

Fiche 1 Welzijn op het werk en de non-profitsector



In een "welzijnsvriendelijke" omgeving werken is goed voor iedereen, zowel voor de werknemers als voor de werkgever. En ook voor het "rendement", in dit geval (in de non-profitsector), de dienstverlening aan de begunstigden.

Werken in een sfeer beladen met conflicten of in een lawaaierige ruimte, is vervelend. Afwezigheid door ziekte, vermoeidheid of arbeidsongevallen eist zijn tol! Voor de werknemer en de sociale zekerheid, maar ook voor de werkgever en de collega's. Die moeten het werk herverdelen, meer personen in een groep opnemen, meer dossiers afhandelen, meer raadplegingen uitvoeren, meer thuishulp leveren enz.

Dat heeft ook gevolgen voor de begunstigden (gehandicapten, jongeren, zieken, kansarmen). De hulpverleners hebben immers minder tijd voor hen en sommigen zijn niet blij met die veranderde relatie. Om te werken **voor en met anderen** moeten hulpverleners zich persoonlijk inzetten voor de problemen en struikelblokken van de begunstigden en hun omgeving.

Ze worden er moreel, psychisch en fysiek aan blootgesteld. Wie dagelijks geconfronteerd wordt met ellende, steeds terugkerende, heftige situaties en impasses, krijgt heel wat te verduren. Maar zin in je werk vinden en het volhouden, is ook een kwestie van de tijd en de ruimte krijgen om dergelijke situaties aan te kunnen.

Een algemene evolutie

In de loop van de tijd is de wetgever - ook op Europees vlak - van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), dat technische voorschriften bevat (**verplichte middelen**), overgestapt op de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de bijbehorende codex over het welzijn op het werk. Die bevat uitvoeringsbesluiten met minder gedetailleerde voorschriften (**verplicht resultaat**), die van iedereen **verantwoordelijkheid** en **medewerking** vragen. Elke vereniging moet, op basis van haar eigen kenmerken, haar eigen preventieplan opstellen.

Vzw's in Brussel

De huidige **Brusselse context** versterkt of verergert zelfs de problemen van de begunstigden (bevolkingsgroei en dus meer aanvragen, huisvesting, werkloosheid, veel culturen en levensstijlen), waardoor de zin van werken en de inspanningen van werknemers vaak complex en zwaar om te dragen zijn. "We zijn net als Sisyphus...We weten al op voorhand wat er gaat gebeuren...Ik kan er niets aan doen, er is gewoon geen oplossing...Er is niet genoeg plaats". Werkgevers in de non-profitsector voeren opdrachten uit die vaak zijn vastgelegd en ondersteund door de overheid. De verantwoordelijkheid voor het welzijn van de werknemers berust op die werkgevers, of rechtspersonen, wat de honderden algemene vergaderingen en raden van bestuur waarin duizenden vrijwilligers zetelen zijn.

De vzw is de juridische werkgever en moet ervoor zorgen dat de directie, de hiërarchische lijn, de preventieadviseur en de werknemers de middelen hebben om aan preventie te doen, om risicoanalyses op te stellen en om maatregelen in te voeren om de risico's te verbeteren.

De sociale partners spelen een belangrijke rol

De sociale partners, vakbondsorganisaties en werkgevers, ook die van de non-profitsector, leggen alsmaar meer het accent op de verschillende aspecten van de wet: risico's voorkomen (door gevaar uit te sluiten), schade voorkomen (door het risico te beperken) en schade beperken, zowel lichamelijk (veiligheid, gezondheid, ergonomie, milieu) als psychosociaal (arbeidsrelaties en -inhoud, emotionele belasting, rolconflicten, zelfstandig werken en verantwoordelijkheid, organisatorische rechtvaardigheid enz.).

Wijzen op het feit dat de wet, zowel op individueel als op collectief vlak, op de non-profitsector van toepassing is, is een essentieel onderdeel van welzijn. "Mijn werk wordt erkend door de samenleving, mijn werkgever, mijn collega's... Als ik een harde klap krijg, dan weet ik dat er hulp bestaat".

Welzijn op het werk, dat is niet:

- "Wollig comfort", dat is immers niet erg belonend, saai en ronduit deprimerend. Werknemers worden opgeleid, ontwikkelen vaardigheden, willen iets doen, ze staan klaar om zich te smijten. Welzijn is ook vooruitgang boeken in je werk, je inzetten, creatief zijn.
- Alle risico's uitschakelen door het kleinste detail te voorzien en te plannen (dat is trouwens niet mogelijk). Te veel pietluttige regels maken het dagelijks leven met de begunstigden moeilijk. Niet toelaten dat, bijvoorbeeld, gehandicapten meehelpen om maaltijden te bereiden onder het voorwendsel dat alles "hygiënisch" of "traceerbaar" moet verlopen, is niet bevorderlijk voor het moreel van de werknemers. De valkuil van de norm moet vermeden worden, het is aan iedereen om hem aan te passen.