moest verplicht worden vervangen door een werkloze. Aangezien de werkloosheidsuitkering hoger lag dan het beperkte bedrag voor loopbaanonderbreking, bespaarde de RVA. Tegelijk gaf ze mensen de kans om hun arbeid beter te combineren met hun gezin of met andere engagementen en kwam er kans op werk voor een werkzoekende.

Dat er nood was aan systemen als loopbaanonderbreking, waarbij mensen zelf meer autonomie over hun arbeidstijd krijgen, bewees het stijgende aantal mensen die er gebruik van maakten. Geleidelijk verschoof het discours: van een besparingsmaatregel naar een kader om arbeid en gezin beter te combineren. Wanneer men bij de invoering van het huidige tijdskrediet ook de vervangingsplicht door een werkloze afschafte, was de transformatie rond naar een maatregel die paste in een breder tijdsbeleid.

## Aanvalsdiscours op tijdskrediet

Met de onafgebroken succes en stijging van het aantal mensen dat gebruik maakte van tijdskredieten, steeg ook de kritiek van werkgevers en klassieke partijen.

Drie discourslijnen ondermijnden de voorbije 10 jaar systematisch het draagvlak voor een sociaal tijdsbeleid.

Met de vergrijzing werd het dominante discours vandaag er één van meer en langer werken. Haast niemand kan en wil daar nog tegen ingaan. De kostprijs van langer werken blijft evenwel buiten het debat: meer stress, meer flexibiliteit, minder ruimte voor een duurzame combinatie van arbeid en gezin en meer nood aan uitbesteding van zorgtaken. Niet alleen de ruimte om zorgtaken op te nemen, maar ook de maatschappelijke waardering ervan staan onder druk door het langer werken discours. Tijdskrediet werd oorspronkelijk nog verdedigd als een maatregel om mensen toe te laten anders te werken en hun arbeid beter over een (langere) loopbaan te spreiden. Vandaag wordt ook die functie onderuitgehaald.

Het tweede aanvalsdiscours is de systematische karikatuur van de wereldreis. In werkelijkheid gebruikt ruim 90 procent van de mensen tijdskrediet of ouderschapsverlof deeltijds, in een 4/5 of een halftijds stelsel. De werknemer met tijdskrediet op wereldreis bestaat, maar is en blijft de uitzondering, tenzij mensen met tijdskrediet wekelijks hun wereldreis onderbreken om enkele dagen te werken... Toch is deze systematische karikatuur succesvol gebruikt om het maatschappelijk draagvlak te ondermijnen. In plaats van tot een veralgemening te komen, waarbij iedereen wel ergens in zijn loopbaan van tijdsmaatregelen gebruikt maakt, worden werknemers vandaag tegen elkaar uitgespeeld.

De derde discourslijn was dat maatregelen die arbeidsduurvermindering bevorderen, geen effect zouden hebben om werkgelegenheid en dus ook niet zouden helpen in de strijd tegen de werkloosheid. Mensen minder laten werken zou aan anderen de kans niet

geven om sneller aan werk te geraken. En als het dus niet helpt voor herverdeling, is het pure luxe...

Het resultaat is een sterk veranderd tijdsdiscours, waarbij men de combinatie arbeid en gezin steeds meer als luxeproblemen frameert, en niet langer ziet als een hefboom om voor levenskwaliteit of een opstap tot een nieuw loopbaanmodel.

### De taalstrijd om de tijd...

In het huidige politieke en maatschappelijke klimaat mogen we de volgende jaren dus nog heel wat debatten verwachten over de verdere afbraak van de moeizaam opgebouwde tijdsrechten van de voorbije decennia. Deze verdedigen is nodig, maar onvoldoende. Men kan als reactie nieuwe voorstellen op tafel leggen om mensen meer autonomie te geven over hun arbeidstijd en dus meer ruimte om arbeid en gezin te combineren. Het groene voorstel voor een tijdsverzekering is daar een voorbeeld van. Ook dat is nodig, maar ook dat is onvoldoende. Het belangrijkste vandaag lijkt me het opnieuw opbouwen van een breed maatschappelijk draagvlak.

De strijd om de tijd moet het volgende decennium daarom misschien in de eerste plaats terug een... taalstrijd worden: tegenover het karikaturale discours van tijdsbeleid als een onbetaalbare luxe moeten we opnieuw een maatschappelijk verhaal opbouwen. Daarin zijn een duurzame combinatie van arbeid en gezin, ruimte voor de opvoeding van kinderen en het opnemen van (onbetaalde) zorgtaken en maatschappelijke engagementen cruciale bouwstenen. Het gaat dan niet alleen om de levenskwaliteit van werkenden en hun kinderen, maar ook om de maatschappelijke meerwaarde voor de samenleving.

Dat lijkt een utopie in het huidige sociale klimaat. Nu vele mensen vandaag angst hebben om hun job te verliezen, is er een grotere bereidheid om in te leveren op kwaliteit, van de arbeid en van de combineerbaarheid met andere cruciale levensdomeinen. Maar het is allesbehalve luxe. Tijdsdiscussies zijn immers niet theoretisch. Ze spelen zich af in gezinnen en op de werkvloer: hier moeten mensen voortdurend keuzes maken over hoe ze arbeid en gezin combineren. Het gaat daarbij niet alleen om individuele keuzes: het beleid heeft een aanzienlijke impact op de instrumenten waarmee en voorwaarden waaronder mannen en vrouwen hun levens en loopbanen vorm geven. Dat is de inzet van de maatschappelijke en politieke discussie over onze tijdsordening.

Daarom ook is het debat over andere loopbanen en over een doorstart van het tijdsbeleid meer dan ooit een debat over een andere arbeidsmarkt in een meer duurzame economie. Niet als kers op de taart, maar als een cruciaal onderdeel ervan. Een groene economie betekent immers ook anders omgaan met tijd, met een minder centrale plaats voor betaalde arbeid.

Denktanks als de 'New Economics Foundation' (zie <http://www.neweconomics.org/publications/entry/21-hours>) of het Wupperthal Instituut (zie [http://wupperinst.org/uploads/tx\\_wupperinst/WP178.pdf](http://wupperinst.org/uploads/tx_wupperinst/WP178.pdf)) doen daar vandaag voorzetten toe. Laat het blikopeners zijn in een hernieuwde strijd om de tijd en... om de taal waarin we het debat over tijd en zorg voeren.

### Bio

Dirk Geldof is socioloog en lector aan het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen (HUB) en aan het departement Sociaal Agogisch Werk aan de Karel de Grote-Hogeschool te Antwerpen. Hij publiceerde over tijdsbeleid. Zie ook [www.dirkgeldof.be](http://www.dirkgeldof.be)

# VIER RECHTVAARDIGHEIDSPRINCIPES VOOR EEN INCLUSIEF EN DUURZAAM LOOPBAANBELEID

Liesbeth Van Parys

.....

Het huidige Vlaamse en federale loopbaanbeleid heeft de ambitie om ieder individu in staat te stellen om positieve transitie te maken doorheen de levensloopbaan. Daartoe voorziet het beleid zowel in de traditionele passieve inkomenszekerheden als in nieuwe actieve zekerheden. Toch zijn er een aantal knelpunten: 1) De verantwoordelijkheid voor een voorspoedige levensloopbaan wordt meer en meer individueel beschouwd, maar is ook collectief. 2) Er moet verder werk worden gemaakt van het voorkomen en het beheersen van de risico's van de meest kwetsbare groepen. Daarbij mogen we ons niet blind staren op de klassieke kansengroepen, maar moeten we ook oog hebben voor de bijzondere risico's van vrouwen, alleenstaande ouders en werknemers in tijdelijke contracten. 3) Een fair evenwicht moet gevonden worden tussen het recht van mensen om regisseur te zijn van hun eigen loopbaan en het belang om de dringende arbeidsvraag van ondernemingen in te vullen. 4) In plaats van een race to the bottom in de Europese lidstaten en hun regio's is duurzame sociale harmonisering gewenst. Ten slotte is een humanere kijk gewenst op 'werk' en 'inzetbaarheid'. Het kan niet de bedoeling zijn dat de rol van individuen en ondernemingen wordt beperkt tot die van economische productiefactor. Maatschappelijke meerwaarde wordt niet zozeer gecreëerd door een competitie van competenties, maar door inclusie, respect, zorg, persoonlijke groei en werkvreugde.

Het loopbaanbeleid is vandaag sterk doorgedrongen in het federale en vooral Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Ik grijp deze nota aan om enkele principes naar voor te schuiven waaraan het huidige en toekomstige loopbaanbeleid getoetst kunnen worden. Daarvoor zal ik hoofdzakelijk steunen op de theorie van transitie-arbeidsmarkten (TLM) van de arbeidseconomen Günther Schmid (2008; 2010) en Bernard Gazier (2007). Ik toon aan dat het huidige beleid duidelijk in de lijn ligt van deze theorie, maar dat meer garanties nodig zijn om een rechtvaardig loopbaanbeleid te realiseren.

## Garanderen van positieve transitie doorheen de levensloopbaan

De TLM-theorie vertrekt van de vaststelling dat de arbeidsmarkt grondig gewijzigd is<sup>8</sup>. Dit heeft tot gevolg dat we meer dan vroeger geconfronteerd worden met verschillende transitie tijdens onze (levens)loopbanen:

- ▶ de overgang van school naar werken van werk naar bijkomende studies en opleidingen

- ▶ de overgang van werk naar werk
- ▶ de overgang van werkloosheid naar werk
- ▶ de overgang van werk naar 'inactiviteit' om bijv. een zorgtaak op te nemen, om na bepaalde tijd opnieuw de arbeidsmarkt te betreden
- ▶ de overgang van werk naar invaliditeit en pensioen

Deze transitie brengen risico's met zich mee. Ze kunnen immers gepaard gaan met een gedeeltelijk of volledig, tijdelijk of permanent verlies van sociale zekerheidsrechten en/of inkomsten of het verlies aan vaardigheden. Anderzijds kunnen deze transitie ook tot positieve uitkomsten leiden: een nieuwe arbeidscontract kan meer zekerheid bieden, een bijkomende studie kan toegang geven tot een betere job, een uitkering kan de nodige rust en zekerheid brengen in een periode van zorg of ziekte, en een periode van werkloosheid kan worden aangewend om een eigen zaak op te starten.

De TLM-theorie beschouwt deze verschillende transitie in, van en naar de arbeidsmarkt als gelijkwaardig. Elke vorm van verplichte activiteit wordt immers als 'werk' beschouwd, ongeacht of het contractueel wordt vergoed in de markt. Hierin staat Schmid niet alleen: ook andere auteurs (bijv. Serrano Pascual 2009, Dean et al. 2003) hebben al gewezen op het

<sup>8</sup> Het mannelijk broodwinnersmodel kwam tot een einde met de intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, de jobzekerheid komt onder druk te staan ten gevolge van globalisering, de vaardigheden van werknemers dreigen sneller verouderd te geraken ten gevolge van technologische revoluties, een diploma is cruciaal geworden voor toegang tot de arbeidsmarkt, werkgevers eisen meer flexibiliteit om in te kunnen spelen op een volatiele vraag, en werknemers wensen meer flexibiliteit om werk en privé te combineren.

feit dat het huidige activeringsdiscours de burger dreigt te verenigen tot zijn rol als economische productiefactor. Nochtans hebben individuen zowel in het maatschappelijke als het privé-leven nog heel wat andere waardevolle rollen (ouder, deelnemer aan sociaal overleg, verzorger, vrijwilliger, mentor ...) te vervullen die bijdragen aan de welvaart en het welzijn van ons allen. Het beleid moet een transitie naar deze rollen dus niet ontmoedigen, maar vooral investeren in de ondersteuning en het aanmoedigen van de terugkeer naar de arbeidsmarkt nadat deze rol is vervuld.

## De normatieve principes voor een duurzaam en inclusief loopbaanbeleid

De doelstelling van het loopbaanbeleid is volgens de TAM-theorie niet om de jobs van mensen te beschermen, maar wel de mensen zelf. Dit kan wanneer beleidsmakers preventieve en curatieve maatregelen nemen die elk individu in elke transitie het nodige vertrouwen geven om risico's te ondernemen en om te zetten in een kans op een duurzame loopbaan. Zo'n maatregelen zetten niet enkel in op 'passieve zekerheden' (werkloosheid- en ziekteuitkering, pensioen, thematische verlopen), maar ook op 'actieve zekerheden' (bijv. bemiddeling en begeleiding voor werkzoekenden, loopbaanbegeleiding voor werkenden, opleiding, ondersteuning aan starters). Wanneer we het federale en Vlaamse beleid hieraan toetsen blijkt duidelijk dat de verschillende soorten transities vandaag al ondersteund worden en dat daarvoor zowel in passieve als actieve zekerheden wordt voorzien. Wel zijn er twee aandachtspunten. Gegeven de toenemende vraag voor ouderenzorg kan een uitbreiding van de thematische verlopen naar ouderenzorg zowel vanuit sociaal als financieel oogpunt wenselijk worden. Daarnaast rijst de vraag of het huidig beleid voldoet aan de vier rechtvaardigheidsprincipes van TLM?

Het eerste rechtvaardigheidsprincipe is dat van **solidariteit**. Het realiseren van positieve transities is volgens de TLM-theorie niet enkel een individuele verantwoordelijkheid, maar ook een collectieve: individuen, ondernemingen en de overheid hebben elk een rol te vervullen. Individuen hebben immers niet elk risico zelf in de hand (bijv. collectief ontslag bij herstructurering, veroudering van de competenties door technologische revoluties, ziekte van een familielid); sommige risico's zijn te groot om alleen te dragen; en individuen blijken de ernst van grote risico's in de toekomst te onderschatten. De afgelopen jaren vond duidelijk een trend plaats naar meer individuele verantwoordelijkheid. In lijn met de TLM-theorie kan dit enkel op voorwaarde dat elk individu ook in staat wordt gesteld om deze verantwoordelijkheid op zich te nemen. De diversiteit aan activeringstrajecten voor werkzoekenden en de inzet op loopbaanbegeleiding voor werkenden tonen in elk geval aan dat het Vlaams beleid individuen in staat wil stellen om die verantwoordelijkheid op zich te nemen. Ook binnen

het gezin is meer solidariteit nodig. Onderzoek van Vermeiren et al. (2006) toont immers aan dat het vandaag nog steeds hoofdzakelijk vrouwen/moeders zijn die al dan niet vrijwillig beslissen om hun loopbaan te onderbreken om zorgtaken op te nemen en dus meer risico lopen (verouderde vaardigheden, gemiste carrièrekansen, derven van pensioenrechten ...). Het onderzoek toont ook aan dat meer solidariteit wenselijk is met eenoudergezinnen omdat de wettelijke bescherming die de verlofsystemen bieden voor hen wellicht onvoldoende is. Ten slotte is ook solidariteit en samenwerking wenselijk tussen ondernemingen zodat zowel kleine als grote, startende en gevestigde, wel en niet aan zware concurrentie onderhevige bedrijven hun deel van de verantwoordelijkheid kunnen opnemen voor de loopbaan van hun werknemers.

Een tweede belangrijk principe is dat van **agency** – 'freedom to act': hebben individuen de mogelijkheid om zelf keuzes te maken met betrekking tot hun levensloopbaan en de verschillende transities die ze daarin maken? Het beleid voorziet in elk geval instrumenten om het individu in staat te stellen te anticiperen en reageren op gedwongen keuzes (bijv. bij onvrijwillig ontslag): competentieversterkingsmaatregelen, persoonlijke ontwikkelingsplannen, begeleiding en bemiddeling. Het louter voorzien van een recht hierop is echter onvoldoende, er moet over blijven worden gewaakt dat elk individu dit recht ook daadwerkelijk kan opnemen. Zo kan een mobiliteitsprobleem of een gebrek aan kinderopvang de realisatie van het recht op opleiding moeilijk maken voor (alleenstaande) ouders. Het 'agency' principe komt ook onder druk te staan omdat er – zoals in het VESOC-akkoord expliciet wordt erkend – een spanning heerst tussen de wens om individuen zelf keuzes te laten maken met het oog op een duurzame loopbaan enerzijds en de nood om de dringende en flexibele arbeidsvragen van werkgevers in te vullen anderzijds. Er moet over worden gewaakt hoe consulenten in publieke en private arbeidsvoorzieningen met deze spanningen omgaan en wat de gevolgen hiervan zijn voor de loopbaankeuzes van individuen en de mate waarin vacatures tijdig en goed kunnen worden ingevuld.

Het derde rechtvaardigheidsprincipe, **fairness**, wijst erop dat maatregelen in de eerste plaats gericht moeten zijn op zij die het meest nood hebben aan zekerheid bij risicovolle transities. De aandacht van het Vlaams beleid voor kansengroepen is groot en de blijvende moeilijkheden van deze groepen op de arbeidsmarkt wijzen erop dat deze aandacht niet onterecht is. Niettemin rijst de vraag of we door de focus op de klassieke kansengroepen geen andere kwetsbare groepen uit het oog dreigen te verliezen? Hebben werknemers uit kleine ondernemingen bijvoorbeeld toegang tot gelijkwaardige herstructuringsmaatregelen? Hebben oudere arbeiders en bedienden of ouderen uit verschillende sectoren gelijke toegang tot mobiliteitsmaatregelen met het oog op langer werkbaar werk? Hebben

werknemers met een interimcontract voldoende toegang tot bijscholingsmogelijkheden? Wat met de werknemers die omwille van tijdelijke contracten er niet in slagen om een anciënniteit van twee jaar op te bouwen bij dezelfde werkgever en dus worden uitgesloten van het recht op tijdskrediet?

