

De plaats van arbeidszorg in een actieve welvaartsstaat: eind- of tussenstation?

Arbeidsmarktonderzoekersdag Steunpunt WAV

25/09/2001

UFSIA-Antwerpen

Mieke Frans (OASeS-UFSIA)

I. Wat is arbeidszorg? Arbeidszorg over de verschillende sectoren heen

Er is een tijdje onenigheid geweest over de term arbeidszorg. In het begin was het een term die werd gehanteerd door de *sociale werkplaatsen* voor onderdelen van die sociale werkplaatsen of aparte entiteiten (onder het beheer van een sociale werkplaats) waar personen werden ingeschakeld volgens een ander regime dan in de sociale werkplaatsen. Het regime was er in die zin anders dat mensen zelf kozen hoe lang en wanneer ze wensten te werken, het werktempo er minder hoog lag, er meer plaats was voor persoonlijke begeleiding. Kortom, de manier van werken was er iets vrijblijvender en meer op maat dan in de sociale werkplaatsen. Tegelijkertijd had ook in de sector van de *gehandicaptenzorg* de term arbeidszorg zijn intrede gedaan. Hier duidde de term op wat men ook 'begeleid werken' noemt. Deze werkvorm bestaat erin dat personen met een handicap worden ingeschakeld bij een reguliere werkgever gedurende enkele dagen per week volgens het principe van 'supported employment'. Dit wil zeggen dat deze personen begeleiding krijgen van zowel een jobcoach vanuit de instelling die het arbeidszorgpakket kreeg toegewezen als van een mentor op de werkplaats zelf. Arbeidszorg werd dus een tijd lang dubbel gebruikt met de nodige verwarring vandien. De nood aan reorganisatie en herstructurering drong zich dan ook op.

Tegelijkertijd merkte men ook op dat in andere sectoren dan de gehandicaptenzorg en de sociale tewerkstelling (de sociale werkplaatsen), gelijkaardige werkvormen bestonden. Zo konden (ex)psychiatrische patiënten al geruime tijd een nuttige dagbesteding vinden in de vorm van arbeidsmatige activiteiten, georganiseerd door een organisatie uit de *geestelijke gezondheidszorg*. In het opbouwwerk, de buurtontwikkeling, de migrantensector en andere organisaties uit het *algemeen welzijnswerk*, kreeg arbeid (aangepast aan de doelgroep) eveneens een steeds belangrijker rol. Tenslotte namen ook OCMW's en lokale besturen, parochiale diensten en particulieren (de 'derden') initiatieven voor arbeidscreatie.

Hoewel er duidelijke verschillen waren tussen al deze sectorgebonden werkvormen, kwam men tot de vaststelling dat men op een aantal cruciale kenmerken sterk op elkaar geleeke. Mede ook om hun eis voor erkenning en subsidiëring kracht bij te zetten, om de conceptuele verwarring weg te werken en om te komen tot samenwerking, zijn alle sectoren - onder de auspiciën van de Koning Boudewijnstichting - rond de tafel gaan zitten. Deze ronde-tafelgesprekken resulteerde in een consensus(tekst) over het concept arbeidszorg.

Wat zijn dan de kenmerken die alle arbeidszorgprojecten gemeenschappelijk hebben?

- Het gaat om arbeidsmatige activiteiten in een dienstverlenende en/of productieve setting. (Hiermee wil men een onderscheid maken met 'bezigheidstherapie', waarbij het productieve niet of nauwelijks aanwezig is.)
- Deze activiteiten worden aangeboden aan die personen die niet meer terecht kunnen in het reguliere arbeidscircuit maar ook niet meer in het sociale tewerkstellingscircuit. Arbeidszorg is namelijk gegroeid vanuit de vaststelling dat een groep van mensen niet langer kon voldoen aan de eisen die werden gesteld in de sociale werkplaats en de beschutte werkplaats.
- Deze activiteiten worden aangeboden op maat van de doelgroepmedewerkers. Daarnaast is er plaats voor persoonlijke begeleiding.
- De arbeid is semi-formeel. Mensen behouden hun uitkering tijdens de inschakeling in arbeidszorg en krijgen in sommige projecten een kleine vergoeding.

Vanuit deze consensus groeide ook de nood aan een (kwantitatief) overzicht van het Vlaamse arbeidszorglandschap en de mensen die er werken. Op vraag van het Kabinet van Minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen, Mieke Vogels, voerden wij een onderzoek uit naar arbeidszorg en de doelgroepmedewerkers in Vlaanderen (Frans & Vranken, 2000b). Het profiel van deze doelgroepmedewerkers (binnen de verschillende sectoren) stond hierbij centraal.

