

datum: 4 mei 2022

Vier wensen voor de Vlaams zorgambassadeur

Mag het iets meer “wel”-zijn?

In deze nota schetsen we de publieke zorgsector, haar uitdagingen en onze wensen, waar we samen met jou aan hopen te werken.

VVSG en de publieke sector

De VVSG is een ledenvereniging van lokale besturen. Ze staat haar leden bij als **belangenbehartiger, kennisdeler en netwerkbouwer**. De VVSG treedt ook op als werkgeversfederatie, bijvoorbeeld bij de sociale onderhandelingen of als sectorvertegenwoordiger. Diverscity is de zusterorganisatie, waar we samen met de 3 overheidsvakbonden, lokale besturen ondersteunen met HR-oplossingen en vorming.

De openbare zorgsector in Vlaanderen omvat o.a.:



Ruim 45.000 medewerkers, bijna 37.700 VTE (2021)



Kinderopvang:

- groepsopvang baby's en peuters: 7.780 plaatsen
- groepsopvang schoolgaande kinderen: 25.239 plaatsen
- gezinsopvang baby's en peuters: 8.355 plaatsen



Thuiszorg(ondersteunende) diensten

- 235 lokale dienstencentra
- 76 diensten voor gezinszorg
- 78 centra voor dagverzorging
- 298 groepen van assistentiewoningen
- thuisverplegingsdiensten & zorgaanbieders voor personen met een beperking



Residentiële ouderenzorgvoorzieningen

- 216 woonzorgcentra (24.172 woongelegenheden) en kortverblijven

Al deze organisaties zijn gestructureerd binnen lokale overheden (gemeenten of OCMW's), in intergemeentelijke samenwerkingsverbanden of in verzelfstandigde (welzijns)verenigingen (vaak ook zorgbedrijven genoemd). Ze werken heel vaak samen met partnerorganisaties, bijvoorbeeld als actieve speler in zorgzame buurten en bij de realisatie van het lokaal welzijns- en gezondheidsbeleid.

Goede, toegankelijke en betaalbare zorg is een basisopdracht van elk lokaal bestuur. Een lokaal bestuur heeft als **meest burgers nabij** publieke organisatie een belangrijke **sociale rol** te vervullen. Lokaal beleid vertrekt van de gedachte dat alle burgers van de gemeente, ook **de meest kwetsbare personen** (omwille van financiële, sociale of andere redenen), recht hebben op een menswaardig leven en kunnen genieten van kwalitatieve zorg op maat. Het lokaal bestuur werkt niet voor 'klanten', maar wel voor en samen met haar burgers.

Met haar eigen zorgdiensten heeft het lokaal bestuur een goed **zicht op de noden en behoeften** van haar burgers. Met deze kennis in handen kunnen publieke zorgdiensten een stapje verdergaan en samen met hun inwoners en andere zorgactoren zoeken naar wat een **passend antwoord** kan zijn op hun (zorg)vragen en noden, zelfs buiten het bestaande zorgaanbod om. Lokale besturen ontwikkelen nieuwe initiatieven, kleuren buiten de lijntjes en zoeken naar innovatieve en lokale antwoorden op lokale vragen, vaak los van bestaande erkenningen of subsidies.

Een lokaal bestuur dat geen eigen zorgaanbod heeft, zal via andere, niet gesubsidieerde kanalen toch initiatieven moeten opzetten om tegemoet te komen aan de noden en behoeften van haar burgers. Bijvoorbeeld wanneer het lokaal bestuur geen eigen woonzorgcentrum heeft, zal het toch moeten tussenkomen in de facturen van burgers die onvoldoende eigen middelen hebben om hun verblijf in een privaat woonzorgcentrum te betalen.

Een lokaal bestuur is **actief in heel wat beleidsdomeinen, veel ruimer dan enkel de zorg**. Het benadert via haar publieke zorgaanbod welzijn op een integrale manier en maakt dwarsverbindingen met beleidsdomeinen als ruimtelijke ordening, infrastructuur, mobiliteit, duurzame ontwikkeling, enz. Daardoor heeft publieke zorg aandacht voor de mens in al zijn aspecten. Ze neemt een **brede rol als welzijnsregisseur** op en is de **toegangspoort bij uitstek tot de sociale rechten en voorzieningen**. De zorgmedewerkers van het lokaal bestuur beperken zich niet tot het louter verstrekken van zorg, maar kijken met een brede "welzijnsbril" naar de cliënten. De medewerkers kunnen nagaan op welke sociale rechten iemand recht heeft of bij welke dienstverlening de persoon baat heeft. Een poetskracht doet bijvoorbeeld heel wat meer dan louter poetsen, maar heeft ook een belangrijke signaalfunctie op het vlak van eenzaamheid, dementie, enz. De band tussen de publieke zorgdiensten, de sociale dienst van het OCMW en de verschillende beleidsdomeinen van de gemeente maken een snelle opvolging van complexe problemen mogelijk. Het lokaal bestuur werkt vaak ook **preventief**. Neem bijvoorbeeld buurtgerichte zorg en de essentiële rol die lokale dienstencentra spelen.