Het laatste rechtvaardigheidsprincipe van de TLM-theorie, **inclusie**, vloeit voort uit de vaststelling dat de risico's ongelijk verdeeld zijn over de lokale, regionale en nationale arbeidsmarkten terwijl deze arbeidsmarkten ten gevolge van globalisering in toenemende mate onderling afhankelijk zijn. De theorie pleit dan ook niet voor het afbouwen van binnenlandse en buitenlandse solidariteit, maar net voor een ruimtelijke uitbreiding van sociale inclusie door het delen en het gelijk verzekeren van risico's over de grenzen heen.

## Besluit

We kunnen besluiten dat het federale in combinatie met het Vlaamse beleid in lijn is met de TLM-theorie: het heeft de ambitie om ieder individu in staat te stellen om positieve transitie te maken doorheen de levensloopbaan. Daartoe voorziet het beleid zowel in de traditionele passieve inkomenszekerheden als in nieuwe actieve zekerheden. Ik toonde aan dat het een vergissing zou zijn om dit beleid onder financiële druk ondoordacht terug te schroeven en schoof vier principes naar voor waar het loopbaanbeleid aan getoetst moet worden: 1) De verantwoordelijkheid voor een voorspoedige levensloopbaan is een gedeelde verantwoordelijkheid van individuen, ondernemingen en de overheid. 2) Er moet vooral werk worden gemaakt van het voorkomen en het beheersen van de risico's van de meest kwetsbare groepen. Daarbij mogen we ons niet blind staren op de klassieke kansengroepen, maar moeten we ook oog hebben voor de bijzondere risico's van vrouwen, alleenstaande ouders en werknemers in tijdelijke contracten. 3) Een fair evenwicht moet gevonden worden tussen het recht van mensen om regisseur te zijn van hun eigen loopbaan en het belang om de dringende arbeidsvraag van ondernemingen in te vullen. 4) In plaats van een race to the bottom hebben de Europese lidstaten en hun regio's nood aan duurzame sociale harmonisering. Ten slotte is een

humanere kijk gewenst op 'werk' en 'inzetbaarheid'. Een inclusief en duurzaam loopbaanbeleid beperkt de rol van individuen en ondernemingen niet tot die van economische productiefactor, maar creëert ruimte voor de volwaardige ontwikkeling van iedereen tot collega, buur, vrijwilliger, leerling, mentor enzorger.

## Referenties

Dean, H., Bonvin, J.-M., Vielle, P. en Farvaque, N. (2005), 'Developing capabilities and rights in welfare-to-work policies', in *European societies*, 7 (1), pp. 3-26.

Gazier, B. (2007), 'Making transition pay': the 'transitional labour markets' approach to flexicurity', in Jorgensen H. and Madsen P.K. (eds), *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*, DJOF publishing, Copenhagen, pp 99 – 130.

Schmid, G. (2008), *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham: Edward Elgar.

Schmid, G. (2010), 'The Transitional Labour Market and Employment Services', paper presented at the International Conference on 'The Transitional Labour Market and Employment Services' at the Seoul Job Centre, Seoul, Korea, August 26-27.

Serrano Pascual, A. (2009), 'The battle of ideas in the European field: the combat to defeat unemployment and the struggle to give it a name', in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 15(1), pp. 53-70.

Vermeiren, P., Mortelmans, D., Heylen, L. en Booghmans, M. (2006), 'De onderbroken loopbaan ontrafeld', in *Over.werk*, 16(4), pp. 26-72.

<http://www.guenterschmid.eu>

## Bio

Liesbeth Van Parys is arbeidsmarktonderzoeker aan het HIVA-KU Leuven. Momenteel voert zij een doctoraatsstudie met betrekking tot arbeidsactivering uit dankzij een aspirantenbeurs van het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek – Vlaanderen. Ze schreef deze bijdrage in eigen naam.

# GEZINSVRIENDELIJKE ACTIVERING MEER DAN OOIIT NODIG

Manu Keirse & Lutgard Vrints

.....

De Gezinsbond houdt een pleidooi om de reglementering met betrekking tot activering gezinsvriendelijker te maken, en wel met prioritaire, maar zeker niet uitsluitende aandacht voor de alleenstaande ouders en mantelzorgers. Het is absoluut niet te verantwoorden dat we in naam van de 'heilige' activering mensen dwingen om hun gezinssituatie en zorgnoden opzij te schuiven en zo op lange termijn meer problemen te krijgen. De huidige reglementering kan en moet op dit vlak beter. Een belangrijke opdracht voor de gewesten, die na de zesde staatshervorming volledig verantwoordelijk zullen zijn voor de opvolging en de begeleiding van de werkzoekenden.

## Activering altijd goed voor iedereen?

Meer mensen aan het werk, in langere loopbanen, om de kosten van de vergrijzing en andere noden te lenigen. Een job hebben is dé manier om uit de armoede te blijven, te geraken. Activering is goed voor de samenleving én voor de werkzoekende zelf. Werken zorgt voor ontplooiing van je talenten en geeft jou en je gezin financiële zekerheid, nu en in de toekomst.

Deze boodschappen klinken ons zo vertrouwd in de oren, dat het moeilijk is om ze in vraag te stellen. Toch is het voor veel gezinnen in onze samenleving nog steeds een verre droom om een job die te vinden die effectief toelaat werk en gezin te combineren. Vooral alleenstaande ouders hebben het niet onder de markt, omdat ze er alleen voor staan. Dit is een pleidooi om de reglementering met betrekking tot activering gezinsvriendelijker te maken, en wel met prioritaire, maar zeker niet uitsluitende aandacht voor de **alleenstaande ouders en mantelzorgers**. Het is absoluut niet te verantwoorden dat we in naam van de 'heilige' activering mensen dwingen om hun gezinssituatie en zorgnoden opzij te schuiven en zo op lange termijn meer problemen te krijgen. De huidige reglementering kan en moet op dit vlak beter. Een belangrijke opdracht voor de gewesten, die na de zesde staatshervorming volledig verantwoordelijk zullen zijn voor de opvolging van de begeleiding van de werkzoekenden.

## Geen opvang, geen werk

Vlaanderen telde eind april van dit jaar meer dan 200.000 werkzoekenden en 43.000 OCMW-gerechtigden. Voor Brussel gaat het respectievelijk over 110.000 en 46.000 personen. Het merendeel van deze groep wordt geactiveerd. Dit betekent: zelf actief solliciteren, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en ingaan op de aanbiedingen die je krijgt van de VDAB en/of OCMW. Zo niet volgt er een sanctie, soms zelfs een schorsing. Hoe zinvol het ook is dat werkzoekenden zo

snel mogelijk aan de slag gaan, voor een niet onaanzienlijk deel van deze groep zijn de voorwaarden van de activeringsprocedure niet zo makkelijk te vervullen als het misschien wel lijkt. De regels voor uitkeringsgerechtigde werkzoekenden met betrekking tot hun beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt zijn bijvoorbeeld voor iedereen dezelfde. Wie geen opvang heeft voor zijn kinderen of andere zorgbehoevenden, is nu simpelweg niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt en kan geen werkloosheidsuitkering krijgen. Het alternatief, een familiale of sociale vrijstelling van het zoekgedrag naar werk, die het mogelijk maakt tijdelijk beroep te doen op een kleine uitkering in plaats van een volwaardige werkloosheidsuitkering, is voor gezinnen met een laag inkomen of alleenstaande ouders geen financieel leefbare optie. Toch weten we uit onderzoek dat alleen al het vinden van kinderopvang -toch een vereiste om aan de slag te kunnen gaan als je jonge kinderen hebt- voor sommige gezinnen (allochtone gezinnen, kansarme gezinnen, alleenstaande ouders) veel moeilijker is dan voor andere gezinnen (tweeverdieners, hoger opgeleiden, autochtone gezinnen). En dat geldt zowel voor formele als informele opvang, want anders dan je zou denken hebben gezinnen met een lager inkomen ook een minder groot netwerk waarop ze beroep kunnen doen voor informele opvang. Formele opvang is bovendien voor heel wat gezinnen gewoonweg te duur. Niet alle opvang is immers inkomensgerelateerd. De Vlaamse regering heeft het recht op een betaalbare en kwaliteitsvolle opvangplaats wel in het vooruitzicht gesteld tegen 2020, maar op dit moment is dat objectief nog heel ver weg.

## Tijd voor opvoeding en zorg

Stel dat je wél betaalbare opvang vindt op een redelijk afstand, en dus 'beschikbaar' bent voor de arbeidsmarkt, dan zijn er nog hinderpalen te over voor een degelijk combinatie van werk en gezin. Wat als je bijvoorbeeld een ouder bent die alleen de kost moet

verdienen en quasi alleen instaat voor de zorg voor kinderen? Een situatie die helaas niet zelden voorkomt. Het is bijna onmogelijk om in dat geval zonder hulp van een uitgebreid netwerk of betaalde hulp een voltijdse job te hebben. Wisselende uren, jobs die voor dag en dauw beginnen of erg laat eindigen (of de twee, zoals dat vaak gaat in de kantoor schoonmaak), probeer maar eens alleen, of zelfs met twee ouders zo'n jobs te combineren met je gezin. Hoe en wanneer haal je de kinderen op, kook je, volg je het huiswerk op en krijg je de kinderen op tijd in bed? Blijft er nog wat tijd over voor een babbel, een opvoedkundig gesprek, een verhaaltje lezen? In veel gezinnen wordt er naast de zorg voor kinderen ook zorg opgenomen voor andere familieleden of naasten. Soms is dat bovennormale zorg, zeg maar mantelzorg. Mensen die mantelzorg opnemen hadden vaak geen andere keuze. We kennen allemaal het probleem van de wachtlijsten in de zorg. Opvoeden van kinderen vraagt veel inspanning en tijd, maar is levensnoodzakelijk. Mantelzorg is voor de samenleving onbetaalbare zorg, letterlijk en figuurlijk. De vermaatschappelijking van de zorg is zelfs een Vlaamse beleidslijn. Voor hen die werken zijn er een aantal mogelijkheden om de loopbaan te onderbreken voor zorg, maar uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en leefloners worden al te vaak geconfronteerd met een activeringsprocedure waarin er voor hun zorgnoden geen echte plaats is. Een 'sluitend maatpak', zoals de Vlaamse overheid haar activeringaanpak mooi omschrijft, betekent voor ons dus meer dan enkel kijken naar de competenties van een werkzoekende.

### Voorstellen voor gezinsvriendelijke activering

Wat zijn onze voorstellen inzake gezinsvriendelijke activering? De Gezinsbond wil dat er bij het bepalen welke job passend is voor een werkzoekende meer aandacht gaat naar de specifieke gezins- en zorgsituatie van de werkzoekende. Die is niet dezelfde voor iedereen en verandert in de tijd. Een alleenstaande

ouder kan bijvoorbeeld zelden dezelfde flexibiliteit aan de dag leggen als een ouder in een tweeverdienersgezin. In een tweeverdienersgezin speelt óók de werksituatie van de andere partner mee. We pleiten er heel sterk voor dat de nood aan voldoende gezinstijd van de gezinsleden samen erkend wordt. Hoe jonger de kinderen, hoe groter die nood is. Ook mag de job van de ouders de gezondheid van de kinderen, bijvoorbeeld door gebrek aan slaap, niet in het gedrang brengen. Verder aanvaardt de Gezinsbond niet langer dat het niet hebben van een opvangplaats in de kinderopvang of andere zorginstelling leidt tot het schrappen van de werkloosheidsuitkering of het leefloon. Ook moet de uitkering tijdens de periode dat iemand een vrijstelling voor familiale of sociale redenen krijgt financieel leefbaar zijn, ook voor een alleenstaande. Ten slotte moeten ook leefloners mantelzorg kunnen uitoefenen zonder hun uitkering te verliezen.

De Gezinsbond onderschrijft de doelstellingen van activering zoals die in de aanhef van dit artikel staan. We voegen er zelfs nog iets aan toe: iedereen die zonder uitkering op zoek is naar werk moet kwaliteitsvolle begeleiding krijgen bij die zoektocht. Voor ons heiligt het doel de middelen echter niet. Net als de werkende gezinnen moeten **gezinnen die leven van een uitkering recht hebben op 'verlofperiodes' voor zorg, een plaats in opvangvoorzieningen en natuurlijk afdoende financiële ondersteuning, waaronder gezinsgemoduleerde uitkeringen.** Activering is goed voor de samenleving en het individu, áls die tewerkstelling ook het welzijn van de werkzoekende en zijn gezin bevordert, met andere woorden als het gaat over 'werkbaar werk'.

### Bio

Prof. Manu Keirse is emeritus hoogleraar aan de Faculteit Geneeskunde van de KU Leuven en tevens Gezinspolitiek Secretaris van de Gezinsbond.

Lutgard Vrints is medewerker van de studiedienst van de Gezinsbond voor het beleidsthema 'gezin en werk'.

# IS ACTIVERING EEN HEFBOOM UIT ARMOEDE ?

Samira Castermans en Hilde Linssen

.....

Wie werk aanduidt als hét middel in de strijd tegen armoede, gaat er vanuit dat armoede louter een inkomensprobleem is. Voldoende inkomen is een noodzakelijke voorwaarde om uit armoede te geraken, maar het is niet voldoende. Een sterk armoede bestrijdend verhaal focust naast werk, ook op vooruitgang op andere domeinen en dient aandacht te hebben voor het versterken van mensen. Een job kan een degelijk inkomen, een sociaal netwerk, een zinvolle dagbesteding.. bieden. We zien echter in de praktijk dat mensen in armoede vaak toegang hebben tot jobs die kortstondig, ongezond, zwaar en/of slecht betaald zijn. De instabiliteit en onzekerheid, dat hiermee gepaard gaat, verzwaren de armoedeproblematiek eerder, dan het op te lossen. Een job kan dus pas een hefboom zijn om uit de armoede te geraken, als het een kwaliteitsvolle, duurzame, goed betaalde job is, op maat van de werkende. Om mensen in armoede, de meest kwetsbaren, uit armoede te helpen, dient er ingezet te worden op een integrale benadering, waarbij een kwaliteitsvolle, duurzame job slechts één van meerdere instrumenten zal zijn.

‘Ik wil graag nog iets betekenen voor de maatschappij, mijn steentje kunnen bijdragen, net als ieder ander.’ M.L. 50 jaar, uitkeringsgerechtigd en PWA-medewerker

## Neen aan de degressiviteit zonder een integrale begeleiding

De versterkte afbouw van de werkloosheidsuitkeringen wordt naar voren geschoven als een **maatregel om werkzoekenden te activeren**. Vanuit dezelfde logica is trouwens ook de wachtuitkering voor jongeren hervormd, waardoor zij langer moeten wachten op een beroepsinschakelingsuitkering (de vroegere wachtuitkering) en ook nog eens aan strengere voorwaarden moeten voldoen. Nochtans toont wetenschappelijk onderzoek aan dat een menswaardige uitkering niet perse een werkloosheidsval open zet, integendeel uit een Europees onderzoek in 2005 bleek zelfs hoe genereuzer het niveau en de duur van de uitkeringen, hoe groter de kans op uitstroom naar werk. **Bovendien focust deze maatregel enkel op de werkzoekende, terwijl het vinden van een job ook afhangt van de bereidheid van de werkgever.** Daar knelt het schoentje vaak. Werkzoekenden die behoren tot een kansengroep, zoals allochtonen, personen met een arbeidshandicap of 50+ worden geweerd door veel werkgevers. Het is dus maar de vraag of de afbouw van de uitkeringen daadwerkelijk werkzoekenden zal activeren naar werk. Voor een gezinshoofd met een kind ten laste bedraagt de uitkering bijvoorbeeld 1.091 Euro, voor een alleenstaande zonder iemand ten laste is dat 916 Euro. Voor die laatste ligt de armoedegrens momenteel op 1.047 Euro: dat maakt dat de minimumuitkering maar liefst 131 Euro onder de armoedegrens ligt, wat in die grootteorde een wereld van verschil maakt.

Een kwaliteitsvolle begeleiding voor werkzoekenden is essentieel in de zoektocht naar werk.

Vele langdurig werkzoekenden zijn al jarenlang begeleid door VDAB en/of OCMW, hebben allerlei activeringstrajecten doorlopen, maar hebben op het einde van de rit toch nog geen vaste job.

Niet alleen de verlaging van de uitkeringen, maar ook het niet kunnen rekenen op een kwaliteitsvolle begeleiding is een slag in het gezicht van langdurig werkzoekenden die ondanks al hun inspanningen toch niet kunnen genieten van het recht op arbeid en dus van een deftig loon.

## Maximale contactdienstverlening

De zoektocht naar werk is voor mensen in armoede vaak een lange moeilijke weg, getekend door obstakels en tegenslagen. Begeleiding is dan ook een essentiële voorwaarde en daar is de VDAB het best toe geplaatst. De lokale werkwinkel vormt daarbij het eerste contactpunt met de minste drempels waar kwetsbare groepen (mensen in armoede, kortgeschoolden, langdurig werkzoekenden, anderstaligen, ...), die moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt, een beroep op kunnen doen. Het laat de werkzoekende toe om in contact te komen met verschillende lokale diensten, die hem kunnen verder helpen in zijn zoektocht naar werk. Vooral de mogelijkheid tot persoonlijk contact in de werkwinkel wordt gewaardeerd door mensen in armoede



Contactdienstverlening laat immers in tegenstelling tot telefonische en digitale dienstverlening een rijkere communicatie toe tussen werkzoekende en trajectbegeleider, waardoor de dienstverlening veel meer op maat kan gebeuren en waardoor signalen en noden van de werkzoekende makkelijker gedetecteerd en uitgeklaard kunnen worden.