II. Wie is ingeschakeld in arbeidszorg? Profiel van de doelgroepmedewerkers

In totaal namen 95 arbeidszorgprojecten deel aan het onderzoek. In deze 95 arbeidszorgprojecten, waarvan we de gegevens ter beschikking hadden, werkten 1908 doelgroepmedewerkers. Veruit het grootste aantal organisaties, die aan het onderzoek deelnamen, valt onder de *Geestelijke Gezondheidszorg*. Hiertoe behoren 30 organisaties. De tweede grootste sector binnen arbeidszorg is de *Sociale Tewerkstelling*: deze sector vertegenwoordigt 25 organisaties. Met 23 organisaties leunt de *Gehandicaptensector* daar qua aantal dicht bij aan. Het *Algemeen Welzijnswerk* is de sector waaruit nog eens 12 organisaties zijn voortgekomen, en de overige 5 organisaties tenslotte, behoren tot de categorie 'andere'. Onder deze laatste categorie werden onder andere die arbeidszorgprojecten ondergebracht die afhangen van gemeente- of OCMW-besturen, parochiale en Kerkelijke diensten en particulieren.

1908 doelgroepmedewerkers in 95 projecten betekent dat er per project dus gemiddeld zo'n 20 doelgroepmedewerkers zijn ingeschakeld. De bezetting verschilt echter naar sector. De bezettingsgraad is het grootst in de organisaties uit de geestelijke gezondheidszorg en het kleinst is de sector van de sociale tewerkstelling. Van de doelgroepmedewerkers zelf, zijn ongeveer de helft terug te vinden in organisaties uit de geestelijke gezondheidszorg (grootste aantal organisaties en grootste bezettingsgraad), 19% in de gehandicaptenzorg, 17% in de sociale tewerkstelling, 10% in het algemeen welzijnswerk en 4% in de 'andere' organisaties.

Leeftijd, geslacht, nationaliteit

De man-vrouw verhouding weegt door in het voordeel van de mannen (64% mannen ten opzichte van 36% vrouwen). In de leeftijdsverdeling is vooral de groep van 26 tot 55 jarigen het sterkst aanwezig (70%). Zeer jonge mensen (18-25 jaar) en eerder oudere mensen (+55 jaar) vinden we in mindere mate terug in arbeidszorg. Een andere groep die nagenoeg afwezig is in arbeidszorg, zijn de allochtonen. Slechts 3% is niet-Belg van binnen de EU en nog eens 3% is niet-Belg van buiten de EU.

Heterogeniteit in de doelgroep

Hoewel de doelgroep vrij homogeen is wat betreft leeftijd en nationaliteit, gaat het eigenlijk om een vrij heterogene groep van mensen. Zo worden 36% van de medewerkers getypeerd als (ex)psychiatrische patiënten, 15% als mentaal gehandicapten en 10% als mensen uit een opvangcentrum of instelling. Dit zijn de drie grootste groepen. In mindere mate worden de doelgroepmedewerkers getypeerd als fysisch gehandicapten (2%), kansarmen (6%), langdurig werklozen (7%), thuislozen (3%), verslaafden (4%), (ex)gedetineerden (2%) en langdurig zieken (5%). Tot de 7% bedragende groep 'andere' werden onder andere vermeld: OCMW-steuntrekkers, mensen met een regularisatie dossier, slachtoffers van mensenhandel, asielzoekers, mensen in het kader van alternatieve straffen. De grootste diversiteit wat betreft het type van doelgroepmedewerker dat is ingeschakeld, vinden we terug in de organisaties uit de sociale tewerkstelling en het algemeen welzijnswerk. Logisch, gezien deze twee niet-categoriaal werken terwijl organisaties uit de geestelijke gezondheidszorg gericht zijn op (ex)psychiatrische patiënten en de gehandicaptenzorg op (vooral mentaal) gehandicapten.

Inkomenssituatie

De inkomenssituatie is eveneens zeer divers. Over het algemeen geldt in arbeidszorg dat de medewerkers hun uitkering behouden tijdens hun inschakeling in arbeidszorg. Daarbovenop ontvangen zij in sommige organisaties een minimale som voor de geleverde arbeid (in de meeste organisaties die een vergoeding geven gaat het om 40 BEF per uur). Uiteraard komt de ziekte- en invaliditeitsuitkering en de tegemoetkoming voor gehandicapten het meest voor, gezien het grote aantal (ex)psychiatrische patiënten en mentaal gehandicapten in de onderzoekspopulatie. Maar ook mensen met een werkloosheidsuitkering (13%), een bestaansminimum (7%) of een pensioen (5%) komen frequent voor. Vier procent van de medewerkers beschikt zelfs niet over een uitkering of enige andere vorm van inkomen).