Investeren in publieke zorg is investeren in **lokale tewerkstelling**. Zorg is een vorm van activering. Het lokaal bestuur investeert in tewerkstellingskansen voor haar burgers en zorgt ervoor dat die burgers in de eigen gemeente, in de eigen regio aan de slag kunnen. Via haar zorgdiensten creëert het lokaal bestuur kwalitatieve jobs, die ook openstaan voor groepen die moeilijker toegang vinden tot het reguliere arbeidscircuit (bijvoorbeeld via het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie).

Er is dus heel wat expertise, creativiteit en publiek ondernemerschap aanwezig bij onze leden en hun voorzieningen. Enkele voorbeelden hiervan vind je in de artikels van het VVSG-tijdschrift Lokaal. Tijdens je bezoek aan Huis Madou was het voorbeeld van

Zorgbedrijf Sint-Truiden sprekend. De geplande werkbezoeken zullen dit ook verder illustreren.

Onze wensen

Zoals toegelicht op 4 mei 2022, hebben we vier wensen voor jou als zorgambassadeur, onder het motto: “Mag het iets meer ‘wel’-zijn?”. We zien een belangrijke rol voor jou als Vlaams zorgambassadeur en kijken ernaar uit met jou samen te werken. We hopen dat je je schouders mee kan zetten onder de uitdagingen waar we als sector voor staan. Een zorgsector, waar het accent ook op wel-zijn en wel-bevinden mag liggen. Waar er meer vertrouwen en verantwoordelijkheid bij de lokale werkgever mag komen en de voorziening zelf het zwaartepunt kan bepalen; samen met de gebruiker en de familie. Waar creatieve en innovatieve voorstellen vanuit de sector met een ‘yes’ worden onthaald. Het mag dus wat meer “wel” zijn.

Wees ook ambassadeur voor de publieke zorgsector

Een eerste wens is dat je als zorgambassadeur ook de publieke sector mee vertegenwoordigt. Zoals hierboven geïllustreerd, stelt de publieke sector een belangrijk aandeel medewerkers te werk. Dit in een heel divers spectrum van zorgdiensten.

Je kan als zorgambassadeur de publieke zorg ondersteunen door **vertrouwen** te geven aan lokale publieke zorgondernemers, door een gelijk speelveld te creëren voor de publieke sector en je op z'n minst bewust te zijn van de huidige financiële discriminaties.

Zo heeft de **taxshift** bijvoorbeeld zware negatieve gevolgen voor de publieke zorginitiatieven. De werkgeversbijdragen voor de lage lonen werden enkel in de private social profit sector drastisch verlaagd. Ter illustratie, voor een organisatie zoals zorgbedrijf Meetjesland komt deze extra kost neer op 1 miljoen euro per jaar.

Zo is er ook discriminatie in het meest recente VIA6 akkoord: omwille van de hogere werkgeversbijdragen in de publieke sector t.o.v. de private sector, kon er in de publieke sector met dezelfde middelen uit VIA 6, niet dezelfde inspanningen t.a.v. de werknemer voorzien worden. Gezien het grote belang dat publieke zorg blijft bestaan, is het als zorgambassadeur belangrijk om publiek werkgeverschap te onderkennen in haar troeven, en acties te ondersteunen die deze financiële discriminaties wegwerken.

De impact van dergelijke discriminaties zet zich voort in andere beleidsinitiatieven. Zo kunnen de publieke zorgactoren met het koopkrachtbudget VIA-6 minder realiseren dan de private zorgactoren. Gezien het grote belang dat publieke zorg blijft bestaan, is het als zorgambassadeur belangrijk om publiek werkgeverschap te onderkennen in haar troeven, en acties te ondersteunen die deze financiële discriminaties wegwerken.

Zo zijn bijvoorbeeld ook bijdragen berekend volgens het inkomen van de cliënt in de thuiszorg (zoals de gebruikersbijdrage bij de diensten voor gezinszorg). Dit is nadelig voor diensten die net inzetten op het bereiken van kwetsbare doelgroepen. In de kinderopvang wordt dit gecompenseerd door een hoger subsidiebedrag, in de gezinszorg helaas niet.