### **Structurele verankering van integrale trajecten**

In 2004 stelde de VDAB met zijn sluitend maatpak voorop om elke werkzoekende binnen een vooropgestelde termijn te bereiken met diens dienstverlening. Duidelijk werd toen dat de klassieke trajectbegeleiding - de snelste weg naar werk - voor een grote groep langdurig werkzoekenden onvoldoende was. Werkzoekenden in armoede kampen vaak met een complexe problematiek, die niet simpelweg op één, twee, drie te activeren zijn. Het vereist een duurzaam traject met één vaste ankerfiguur die via een integrale aanpak, met zowel oog voor werk als welzijn, samen op weg gaat met de kwetsbare werkzoekende naar een kwaliteitsvolle job. De voorbije jaren zijn er tal van succesvolle experimenten geweest en heeft de VDAB van 2011-2014 700-1200 integrale trajecten voor mensen in armoede georganiseerd. De meerwaarde ervan is bewezen. De tijd is dan ook aangebroken om deze armoedetrajecten eindelijk een plaats te geven binnen het reguliere aanbod en structureel te verankeren.

### **Naar een flexibel statuut en participatie voor mensen met invaliditeit**

Werk is niet de oplossing uit armoede. Slechts 25 procent van mensen in armoede is nog te activeren.

De overigen zijn al aan de slag, zijn gepensioneerd, student, invalide, of... Hoewel zij niet kunnen ingeschakeld worden op de arbeidsmarkt, toch moeten zij ook kansen krijgen tot participatie. Mensen op invaliditeit hebben echter het gevoel dat dit recht niet opgaat voor hen. Ze hebben het gevoel dat ze niet meer mee MOGEN doen. Nochtans bestaan er tal van alternatieve participatiemogelijkheden zoals vrijwilligerswerk, progressieve werkhervatting, arbeidszorg, opleiding... Mensen op invaliditeit zijn echter onvoldoende geïnformeerd hierover. Bovendien is de vrees voor controle of schrapping groot.

Dit leeft vooral bij mensen met aandoeningen die eerder wisselvallig of psychisch van aard zijn, en bij wie de arbeidsongeschiktheid in twijfel kan getrokken worden. Zij durven hierdoor de stap naar maatschappelijke participatie vaak niet zetten. Binnen het statuut en de huidige regelingen wordt er ook onvoldoende rekening gehouden met een groep invaliden die in zekere mate wel arbeidsgeschikt zijn maar voortdurend hervallen of voor wie voltijdse tewerkstelling voorgoed uitgesloten is. Voor deze invaliden is het huidige statuut te rigide, zij zouden baat hebben met een meer flexibel systeem, waarin ze zonder veel gedoe kunnen participeren (op maat) maar tegelijkertijd bij hervatting gemakkelijk kunnen opgevangen worden door het invaliditeitsstatuut.

### **Bio**

Samira Castermans en Hilde Linssen zijn stafmedewerkers van het Netwerk tegen Armoede.

[www.netwerktegenarmoede.be](http://www.netwerktegenarmoede.be)

# MET MEER V/M EVENWICHTIGER COMBINEREN

Magda De Meyer

.....

Gezinnen en individuen zijn constant op zoek naar een evenwicht om beroeps- en gezinsleven zo optimaal mogelijk te kunnen combineren. De overheid creëert hiervoor diverse mogelijkheden: moeder- en vaderschapsverlof, thematische verloven, deeltijds werk, thuiswerk, kinderopvang, wat lastenverlagingen, enzovoort. Maar het zijn vooral vrouwen die hun loopbanen onderbreken of tijdelijk op een lager pitje zetten. Daarom wil de Vrouwenraad met meer mannen en vrouwen evenwichtiger combineren. Hoe dan? Door met meer wat minder uren beroepsarbeid per week te presteren. De Vrouwenraad schuift een gemiddelde norm van 35 u per week naar voren over de hele beroepsloopbaan. Maar ook door met meer wat langer te werken. Want de gewenste pensioenleeftijd ligt nog steeds onder de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd, maar deze wensen zijn niet meer haalbaar.

## Met meer v/m evenwichtiger combineren: met wat minder uren beroepsarbeid per week en iets meer effectief gewerkte loopbaan jaren

### Met meer wat beter combineren

Gezinnen en individuen zijn constant op zoek naar een evenwicht om beroeps- en gezinsleven zo optimaal mogelijk te kunnen combineren. De overheid creëert hiervoor diverse mogelijkheden: moeder- en vaderschapsverlof, thematische verloven, deeltijds werk, thuiswerk, kinderopvang, wat lastenverlagingen, enzovoort.

Maar het zijn vooral vrouwen die hun loopbanen onderbreken of tijdelijk op een lager pitje zetten. Ze presteren gemiddeld minder uren beroepsarbeid en gemiddeld meer uren gezins/zorgarbeid per week dan mannen. De verschillen v/m bij sociale arbeid, persoonlijke verzorging en ontspanning zijn minder groot. Binnen de gezinnen wordt het evenwicht van de dagelijkse activiteiten dan wel op een bepaalde manier hersteld maar voor de individuen (vrouwen/mannen) is er duidelijk sprake van een onevenwicht.

Dé oplossing is bijgevolg een evenwichtige combinatie van beroeps- en gezinsleven voor vrouwen en mannen.

Welke beleidsmaatregelen moeten daarvoor genomen worden?

- ▶ Vertrekken van een combinatiemodel (géén kostwinnersmodel) dat onze dagelijkse activiteiten (professionele arbeid, gezins/zorgarbeid, vrijwillige of sociale arbeid, educatie, vrije tijd en persoonlijke verzorging

– allemaal productieve processen) evenwichtig verdeelt (zie onderstaande figuur).

- ▶ Een algemeen normatief concept dat staat voor een sterke democratie, die volgende basiswaarden omvat: gelijkheid, vrijheid, solidariteit en doelmatigheid. Deze waarden moeten in evenwicht zijn. Ze moeten elkaar stimuleren maar ook begrenzen. Dat houdt onder meer in dat gelijkheid niet mag primeren want dan zou elke burger verplicht worden om bijvoorbeeld 38u per week te werken. Dat betekent ook dat vrijheid niet de hoofdwaarde mag zijn want dan zouden veel mensen er kunnen voor kiezen om helemaal niet beroepsactief te zijn, waardoor van de overblijvende beroepsactieven dan wel veel solidariteit verwacht zou worden.

### Met meer wat minder uren beroepsarbeid

Het combinatiemodel stelt een normale 'volwaardige' baan van bijvoorbeeld 35 u per week voor als gemiddelde van een beroepsloopbaan, zonder verplaatstijd maar wel met inbegrip van de mogelijkheden om af en toe (tijdelijk) uit te stappen. Deze onderbrekingsperiodes gelden dan als gelijkgestelde dagen. De norm van 35u is een gemiddelde. Dat betekent dat er altijd mensen zullen zijn die gemiddeld minder uren of net iets meer uren beroepsactief bezig zijn.

Wanneer we dit alles in een figuur<sup>9</sup> gieten, zou onze week er als volgt uitzien:

<sup>9</sup> Figuur van de Studiedienst van de Vlaamse regering, Walter Van Dongen, Naar een democratische arbeidsverdeling in Vlaanderen en Europa? Het Combinatiemodel als basis voor een geïntegreerd beleid, SVR-Studie, 2008/1

Deze figuur toont de door de Vrouwenraad (gemiddeld) gewenste verdeling van de dagelijks activiteiten van mannen en vrouwen door middel van het aantal uren per week (Y-as) per leeftijdsgroep (X-as).

Op basis van het combinatiemodel als kader kunnen in diverse beleidsdomeinen, zoals sociale zekerheid, sociale bijstand, inkomstenbelasting, tewerkstelling, aangepaste beleidsmaatregelen genomen worden, die rekening houden met het v/m evenwicht.

## Met meer wat langer werken

### Meer mensen aan het werk

België heeft in het kader van zijn Nationaal hervormingsprogramma in 2010 toegezegd een werkzaamheidsgraad van 73,2 procent te bereiken. Deze ambitieuze doelstelling betekent dat de werkzaamheidsgraad van 2011 (67,8 procent) met meer dan 5 procent moet worden verhoogd.

### De effectieve, de gewenste en verwachte pensioenleeftijd

Het aantal personen op actieve leeftijd (20-65 jaar) per oudere (65+) bedroeg in 2000 3,5 en zal in 2060 tussen 2 en 2,5 bedragen.<sup>10</sup> In 1970 bedroeg de effectieve pensioenleeftijd in België 64,2 jaar en lag de levensverwachting op 71 jaar (verschil van 6,8 jaar). In 2012 ligt de effectieve pensioenleeftijd op 58,6 jaar, de levensverwachting op 80,3 jaar (verschil van 21,7 jaar).<sup>11</sup>

In het Witboek van de Europese Commissie - Agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen lezen we: 'Een vergrijzende bevolking vormt een grote uitdaging voor de pensioenstelsels in alle lidstaten. Tenzij vrouwen en mannen, naarmate zij langer leven, ook langer aan het werk blijven en meer sparen voor

hun pensioen, kan de adequaatheid van de pensioenen niet worden gegarandeerd aangezien de vereiste toename van de uitgaven niet op te brengen valt...'

België kiest niet voor een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd zoals een aantal andere EU-lidstaten dat wel doen. Ons land (regeerakkoord van december 2011 en de pensioenhervorming van 2012) gaat voor de verhoging van de effectieve leeftijd om op vervroegd pensioen te gaan, namelijk van 60 naar 62 jaar en dat betekent ook dat vrouwen door wat langer te werken wat meer pensioenrechten zullen opbouwen.

De Vlaamse SCV-survey van 2008 komt voor 40- tot 65-jarigen die beroepsactief zijn of vroeger hebben gewerkt, uit bij een gemiddelde gewenste pensioenleeftijd van 59,67 jaar en een gemiddelde verwachte pensioenleeftijd van 61,20 jaar.

Zowel de verwachte als de gewenste pensioenleeftijd liggen een stuk beneden de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar en iets onder de leeftijd om vervroegd op pensioen, die dus ondertussen wel verhoogd is van 60 naar 62 jaar. De bepalende factoren voor de wenselijkheid vroeger of later dan verwacht uit te treden zijn in 2008 in de eerste plaats leeftijd en geslacht. Hoe ouder men is, hoe groter de voorkeur voor een latere pensioenering. Vrouwen wensen gemiddeld vroeger (op 58,34 jaar) met pensioen te gaan dan mannen (60,12 jaar).<sup>12</sup>

Vermits deze wensen niet meer haalbaar en aan de orde zijn is het meer dan ooit van belang om de combinatie van de dagelijks activiteiten draaglijk te maken en ze evenwichtig te verdelen.

## Bio

Magda De Meyer is voorzitter van de Vrouwenraad.

<sup>10</sup> Bron: 2000-2009: waarnemingen, FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI); 2010-2060: Bevolkingsvooruitzichten 2010-2060: Federaal Planbureau en ADSEI

<sup>11</sup> volgens de Studiecommissie voor de vergrijzing

<sup>12</sup> Bron: [De gewenste en verwachte pensioenleeftijd in Vlaanderen](#)

# EMANCIPATIE ETNISCHE MINDERHEDEN VANUIT GENDERPERSPECTIEF

Shaireen Aftab

.....

Helaas moeten we na tien jaar beleid vaststellen dat de evenredige arbeidsdeelname van etnische minderheden nog steeds niet bereikt is. Instrumenten die de toegang tot de arbeidsmarkt faciliteren of vereenvoudigen, blijken niet te volstaan; een ‘mental shift’ is nodig bij de werkgevers. Dit geldt ook voor het onderwijzend personeel dat de jongeren uit etnische minderheden klaarstoomt voor de arbeidsmarkt. Zolang er geen werk gemaakt wordt van een arbeidsmarkt die aan iedereen, ongeacht afkomst en gender, gelijke kansen geeft, zal er altijd een voedingsbodemp voor discriminatie blijven. Wat de sensibilisering en interculturele vorming van werkgevers en het onderwijzend personeel enerzijds, en de algemene beeldvorming rond (jonge) werknemers uit etnische minderheden anderzijds betreft, zijn er nog serieuze lacunes. We pleiten er dan ook voor dat de overheid niet alleen preventieve en sensibiliserende acties ontwikkelt, maar ook streng optreedt tegen discriminatie, die kan voortkomen uit de hardnekkige stereotiepe beeldvorming die vaak niet strookt met de maatschappelijke positie en de beleefde realiteit van etnische minderheden.

## Inleiding

Het behoeft geen betoog dat er nog heel wat achterstand is en dat er blijvende problemen zijn wat betreft de positie van jongeren (m/v) uit etnische minderheden op de arbeidsmarkt. De aanhoudende discussie over de hoofddoek op de werkvloer – we verwijzen naar het ontslag van een personeelslid bij Hema en het discours dat daarover werd gevoerd – en de getuigenissen van verschillende jongeren uit etnische minderheden over hun ervaringen op de arbeidsmarkt, zoals in de ‘Brieven uit Antwerpen’ in de krant De Morgen en het tv-programma ‘Tussen Meir en Mekka’, tonen aan dat er een blijvende structurele discriminatie is op de arbeidsmarkt. Op het vlak van instroom naar en doorstroom op de arbeidsmarkt is er nog heel wat werk aan de winkel. Er zijn uiteraard al inspanningen gedaan door verschillende overheden om de integratie van kansengroepen, waaronder ook jongeren uit etnische minderheden, te realiseren op verschillende niveaus van de arbeidsmarkt. Het Decreet van de Vlaamse Raad betreffende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002 betekende een belangrijke vooruitgang. De Vlaamse overheid steunt ook verschillende besturen, organisaties en bedrijven in het opmaken van diversiteitsplannen om op die manier gelijke kansen en diversiteit te verankeren in hun personeelsbeleid. De inwerkingstrajecten van de VDAB bieden werkzoekenden in hun zoektocht naar een job een intensieve begeleiding op maat. Daarnaast biedt de RVA financiële middelen aan de PWA’s om de activering van werkzoekenden te verhogen.

## Feiten vandaag

Het werkloosheidsbericht van de VDAB stelt dat er in maart 2013 in Vlaanderen 55.991 allochtone werkzoekenden waren, d.i. 26,4 procent van de geregistreerde arbeidsreserve.<sup>13</sup> De werkloosheid bij etnische minderheden steeg op jaarbasis met +8,8 procent, de autochtone met 7,7 procent.<sup>14</sup>

De definitie van ‘allochtoon’ die de VDAB hanteert luidt ‘werkzoekenden die een huidige of vorige nationaliteit hebben van buiten de EU-27 of de EVA-landen’.<sup>15</sup> Nadeel van deze definitie is dat allochtonen van de tweede of derde generatie, die bij geboorte de Belgische nationaliteit verwerven, niet kunnen opgespoord worden. Hierdoor wordt het werkelijke aantal werkzoekenden uit etnische minderheden onderschat.

Het KIK-rapport<sup>16</sup> stelt dat etnische minderheden minder aanwezig zijn op de arbeidsmarkt (lagere activiteitsgraad), minder werk hebben (lagere werkzaamheidsgraad) en meer werkloos zijn (hogere werkloosheidsgraad). De lage werkzaamheid bij etnische minderheden wordt voor een groot deel verklaard doordat etnische minderheden zich proportioneel veel minder aanbieden op de arbeidsmarkt. Degenen die zich wel aanbieden kampen met heel wat barrières in hun zoektocht naar een duurzame, maar vooral een behoorlijk betaalde job. België bekleedt binnen de EU

13 Arbeidsreserve = totaal aantal werklozen

14 VDAB STUDIEDIENST, ‘Werkloosheidsbericht maart 2013’, maart 2013, p. 3

15 EU = Europese Unie en EVA = Europese Vrijhandelsassociatie

16 VDAB STUDIEDIENST, ‘Kansengroepen in kaart. Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt. 2<sup>e</sup> editie.’, 2012, p. 12

steevast één van de laatste plaatsen op vlak van inkomensverschillen tussen autochtonen en allochtonen.

De invloed van de scholingsgraad op de arbeidsmarktpositie valt duidelijk af te leiden uit de statistieken die de sociaal-economische positie vergelijken van hoog- en laaggeschoolden. Etnische minderheden zijn gemiddeld genomen lager geschoold, en de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolden ligt in het algemeen 25 procent lager dan die van hooggeschoolden.<sup>17</sup> 11,8 procent van de schoolverlaters uit etnische minderheden blijkt na 1 jaar nog steeds geen job te hebben gevonden. Bovendien stelt men vast dat in de periode van 2006 tot 2008 de stijging bij vrouwen (7,1 procent) groter is dan bij mannen (5,6 procent).<sup>18</sup> Dit betekent dat vrouwelijke schoolverlaters uit etnische minderheden meer moeilijkheden ondervinden om aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt.

## Etnische minderheden

Vrouwen uit etnische minderheden ondervinden niet alleen discriminatie als lid van een etnische minderheidsgroep, maar ook als vrouw. Heel vaak gaan beide samen, versterken ze elkaar zelfs, en zijn vooroordelen over gender en etniciteit met elkaar verstrengeld. Werkgevers veronderstellen vaak dat vrouwen uit etnische minderheden sneller huwen, op jongere leeftijd kinderen krijgen en een groter gezin stichten. Hoewel deze stereotiepe denkbeelden in veel gevallen niet stroken met de werkelijkheid, verminderen ze voor vrouwen uit etnische minderheden wel de kans op een duurzame tewerkstelling.