Negatieve arbeidsmarktkenmerken

De zwakke positie van deze mensen op de arbeidsmarkt, blijkt duidelijk uit hun hoogst behaalde diploma en de werkervaring die zij hebben opgebouwd. Veruit de meeste doelgroepmedewerkers hebben ofwel een diploma van het Bijzonder Hoger Onderwijs (dit is vooral het geval bij de medewerkers uit de gehandicaptenzorg) ofwel een diploma van Lager Onderwijs behaald (dit is zo voor alle andere sectoren). Het aandeel van deze categorieën bedraagt beide 12%.

Werkervaring hebben doelgroepmedewerkers zeer weinig. Zo blijkt dat 30% geen werkervaring heeft opgebouwd op het moment van inschakeling in het arbeidszorgcentrum. Bij de doelgroepmedewerkers die wel een zekere werkervaring hebben opgebouwd vóór inschakeling, is werk in de privé-sector voor 23% de belangrijkste bron van werkervaring. Nog eens 11% van de doelgroepmedewerkers heeft een loopbaan in een beschutte of sociale werkplaats achter de rug. Dit aanzienlijke aantal lijkt het vermoeden te bevestigen dat er binnen het beschermde circuit eveneens uitsluitingsmechanismen werkzaam zijn, waardoor een grote groep zich genoodzaakt voelt om zich ook uit dit circuit terug te trekken.

Diverse negatieve arbeidsmarktkarakteristieken zorgen ervoor dat de kans op doorstroming naar het reguliere of sociale tewerkstellingcircuit vrij gering is. De antwoorden op de (subjectieve) vraag hoe de kansen van de doelgroepmedewerkers op doorstroming kunnen worden ingeschat, lagen dan ook in de lijn van de verwachtingen. Globaal genomen, wordt van 71% van de huidige populatie doelgroepmedewerkers de kans op (re)integratie onbestaande geacht. Van deze doelgroepmedewerkers had men het idee dat zij nooit meer naar de reguliere of de beschermde arbeidsmarkt zouden doorstromen. Van diegenen van wie de kans op (re)integratie wordt ingeschat als reëel, gaat het bij 23% over een reële kans mits bijkomende begeleiding. Het aandeel van de groep waarvan wordt gedacht dat ze meteen – zonder verdere begeleiding – de overstap naar de reguliere of beschermde arbeidsmarkt konden maken, was slechts 6%.

III. Reïntegratie op de arbeidsmarkt: dé doelstelling van het huidige beleid

De vaststelling dat de kansen op (re)integratie op de arbeidsmarkt voor 71% van de medewerkers onbestaande is, doet ons nadenken over de vraag of (re)integratie in de reguliere arbeidsmarkt een doelstelling van arbeidszorg moet of kan zijn. Tijdens de persconferentie over arbeidszorg, focuste Minister Landuyt meteen op de twee groepen waarvan wordt gedacht dat ze nog wel een kans hebben op doorstroming, te samen 29% van de totale populatie. Daar zou arbeidszorg zich mee moeten bezighouden. Omwille van de economische hoogconjunctuur van de laatste jaren is deze bezorgdheid omtrent toeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt uiteraard wel begrijpelijk. Knelpuntvacatures en spanningen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen maken dat de roep naar arbeidskrachten groot is, ook naar de zwakkere arbeidskrachten. De werkloosheidscijfers bewijzen dit. De daling van de werkloosheid van het voorbije jaar was voor een groot deel te wijten aan een daling van de werkloosheid bij de risico-groepen: de laaggeschoolden, langdurig werklozen, vrouwen.

1. De actieve welvaartsstaat

Niet alleen het huidige werkgelegenheidsbeleid, maar de gehele paars-groene beleidsfilosofie staat in het kader van een heropwaardering van de betaalde arbeid. Het Grote Verhaal achter diverse beleidsmaatregelen heet de Actieve Welvaartsstaat. In het federaal regeerakkoord (Federale Regering, 1999:12) van 7 juli 1999 lezen we dat *‘Een actieve welvaartsstaat wil voorkomen dat mensen uit de boot vallen en er tracht voor te zorgen dat iedereen, zowel mannen als vrouwen, met de verzekering van een hoog niveau van bescherming, een creatieve bijdrage*

kan leveren aan de samenleving en dat hij of zij dit kan verzoenen met de kwaliteit van zijn of haar persoonlijk leven'. Als we er het Vlaamse regeerakkoord (Vlaamse Regering, 1999: 7) bijhalen merken we al gauw dat deze creatieve bijdrage wordt verengd tot het uitoefenen van betaalde arbeid. Zo wil de Vlaamse regering *'bijdragen tot het garanderen van het recht op duurzame werkgelegenheid voor iedereen, zo dat het alle individuen afzonderlijk en de maatschappij in haar geheel ten goede komt*'. Actief zijn in een actieve welvaartsstaat betekent dus actief zijn op de reguliere arbeidsmarkt. De economische hoogconjunctuur en de filosofie van de actieve welvaartsstaat maken dat een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt terug ten volle in de belangstelling staat.