Ondersteun ons pleidooi voor minder (detailistische) regels, zodat bijvoorbeeld **multi-inzetbaarheid, flexi-jobs en combi-jobs** in de kinderopvang, thuiszorg en de ouderenzorg

mogelijk worden. Wat tijdens de eerste golven van de coronapandemie mogelijk was, zou ook vandaag moeten kunnen en worden bestendigd. We denken hier aan het vlot kunnen werken in meerdere sectoren of voor verschillende werkgevers, zeker als dezelfde overheid instaat voor de financiering of subsidiering.

We vragen je om de publieke werkgevers mee in het vizier te nemen bij je acties, zoals bijvoorbeeld **het verhogen van (zij)-instroom of bij preventieve acties rond vroegtijdige uitstroom**.

Activeer de niet-actieve arbeidsreserve, en behoud wie er al is

We hopen dat je als zorgambassadeur specifieke groepen in de **niet-actieve arbeidsreserve activeert**, zoals bijvoorbeeld deeltijds werkenden die liever meer willen werken. Deze verhoging van de werkzaamheidsgraad kan het tekort aan professionals helpen reduceren. Ook de activering van kansengroepen, zoals mensen met een migratieachtergrond of personen met een arbeidshandicap, kan hieraan bijdragen. Een concreet voorbeeld zagen we in Balen, waar door samenwerking met de sociale economie de druk op reguliere zorgverleners verminderde en de kwaliteit van leven verbeterde.

Schaarste aan personeel speelt echter niet alleen in de zorg. Ook andere sectoren vissen in dezelfde vijver naar schaarse werkwilligen. Het zal er de komende jaren op aankomen om het bestaande arbeidsvolume zo efficiënt mogelijk in te zetten volgens hun specifieke expertise, wensen en talenten.

Outside-the-box denken is hier nodig (bij alle partijen), ook al vereist dit soms extra werk en inspanning, en een aanpassing aan bestaande regelgeving. Voorbeelden van innovatief werken zijn het platform Blink, de 'open hiring' van de poetsdienst van Zorgband Leie en Schelde, waar ongeschoolde medewerkers zonder sollicitatieprocedures "on the job" meelopen met een collega. Zorg Leuven en Zorgband Leie en Schelde laten bewoners mee jureren bij selectiegesprekken, wat een andere dynamiek teweegbrengt in het examen of gesprek, en meteen ook duidelijk maakt waar de voorziening de klemtoon van de job legt. Welzijnsvereniging Mintus in Brugge experimenteert dan weer met de inzet van buitenlandse Indiase verpleegkundigen. Om voltijdse contracten mogelijk te maken, biedt Zorgbedrijf Rivierenland werknemers de mogelijkheid deel te nemen aan een centrale poolwerking. Zo kunnen ze vrijgekomen shiften op het niveau van de volledige organisatie invullen. Woonzorgcentrum Molenstee uit Kampenhout biedt haar medewerkers dan weer een 'quality-of-life contract' aan, waar ze een 4/5^{de} functie spreiden over 5 dagen. Zo begint de werkdag iets later voor wie het 's morgens graag rustiger aandoet of, net omgekeerd, kan je in de namiddag vroeger naar huis. Sleutelzorg Temse biedt jonge ouders een gelijkaardig 'schoolbelcontract' aan. Door de werkuren zo in te plannen en te spreiden over de week, staan de ouders op tijd aan de schoolpoort.

Toen een bewoner van woonzorgcentrum Mandana van Zorg Genk, dat kleinschalig georganiseerd is, vroeg of er eens frietjes konden worden gegeten, werd alles door het zorgteam in het werk gesteld om dat te bewerkstelligen. Wat tot voor kort niet mogelijk was; de wet stelt immers stringente beperkingen aan het gebruik van een frietketel in kleine leefgroepen, lukte toch. Want, vanuit de visie van 'zich thuis voelen' was de vraag

logisch: wij eten thuis allemaal wel eens frietjes, waarom zou een bewoner van het woonzorgcentrum dit dan niet mogen doen? Het zorgteam kocht zelf een frietketel, plaatste die buiten en een mantelzorger werd gevraagd om de frietjes te helpen bakken. Elke donderdagmiddag eet men er nu frietjes.