Een voorbeeld is de – overwegend vrouwelijke – sector van de dienstencheques. 18 procent van de particuliere gebruikers die via dienstencheques huishoudelijke hulp wensen, vraagt de onderneming om geen ‘allochtonen’ te sturen, terwijl meer dan de helft van de ondernemingen regelmatig de vraag van klanten krijgt om te discrimineren.<sup>19</sup> Een aantal dienstenchequesondernemingen stelt overigens spontaan voor aan haar klanten om te discrimineren.<sup>20</sup> Dit is geen alleenstaand feit en het geldt bovendien niet alleen voor vrouwen die werken in het dienstenchequesysteem.

Het is echter niet alleen de traditionele opvatting van rollenpatronen die vrouwen uit etnische minderheden weghoudt van de arbeidsmarkt. Ook het steeds meer geïmplementeerde verbod op levensbeschouwelijke tekens op de werkvloer is een reden waarom bijvoorbeeld moslima's moeilijk aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. (Dit geldt ook voor mannen met een sikh-achtergrond die een tulband

moeten dragen.) Daarenboven worden er vaak onrealistisch hoge taaleisen gesteld voor laaggeschoolde jobs. Er wordt nog te vaak van uitgegaan dat werknemers een perfecte beheersing moeten hebben van de Nederlandse taal als ze aan een job beginnen, terwijl hun talenkennis net door oefening op de werkvloer grote vooruitgang kan boeken.

## Studiekeuze

De tewerkstelling van werknemers uit etnische minderheden kan niet los worden gezien van de studiekeuze en het opleidingsniveau van jongeren uit etnische minderheden. Algemeen doen meisjes uit etnische minderheden het beter op school dan jongens. Dat vertaalt zich in een groter aandeel meisjes uit etnische minderheden in het hoger onderwijs, terwijl jongens uit etnische minderheden wat dat betreft achterblijven.<sup>21</sup>

Gegevens van de VDAB<sup>22</sup> tonen aan dat de meerderheid van jongeren uit etnische minderheden afstuderen in richtingen die traditioneel moeilijk aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld kantoor, verzorging, handel. Meisjes hebben procentueel gezien een groter aandeel onder andere in de richting administratie, voeding-horeca, personenzorg, ...; jongens zijn sterker vertegenwoordigd in de richting handel, mechanica, transport e.a. Daarnaast zijn 4 op 10 ‘allochtone schoolverlaters’ laaggeschoold (diploma van het secundair onderwijs) en meer dan 1 op 4 maakt zijn/haar hogere opleiding niet af.

Het stemt tot nadenken dat jongeren uit etnische minderheden vaak in technische en beroepsrichtingen terechtkomen. Meestal worden deze jongeren al in het basisonderwijs door Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) georiënteerd naar die richtingen. Een gepercipieerd gebrek aan taalbeheersing speelt hierbij een belangrijke rol, omdat onder andere de kennis van de moedertaal niet in rekening gebracht wordt. Ouders van jongeren uit etnische minderheden beschouwen het advies van het CLB, een overheidsinstantie, bovendien vaak als dwingend en stellen zich er geen vragen bij of durven er niet tegenin gaan. Gezien hun belangrijke impact op de studiekeuze van (allochtone) kinderen en jongeren, en bijgevolg op hun loopbaanperspectieven, zouden CLB-medewerkers bewust moeten worden gemaakt van de stereotiepe beeldvorming en vooroordelen waardoor ze zich kunnen laten leiden.

## Carrièremogelijkheden

Wat betreft hooggeschoolde etnische minderheden stellen we vast dat nieuwkomers vaak onder hun kwalificatieniveau werken. Velen vragen geen erkenning van hun buitenlandse diploma aan, vaak uit onwetendheid of omdat ze denken dat de procedure

17 VDAB STUDIEDIENST, '26ste studie 2011-2012. Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Geef je opleiding een stem.', p. 8

18 VDAB STUDIEDIENST, 'Arbeidsmarkttopic. Zwaar bewolkt met opklaringen. De aansluiting met de arbeidsmarkt van allochtone schoolverlaters van nabij bekeken.', november 2008, p. 5

19 IDEA CONSULT, 'Evaluatie van het stelsel van dienstencheques voor buurtdiensten en – banen, 2011.', p. 134

20 VRT, TV één programma koppen, maart 2012

21 SPAAS, N., 'Insteeknota gender en loopbaankloof', 15 02 2012, p. 3

22 VDAB STUDIEDIENST, 'Arbeidsmarkttopic. Zwaar bewolkt met opklaringen. De aansluiting met de arbeidsmarkt van allochtone schoolverlaters van nabij bekeken.', november 2008, p. 6

moeilijk en te duur is,<sup>23</sup> terwijl dit voor arbeidsbemiddelende instanties een standaardprocedure zou kunnen zijn waarvoor ze de procesbegeleiding opnemen. Jongeren uit etnische minderheden die afstuderen aan een Vlaamse universiteit of hogeschool ervaren in hun zoektocht naar een job misschien minder grote obstakels dan laaggeschoolde jongeren uit etnische minderheden, maar ondervinden wel heel wat weerstand en moeilijkheden om door te groeien en een carrière uit te bouwen.<sup>24</sup>

### Effect van de reeds genomen initiatieven door de overheid

De Vlaamse en de federale overheid hebben in het verleden al verschillende initiatieven genomen om etnische minderheden te integreren op de arbeidsmarkt. We verwijzen bijvoorbeeld naar het decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 houdende de evenredige

participatie op de arbeidsmarkt. Het Minderhedenforum heeft de implementatie van dit decreet tien jaar later geëvalueerd.<sup>25</sup> De genomen maatregelen blijken een verbetering te hebben geïnitieerd, maar discriminatie, die voortkomt uit stereotiepe – en niet-gefundeerde – beeldvorming, blijft de evenredige arbeidsdeelname van werknemers uit etnische minderheden verhinderen en tegenwerken. Concrete en effectieve maatregelen tegen discriminatie zijn nodig opdat andere initiatieven een wezenlijk verschil kunnen betekenen in de arbeidsdeelname van etnische minderheden.

### Bio

Shaheen Aftab is stafmedewerker Jeugd bij Ella vzw. Ella vzw werkt aan de emancipatie van etnische minderheden vanuit een kruispuntperspectief met aandacht voor de genderdimensie. Het kruispuntperspectief vormt een interessante, zelfs noodzakelijke invalshoek om de arbeidsmarkt te bestuderen.

---

23 VDAB STUDIEDIENST, 'Kansengroepen in kaart. Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt. 2<sup>e</sup> editie.', 2012, p.13

24 VDAB STUDIEDIENST, 'Arbeidsmarkttopic. Zwaar bewolkt met opklaringen. De aansluiting met de arbeidsmarkt van allochtone schoolverlaters van nabij bekeken.', november 2008, p. 33

---

25 SPAAS, N. & LAHLALI, M., 'Rapport 10 jaar decreet evenredige arbeidsdeelname', Minderhedenforum 2012

# SOCIALE HOUDBAARHEID VAN ONZE PENSIOENEN

## Anoniem

.....

De financiële houdbaarheid van ons pensioenstelsel krijgt terecht veel aandacht, maar er stelt zich een even ingrijpend probleem van sociale houdbaarheid. Dat geldt zowel naar de minimumbescherming toe - de te lage Inkomensgarantie voor Ouderen en de vele lage pensioentjes - als naar de levensstandaardbeveiliging toe - de gebrekkige aanpassing van de pensioenen aan de welvaartsevolutie, de snelle aftopping bovenaan en de tweede pijler die onvoldoende mensen bereikt -. Tegelijk is er werk aan de winkel om het pensioenstelsel meer aanvaardbaar te maken. Daarvoor is een discussie nodig over: een herziening van de gelijkgestelde periodes, de overlevingsvoorzieningen voor uit de echt gescheidenen en ongehuwd samenwonenden, de verschillen tussen de stelsels van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, de uitkering van tweedepijlerpensioenen onder de vorm van eenmalige kapitaalsuitkeringen, de fiscale voordelen voor de derde pijler, de overgang van een pensioenleeftijd naar een vereiste loopbaanduur, de koppeling van die loopbaanduur aan de evolutie van de levensverwachting en nieuwe afspraken over de toegelaten arbeid.

De publicaties van de onderzoeksgroep van professor Berghman aan de KU Leuven vermelden nogal wat onderzoeksresultaten en beleidssuggesties die ons kunnen inspireren. De belangrijkste luiden als volgt:

### Niet alleen financiële maar ook sociale houdbaarheid

Het Belgische pensioenbeleid ziet zich geconfronteerd met een dubbele uitdaging. Ten eerste staat het voor de uitdaging van de **financiële houdbaarheid**: hoe krijgen we in de toekomst de pensioenen op een stabiele manier gefinancierd. Dit probleem krijgt terecht veel aandacht, maar mag ons niet uit het oog doen verliezen dat het beleid nog met een tweede structurele uitdaging te kampen heeft. Er stelt zich namelijk een even ingrijpend probleem van **sociale houdbaarheid**: hoe kunnen we de welvaart van een groeiende groep ouderen in de toekomst blijven garanderen op een wijze die maatschappelijk functioneel is en aanvaard wordt?

### Vaste doelstellingen in een veranderende context

Een samenleving die de uitdaging van sociale houdbaarheid wil aangaan, moet twee vragen onder ogen zien: de vraag naar welke doelstellingen de sociale bescherming in de toekomst dient na te streven en vervolgens de vraag hoe deze doelstellingen gerealiseerd moeten worden in een veranderende sociale context. In België streefde de sociale bescherming traditioneel een **dubbele doelstelling** na: minimumbescherming

en levensstandaardbeveiliging. De vraag is dus of we deze dubbele doelstelling willen blijven realiseren.

Bovendien rijst de vraag **hoe** we dit kunnen doen, omdat de context waarin ons pensioenstelsel is ontstaan drastisch veranderd is: een verdubbeling van de levensstandaard, een toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen die zorgden voor bijkomende bijdragen maar daar nu ook uitkeringsrechten aan onttelen, een grotere huwelijksinstabiliteit en nieuwe samenlevingsvormen die de huidige vormen van gezinsmodalisering van de uitkeringen (pensioenen aan gezinstarief en overlevingspensioenen) in vraag stellen, flexibele tewerkstelling wat meer periodes van non-activiteit geeft en de vraag oproept naar de overdraagbaarheid van pensioenrechten uit de tweede-pijler...

### Minimumbescherming

Voor wat de **minimumbescherming** betreft kampt België minstens met twee problemen: een **te lage hoogte van de IGO** en van de minimale verzekeringspensioenen en het **grote aantal kleine pensioenen**, zeker bij zelfstandigen, al genieten velen van hen van bijkomende bestaansmiddelen. Ook bij vrouwen vindt men vaak zeer kleine pensioenen; maar bij hen wordt het probleem ten dele opgelost voor vrouwen die nog in koppelverband leven of als weduwe kunnen terugvallen op de pensioenrechten van hun overleden man.

### Levensstandaardbeveiliging

Ook de **levensstandaardbeveiliging** is ondertussen ondermaats want bij de pensioenberekening

worden de lonen uit de loopbaan niet voldoende geherwaardeerd en topt de loongrens de hogere pensioenen vlug af. Daarnaast missen de uitgekeerde pensioenen een correcte aanpassing aan de **welvaartsevolutie**. Bovendien weten de tweede pijlerpensioenen de **verzwakte eerste pijler** niet ten volle te compenseren: slechts de helft van de verzekerden bouwt ook rechten op in een tweede pijler, en deze rechten vloeien vooral toe naar wie in de eerste pijler reeds goed aan zijn trekken komt.

### Grondige herijking nodig

Naast dit alles behoeft ons pensioenstelsel ook een **grondige herijking** om terug aansluiting te vinden bij maatschappelijke evoluties. Zo moeten we dringend kijken of de **gelijkgestelde periodes** niet moeten herzien worden, is er nood aan **adequate overlevingsvoorzieningen** voor uit de echt gescheiden en ongehuwd samenwonenden, kunnen de **verschillen tussen de stelsels** voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren niet altijd verantwoord worden, is het verwonderlijk dat de uitkeringen van de tweede pijler in overgrote meerderheid als éénmalige

kapitaalsuitkeringen worden uitgekeerd, rijst de vraag **of de derde pijler** wel een voldragen deel van het pensioenbeleid is dat daarom fiscale voordelen verdient, of de pensioengerechtigde leeftijd niet moet

vervangen worden door een **vereiste loopbaanduur**, of die loopbaanduur moet gekoppeld worden aan de evolutie van de levensverwachting en of er nieuwe afspraken nodig zijn over **de toegelaten arbeid**...? Allemaal vragen die een antwoord verdienen om het systeem weer legitiem te maken in de huidige samenleving. Die sociale legitimiteit is immers nodig om de financiële houdbaarheid van het systeem op langere termijn te kunnen garanderen. Er is dus werk aan de winkel!

### Leestips

J. Berghman, e.a., Belgische Pensioenatlas 2010, Brussel, FOD Sociale Zekerheid, s.d., 136 p.

J. Berghman & H. Peeters, De drie pijlers van het Belgische pensioenlandschap – Overzicht en uitdagingen, in: Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 2012, 1, p. 5-53.



# AUTISME EN WERK: MAAK ER WERK VAN!

Kristien Smet, Luc Roelen & Veerle Van den Bosch

.....

De Ploeg en Indigo vzw streven samen naar het maximaliseren van de ontwikkelingskansen en maatschappelijke participatie van mensen met autisme en zien werk hierbij als een belangrijke hefboom. Deze organisaties onderschrijven voor de begeleiding van mensen met autisme de visie van levensloopbegeleiding en passen die in de praktijk toe. Er is nood aan een oriënterende werkervaringsvloer waar mensen met autisme ervaring kunnen opdoen, informatie krijgen en vaardigheden kunnen trainen die hun sterken in hun (traject naar) werk. Bovendien is er niet alleen nood aan integrale ondersteuning voor de persoon met autisme maar ook voor zijn of haar omgeving. Autismes heeft een impact gedurende de ganse levensloop en op verschillende levensdomeinen. Dit vraagt om een integrale ondersteuning met aandacht voor deze verschillende levensdomeinen en een flexibele inzet van ondersteuning. Een casemanager is nodig om na te gaan of de geboden ondersteuning in overeenstemming is met de noden van de persoon met autisme, de verschillende ondersteuningsvormen op elkaar af te stemmen én om de verschillende betrokkenen aan elkaar te linken.

## Ervaringen vanuit Indigo vzw en De Ploeg

Indigo vzw werd in 2001 opgestart. De vzw biedt diagnostiek, begeleiding en advies voor kinderen en (jong)volwassenen met een (vermoeden van een) ontwikkelingsstoornis zoals AD(H)D, autismespectrumstoornis, syndroom van Gilles de la Tourette, leerstoornissen... (www.indigovzw.be). De Ploeg vzw heeft als missie personen met een arbeidshandicap op te leiden, te begeleiden en te werk te stellen in het normale economisch circuit (NEC). (www.deploeg.be).

De Ploeg en Indigo vzw streven samen naar het maximaliseren van de ontwikkelingskansen en maatschappelijke participatie van mensen met autisme en zien werk hierbij als een belangrijke hefboom. Werk is in onze maatschappij immers een belangrijke sleutel tot inclusie. Werken levert een inkomen op maar het houdt meer in dan dat. Even belangrijk zijn de latente functies van arbeid: het gevoel ergens bij te horen en een bijdrage te leveren aan de maatschappij, status en identiteit, je talenten kunnen inzetten...<sup>26</sup>

## Jobs voor mensen met autisme

Het vinden en behouden van een job lijkt een evidentie maar is dat niet voor iedereen. Mensen met een autismespectrumstoornis bijvoorbeeld ondervinden heel wat moeilijkheden in de zoektocht naar werk en het behoud van werk. In Vlaanderen wonen ruim 13 000 normaalbegaafde mensen met autisme die tussen de 18 en 64 jaar zijn. Volgens gegevens uit

2002 zou slechts 12 procent van hen in het gewone arbeidscircuit tewerkgesteld zijn. Bijna 30 procent vindt een job in een sociale of beschutte werkplaats of heeft werk via jobcoaching. Voor alle anderen is er geen betaalde tewerkstelling (Vierstraete & Vermeulen, 2007) ondanks hun kennis, vaardigheden of talenten. In de tien jaar die sindsdien verstreken zijn, is daar weinig in veranderd. Tijd voor actie dus.

De Ploeg en Indigo onderschrijven voor de begeleiding van mensen met autisme de visie van levensloopbegeleiding en passen die in de praktijk toe. Ook uit recent onderzoek van de Plantijn Hogeschool naar de ondersteuningsnoden van volwassenen met een autismespectrumstoornis blijkt levensloopbegeleiding een belangrijke voorwaarde.<sup>27</sup>

Het **Levensloopmodel** bundelt een aantal principes:

- ▶ Recht op volwaardige participatie in de maatschappij
- ▶ Ondersteuning en versterking van de persoon met autisme en de directe omgeving
- ▶ Zo groot mogelijke mate van zelfbepaling en autonomie
- ▶ Ondersteuning vanuit een levensloopperspectief

## Met betrekking tot werk, zijn er verschillende noden voor mensen met autisme:

- 1) Er is nood aan een **oriënterende werkervaringsvloer** waar mensen met autisme ongeacht

<sup>26</sup> SNICK, A, 2004, Niet-gepubliceerde tekst in kader van het armoedecongres 6 mei 2004.; www.begeleidwerken.be, geraadpleegd op 16 mei 2013.