2. Sociale economie in de actieve welvaartsstaat

Doordat de regering alles op alles zet om de reïntegratie op de reguliere arbeidsmarkt te realiseren, dreigt de sociale economie enigszins in de vergeethoek terecht te komen. Zelfs in de specifieke maatregelen die er worden genomen inzake sociale economie, schemert een voorkeur voor de reguliere arbeid door. Deze voorkeur spreekt duidelijk uit het Vlaamse impuls- en ondersteuningsprogramma inzake meerwaardeneconomie. Eerst en vooral wordt daar het belang van de invoegbedrijven onderstreept. Deze invoegbedrijven hebben een sterke band met het reguliere bedrijfsleven, in die zin dat zij na verloop van tijd zelf een regulier bedrijf worden. De loonkostsubsidie van werknemers in invoegbedrijven kent namelijk een degressief verloop. Na enkele jaren doven de subsidies uit en wordt de werknemer geacht het noodzakelijke rendement te behalen. Daarbij werd binnen hetzelfde decreet de mogelijkheid gecreëerd tot het oprichten van een invoegafdeling. Dit zou een soort van 'invoegbedrijf' binnen een regulier bedrijf zijn. Bovendien worden er 7.500 werkervaringsprojecten beloofd, die eveneens als doelstelling hebben mensen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Tot slot bestaat het concept van de meerwaardeneconomie erin dat de principes van de sociale economie ook in de reguliere economie zouden worden toegepast. Daardoor zou een job op de reguliere arbeidsmarkt ook binnen het bereik komen van de allerzwaksten omdat het centraal stellen van de mens één van de principes is die zouden kunnen worden overgenomen in het reguliere bedrijfsleven. Zelfs in maatregelen die geen betrekking hebben op de reguliere arbeidsmarkt maar op de parallelle arbeidsmarkt, schemert een voorkeur door voor reguliere arbeid voor iedereen.

In het actuele beleid heeft de sociale economie het blijkbaar moeilijk om op zichzelf te bestaan maar staat het daarentegen in het teken van de reguliere economie. De sociale economie moet haar principes, kennis en knowhow ten dienste stellen van de reguliere economie, het moet doorstroming van risicowerklozen naar de reguliere economie realiseren. De diverse sociale economie initiatieven worden op die manier een deel van het traject naar een reguliere job. Zo ook arbeidszorg. Voor de doelgroepmedewerkers zou het een tussenstation worden met als eindbestemming een job op de reguliere arbeidsmarkt.

IV. Mogelijkheden en beperkingen van de actieve welvaartsstaat

Maar de vraag is of een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt een doelstelling kan én moet zijn voor iedereen. Moet arbeidszorg een tussenstation zijn voor alle doelgroepmedewerkers of

kan het een eindstation zijn voor sommige doelgroepmedewerkers? Is volledige en volwaardige werkgelegenheid een begerenswaardig ideaal voor mens en maatschappij?

1. Belang voor de maatschappij

Voor de maatschappij is het dat uiteraard wel. Quasi volledige werkgelegenheid zou de financiële haalbaarheid en de legitimiteit van het sociale zekerheidssysteem zeker ten goede komen. Het pleidooi voor de actieve welvaartstaat is ook vaak - naast een reeks emancipatorische argumenten - ingegeven door de bekommernis om de financierbaarheid en de solidariteit. De solidariteit, die de basis vormt van het sociale zekerheidssysteem, komt namelijk in het gedrang omdat de sociale risico's waarvoor het de burgers dient te verzekeren steeds meer voorspelbaar worden. Zo is, bijvoorbeeld, de kans om in de werkloosheid terecht te komen, voor een laaggeschoolde beduidend hoger dan voor een hooggeschoolde. Een hooggeschoolde zal dan misschien minder geneigd zijn een verzekeringssysteem te steunen als de kans klein is dat hij er ooit gebruik zal van moeten maken. Door de voorspelbaarheid van de risico's wordt het solidariteitsprincipe aangetast. Meer mensen (terug) aan het werk zetten zou de afbrokkeling van de legitimiteit en de solidariteitsgedachte een halt kunnen toeroepen. Een tweede argument stelt dat een passief beleid financieel onhoudbaar wordt en een actief beleid een groter financieel draagvlak kan creëren. Door via een actief beleid het aandeel van de werkenden te vergroten zou de afhankelijkheidsratio, die momenteel ongeveer één werkende op één niet-werkende bedraagt, terug in evenwicht kunnen worden gebracht.

