



"Ze bloeien helemaal open"

De zorgsector kreunt onder het personeelstekort. Tegelijkertijd is er een groep potentiële werknemers voor wie de toegang tot de arbeidsmarkt moeilijk is, bijvoorbeeld omdat ze langdurig ziek waren of slechthorend zijn. Onder meer in woon- en zorgcentra De Foyer en UZ Gent kunnen ze in de zorgsector aan de slag.

"We hechten veel belang aan een inclusief beleid. Dat is voor ons logisch aangezien we in de zorgsector actief zijn. We kijken naar de competenties van medewerkers en bewoners, niet naar hun beperkingen", zegt Danny Verstraete, directeur van WZC Zilversterre in Gent. Dat maakt deel uit van WZC De Foyer vzw, net als Zorgcampus Glorieux, Weverbos en De Zilvermolen. De inclusieve aanpak is een maatschappelijke keuze, maar ook nodig omdat de klassieke arbeidsmarkt zo goed als leeg is.

WIN-WIN

Wzc De Foyer is lid van Voka. Daar zijn ontmoetingskansen met organisaties zoals Vokans, Compaan of Divergent die samenwerken met VDAB. Ze begeleiden werkzoekenden voor wie de toegang tot de klassieke arbeidsmarkt beperkt is. "We werkten al met verschillende organisaties samen. We geven aan welke vacatures er bij ons zijn en bekijken of zij geschikte kandidaten hebben. Daarnaast stellen we onze organisatie open voor werkverkenkende stages. Er zijn ook toeleveranciers die met de doelgroep werken. Sinds vorig jaar zorgt Weerwerk voor het onderhoud van onze tuin. Het is een win-win. Onze tuin wordt professioneel onderhouden, de

werknemers krijgen de kans om opnieuw een job uit te oefenen en worden daarbij begeleid. Ze zijn in loondienst van Weerwerk, wij betalen voor de service."

“

Voor veel profielen is een diploma nodig, maar in de zorgsector kunnen eigenlijk veel meer mensen aan de slag. Iedereen heeft competenties, ook al kreeg je een bepaalde diagnose

In Zilversterre werd een logistiek medewerker aangeworven. Ze staat in voor de huishoudelijke taken van een afdeling, waardoor er meer tijd vrijkomt voor zorgverlening. Ze kwam in aanmerking voor de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). "Het gaat om een jonge vrouw met een beperking voor de arbeidsmarkt, maar ze levert fantastisch werk en ziet de bewoners echt graag. Ze is hier heel gelukkig, iedereen is blij met haar." Er is ook een vrijwilliger die graag langskomt om te helpen bij het middageten. Hij komt via Fiola, een organisatie die kinderen en volwassenen met een beperking of het vermoeden ervan, begeleidt. Het doet hem goed zich weer nuttig te voelen.

"Er is nog een vrijwilliger die meehelpt met activiteiten en graag een praatje maakt met de bewoners. Hij zit in een traject van begeleid wonen van Mozaïek. Hier bloeit hij open, omdat hij deel kan uitmaken van onze organisatie", illustreert de directeur van WZC Zilversterre. "Een andere vrijwilliger doet hier allerlei klusjes. Hij was er enkele jaren geleden minder goed aan toe, maar herpakte zich en kan nu zelfstandig wonen. In Weverbos is ook iemand via die weg aangenomen. Ze viel op de klassieke arbeidsmarkt uit de boot, maar ze doet het in onze groep uitstekend."



Danny Verstraete
Directeur
WZC Zilversterre

Steunpunten

Versillende organisaties staan in voor begeleiding en advies. Enkele voorbeelden.

DIVERGENT

Divergent legt zich toe op het versterken van mensen op de werkvloer. Het is een autonome organisatie binnen UGent. Werkgevers kunnen er terecht voor ondersteuning bij het opzetten van een duurzaam en inclusief personeelsbeleid. Voor werknemers en werkzoekenden is er een aanbod van loopbaanbegeleiding en werkplekieren.
www.divergent.be

WEERWERK

Weerwerk begeleidt mensen die een tijd uit roulatie waren om via een goed begeleid traject terug aan de slag te gaan. Werknemers ervaren vaak tegenstand op de arbeidsmarkt en moeten zich extra verweren. Weerwerk organiseert zelf werk of werkt samen met organisaties.
www.weerwerk.be

COMPAAN

Compaan is een sociale onderneming met ruim 130 medewerkers. Het opzet is het integreren en activeren van mensen met onderbenutte talenten op de arbeidsmarkt.
www.compaan.be

Ook VDAB helpt organisaties op weg. De VDAB beslist of een probleem als arbeidsbeperking wordt erkend. De definitie geeft aan dat het een aandoening is van mentale, psychische of lichamelijke aard waardoor het moeilijk is om werk te vinden. Het gaat bijvoorbeeld om slechtiendheid, autisme, een spierziekte of een depressie. Werknemers kunnen via VDAB een aanvraag doen en ondersteuning krijgen. Ook voor werkgevers is er ondersteuning mogelijk. Zo is er VOP, de Vlaamse

Ondersteuningspremie ter compensatie van het rendementsverlies van de werknemer. Aanpassingen aan de werkplek worden ook vergoed. Loopbaanbegeleiding is interessant voor wie bijvoorbeeld na een lange afwezigheid terug aan de slag wil, maar bepaalde moeilijkheden ervaart. Ook coaching op de werkvloer is een mogelijkheid.