<sup>27</sup> Anke Van Helen, Mondelinge mededeling op Studiedag van Plantijn Hogeschool, Antwerpen, 3 mei 2013

hun statuut, 'experimenteerruimte' krijgen om te ontdekken wat ze willen/kunnen; ervaring kunnen op doen, informatie krijgen over de organisatie van de arbeidsmarkt en verschillende werkvormen en ondersteuningsmogelijkheden...

Belangrijk elementen hierin zijn: met een open vizier naar de persoon kijken, goed luisteren naar de wensen en noden, drempels voldoende kunnen inschatten en er op anticiperen en kunnen inschatten wat het startpunt is van de cliënt zonder al te weten wat het eindpunt zal zijn (vrijwilligerswerk, beschutte werkplaats, normaal economisch circuit...) Sommige mensen willen bijvoorbeeld laagdrempelig kunnen opstarten met een beperkt aantal werkuren, anderen willen net hoog starten... Mensen met autisme leren vooral vanuit ervaringen en bovendien kunnen zij op deze oriënterende werkervaringsvloer vaardigheden inoefenen die hun sterker maken op de werkvloer. Bij mensen met autisme loopt het immers vaak mis op 'andere' vaardigheden dan jobinhoud namelijk sociale interactie en communicatie, time management, omgaan met stress...

- 2) Een autismspectrumstoornis opent blijvend behoeften doorheen de gehele levensloop op gebied van zorg maar ook op het vlak van onderwijs en werk. Tijdens het leven zijn er verschillende **transitiemomenten** bijvoorbeeld de overstap van onderwijs naar werk, veranderingen binnen de werkcontext, transitie van wonen in een gezin naar zelfstandig wonen... Voor mensen met autisme verlopen transities complexer dan voor mensen zonder autisme. Perspectief-denken en vroegtijdig actie ondernemen zijn daarom van groot belang in de begeleiding van personen met autisme. **Levensloopbegeleiding** betekent ook kunnen bieden van een passende vorm en mate van begeleiding op elk moment dat daar nood toe is en dit gedurende het gehele leven van de persoon met autisme. Levensloopbegeleiding houdt ook in dat transitiemomenten tijdig (h) erkend worden waarbij men tijdig anticipeert op de toekomst maar ook reflecteert op ervaringen en inzichten uit het verleden. De ondersteuning is op maat van de persoon met autisme, en in overeenstemming met de noden. Dit vraagt om een flexibele inzet van ondersteuning, in de praktijk stellen we echter vast dat dit zeer moeilijk te organiseren is. Hiervoor zijn een aantal redenen: de lange wachtlijsten, hulpverlening op basis van een diagnose, aanbod van begeleidingsdiensten niet duidelijk voor de persoon met autisme en zijn of haar omgeving, niet verder bouwen op bestaande informatie (de persoon moet telkens opnieuw zijn verhaal vertellen, kan niet altijd inschatten welke elementen

belangrijk zijn naar hulpverlening). Naast een flexibele inzet van ondersteuning is er nood aan een casemanager die nagaat of de ondersteuning in overeenstemming is met de feitelijke situatie van de persoon met autisme en nog aansluit bij zijn of haar behoeften. Deze casemanager moet ook bewaken dat de verschillende betrokken hulpverleners worden samengebracht zodat de ondersteuning op elkaar kan afgestemd worden en verantwoordelijkheden duidelijk zijn.

- 3) Autismen heeft een impact op **andere levensdomeinen**, zoals wonen, huishouden, vrije tijd, sociale relaties... De verschillende levensdomeinen staan niet los van elkaar en beïnvloeden elkaar. Ondersteuning houdt dus ook in dat er aandacht is voor verschillende levensdomeinen. Indigo en De Ploeg passen dit reeds toe in de praktijk. Zij werken vanuit verschillende contexten (welzijn en werk) en stellen de kwaliteit van leven van de persoon met autisme voorop. Tewerkstelling wordt dan ook zeer ruim bekeken waarbij het vooral belangrijk is dat de werkvorm aansluit bij de noden, wensen en verwachtingen van de persoon met autisme.
- 4) Er is niet alleen een aanbod nodig voor de persoon met autisme, **de omgeving van de persoon** blijft nog al te vaak in de kou staan terwijl zij heel wat zorg op zich nemen. Vooral bij kinderen nemen ouders veel zorg op zich maar eens de kinderen de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt blijven zij vaak in de kou staan. Nochtans hebben ouders heel wat informatie met betrekking tot transities in het verleden maar ook over het huidige functioneren en welbevinden van hun zoon of dochter. Zo is het mogelijk dat de persoon op het werk schijnbaar geen problemen stelt maar dat het niet lukt om het huishouden te doen of eten klaar te maken omdat het werk zoveel van die persoon eist. Zonder overleg met de ouders of partner mist de jobcoach deze informatie. Indigo en De Ploeg organiseren daarom ouderavonden waarbij ouders geïnformeerd worden en samen hun zorgen kunnen delen. Daarnaast hebben ook werkgevers en collega's hebben nood aan informatie en ondersteuning.

## Bio

**Kristien Smet** behaalde een graduaatsdiploma Sociaal Agogisch Werk optie Maatschappelijk werk en een Master of Arts in Comparative European Social Studies. Ze was mee betrokken bij de opstart van Indigo vzw. Sinds 2009 werkt ze bij De Ploeg als projectmedewerker. Voor het project Maak er werk van!, een samenwerking tussen Indigo en De Ploeg geeft ze trainingen en infoavonden rond het team autisme en werk. (kristiensmet@indigovzw.be of kristien.smet@deploeg.be; gsm: 0476/60 00 31)

**Dr. Luc Roelen** is kinderarts van opleiding en licentiaat gehandicaptenzorg. Hij is stichter en directeur van Indigo vzw. In het verleden werkte hij in het centrum medische genetica Antwerpen, in scholen en instellingen voor kinderen en volwassenen met een verstandelijke en/of motorische beperking, in het revalidatiecentrum van Beveren en in het Ontwikkelings- en Oriëntatiecentrum te Wilrijk (nu vzw Gouverneur Kinsbergen). Hij doceert psychopathologie en genetica aan de Thomas More Hogeschool te Antwerpen.

**Veerle Van den Bosch** is van opleiding Bachelor in de Orthopedagogie en Master in de Klinische Psychologie. Ze startte 12 jaar geleden als jobcoach bij De Ploeg en richtte antenepunt Boom mee op. Verder bouwde ze de jongerenwerking rond voortrajecten en brugprojecten uit in drie regio's en ondersteunde ze als teamcoach verschillende teams in de organisatie. Sinds 2010 is ze adjunct-directeur bij De Ploeg en verantwoordelijk voor personeelsbeleid, projectwerking en de inhoudelijke werking van het GOB. In 2011 koppelde ze, in kader van haar masterproef, de ervaringen van het Zorg-werkproject 'ZOWE' van De Ploeg aan wetenschappelijk onderzoek rond transitie naar werk voor mensen met een psychische of psychiatrische stoornis.

## Leestips

Smet, K. en Van Driel, S. (2009), Levensloopmodel: werken met autisme, Antwerpen, Garant.

Smet, K., Aan het werk met autisme: (sociale) economie anders bekeken, Politeia: Handboek SE, personeelsmanagement, 5 juli 2012, blz. 91.

Vermeulen, P., (2002), Beter vroeg dan laat en beter laat dan nooit, Berchem, Uitgeverij Epo.

X, (2010), Praktische brochure 'Autisme en tewerkstelling' 'Handvatten voor het ontwikkelen van een autismevriendelijke school en arbeidsmarkt', Vlaams Departement Onderwijs.

X, (2010), Evaluatierapport ASSEMBLI, Onuitg.

Heylen, V., Bollens, J. (2007). Supported employment. Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

Plantijn Hogeschool, onderzoek Anki Van Heden en Wim Stinkens, mondelinge voorstelling op Studiedag 'Ik zie, ik zie wat jij niet ziet' op 3 mei 2013.

# EEN LOOPBAAN OP MAAT VAN JONGEREN

## Jong Groen

---

Werk, werk, werk. Jongeren aan een job helpen is niet enige manier om alle problemen de wereld uit te helpen, maar is uiteraard wel een stap in de goede richting. De positie van jongeren op de arbeidsmarkt is lang niet voordelig in vergelijking met werknemers met meer anciënniteit en in tijden van laagconjunctuur tikken de procenten jeugdwerkloosheid bijna maandelijks aan. Hoe kunnen we de arbeidsmarkt dan aantrekkelijk maken voor jongeren en omgekeerd? Met een vernieuwde aanpak op de inschakelingsuitkering, looncurve, tijdskrediet en sociaal overleg kan een nieuw pad geëffend worden om jongeren perspectief te geven op een evenwichtige, werkbare loopbaan.

### Inschakelingsuitkering

Het heeft geen zin om het recht op een inschakelingsuitkering uit te stellen of jongeren die geen diploma of getuigschrift behaalden uit te sluiten. Deze ideeën voorstellen als maatregelen om jongeren aan het werk te krijgen, is als het licht ontkennen. Het raakt jongeren hard, de zwaksten eerst. Het aantal jongeren dat bij de OCMW's moet aankloppen, neemt fors toe. We moeten dit voorkomen.

Een inschakelingsuitkering biedt garanties tot de zoektocht naar de eerste vaste job geslaagd is. Jongeren krijgen een beloning voor de verantwoordelijk die ze opnemen via een bonus-malus-systeem op de inschakelingsuitkering. De trajectbegeleiding en de inschakelingsuitkering kunnen onder geen beding stoppen als sanctie. De inschakelingsuitkering schrappen en op deze manier jongeren laten aankloppen bij het OCMW, is geen oplossing. Bovendien wonen jongeren na hun studies in veel gevallen nog (of terug) thuis, met het gevolg dat zij 'ten laste' blijven van de ouders en zelfs geen recht hebben op een leefloon.

Een inschakelingsperiode is geen 'wachttijd', maar jongeren kunnen tijdens die periode competenties en ervaring opdoen. Trajectbegeleiding start een maand na inschrijving als werkzoekende. De jongere opent meteen na de inschrijving als werkzoekende het recht op een uitkering gekoppeld aan de trajectbegeleiding. Volgens een bonus-malussysteem wordt initiatief beloond, en het tegenovergestelde bestraft. Het zoeken naar werk wordt nauwkeurig opgevolgd. In samenspraak met de jongeren worden passende opleidingen aangereikt.

### Ademruimte voor jonge werknemers

Het verschil tussen wat nieuwe werknemers verdienen en ervaren werknemers is groot. De

looncurve is met andere woorden te steil. Vanuit een macro-economische bril kunnen we stellen dat het voordelig is en leidt tot meer vraag naar nieuwe (jonge) werknemers, ten koste van 50+'ers.

Jongeren die een job vinden, verdienen opvallend minder dan hun ervaren collega's. Terwijl deze jongeren wel op een punt staan de grootste investeringen van hun leven te doen. Ze staan op hun eigen benen, huren of kopen een woning, beginnen aan kinderen, ...

Binnen eenzelfde functie kan ervaring niet eindeloos blijven toenemen. Gedurende een volledige loopbaan elk jaar een anciënniteitverhoging ontvangen, is moeilijk te verantwoorden als je dezelfde functie behoudt.

Jong Groen pleit voor een nieuwe loonvorming. Hierbij wordt de rol van anciënniteit afgevlakt. Binnen éénzelfde functie kan je maximaal gedurende de eerste 10 jaar een anciënniteitverhoging krijgen.

### Werkbaar werk

Werkbaar werk, daar is het Jong Groen om te doen. Het is nogal vreemd dat er jobs te kort zijn voor jongeren, terwijl heel wat werknemers kreunen onder de werkdruk. Tijdskrediet is een belangrijk instrument om er voor te zorgen dat er een leefbaar evenwicht bestaat tussen arbeid en gezin, zelfontplooiing, vorming, zorg voor familie en engagement in de buurt. Om collega-werknemers niet extra te belasten en om nieuwe jobs te creëren is het noodzakelijk tijdskrediet mogelijk te maken met vervangingsplicht vanaf drie opeenvolgende maanden.

Daarom pleit Jong Groen voor een recht van 10 jaar tijdskrediet op een 45-jarige loopbaan met vervangingsplicht.

## Sociaal overleg verjongen

Ook het sociaal overleg moet aandacht hebben voor jongeren. Dit kan gestimuleerd worden door een adviesorgaan van vertegenwoordigers van jongeren van de vakbonden, werkgevers, begeleid door de Vlaamse Jeugdraad en vertegenwoordigers uit de sector van jongeren en werk. Zij adviseren over

de keuzes gemaakt in de Serv. Aangevuld door de Franstalige, Brusselse en Duitstalige jeugdraad kan dit ook voor de NAR en Groep van 10.

## Bio

Bram Van Braeckvelt schreef deze nota in naam van Jong Groen. Hij is voorzitter van Jong Groen.

# HET NIEUWE VOLTIJDS DRAAIT ROND 30 UREN

## Femina

---

‘Alle vrouwen moeten voltijds aan de slag’, vindt minister Monica De Coninck. Maar wat is voltijds? ‘In België leeft de overtuiging dat een mannelijke loopbaan een voltijdse loopbaan is. Durven we te denken aan een leidinggevende die vier vijfde werkt?’, opperde hoogleraar Veerle Draulans onlangs in Knack.

Femina wel. Voor ons draait het ‘nieuwe voltijds’ rond 30 uren per week. Het is de spil van het evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel waar wij voor staan. Het is onze weg naar meer gendergelijkheid, privé maar ook in de publieke sfeer. Het is een model dat draait rond vrouw en man. Het is ook de manier om op een ontspannen manier langer te werken, loopbanen beter te herverdelen over de actieve levensjaren en ervoor te zorgen dat mensen niet voortijdig opgebrand zijn.

Ons combinatiemodel past in ‘het nieuwe sociaal contract’ waartoe hoogleraar Ingrid Robeyns oproept. Een sociaal contract dat professionele (betaalde) en sociale (onbetaalde) arbeid centraal stelt. Een contract dat mantelzorg, vrijwilligerswerk en het opvoeden van kinderen even maatschappelijk belangrijk acht als het betaald produceren van goederen en diensten.

### Het nieuwe voltijds dicht de genderkloof

Carrières van vrouwen lijden veel schade door tijdelijke onderbrekingen en de keuze voor deeltijds werk. De verschillen tussen de seksen in de keuze voor deeltijds of voltijds werk zijn groot: van alle mannelijke werknemers in ons land werkt 5 procent deeltijds, bij de vrouwelijke werknemers is dit 34 procent. Daarnaast blijft de zorg voor de kinderen bij uitstek nog een vrouwentaak.

Willen we ervoor zorgen dat er ‘lucht’ is voor gezinnen, voor een ontspannen combinatie van arbeid en gezin en tegelijkertijd vrouwen en mannen evenveel kansen geven op de arbeidsmarkt, dan moeten we een nieuwe collectieve norm creëren. Zo wordt het meer ‘bon ton’ voor mannen om te zorgen en vrouwen krijgen eerlijker kansen om op professioneel vlak te concurreren met mannen. De mannelijke kostwinnerscarrière is dan niet meer het heersende model. 30 uren per week als ‘voltijds’ bestempelen en niet als ‘deeltijds’, maakt voor een promotie naar een leidinggevende functie veel uit.

Het nieuwe voltijds zal ouders (lees: moeders) overigens minder naar langdurige verloven doen grijpen om het combineren te verlichten. De verlofstelsels zelf kunnen overigens ook meer emancipatorisch worden ingevuld. Met een verplicht vaderschapsverlof van minstens drie weken om te beginnen. En met de mogelijkheid om verloven flexibeler (in uren, dagen en weken) op te nemen.

### Het nieuwe voltijds is zorgvriendelijk

De professionele zorgsector kan de stijgende zorgnood niet aan. Het nieuwe ‘toverwoord’ dat beleidsmakers hanteren, heet ‘vermaatschappelijking’ van de zorg. De zorg wordt niet aan de rand van de samenleving georganiseerd maar er middenin. Centraal staat de zorgvrager in zijn buurt en lokale gemeenschap. Hij/zij voert zelf de regie over de zorgorganisatie op zijn maat, met mantelzorgers, vrijwilligers en het professionele eerstelijnsaanbod. Zo luidt ‘vermaatschappelijking’ in theorie. Alleen: dan moet er wel voldoende tijd zijn om te mantelzorgen en aan vrijwilligerswerk te doen.

Het nieuwe voltijds past uitstekend in deze visie. Simulaties van het Nederlandse Sociaal en Cultureel Planbureau laten een sterke stijging zien van mantelzorg in een scenario waarbij mannen en vrouwen in grote deeltijdbanen werken. Vooral de bijdrage van mannen zou daardoor toenemen.

Hoogleraar Rudi Wielers verwoordt hoe belangrijk de combinatie betaald werk- zorg is voor kinderen en ouderen. ‘Als de waarde van de combinatie is erkend, kan worden gewerkt aan condities die informele zorgverlening in families en buurten vergemakkelijken. Buurten en wijken zouden zo moeten worden ingericht dat verschillende generaties naast elkaar kunnen wonen, zodat zorgverlening tussen de generaties kan plaatsvinden. Informele zorg moet niet beperkt blijven tot familierelaties maar ook uitgangspunt zijn voor de vergroting van de leefbaarheid van buurten. Faciliteiten op buurtniveau waarin grootouders,

ouders en kinderen als vrijwilligers participeren, zullen bij een kortere arbeidsduur een groter sociaal draagvlak kunnen krijgen.' Zorg dus in het midden van de samenleving. Ware 'vermaatschappelijking'.