Méer werk betekent dus een verbetering van het financiële draagvlak en een versterking van de legitimiteit. Nochtans betekent meer werk niet per definitie minder armoede. En het is deze invalshoek die van belang is als we de (situatie aan de) onderkant van de arbeidsmarkt willen bestuderen. Kritische reflecties bij het Nederlandse poldermodel doet De Lathouwer (2000) besluiten dat de werkgelegenheidsgroei daar zelfs heeft geleid tot een grotere inkomensongelijkheid en meer armoede. De reden hiervoor is dat de tewerkstellingsgroei niet ten goede is gekomen aan de allerzwakste groepen op de arbeidsmarkt. Het waren eerder herintredende vrouwen, schoolverlaters en studenten die van de sterke stijging van de werkgelegenheid konden profiteren, waardoor het aantal tweeverdienersgezinnen sterk toenam. Het aandeel van de gezinnen met het grootste armoederisico - de gezinnen zonder arbeidsinkomen - nam daarentegen niet af met een grotere inkomensongelijkheid als gevolg.

2. Belang voor het individu

2.1. *Functies van arbeid*

De functies van arbeid voor het individu volgens het Latente Deprivatiemodel van Marie Jahoda (1971 en 1982), zijn ondertussen genoegzaam bekend. Arbeid levert een inkomen (manifeste functie), structureert de tijd, levert sociale contacten, stelt mensen in staat het openbare domein te betreden en op te gaan in een collectieve doelstelling, geeft hen een status in de maatschappij. Deze functies vervullen een cruciale rol voor het psychisch welzijn van een individu. Logischerwijze leidt Jahoda hieruit af dat een situatie van werkloosheid negatieve gevolgen heeft voor psychisch welzijn van het individu.

Peter Warr (1987 en 1994) nuanceert dit model en stelt dat niet alle vormen van arbeid een positief effect en niet alle vormen van werkloosheid een negatief effect hebben op de mentale gezondheid van mensen. Zo maakt Warr bij wijze van voorbeeld een vergelijking tussen de mentale gezondheid van een bruggepensioneerde manager, die zich actief inzet als penningmeester in een vereniging en een arbeider die in een fabriek aan de lopende band werkt volgens een ploegensysteem. Het psychisch welzijn hoeft dus niet per definitie beter te zijn bij het hebben van een betaalde job dan bij werkloosheid. Van daaruit stelt Warr dat er zowel in een arbeidssituatie als in een werkloosheidssituatie een aantal omgevingsfactoren zijn (die hij Vitamines noemt) die een invloed uitoefenen op het psychisch welzijn.

2.2. Functies van arbeidszorg

Maar hoe zit het dan bij arbeidszorg? Het is duidelijk dat arbeidszorg niet tegemoet kan komen aan de manifeste functie van arbeid. Door het uitoefenen van arbeidsmatige activiteiten in een arbeidszorgproject verwerft men geen (extra) inkomen (tenzij in sommige projecten 40 BEF per uur). De latente functies van arbeid zijn er daarentegen wel duidelijk aanwezig. Voor velen biedt het de mogelijkheid tot het aangaan van sociale contacten, voor anderen is het opvijzelen van kennis en vaardigheden een belangrijke drijfveer. Voor nog anderen geeft het een doelstelling in hun leven, dat hun persoonlijke preferenties overstijgt.

2.3. Wat denken de doelgroepmedewerkers er zelf van?

Arbeidszorg is dus - net zoals een betaalde baan in het regulier circuit - in staat bepaalde (andere) functies te realiseren. Moet tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt dan nog een doelstelling blijven? Is reguliere arbeid beter of minder goed in staat deze functies te vervullen? We vroegen het aan de doelgroepmedewerkers zelf. In het onderzoek 'Tussen welzijn en werk. Een eigen plaats voor arbeidszorg?' (Frans en Vranken, 2000a) probeerden we te achterhalen wat de houding was van deze mensen ten opzichte van reguliere arbeid. Enerzijds werd er gekeken naar de kansen op een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt die de doelgroepmedewerkers zichzelf toedichten. Anderzijds werd de tewerkstellingswens van deze mensen nagegaan. Is de doelstelling van een betaalde baan (in sterke mate) aanwezig bij hen of niet. Uit dit onderzoek bleek dat er vier groepen van doelgroepmedewerkers waren naargelang van de combinatie tussen tewerkstellingswens en tewerkstellingskans.