Info: www.vdab.be/arbeidsbeperking

AANPASSING

Danny Verstraete vervolgt: "De collega's worden voorbereid op het samenwerken met iemand met een beperking. We blijven daar discreet over, wel leggen we duidelijk uit wat de implicaties zullen zijn. Soms heeft iemand een heel duidelijke structuur en een vast werkschema nodig. Als je daar rekening mee houdt, lukt het prima."

“

*Het doet hem goed
zich weer nuttig te
voelen*

In Zilversterre is alles toegankelijk voor bewoners die minder mobiel zijn. De deuren zijn breed en gaan automatisch open, er zijn geen drempels. Werknemers die in een rolstoel zitten, kunnen er dus vlot bepaalde functies opnemen.

"Het is vaak een hele puzzel omdat er vrij strakke overheidsregels zijn en de financiering niet volgt. Voor veel profielen is een diploma nodig, maar in de zorgsector kunnen eigenlijk veel meer mensen aan de slag. Iedereen heeft competenties, ook al kreeg je een bepaalde diagnose. We staan er dus zeker voor open. Wel is het nodig om actief op zoek te gaan naar deze medewerkers en uit te zoeken welke functies geschikt zijn. Jammer genoeg merk ik ook hoe er soms nog weerstand is."

STAGE IN HET MAGAZIJN

Ook in het UZ Gent is de ervaring positief. De organisatie Divergent kwam aankloppen met de vraag om mensen die niet gemakkelijk op de arbeidsmarkt doorstromen, een stageplaats te bieden. Leon-Philippe De Ryck, nu staf- en beleidsadviseur was daarvoor dienstverantwoordelijke voor het magazijn. "Bij zowat 95 procent van de stagiairs bleek het een meerwaarde te zijn, ook voor ons. Een stage loopt vier tot zes weken. De kandidaten komen samen met hun stagebegeleider langs voor een gesprek. We laten hen ook het magazijn zien. Er is een verhuis gepland, maar voorlopig werken we ondergronds en dat kan benauwend aanvoelen, al had tot nu toe niemand daar problemen mee."

De oorzaken van een beperkte toegang tot de arbeidsmarkt zijn uiteenlopend. Het kan een fysiek probleem zijn of iemand die lang met een burn-out kampte. De Ryck: "In principe is er een werkweek van veertig uren, elke dag van acht tot half vijf in de namiddag. Niet alle stagiairs kunnen dat onmiddellijk aan, dus we stellen een planning op. Sommigen werken drie of vijf halve dagen. Flexibiliteit is belangrijk."

ROUTINE

In het magazijn werken ze vooral als orderpickers. Ze worden begeleid door een peter die hen wegwijs maakt. De ervaring leert dat ze vlug volledig zelfstandig kunnen werken. Wel blijft de peter in de buurt. "Het gaat in eerste instantie om detailpicking, wat fysiek minder zwaar belastend is. De drempel voor een eerste stage is dus vrij laag.

We hadden al mensen met autisme in ons team. Voor hen is routinematig werken in een omgeving met weinig prikkels prima. De opdrachten zijn vrij gestructureerd en eenvoudig."

“

*Ze viel op
de klassieke
arbeidsmarkt uit
de boot, maar ze
doet het bij ons
uitstekend*

De vaste medewerkers stellen de komst van de stagiairs op prijs. Ze krijgen zo tijd vrij om andere magazijntaken op te nemen. "Ik hoop dat onze stagiairs doorstromen naar een vaste job. Er zijn bedrijven waar orderpickers werken voor de farmaceutische sector of in een logistiek bedrijf. Daar moeten ze piekmomenten kunnen opvangen. Bij ons bepalen ze zelf hun tempo en raken ze vertrouwd met het werk. We zijn zeker van plan om het project voort te zetten."

'Niet poetsen, maar zorgen'

Ook in Nederland kampt de zorgsector met personeelstekorten. Dat kan alleen maar aangepakt worden door alternatieve pistes te zoeken. Zo is er de vaststelling dat schoonmaakmedewerkers uit verschillende sectoren vaak vroegtijdig of langdurig uitvallen omdat het een zware job is. Het is niet gemakkelijk om hen te heroriënteren naar een andere job omdat hun capaciteiten niet altijd zijn afgestemd op de wensen van de arbeidsmarkt. Vraag is of ze in de zorgsector aan de slag kunnen.

Fred Zijlstra, hoogleraar en wetenschappelijk directeur van Centrum

Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), en Rob Rommelse, directeur Schoonmakend Nederland, sloten een samenwerkingsovereenkomst: 'Niet Poetsen maar Zorgen'. Het project wil schoonmaakmedewerkers die het moeilijk hebben via een zogeheten Spoor 2-integratietraject in de zorgsector inzetten. Dat kan bijvoorbeeld door 'overstapbanen' te creëren. Op die manier kunnen ze taken overnemen van zorgpersoneel waarvoor geen zorgkwalificaties nodig zijn. Het project wordt gefinancierd door ZonMW, een Nederlandse organisatie voor gezondheidsonderzoek en zorginnovatie.