### **Het nieuwe voltijds herverdeelt de loopbaan en is efficiënt**

Als het spitsuur van het leven meer ontspannen verloopt, zullen we ook minder snel opgebrand zijn. Doorwerken tot 65 jaar, of zelfs langer, wordt dan voor veel mensen meer haalbaar. Carrières worden immers beter verdeeld over de beroepsactieve leeftijd. We werken niet minder maar anders. Ons welzijnsniveau

stijgt want we zullen minder gezondheidsklachten en meer tijdssoevereiniteit hebben. Mensen besteden tijdens kortere werkweken hun tijd ook efficiënter.

Weg dus met de citroenloopbaan,  
leve de olijfbomcarrière.

### **Bio**

Femma is een vereniging met 65 000 leden in Vlaanderen en Brussel. Femma schept ontmoetingskansen, beweegt vrouwen en verdedigt hun belangen. Zo bouwen we aan een wereld waarin elke vrouw zich ontplooit. Rechtvaardigheid en solidariteit inspireren ons.

# GEZOCHT: MAN DIE ZORGT

## Femina

.....

De huidige generatie van informele zorgverleners wordt de sandwichgeneratie genoemd, gekneld tussen de zorg voor de (klein)kinderen en de ouders. De toenemende vraag naar zorg door de vergrijzing, de evolutie naar kleinere gezinnen, de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt en een beleid dat kiest voor de vermaatschappelijking van de zorg maken dat de komende decennia de druk op bestaande informele zorgsystemen, zoals mantelzorg, alleen maar zal toenemen. Om die uitdaging tegemoet te gaan, worden verschillende pistes voorgesteld zoals meer ondersteuning van de mantelzorger en meer samenwerking tussen mantelzorger en professionele zorgverlener. Eén piste wordt echter te vaak over het hoofd gezien: die van de mannen.

### Gezocht: man die zorgt

De huidige generatie van informele zorgverleners wordt de sandwichgeneratie genoemd, gekneld tussen de zorg voor de (klein)kinderen en de ouders. De toenemende vraag naar zorg door de vergrijzing, de evolutie naar kleinere gezinnen, de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt en een beleid dat kiest voor de vermaatschappelijking van de zorg maken dat de komende decennia de druk op bestaande informele zorgsystemen, zoals mantelzorg, alleen maar zal toenemen.

Om die uitdaging tegemoet te gaan, stelt men verschillende pistes voor zoals meer ondersteuning van de mantelzorger en meer samenwerking tussen mantelzorger en professionele zorgverlener. Eén piste ziet men echter te vaak over het hoofd: die van de mannen. Want zorg, of het nu gaat om betaalde zorg, mantelzorg of zorg voor de kinderen, is vandaag de dag nog al te zeer een vrouwenzaak. Zo zijn 2/3 van de mantelzorgers een vrouw, wordt 73 procent van het ouderschapsverlof opgenomen door vrouwen en zijn 77 procent van de werknemers in de zorgsector vrouw. De heersende genderrollen maken dat men in de eerste plaats naar vrouwen kijkt, wanneer er gezorgd moet worden in onze maatschappij. Het is een erfenis van het kostwinnersmodel, waar we maar moeilijk vanaf geraken en die vrouwen en mannen de kansen ontnemt om volledig vrije keuzes te maken.

De zorguitdagingen van de toekomst zullen we alleen het hoofd kunnen bieden als iedereen, dus ook de mannen in het bijzonder, hun steentje bijdragen. Want mannen die zorgen dat betekent:

### 1. Herwaardering van zorg in de samenleving.

Wanneer meer mannen zorg op zich nemen, zal de waardering voor die activiteit in de samenleving verhogen. We leven namelijk in een maatschappij

waarbij 'mannelijke' activiteiten meer gewaardeerd worden dan 'vrouwelijke' activiteiten. 28

### 2. Een grotere pool van potentiële zorgverleners om uit te rekruteren.

Logischerwijze bouw je door mannen te stimuleren om te zorgen een grotere rekruteringsreserve op.

### 3. Gelijke arbeids- en zorgkansen voor vrouwen en mannen.

Een gedeelde zorgverantwoordelijkheid, betekent ook dat vrouwen en mannen gelijke kansen krijgen om actief te zijn op de arbeidsmarkt en op andere domeinen van de samenleving, zoals politiek. Dit betekent een winst voor de economie en de samenleving, omdat men stereotiepe genderrollen loslaat en mannen en vrouwen toelaat om ten volle hun talenten te benutten.

Willen we van zorg een gedeelde verantwoordelijkheid maken tussen mannen en vrouwen dan kunnen enkele ingrepen in de zorgverloven daar perfect toe bijdragen. Zorgverloven laten vrouwen en mannen toe om actief te zijn op de arbeidsmarkt en dit te combineren met zorg. Om efficiënt te zijn, dienen zorgverloven voldoende lang te zijn, flexibel op te nemen, makkelijk toegankelijk te zijn en dient er een voldoende hoge uitkering tegenover te staan. We stellen drie concrete ingrepen voor:

### 1. Maak het vaderschapsverlof verplicht en breid het uit tot 3 weken.

Vrouwen hebben recht op 15 weken zwangerschapsverlof, waarvan 10 weken verplicht is. Mannen worden niet verplicht om hun 10 dagen

<sup>28</sup> Cohen, N. Philip & Huffman, L. Matt, 2003, Individuals, jobs, and labor markets: the devaluation of women's work. American sociological review, 2003, vol. 68, June, 443-463.



vaderschapsverlof op te nemen. Hierdoor ontstaat er reeds bij de geboorte de impressie dat het vooral vrouwen zijn die verantwoordelijk zijn voor de zorg van de kinderen. Het is belangrijk dat we als maatschappij het sein geven dat mannen net zozeer als vrouwen betrokken moeten worden bij de opvoeding van de kinderen. Het uitbreiden tot 15 dagen (het Europese gemiddelde) en het verplicht maken van het vaderschapsverlof is hier een belangrijk signaal.

## 2. Breid het ouderschapsverlof uit tot 1 jaar per kind en reserveer een deel exclusief voor de mannen.

Breid naar het voorbeeld van de Scandinavische landen het ouderschapsverlof uit en reserveer een deel daarvan exclusief voor vaders: de zogenaamde ‘daddy days’.

- ▶ In Zweden hebben de ouders samen recht op 16 maanden (betaald) ouderschapsverlof. Elke partner moet daarvan minstens twee maanden opnemen – een bepaling die bedoeld is om vaders te overtuigen twee maanden bij hun kind door te brengen. Intussen maken er zoveel vaders (85 procent) gebruik van dat men ze de ‘latte pappas’ noemt.
- ▶ In Noorwegen kan het betaalde ouderschapsverlof tot 56 weken duren. Het ‘papa quotum’, het deel dat de vader niet kan overdragen naar de moeder, bedraagt er 10 weken (voorstel op tafel om het te verlengen tot 14 weken). 85 procent van de vaders neemt ouderschapsverlof op.
- ▶ In IJsland mogen de ouders per kind negen maanden thuisblijven. Elke ouder moet een derde van die periode nemen, het laatste deel mogen ze vrij onder elkaar verdelen. In IJsland neemt 88,5 procent van de vaders ouderschapsverlof.

In België kunnen we dit concreet vertalen naar een ouderschapsverlof van 12 maanden per kind,

waarbij 4 maanden exclusief voor de mannen is gereserveerd en een bijkomende vier maand vrij te verdelen is onder de partners als de man ook zijn 4 maanden ouderschapsverlof heeft opgenomen.

## 3. Verhoog de uitkeringen voor ouderschapsverlof

Eén van de grootste drempels die mannen aangeven om zorgverloven op te nemen, is het financiële aspect. Voor het opnemen van het ouderschapsverlof krijg je gedurende 4 maanden een nettobedrag van 653,23 Euro bij een voltijdse onderbreking, eventueel vermeerderd met een aanmoedigingspremie.

Om meer mannen aan te moedigen (maar ook om het haalbaar te maken voor vrouwen), dienen we de negatieve financiële gevolgen zoveel mogelijk te verminderen en de uitkeringen op te trekken. We stellen een inkomens gerelateerde uitkering voor (bijvoorbeeld 82 procent van het brutoloon) met een onder- en bovengrens.

Een hogere activeringsgraad van vrouwen en dus bijkomstige belastinginkomsten kunnen de financiële gevolgen van deze ingrepen afzwakken. Uiteraard zijn deze ingrepen slechts één van de vele maatregelen, die er voor moeten zorgen dat de activeringsgraad van vrouwen kan stijgen. Kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang is bijvoorbeeld een andere noodzakelijke voorwaarde. En verder moeten we ons ook de vraag durven stellen of we het huidige economische model niet moeten hervormen om zo tot een gelijkere verdeling van zorg te komen. Hiervoor verwijs ik naar de impulsnota ‘Het nieuwe voltijds draait rond de 30 uren’.

## Bio

Femina is een vereniging met 65 000 leden in Vlaanderen en Brussel. Femina schept ontmoetingskansen, beweegt vrouwen en verdedigt hun belangen. Zo bouwen we aan een wereld waarin elke vrouw zich ontplooit. Rechtvaardigheid en solidariteit inspireren ons.

# DE KOSTPRIJS VAN RACISME

Jan Van Bavel

.....

Om de vergrijzing te kunnen betalen moeten we met zijn allen meer aan het werk. In dit debat wordt te eenzijdig gefocust op het optrekken van de werkzaamheid van oudere werknemers. Hierbij wordt al te gemakkelijk vergeten dat ook andere doelgroepen niet optimaal worden ingeschakeld op onze arbeidsmarkt. Vooral de bedenkelijke integratie van onze gekleurde medeburgers moet opgetrokken worden. Al te vaak krijgen ze onvoldoende kansen op onze arbeidsmarkt.

## Structureel racisme

‘Vergrijzing kost elk kind 181.000 Euro extra’, kopte **De Morgen** van 29 mei 2013. Terecht dat dit degelijk onderzocht wordt. Maar misschien wordt het tijd om de economische implicaties van het structurele racisme in ons land ook eens te berekenen. Het gevolg van racisme is immers dat een heel groot deel van het hier aanwezige talent maatschappelijk en economisch onderontwikkeld en onderbenut blijft. Dat is in de eerste plaats frustrerend voor al dat talent zelf. Het snijdt echter ook in het vlees van onze maatschappij, zeker in tijden van versnellende vergrijzing.

Het gebruik van de term racisme kan gemakkelijk culpabiliserend overkomen. Voor alle duidelijkheid: racisme, xenofobie, ethnocentrisme (en welke termen men verder nog mag gebruiken in verband met negatieve vooroordelen over vreemd volk) zijn des mensen en komen voor in alle landen en culturen. Je hoeft het dus niet persoonlijk te nemen. Het punt is dat het structureel is: het zit ingebakken in de instituten en structuren van ons land. Die zijn immers geboetseerd in een bijna homogeen witte en christelijke omgeving – zelfs de vrijzinnigheid kreeg in ons land vorm als reactie op de hegemonie van de katholieke kerk.

## Immigratiegolven

Daar is allemaal niks mis mee, maar ondertussen heeft de demografie ons land sterk veranderd. Het is een immigratiebestemming geworden. Eerst recruteerde België actief golven van gastarbeiders: zuiderlingen die hier met hard en ongezond werk diep in de mijnen mee de naoorlogse welvaartsgroei kwamen waarmaken. Een heel groot deel van hen bleef hier wonen en kreeg hier kinderen en nu ook kleinkinderen. De voormalige allochtonen zijn ondertussen autochtone Vlamingen geworden, ook al heeft een groot deel van hen geen christelijke maar een islamitische achtergrond.

De jongste jaren zijn er bovendien nieuwe immigratiebewegingen op gang gekomen. Samen met de kinderen en kleinkinderen van de immigranten van de eerste generatie zijn zij verantwoordelijk voor een groeiend

deel van het jaarlijkse aantal borelingen in ons land en voor vers bloed in de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Kortom: onze bevolking is niet alleen vergrijsd, maar ook verkleurd. De vergrijzing speelt zich af aan de top van de leeftijds piramide, de verkleuring is zichtbaar op alle leeftijden maar vooral bij de jongeren.

## Arbeidsmarkt en onderwijs aanpassen aan culturele diversiteit

De structuren en instituten moeten dus niet alleen aan de vergrijzing worden aangepast maar ook aan de nieuwe demografische en culturele diversiteit. Bij ongewijzigd beleid wordt de vergrijzing een groot budgettair probleem. Het zal onder andere zaak zijn om de verkleurde jonge bevolking aan het werk te zetten. Bij ongewijzigd beleid zal dat niet lukken. Er zijn dringend ingrepen nodig in ons onderwijs en op onze arbeidsmarkt om de negatieve gevolgen van racisme voor onze economie tegen te gaan.

Ons onderwijs heeft in de tweede helft van de twintigste eeuw een erg belangrijke rol gespeeld in de emancipatie van de Vlamingen. Het betekende voor velen een sociale lift. Ook al steeg die lift voor sommigen trager en minder hoog dan voor anderen, globaal nam het onderwijspeil van onze bevolking toe en dat kwam de productiviteit op de arbeidsmarkt ten goede. Deze successen werden echter geboekt in een grotendeels blanke, cultureel homogene bevolking. De blanke christelijke arbeidersklasse had en heeft het al moeilijker in het onderwijs. Voor de kinderen en kleinkinderen van gastarbeiders en nieuwe immigranten geldt dat des te meer. Zij kunnen van thuis uit veel minder bagage meenemen die helpt om succes te hebben op school.

Dat leidt tot racistische verwachtingen: ‘die gekleurde jongens en meisjes, die zullen vast niet geschikt zijn voor intellectuele vorming tot leidinggevend posities, we zullen ze best maar naar het beroeps-onderwijs sturen’. Door dit soort van onderhuidse redeneringen gaat gigantisch veel intellectueel en creatief talent verloren in dit land; talent dat we bij uitstek in tijden van vergrijzing nodig hebben.

De geplande onderwijshervormingen, die onder andere de keuze tussen technisch en algemeen vormende studies zouden uitstellen, zijn in dit licht echt wel dringend. Het ziet er nochtans niet naar uit dat die hervormingen er voor de komende verkiezingen nog komen. Daarmee wordt kostbare tijd verloren die onze economie zuur zal opbreken.

### Veel te weinig ‘allochtonen’ in onze werkorganisaties

Recent wakkerde de discussie op rond de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere posities aan onze universiteiten. Dat is een terecht punt van zorg. Maar nog veel opvallender en ronduit schrijnend is het haast totale gebrek aan veelkleurige diversiteit onder professoren in Vlaanderen. Het zal voor een deel een kwestie van tijd zijn, akkoord. Maar de verkleuring van onze universiteiten gaat vele malen trager dan de verkleuring van onze bevolking. Dat wijs op structurele barrières.

Op de arbeidsmarkt heersen racistische verwachtingen, verwachtingen die via de achterstand in het onderwijs vaak ook bevestigd worden. Uit een VDAB-rapport uit 2012 over allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt blijkt dat vele werkgevers erg weigerachtig staan tegenover het aanwerven van ‘allochtonen’, veelal uit twijfel over hun arbeidsinzet en -motivatie. Maar nieuwe Belgen zijn wel oververtegenwoordigd in sectoren en beroepen met zwaar en ongezond werk – daarvoor wordt hun inzet en motivatie blijkbaar wél hoog genoeg geacht.

Wie denkt dat dit abstracte sociologenpraat is, heeft het mis. Recent getuigde de Nigeriaans-Belgische schrijfster Chika Unigwe in Knack (22

mei 2013) hoe zij naar een job als poetsvrouw werd doorverwezen nog voor ze haar universitaire diploma’s op tafel kon leggen. Dat was niet gebeurd als zij blank was geweest. Een Senegalese vriend van mij heeft een diploma in de rechten. Hij kon aan de slag bij een verzekeringsmaatschappij, maar enkel in de coulissen, zeker niet in een loketfunctie. Of denk aan de Ted Bwatu, Antwerpenaar van Congolese afkomst, met succes afgestudeerd in de Handelswetenschappen en Bedrijfskunde (De Morgen 18 april 2013). Tijdens zijn stage bij Deutsche Bank konden de klanten maar niet geloven dat hij écht financieel advies kon geven. ‘U bent toch van Congo? Kan ik niet beleggen in bananen bij u?’

Er bestaat experimenteel wetenschappelijk bewijs van structurele discriminatie op de arbeidsmarkt. Zo stuurden onderzoekers in Frankrijk twee identieke CV’s in voor een jobaanbod. Enige verschil was dat de ene een naam uit islamitische traditie vermeldde en de andere een naam uit katholieke traditie. De kans dat Khadija voor een gesprek werd uitgenodigd was minder dan half zo groot als die van Marie (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 22 november 2010).

Onze gekleurde medeburgers ondervinden het racisme dagelijks aan den lijve. Velen zijn erdoor gefrustreerd, anderen nemen het filosofisch op. Hoe dan ook betekent de verspilling van creatief en intellectueel talent een onhoudbare economische adertaling voor onze maatschappij.

### Bio

Jan Van Bavel is socioloog en hoogleraar demografie aan de KU Leuven. Deze bijdrage verscheen eerder als opiniestuk in De Morgen van 31 mei 2013.

# GENDER: MONSTER VAN LOCH NESS OF IMPULS VOOR DUURZAAM LOOPBAANBELEID?

Jo Lefevere

.....