Eerst en vooral waren er de doelgroepmedewerkers die hun kansen op tewerkstelling bijzonder negatief inschatten. Bovendien hadden zij de ambitie opgegeven om ooit nog op de reguliere arbeidsmarkt terecht te komen. Deze groep noemden we de *'berustenden'*. Zij zagen arbeidszorg als het eindstation in hun loopbaan. Voor hen waren de sociale contacten en de zin die arbeidszorg bood in hun leven voldoende. Anders was het gesteld bij de *'ontmoedigden'*. Ook zij percipieerden hun tewerkstellingskansen als bijzonder negatief maar de tewerkstellingswens was bij hen, in tegenstelling tot de eerste groep nog zeer sterk aanwezig. De discrepantie tussen hun kansen en wensen maakte dat zij veelal erg ontmoedigd waren, vandaar de benaming van deze groep. De derde groep schatte hun (toekomstige) kansen op tewerkstelling positief in. De wens om betaalde arbeid uit te oefenen op het moment van de bevraging was echter minder sterk aanwezig. Zij zagen hun inschakeling in arbeidszorg als een *'tussenstation'* en voorbereidingsfase

voor de overstap naar de reguliere arbeidsmarkt. Op termijn was de tewerkstellingwens van de 'voorbereidenden' dus wel aanwezig maar op het moment van de bevraging wou geen van de respondenten echter al de overstap maken. Nieuwe dingen aanleren die hun kansen op tewerkstelling zouden kunnen vergroten en het structureren van de tijd volgens een welbepaald arbeidsritme waren voor hen de belangrijkste motivaties voor deelname aan arbeidszorg. De 'hopenden' tenslotte wilden zo snel mogelijk arbeidszorg verlaten en een job uitoefenen op de reguliere arbeidsmarkt. Zij schatten de kans dat dit zou gebeuren bijzonder positief in. Voor hen was arbeidszorg louter een nuttige daginvulling en een manier om het arbeidsritme in stand te houden tot op het moment dat zij een job gevonden zouden hebben. Binnen de onderzochte populatie was deze groep het kleinst.

2.4. Implicaties van de differentiatie van de doelgroep

De populatie van doelgroepmedewerkers is dus zeer gedifferentieerd wat betreft hun houding ten opzichte van reguliere arbeid. Zo zijn er mensen die voor de rest van hun (arbeids)leven in arbeidszorg wil blijven en voor wie reguliere arbeid niet langer een doelstelling is. Anderen willen gedurende een bepaalde periode werkervaring opdoen om dan de overstap te maken naar de reguliere arbeidsmarkt. Het is voor hen nog wel een doelstelling maar dit op langere termijn. En tot slot zijn er mensen voor wie betaalde reguliere arbeid een onmiddellijk streefdoel is en die zo snel mogelijk een reguliere job willen vinden. Alle doelgroepmedewerkers van arbeidszorg over dezelfde kam scheren zou dus bijzonder negatieve effecten kunnen hebben.

Voor een deel van de doelgroep is de doelstelling van de actieve welvaartstaat dus een welkome doelstelling. Door het sensibiliseren van werkgevers en het socialer maken van de economie vergroot de kans op werk (op korte of op lange termijn) voor diegenen die het zo graag willen. Werken aan doorstroming bij deze groep van mensen die dit willen en kunnen moet vervat zitten in de werking van arbeidszorg. Dit is momenteel al het geval. Omwille van het principe van 'arbeid op maat' wordt aan doorstroming gewerkt waar mogelijk. Voor hen moet alles op alles gezet worden om hun kansen op de arbeidsmarktintegratie te maximaliseren.

Dit alles neemt niet weg dat een aanzienlijk deel van de respondenten alle ambities op de reguliere arbeidsmarkt heeft opgegeven. Zij beschouwen arbeidszorg als het eindstation. Aan een actieve welvaartstaat hebben zij geen boodschap. Voor hen is een passieve welvaartstaat met ruimte voor informele activiteiten des te belangrijker. Hen toch pushen naar reguliere arbeid, zou hen doen afhaken en doen terugtrekken in de inactiviteit. Dit terwijl arbeidszorg voor hen vaak de enige band is die ze nog met de samenleving hebben. Hen dwingen een betaalde job te aanvaarden zou deze band met de samenleving doorknippen en leiden tot een verdere marginalisering.