Hoewel iedereen het monster van Loch Ness kent, is het bestaan ervan nooit wetenschappelijk bewezen. Even mythisch is het effect van gender op loopbaanbeleid. Het Corporate Gender Gap Report (2012) laat op overtuigende wijze zien dat vrouwvriendelijke bedrijven op vandaag net zo onbestaand zijn als Nessie, 'the female of the Ness'. Het blijft een raadsel hoe vrouwen op weg naar de top verdwijnen. Tegelijk leeft het idee dat gendergelijkheid zichzelf zal oplossen. Volstrekt ongeloofwaardig, want uit studies blijkt het tegendeel. De prognose voor deelname van vrouwen aan het bedrijfsbeleid blijft zeer zwak tot in 2035. Er is dus duidelijk sprake van onderbenutting van vrouwelijk talent. Toch ligt niemand wakker van een loopbaanbeleid met focus op gender. Deze impulsnota wil het debat openen om loopbaanbeleid te richten op de ontwikkeling van vrouwen én mannen en wil zo bijdragen tot duurzaamheid in organisaties en maatschappij.

## Gender als een gelaagd begrip

Meestal denken we bij gender aan **seksongelijkheid**, aan een ongelijke verdeling van mannen en vrouwen in bepaalde sectoren of posities. In directie-functies en in industrie zien we vooral mannen, in de zorgsector zijn vrouwen sterker vertegenwoordigd. Deze ongelijkheid proberen we op te lossen met **maatregelen** zoals quota, collectieve voorzieningen voor kinderopvang en ouderenzorg, loopbaanonderbreking om werk en gezin beter te combineren.

Gender is echter **meer dan sekse**, meer dan het biologisch onderscheid tussen man en vrouw. Het gaat vooral over identiteiten, sociale relaties en processen. Daarom definiëren we gender als een gebeuren tussen mensen, als een **relationele praktijk** waarbij in het dagdagelijks organiseren meestal onbewust **onderscheid** gemaakt wordt tussen **vrouwelijkheid** en **mannelijkheid**, en hieraan een **waardeoordeel** wordt gekoppeld. Vaak zien we dat het mannelijke daarbij hoger wordt ingeschat dan het vrouwelijke.

## Belang van gender voor toekomstige loopbanen

Hoe krijgen we grip op loopbaanbeleid als relationele praktijk vanuit genderperspectief? Ter illustratie verwijzen we naar het proces waarbij leidinggevendenden neigen om alleen kandidaten voor toekomstige leidinggevende posities te selecteren die qua uiterlijk, aanpak, achtergrond en diploma sterk lijken op henzelf. Enkel mannen en vrouwen

die hieraan beantwoorden, stromen door naar de top. Dit fenomeen noemen we 'homofiele reproductie', omdat dit leidt tot het bevestigen van bestaande patronen. Nergens is er een overweging of verschillen een toegevoegde waarde kunnen hebben.

Vandaar het belang om zicht te krijgen op **diepere lagen van gender**. Dit organiseer je best door processen rond loopbaanbeleid en leiderschap in een specifieke organisatie te onderzoeken. Alleen door in concrete en herkenbare situaties **zichtbaar** te maken hoe gender verweven zit in het dagdagelijks handelen en alert te zijn voor deze verborgen processen, kunnen we **deze patronen doorbreken**. Het blootleggen van deze onbewuste praktijken kan een **hefboomeffect** hebben op de doorstroom en onze visie op leidinggeven. Dat dit een goudmijn is en meer aandacht verdient, hebben bedrijven nog niet door. Dat komt omdat CEO's en HR managers onvoldoende bekend zijn met genderonderzoek en dit waarschijnlijk ook niet helemaal vertrouwen.

Nochtans is het **aantrekken, behouden en laten doorgroeien van de beste talenten** cruciaal voor het toekomstig succes van bedrijven. Bovendien toont onderzoek aan dat evenwichtig samengestelde teams betere resultaten opleveren dan homogene teams. Daarom is het vreemd om van **genderbalans** geen **prioriteit** te maken. **Gender verbinden met loopbaanbeleid** is dus niet alleen **actueel**, maar ook maatschappelijk uiterst **relevant**. Het thema heeft ook een politieke lading, want finaal gaat het hier over **vertrouwen** en **macht**.

## Loopbaanbeleid als maatschappelijk fenomeen

Gender brengt ons tot de **essentie**, tot de existentiële vragen. Loopbaanverhalen bieden immers antwoorden op volgende vragen: wie zijn we, wat willen we worden, hoe vordert onze loopbaan, wat vinden we belangrijk in onze job, welke keuze maken we om ouderschap en carrière te combineren, welk gedrag moeten we actief demonstreren om sneller door te groeien in een organisatie. We spiegelen ons telkens aan anderen om ons te **profileren** en om onze **beroepsidentiteit** vorm te geven. Bij deze zoektocht halen we elementen uit de **maatschappelijke context**, uit 'het narratief kader' of 'de symbolische orde'.

Hiermee komen we dicht bij de **kernvraag**, namelijk hoe we **op vandaag in organisaties werken, hoe we onze economie laten draaien**. Ogenschijnlijk lijkt het er op dat iedereen evenveel kansen heeft om door te groeien. Maar is dat wel zo? We geloven graag dat de procedures voor instroom en doorstroom in organisaties genderneutraal zijn. Niets is minder waar. Alleen hebben we niet altijd door hoe bredere maatschappelijke kaders zoals het **neo-liberale denken** en de **meritocratie invloed** hebben op het loopbaanbeleid. We bevestigen hiermee onrechtstreeks diepgewortelde en gemaskeerde machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen, tussen als mannelijk of vrouwelijk gepercipieerde processen. **Sekseverschillen in loopbanen komen dus niet toevallig tot stand en zullen bijgevolg ook niet vanzelf verdwijnen**.

## Geen duurzame organisaties zonder aandacht voor gender

Wie de maatschappelijke relevantie van gender voor loopbaanbeleid niet inziet, heeft niet door dat **veranderingen binnen organisaties en op niveau van de samenleving veel trager verlopen dan op individueel vlak**. Het klopt inderdaad dat in het westen er ontzettend veel gebeurd is rond gender.

Wettelijk is m/v gelijkheid goed geregeld. Vrouwen hebben dezelfde rechten en plichten als mannen. De toegang tot onderwijs is gelijk. Nog nooit eerder in de geschiedenis hebben vrouwen zoveel opties gehad en zijn verschillen tussen mannen en vrouwen op microniveau niet langer aan de orde. Het resultaat hiervan is dat elke man en vrouw de kans heeft om op elk domein een professionele bijdrage te leveren. **Het probleem situeert zich dus niet langer op individueel vlak maar wel op mesoniveau (organisaties) en macroniveau (de maatschappij)**.

Zolang bedrijven niet kunnen uitpakken met een evenwichtig samengesteld directieteam, demonstreren ze hiermee hun **onvermogen om verborgen krachten tot ontwikkeling te brengen**. Zolang met andere woorden het glazen plafond letterlijk onzichtbaar blijft, mankeert de basis voor balans, voor een veerkrachtige organisatie. Systemisch gezien werkt een verdwijntruc nooit echt. Iets wat geen plek krijgt, komt altijd terug onder een andere vorm, heel dikwijls een minder gepaste vorm.

Willen we op termijn een **veerkrachtige samenleving** dan is **genderbalans** een belangrijke maatstaf. De maatschappij heeft er dan ook alle belang bij om processen in organisaties gericht op een uitgebalanceerd loopbaanbeleid onder alle mogelijke vormen te ondersteunen.

## Bio

Jo Lefevere (°1962) studeerde sociologie en bedrijfskunde en heeft ruime ervaring als consultant in het begeleiden van strategische veranderingsprocessen. Ze doceert Organisatieontwikkeling en HRM in de Bacheloropleiding Sociaal Werk aan de Arteveldehogeschool in Gent en is verbonden aan de associatiewerkgroep rond Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bij de Universiteit Gent. Ze deed praktijkonderzoek in de bedrijfswereld rond gendervraagstukken.

# EEN 'EXHAUSTED BRAIN DRAIN' IN VLAANDEREN IS TE VERMIJDEN

Luk Dewulf

.....

Het aantal mensen dat uit onze economie verdwijnt door burn-out is wellicht veel groter dan het aantal mensen dat verdwijnt door wat men de 'brain drain' noemt. Het gaat in de meeste gevallen over mensen met hoge gedrevenheid die het werk zien als belangrijkste bron van zelfrealisatie. Een burnout is geen individueel probleem maar een relationeel probleem. Organisaties zijn mee verantwoordelijk (niet schuldig) voor elke medewerker die thuis zit met een burnout.

De oorzaak zit diep in onze samenleving en heeft te maken met het linair kijken naar naar samenwerkingsrelaties. Op zoek naar daders en slachtoffers. Op zoek naar het eigen gelijk. En vertrekkend vanuit tekorten en problemen. Om hier uit te komen vraagt het naar bedrijven die hierin hun verantwoordelijkheid nemen. Maar nog veel meer vraagt het om een cultuurverandering in het onderwijs, de media en ook de politiek. Groen kan hier als partij een voortrekkersrol in vervullen.

Over het voorkomen van burn-out in België zijn niet zoveel cijfers te vinden. In een onderzoek bij de Belgische overheid stellen de onderzoekers vast dat bijna 1 procent van de doktersbezoeken in België gerelateerd zijn aan burn-out. Volgens de gegevens van de Nederlandse overheid rond de eeuwwisseling, hebben 12 procent van alle doktersbezoeken te maken met stressklachten. 10 procent van de Nederlandse beroepsbevolking heeft last van burn-outverschijnselen.

Voor de omschrijving van 'burn-out' hanteren we de definitie van Schaufeli en Enzmann (1998) 'Burn-out is een negatieve, aanhoudende gemoedstoestand die verband houdt met het werk, die voorkomt bij 'normale' individuen en die gekenmerkt wordt door uitputting, een gevoel van onbekwaamheid, demotivatie en disfunctioneel gedrag op het werk'. De drie meest voorkomende kenmerken van een burn-out situeren zich op drie dimensies (Vanheule, 2001): (1) een gevoel van uitputting, (2) de andere onpersoonlijk behandelen en (3) je niet langer bekwaam voelen. Het verschil tussen een depressie en een burn-out is dat een depressie gaat over energieverlies en het ontbreken van een toekomstperspectief op alle levensdomeinen. Een burn-out heeft betrekking op één levensdomein: het werk.

In deze bijdrage willen we niet zozeer beleidsaanbevelingen aanreiken. Dat is niet onze expertise. We willen wel een aantal standpunten innemen die door beleidsmakers kunnen worden vertaald naar aanbevelingen.

## Burn-out komt vooral voor bij toppers.

Burn-out komt vooral voor bij toppers. Het gaat vooral over mensen die intrinsiek heel erg hoog gemotiveerd zijn. Mensen die het werk zien als de belangrijkste

bron van zelfrealisatie. En dus ook erg kwetsbaar zijn als er hindernissen ontstaan op het werk om zichzelf te realiseren. In mijn eigen coachingspraktijk kom ik die toppers tegen. Mensen in hoge functies in de overheid, topmanagers in het bedrijfsleven, gedreven professionals in een staffuncties, onmisbare schakels op de werkvloer. Steevast schitterende mensen, vol van ambities, maar uitgeput en opgebrand.

## Burn-out is geen individueel probleem, maar een relationeel probleem. Bedrijven en organisaties zijn mee verantwoordelijk (niet schuldig) voor elke medewerker die met een burn-out thuis komt te zitten

In ons boek: Help! Mijn batterijen lopen leeg (Dewulf & Vangronsveld, 2012) leggen we uit dat de meerderheid van alle burn-outs relationeel van aard zijn. In een meerderheid van de gevallen is er een onderliggende vechtrelatie met één relevante andere in het werk. Mensen die erg druk en goed bezig zijn, komen in een situatie terecht, waarin ze zich door één iemand in de werkomgeving gehinderd voelen in hun ambities (leidinggevende, manager, collega, ....). Beide partijen gaan onhandig om met dit conflict waardoor er steeds meer oordelen ontstaan en er een mentaal gevecht van komt. De persoon in kwestie gaat steeds meer piekeren op zoek naar het juiste betoog om de andere te overtuigen dat hij of zij verkeerd is. Telkens leiden gesprekken tot meer afstand. Waardoor de betrokkene helemaal vastrakt en alleen nog maar kan denken aan die andere: 'die ene persoon van de wereld waar je het liefst niet aan zou denken, is altijd en overal bij jou; in bed, in bad, onder de douche, op city-trip naar Rome en twee weken op vakantie in de Provence'. Dat gepieker leidt uitputting. En bij velen tot een burn-out.

## **Burn-out zorg voor een 'exhausted brain drain' die veel schadelijker is voor de economie in Vlaanderen dan de 'brain drain' waar het zoveel over gaat.**

De schade die wordt aangebracht aan onze economie door het verdwijnen van mensen met een burn-out is wellicht veel hoger dan het verdwijnen van brains naar het buitenland. Dit door de onprofessionele en onhandige manier waarop hiermee wordt omgegaan. Onze gehele maatschappij, de politiek, de pers, en ook veel organisaties kijken op een lineaire manier naar dit soort conflicten. Een lineaire manier van kijken gaat ervan uit dat één partij gelijk moet krijgen en dat de andere partij verkeerd is. Alle denken gaat uit van de gedachte: 'alleen als ik de andere partij kan overtuigen dat hij verkeerd is, en als hij verandert, kan ik verder'. Het is een manier van denken die op zoek gaat naar slachtoffers en daders en het verdedigen van het eigen gelijk. Het is een wereld waarin men op zoek gaat naar supporters en waarin coalities worden gesmeed tegen de andere. Het zit diep in de cultuur van ons land en het zorgt voor ongelofelijk veel slachtoffers. Veel mensen komen sterker uit een burn-out. Veel anderen krijgen een klop die ze niet meer te boven komen. Tegenover een lineaire manier van denken staat een circulaire manier van denken. Die gaat er van uit dat alles wat je doet en zegt effecten heeft op wat een ander doet en zegt. Dat veel conflicten ontstaan uit de beelden en oordelen die iemand opbouwt over de ander. Als je de wederzijdse invloed kunt bespreekbaar maken, dan verdwijnen die beelden vaak als sneeuw voor de zon en kunnen relaties geoptimaliseerd worden. Kiezen voor het circulaire vraagt een cultuurwijziging. Zowel op het niveau van organisaties, maar ook heel breed in de samenleving. De politiek kan daar een modelrol in spelen. Daar zou Groen ook een voortrekker in kunnen zijn.

## **Een perspectiefwisseling is nodig. Het begint met ons onderwijs.**

Je kan op twee manieren kijken naar mensen. Door mensen te beoordelen vanuit een norm of lat, hen te wijzen op hun tekorten en de boodschap te geven dat ze die moeten wegwerken. Of door te vertrekken vanuit wie iemand is, zijn of haar talent en vanuit de ambities of aspiratie die iemand geeft. Deze twee perspectieven hebben elk hun waarden en zijn complementair. Toch wordt de gehele maatschappij vaak eenzijdig gedreven door het eerste perspectief. Dit leidt tot een doorgedreven training van elke Vlaamse burger vanaf de leeftijd van 2,5 jaar tot het 18e levensjaar in het kijken naar tekorten in plaats van naar sterktes. Als je lang op een stoel kunt zitten, leesbare notities kan maken, goed kunt analyseren, structureren, memoriseren en zonder stress, je kennis kan reproduceren, dan heb je geluk, want dan heb je talenten die passen bij het onderwijs.

Als je die talenten niet hebt (en zo zijn er ook een paar honderdduizend jongeren), dan heb je pech.

Wij pleiten voor een positieve revolutie in het onderwijs. Een onderwijs dat voor elk kind op zoek gaat naar wie het is en welke talenten het heeft. Dat biedt een basis voor een maatschappij die veel meer op zoek gaat naar kracht en wat werkt dan wat niet werkt. Dat kiest voor dialoog. Dat kiest voor nuance in plaats voor het eenzijdige oordeel. Dat kiest voor circulair kijken. Duizenden jongeren vallen weg uit het onderwijs met burn-out gerelateerde symptomen. Alleen hebben we hier nog geen woord voor. Terwijl ontzettend veel talent op die manier niet het werkcircuit in komt op een niveau dat daarbij past.

Samenvattend hierbij enkele aanbevelingen:

- ▶ Onderliggend aan burn-out ligt een maatschappelijke problematiek. De pers, de politiek en het onderwijs als cultuurdragers kunnen hier wat aan veranderen. Door te kiezen voor een ander perspectief. De partij Groen zou hierin een voorloper kunnen zijn. Door haar eigen modelgedrag, door te pleiten voor talentgericht onderwijs. En door bedrijven te sensibiliseren voor de kwaliteit van arbeidsrelaties en de kwaliteit van work-life balance. Gericht op duurzaam welbevinden. Duurzaamheid start steeds bij het individu.
- ▶ Een radicaal herdenken van onderwijs waarin zowel wordt gestreefd naar hoge kwaliteit van afgestudeerden, maar tegelijk onderwijs dat recht doet aan veel meer talent van jonge mensen. Waardoor de instroom van hoog gekwalificeerd, breed getalenteerde en gemotiveerde werknemers wordt bevorderd
- ▶ Het sensibiliseren en responsabiliseren van de bedrijfswereld voor de schade die ontstaat vanuit burn-out. We pleiten hierbij voor een systeem van incentives voor bedrijven die erin slagen om het ziekteverlet door burn-out lager te houden dan andere bedrijven en die kunnen aantonen dat ze investeren in burn-out preventie door het ingrijpen op de managementcultuur. Door het aantoonbaar maken van welke bedrijven het meest economische schade aanrichten door het uitvallen van toppers, die noodzakelijk zijn voor het in stand houden van economische welvaart en duurzaam welbevinden van de bevolking

## **Referenties**

Dewulf, L(2009). Ik kies voor mijn talent. Lannoocampus.