Bovendien kan men zich de vraag stellen hoe ver werkgevers willen gaan - ondanks de doelstelling van de meerwaardeneconomie - in het zich aanpassen aan deze allerzwakste groep. Zulk een inpassing van de zwakkeren vereist namelijk aanpassingen inzake prestatiedruk, produktiviteit, flexibiliteit en begeleiding. Het compenseren van de produktiviteitskloof bij de zwakkere werknemers door loonkostsubsidies zal voor de werkgevers hoogst waarschijnlijk onvoldoende zijn. Daarbij komt dat in tijden van hoogconjunctuur en spanningen op de arbeidsmarkt, de offerbereidheid aan de kant van de werkgevers relatief gezien groter is. Maar bij

een recessie en economische laagconjunctuur – en laatste maanden hebben we de eerste voortekens daarvan kunnen ontwaren – zijn het deze zwakkere werknemers die hoogstwaarschijnlijk het eerst zullen afvloeien en terug in de werkloosheid terecht komen. Zowel aan werknemers- als aan werkgeverszijde botst de actieve welvaartstaat duidelijk op grenzen.

Blijft er nog één categorie van doelgroepmedewerkers over, wiens houding op zijn minst ambigu te noemen is. Zij weten dat zij weinig kans maken op een betaalde job maar toch blijven zij de reguliere arbeidsmarkt in sterke mate idealiseren. Dit heeft in belangrijke mate te maken met het 'stigma' dat nog altijd inherent is aan tewerkstelling in het sociale, parallelle circuit. Uit de bevraging van de respondenten bleek dat zij het gevoel hebben dat arbeidszorg minderwaardig is aan reguliere arbeid. Geen enkele van de respondenten geeft aan dat zij door deelname aan arbeidszorg (het gevoel hebben) de status (te) krijgen van 'iemand die werkt'. Dit is echter geen knelpunt voor arbeidszorg alleen. Ook in de studie over de ervaringswereld van mensen in sociale werkplaatsen (Bracke en Van Haegendoren, 1996) komt dit probleem naar voren. Daarom zal de negatieve connotatie van arbeidszorg en sociale tewerkstelling in het algemeen moeten worden weggewerkt. Dit vergt uiteraard in de eerste plaats een mentaliteitsverandering maar moet ook worden bewerkstelligd door het verbeteren van de statuten en de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van sociale tewerkstellingsinitiatieven.

Ondanks deze tekortkoming van de sociale economie projecten blijkt uit onderzoek van Lauwereys, Matheus en Nicaise (2000) dat de effecten van sociale tewerkstelling op bijvoorbeeld het socio-culturele leven van diegenen die er werkzaam zijn, substantieel zijn. Sinds het moment van de sociale tewerkstelling werd er door de respondenten in de vrije tijd meer gelezen, werd meer (cultureel) uitgegaan, werden meer informele contacten aangegaan met familie, burens en vrienden en maakte men zich meer lid van nieuwe verenigingen.

V. Conclusie

Het gevaar bestaat dat de filosofie van de actieve welvaartstaat de idee doet ontstaan dat iedereen inschakelbaar is op de reguliere arbeidsmarkt. Dat dit een gevaarlijke illusie is, blijkt duidelijk uit de grenzen die er zijn zowel aan werknemers- als aan werkgeverszijde. De hoge produktiviteits- en flexibiliteitseisen van vandaag liggen nu eenmaal buiten het bereik van een grote groep mensen die zelfs in de actiefste aller welvaartstaten niet inschakelbaar is. Voor deze mensen vormt de sociale werkplaats, het arbeidszorgproject de band met de samenleving en het onmisbare integratiekanaal in onze maatschappij. Het gevaarlijke aan deze idee van inschakelbaarheid van iedereen is dat het zoeken en vinden van een betaalde baan wordt gereduceerd tot een individuele verantwoordelijkheid. Zo staat er in de beleidsnota 2000 van Landuyt te lezen dat 'de actieve welvaartstaat ervan uitgaat dat elke burger een bijdrage kán en móét leveren.' Deze verantwoordelijkheidsgevoelige opvatting van de actieve welvaartstaat brengt een aantal ethische problemen met zich mee. Wie bepaalt bijvoorbeeld of non-participatie (aan de arbeidsmarkt) van een individu te wijten is aan persoonlijke keuze of tegenslag. Wie bepaalt wie nog capabel genoeg is om 'een bijdrage te leveren aan de samenleving via betaalde arbeid en wie niet? Hoe ver reikt de verantwoordelijkheid van het individu en hoe ver die van de staat en van bedrijven? Van het antwoord op deze vragen hangt wel af of en in welke mate