Dewulf, L. & G. Vangronsveld. Help! Mijn batterijen lopen leeg. Een burn-out krijg je niet alleen. Kies voor je talent. Lannoocampus

Hansez, I. e.a. (2010). Onderzoek naar burn-out bij de Belgische beroepsbevolking:

samenvatting van het eindverslag. onderzoek in opdracht van de belgische overheid.

Freudenberger, H.j. (1974). staff burn out. Journal of social issues, 30, 159- 165.

Vanheule, s. (2001). burn-out en psychoanalyse: van een procesvisie naar een conflictmodel. Tijdschrift voor psychotherapie, 27 (4), 278-295.

Schaufeli, w.b., & enzmann, D. (1998). The burn-out companion to study and practice: a critical analysis. london: taylor & francis.

## Linken

[www.kessels-smit.com](http://www.kessels-smit.com)

<http://positieverevolutie.wordpress.com/about/>

<http://www.youtube.com/watch?v=cxdFcjaYnal>

<http://www.youtube.com/watch?v=CqaOG04qwDM>

## Bio

Luk Dewulf is pedagoog en werkt als partner bij Kessels & Smit, The Learning Company. De afgelopen jaren heeft hij zich verdiept in 'waarderend onderzoek' of 'appreciative inquiry' in de positieve psychologie en talentontwikkelen. Hij is auteur van het boek 'ik kies voor mijn talent' (2009, 2013 negende druk) en samen met Guido Vangronsveld van het boek 'Help! Mijn batterijen lopen leeg' (2012, 2013 vijfde druk). Hij is een veelgevraagd spreker in binnen- en buitenland, coach en adviseur van organisaties in profit en non-profit.



# LOOPBAANBELEID MOET OOK VOOR HOOGOPGELEIDE MINDERHEDEN

Siham Benmammar

---

## Mismatch

Wie af en toe een krant openslaat of het tv-nieuws aanzet, ontgaat het vast niet dat Vlaanderen anno 2013 kampt met een enorme mismatch op de arbeidsmarkt. Toren hoge werkloosheidscijfers onder stadsjongeren contrasteren met de roep van werkgevers naar hoogopgeleide arbeidskrachten. Ergens tussen deze slecht passende puzzelstukken bevinden zich de etnisch-culturele minderheden met een buitenlands diplomavaan het hoger onderwijs. Mensen die in de hoedanigheid van bijvoorbeeld asielzoeker of gezinshereniger naar Vlaanderen komen met een diploma hoger onderwijs en eventueel een pak werkervaring op zak.

Heel wat van deze hoogopgeleiden geraken moeilijk aan de bak. Als ze al werken, is het bijna altijd ver onder hun opleidingsniveau. Zelfs mensen met diploma's voor knelpuntberoepen als huisarts, boekhouder of ingenieur zien we werken als keukenhulp, logistiek medewerker of heftruckchauffeur. We kunnen dan ook niet anders dan vaststellen dat het huidige begeleidingsaanbod voor deze groep niet voldoet.

## Kortste weg naar werk

Eén van de oorzaken hiervan is het feit dat de focus van het huidige beleid erop gericht is een werkzoekende zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Als werk niet meteen een optie is, komen mensen terecht in een taalopleiding die losstaat van de werkvloer. Die wordt dan gevolgd door een (relatief) korte beroepsopleiding. Ook de buitenlandse hoogopgeleiden zelf kiezen in eerste instantie dikwijls voor de kortst mogelijke weg naar werk. De nood aan een inkomen is immers hoog.

Probleem is dat heel wat hoogopgeleiden met een buitenlands diploma vastlopen in hun situatie. Het niet of onder hun niveau werken maakt dat ze niet meer mee zijn met de nieuwste evoluties in hun vakgebied. Bepaalde skills gaan verloren, het geleerde Nederlands gaat achteruit omdat het onvoldoende wordt geoefend en psychische problemen als depressies loeren om de hoek.

## Trajectbegeleiding versus loopbaanbegeleiding

Hoogopgeleiden een gepaste plek helpen vinden op de arbeidsmarkt vraagt tijd en kan alleen via maatwerk. Maar op lange termijn zullen de bestede middelen en energie zo goed als zeker zorgen voor een

win-situatie voor zowel de hoogopgeleide zelf als voor de arbeidsmarkt én de samenleving in haar geheel.

Voorwaarde voor slagen is wel dat er voor deze groep afgestapt wordt van de klassieke 'trajectbegeleiding' waarbij gefocust wordt op de snelste weg naar een job. In de plaats daarvan moet ingezet worden op een heuse loopbaanbegeleiding mét oog voor de specifieke situatie van deze groep buitenlandse hoogopgeleiden. Zaken als een grondig inzicht in de Belgische arbeidsmarkt, vakgerichte taalverwerking, stages op maat en natuurlijk de procedure voor diploma-erkenning moeten zeker aan bod komen.

Bovendien lijkt het onontbeerlijk dat deze loopbaanbegeleiding toegankelijk is voor zowel werkende als werkzoekende hoogopgeleiden. Het huidige aanbod aan loopbaanbegeleiding is er alleen voor werkenden met een minimale werkervaring van 12 maanden. Zoals we hierboven al aantoonde, dreigen werkzoekende hoogopgeleiden met een buitenlands diploma die niet passend worden begeleid nog verder af te zakken.

## Individueel én groepsgericht

De aangepaste loopbaanbegeleiding voor hoogopgeleiden zou twee luiken kunnen bevatten, namelijk een individueel en een groepsluik.

In het individueel luik wordt dan de nadruk gelegd op coaching en loopbaanoriëntatie. Wat kan de gecoachte, wat wil hij graag doen, wat is haalbaar in België, welk traject moet er worden afgelegd om het beoogde beroep in België uit te oefenen, moet er worden omgeschoold naar een ander (knelpunt)beroep?

In het groepstraject kunnen zaken als sollicitatietraining, het opbouwen van een netwerk of de organisatie van de arbeidsmarkt aan bod komen. Tijdens de groepsessies kan er ook aandacht gaan naar ervaringsuitwisseling en het steunen en aanmoedigen van elkaar.

## Regie

Voor de regie van deze loopbaanbegeleiding zien we twee mogelijke pistes.

Een eerste piste is dat de loopbaanbegeleidingscentra de loopbaanbegeleiding voor hoogopgeleiden opnemen in hun aanbod. Dit impliceert dat zij aan expertiseopbouw zullen moeten doen als het gaat over de specificiteit van mensen met dit profiel. Zo

zullen ze kennis moeten opdoen over taalverwerking en de procedures voor diplomagelijkschakeling. Tot nog toe bereikten de loopbaanbegeleidingscentra nauwelijks hoogopgeleiden. Ze hebben op dit vlak nog een hele weg te gaan.

Een andere mogelijkheid is dat de VDAB – die op dit moment geen loopbaanbegeleiding meer doet – de regie van de loopbaanbegeleiding van deze specifieke groep op zich neemt. Dit zou kunnen in de vorm van een specifieke cel ‘buitenlandse diploma’s’, die onderzoekt hoe buitenlandse diploma’s en in het buitenland opgedane werkervaring kunnen worden gevaloriseerd en geactualiseerd. Uiteraard moet dit in samenwerking met diensten en organisaties die daarover expertise hebben, zoals Naric (centrum dat instaat voor het erkennen van de gelijkwaardigheid van buitenlandse studiebewijzen), onthaalbureaus en loopbaanbegeleidingscentra.

## Pilootprojecten

Loopbaanbegeleiding voor hoogopgeleiden lijkt een zware dobber. Goed nieuws is echter

dat er niet van nul moet worden begonnen. Er liepen en lopen al een aantal pilootprojecten waaruit veel geleerd kan worden.

In het project ‘United Colours of Nursing’ volgden (para-)medici met een buitenlands diploma een verkorte opleiding tot verpleegkundige. Met ‘Vluchtelingen@work’ sloeg Vluchtelingenwerk Vlaanderen een brug tussen werkgevers op zoek naar talent en hooggeschoolde vluchtelingen. ‘Gent, stad in werking’ (Gsiw) begeleidde gedurende een aantal jaar hooggeschoolde etnisch-culturele minderheden naar werk in het ‘Eminentaproject’. Integratiecentrum De8 in Antwerpen ontwikkelt momenteel met ‘ProTalent’ een formule waarbij hoogopgeleide nieuwkomers elkaar coachen op weg naar een passende job.

## Bio

Siham Benmammar is als beleidsmedewerker Werk verbonden aan het Minderhedenforum.

# INVESTEREN IN KINDEREN OM ARMOEDE TE BESTRIJDEN EN DE VERGRIJZING TE BETALEN

Wim Van Lancker

.....

De vergrijzing betekent dat er bijkomende sociale uitgaven voor pensioenen en gezondheidszorg moeten worden gedaan. Tegelijk zien we dat de armoede bij ouderen significant daalt, terwijl de armoede bij kinderen significant toeneemt. Is het wel rechtvaardig om meer te herverdelen naar ouderen terwijl de noden bij kinderen hoger zijn? Deze kwestie van intergenerationele solidariteit kunnen we oplossen door nu te herverdelen naar kinderen en investeren in kinderbijlagen en kinderopvang, om zo het armoederisico bij kinderen te bestrijden en de herverdelingsinspanning voor ouderen in de toekomst te verlichten.

## Vergrijzing, en de financiering van pensioenen

In deze impulsnota wil ik de stelling verdedigen dat investeren in kinderen de beste manier is om als samenleving de vergrijzing tegemoet te treden. De vergrijzing is een evolutie die we eigenlijk alleen maar kunnen toejuichen. Het betekent immers dat we met z'n allen gezonder oud (kunnen) worden. Wat is dan precies het probleem? De vergrijzing zorgt ervoor dat het aantal gepensioneerden stijgt ten opzichte van het aantal actieven. Met andere woorden, de verhouding tussen zij die bijdragen betalen voor de sociale zekerheid en zij die van deze bijdragen afhankelijk zijn wijzigt fundamenteel. Dit heeft tot gevolg dat de stijgende uitgaven voor pensioenen (en gezondheidszorg) gedragen moeten worden door minder mensen.

Dit impliceert het volgende: indien we ons huidige stelsel van sociale bescherming in het algemeen en het pensioenstelsel in het bijzonder willen behouden, dat moet de bijdragebasis onvermijdelijk verbreden. We moeten dus met meer mensen langer aan de slag. Dat volgt uit de aard van de financieringswijze van ons pensioenstelsel (een collectief verzekeringsstelsel gebaseerd op een repartitiestelsel waarbij de huidige actieven bijdragen voor de huidige gepensioneerden), maar ook omdat de alternatieven of niet volstaan (een budgettaire route via dalende rentelasten, verhoging van de pensioenleeftijd) of onwenselijk zijn (verdere verlaging wettelijke pensioenen, verdere privatisering pensioenen, individualisering van de band tussen bijdrage en pensioenbedrag) of niet op korte termijn realiseerbaar zijn (verschuiving van de financieringsbasis van de sociale zekerheid, het realiseren van 'andere' groei).

De Studiecommissie voor de Vergrijzing berekende in haar jaarverslag van 2012 dat de budgettaire

vergrijzingskost 6,1 procent van het BBP zal bedragen voor de periode tussen 2011 en 2060 indien de werkgelegenheidsgraad van de beroepsbevolking (15-64 jaar) stijgt van 64 procent naar 68,5 procent in dezelfde periode en uitgaand van een gemiddelde jaarlijkse groei van 1,5 procent van het BBP. Zelfs al stijgt de tewerkstellingsgraad met 4,5 procentpunt, dan nog kijken we aan tegen een serieuze stijging van de sociale uitgaven. Omdat heel wat landen halen nu al een werkgelegenheidsgraad van 68,5 procent, mogen we best wat ambitieuzer zijn in onze doelstelling om de werkgelegenheid te verhogen. Maar zelfs dan kennen we een meerkost in de sociale uitgaven die op het conto van de pensioenen en de gezondheidszorg (voor ouderen) mag worden geschreven. Dat betekent dat we in de toekomst meer moeten herverdelen naar ouderen.

## De nefaste gevolgen van kinderarmoede

Dat stelt de kwestie van de intergenerationele rechtvaardigheid op scherp. Meer herverdelen naar ouderen betekent immers dat we er van uitgaan dat uitgaven voor pensioenen en gezondheidszorg voorrang hebben op anderen noden. Tegelijkertijd zien we dat het armoederisico voor kinderen significant toeneemt, terwijl het armoederisico voor ouderen significant daalt. Meer nog, we weten dat de kinderarmoede toeneemt omdat er meer kinderen opgroeien in gezinnen waar (te) weinig wordt gewerkt én omdat het armoederisico bij deze werkarme gezinnen toeneemt. Ook hier speelt tewerkstelling dus een cruciale rol. We staan met andere woorden voor een verscheurende keuze: herverdelen we richting ouderen of richting jongeren? Ik denk dat we nu moeten investeren in kinderen om de vergrijzingskost in de toekomst te helpen dragen.

Opgroeien in armoede heeft voor kinderen immers nefaste gevolgen voor hun cognitieve en sociale

ontwikkeling, gevolgen die tot ver in de volwassenheid blijven doorwerken, en hoe jonger het kind, hoe hardnekkiger de gevolgen. Kinderen die opgroeien in armoede zetten over het algemeen minder goede schoolprestaties neer, vertonen meer problematisch gedrag en maken meer kans op vroegtijdige schooluitval. Hun ouders zijn ook minder goed in staat om hen te helpen bij hun schooltraject (niet alleen financieel maar ook cognitief) en vaak groeien ze ook nog eens op in buurten en wijken die al deze problemen cumuleren, waardoor hun sociaal netwerk beperkter is. Als kind daaraan ontsnappen lukt simpelweg niet op eigen kracht. Op langere termijn groeien deze kinderen op tot volwassenen die niet op een volwaardige manier aan het arbeidsmarktproces kunnen deelnemen en meer dan andere groepen afhankelijk zijn van uitkeringen. Het ultieme failliet is dan dat deze arme kinderen vaak zelf arme ouders worden.

### **Doorbreek de intergenerationale armoedecyclus, investeer in kinderen**

We kunnen deze intergenerationale armoedecyclus onder meer doorbreken door als samenleving te investeren in gezinnen met kinderen door middel van kinderopvang en kinderbijlagen. Ten eerste wordt via de uitbetaling van het kindergeld een deel van de financiële last van het opvoeden van kinderen gespreid over de ganse bevolking en wordt welvaartsverlies omwille van het hebben van kinderen zo veel als mogelijk vermeden. Gezinnen met kinderen dragen immers tweemaal bij: eenmaal voor de pensioenen van de huidige generatie gepensioneerden, en eenmaal voor de investering in hun kinderen die later ook voor de vergrijzingskost zullen (moeten) instaan. Ten tweede draagt kinderopvang van goede (!) kwaliteit een enorm potentieel in zich om de ontwikkeling van kinderen die in armoede opgroeien positief te beïnvloeden, waardoor hun latere kansen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt toenemen. Het laat ouders ook toe te gaan werken en zo het gezinsinkomen te verhogen, wat niet alleen een directe impact heeft op het armoederisico maar ook op de werkgelegenheidsdoelstellingen in het kader van de vergrijzing.

Om een potentieel doeltreffend wapen te zijn in de strijd tegen kinderarmoede, dringen bijkomende investeringen zich echter op. Het huidige Belgische kinderbijslagstelsel is weinig doeltreffend in de strijd tegen armoede en dekt de kosten van kinderen al lang niet meer, omdat de bedragen in de voorbije dertig jaar de stijging van de welvaart niet hebben gevolgd. Om daaraan te verhelpen zullen de selectieve elementen van de toekomstige Vlaamse kinderbijslag versterkt moeten worden en zullen er dus hogere bedragen moeten gaan naar de gezinnen met kinderen die het nodig hebben, terwijl de universele basisarchitectuur blijft behouden. We weten ook dat kinderopvang gekenmerkt wordt door een zeer sterk Mattheuseffect: hogere inkomens maken er massaal gebruik van, de lagere inkomens en gezinnen in armoede bijna niet. Dat wil zeggen dat op dit moment het potentieel van kinderopvang in het bestrijden van kinderarmoede en het verhogen van tewerkstelling niet wordt aangewend. Om daaraan te verhelpen moet het aantal beschikbare plaatsen voor voorschoolse opvang fors worden uitgebreid en moet de toegankelijkheid voor kansengroepen verzekerd worden. De Scandinavische 'best practices' Denemarken en Zweden leren dat zoiets geen goedkope optie is en in de komende jaren veel extra middelen zal vragen. Op zijn minst moet het groeipad zoals uiteengezet in het nieuwe Decreet kinderopvang aangehouden worden.

De kwestie van de intergenerationale rechtvaardigheid die door de vergrijzing op scherp wordt gesteld moeten we bestechten door nu te investeren in kinderen door middel van kinderopvang en kinderbijlagen. Daarmee helpen we niet alleen de fundamentele onrechtvaardigheid van kinderarmoede de wereld uit, maar vergroten we ook het potentieel van onze samenleving om mee bij te dragen aan de vergrijzingskost van morgen. Daardoor zal ten langen leste minder herverdeling naar ouderen noodzakelijk zijn.

### **Bio**

Wim Van Lancker is als onderzoeker verbonden aan het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, Universiteit Antwerpen.