mensen beschermd blijven tegen uitsluiting via sociale uitkeringen of niet. Vanuit een armoede-perspectief zijn aan een verenging van een actieve deelname aan de maatschappij tot een deelname aan de reguliere arbeidsmarkt duidelijk een aantal risico's verbonden voor diegenen die zich onderaan de arbeidsmarkt bevinden. Laten we het daarom bij de aanvankelijke definitie van de actieve welvaartstaat houden die stelt dat men 'iedereen in staat moet stellen een creatieve bijdrage te leveren aan de samenleving met de verzekering van een hoog niveau van bescherming, en dat hij of zij dit kan verzoenen met de kwaliteit van zijn of haar persoonlijk leven'. In zulk een actieve welvaartstaat is er plaats voor andere vormen van creatieve bijdrage en voor andere vormen van integratie in de maatschappij dan via het uitoefenen van betaalde, reguliere arbeid zoals dit bij arbeidszorg het geval is.

VI. Bibliografie:

- BRACKE, S. & VAN HAEGENDOREN, M. (1996), *De ervaringswereld van sociaal tewerkgestelden. Kwalitatief onderzoek naar arbeidsbeleving in drie Limburgse sociale werkplaatsen*. Vlaams Ministerie voor Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden, Onderzoeksgroep Sociale Wetenschappen, Diepenbeek: LUC.
- FEDERALE REGERING (1999) *De brug naar de eenentwintigste eeuw-regeerakkoord-7 juli 1999*. Persbericht-Regeringsverklaring en Regeerakkoord-28 juli 1999 (<http://belgium.fgov.be/abtb/gov/regeerakkord.htm>)
- FRANS, M., VRANKEN, J. (2000a) *Tussen welzijn en werk. Een eigen plaats voor arbeidszorg?*, Een onderzoek uitgevoerd door OASES (UFSIA) in opdracht van het 'Antwerps Netwerk Arbeidszorg', met steun van het Sociaal Impulsfonds Antwerpen, UFSIA, Antwerpen, 2000
- FRANS, M., VRANKEN, J. (2000b) *'Het gezicht van arbeidszorg. Een onderzoek naar het profiel van de doelgroepmedewerk(st)ers'*. Een onderzoek in opdracht van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, afdeling algemeen welzijnsbeleid.
- JAHODA, M., ZEISEL, H. & LAZARSFELD, P.F. (1971) *Marienthal: the sociology of an unemployed community*. Chicago: Aldine Atherton Inc.
- JAHODA, M. (1982), *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- LAUWEREYS, L., N. MATHEUS, I. NICAISE (2000) *Sociale tewerkstelling in Vlaanderen: doelgroepbereik, kwaliteit en doelmatigheid*, HIVA, Leuven, 245p.
- VLAAMSE REGERING (1999) 'Een nieuw project voor Vlaanderen. Het Vlaams Regeerakkoord. Brussel, 13 juli 1999' (<http://www.vlaanderen.be/ed/sites/regeerakkoord>)
- WARR, P. (1987) *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- WARR, P. (1994) A conceptual framework for the study of work and mental health, in: *Work and Stress*, jg. 8, nr. 2, pp. 84-97.

Inhoudsopgave

I. WAT IS ARBEIDSZORG? ARBEIDSZORG OVER DE VERSCHILLENDE SECTOREN HEEN	1
II. WIE IS INGESCHAKELD IN ARBEIDSZORG? PROFIEL VAN DE DOELGROEPMEDEWERKERS	2
III. REÏNTEGRATIE OP DE ARBEIDSMARKT: DÉ DOELSTELLING VAN HET HUIDIGE BELEID	4
1. DE ACTIEVE WELVAARTSSTAAT	4
2. SOCIALE ECONOMIE IN DE ACTIEVE WELVAARTSSTAAT.....	5
IV. MOGELIJKHEDEN EN BEPERKINGEN VAN DE ACTIEVE WELVAARTSSTAAT	5
1. BELANG VOOR DE MAATSCHAPPIJ	6
2. BELANG VOOR HET INDIVIDU.....	6
2.1. <i>Functies van arbeid</i>	6
2.2. <i>Functies van arbeidszorg</i>	7
2.3. <i>Wat denken de doelgroepmedewerkers er zelf van?</i>	7
2.4. <i>Implicaties van de differentiatie van de doelgroep</i>	8
V. CONCLUSIE	9
VI. BIBLIOGRAFIE:	10