Werkbaar werk, bijvoorbeeld door de arbeidsorganisatie aan te passen, houdt mensen ook (langer) aan de slag. De regelgeving en de subsidiëring van organisaties dienen dit te ondersteunen in plaats van af te remmen, zodat ook de goede praktijken rond Innovatieve Arbeidsorganisatie (IAO) in de woonzorgcentra toegepast kunnen worden, ook in de hele zorgsector. Zo zijn er tal van voorbeelden van succesvolle invoering, zoals bij WZC Zuiderlicht en WZC Zonnebloem in Gent, WZC Van Zuylen bij Mintus Brugge en WZC Bosbeekhof Sint-Katelijne-Waver van Zorgbedrijf Rivierenland.

We vragen om te zorgen voor verdere **flexibilisering van de zorgarbeid** en de inzet van medewerkers. Tijdens de COVID-19-pandemie was veel meer mogelijk en hebben we creatieve zaken gezien. Zoals bijvoorbeeld het solidair bijspringen tussen voorzieningen bij personeelsuitval, over de sectoren heen. De vraag is: “hebben we daaruit geleerd?” Spontane oplossingen stoten nog te vaak op weerstand bij beroepsorganisaties administraties en agentschappen. We pleiten hier om vanuit de behoefte van de zorgvragers en het werkveld te vertrekken; eerder dan vanuit de belangen van de zorgberoepen of het ‘gemak’ van inputgerichte kwaliteitscontroles per sector. We vragen een flexibele inzet van medewerkers in de zorg en een debat over de inputgerichte kwaliteitscontroles per sector die momenteel nog steeds de bovenhand nemen. Het VIA6-akkoord zette reeds een eerste stap, maar die is nog ruim onvoldoende.

De openbare sector zet duidelijk meer in op extra zorgpersoneel boven de erkennings- en financieringsnorm. Dit heeft een rechtstreeks positieve invloed op de kwaliteit van dienstverlening. Ook logistiek medewerkers en ondersteunend personeel bieden een bewezen meerwaarde als “huismoeders” in kleinschalige wonen voor mensen met dementie en voor de begeleiding van leefgroepen in woonzorgcentra. We wensen dat deze medewerkers volwaardig worden meegeteld voor de erkennings- en financieringsnorm

We breken ook een lans voor **combinatiejobs**. We vragen om medewerkers voltijds te laten meetellen in een sector; ook als ze actief zijn in twee deeltijdse jobs (waarvan één in een andere deelsector van de zorg (vb: woonzorgcentra-gezinszorg / kinderopvang-gezinszorg / onderwijs-kinderopvang)).

We raden je aan om versneld in te zetten op **slimme zorginnovaties** ter ondersteuning van de zorgprofessionals. Technologische toepassingen kunnen zorgmedewerkers ondersteunen en werkbaar werk mogelijk maken. Een mooi voorbeeld hiervan is The Learning Bridge in Limburg, waar welzijnsvereniging VitaS samen met onderwijs en andere partners zijn schouders onder zet.

Het zou goed zijn om medewerkers die de sector vroegtijdig verlaten, terug naar de sector te brengen. Een zicht krijgen op de redenen van vroegtijdige uitstroom, en vooral de manieren om deze te voorkomen, kan daarbij helpen. In verhouding wordt er veel ingezet op acties voor een hogere instroom. Maar eenmaal medewerkers gevonden worden, opgeleid in dienst treden, doen we te weinig om hen werkbaar werk aan te

bieden zodat ze duurzaam aan de slag kunnen blijven. Uittreders terug laten herintreden kost in verhouding ook veel inspanningen dan inzetten op retentie.

Geef aandacht aan kwalitatief onderwijs, ook voor zij-instromers

Onze derde wens is om meer **aandacht voor kwalitatief onderwijs** voor de zorgberoepen en kinderbegeleiders te hebben. Het onderwijs dient competenties te ontwikkelen met het oog op de aansluiting naar de arbeidsmarkt. Dit moet de doorstroom naar de diverse subsectoren mogelijk maken in functie van de beste aansluiting. We pleiten voor meer stages bij de publieke werkgevers om voldoende instroom te krijgen in het werkveld, werkplekleren voor wie hier nood aan heeft en levenslang leren voor wie reeds in de sector actief is. Stages dienen gezien te worden als een investering in de toekomst. De student van vandaag is immers de collega van morgen. Mobiele equipes van mentoren kunnen dit bijvoorbeeld ondersteunen.

Te vaak ligt de focus op de instroom vanuit de generatiestudenten uit het onderwijs. We vragen meer aandacht voor de rijke mogelijkheden van de zogenaamde zij-instromers. Om hen aan te moedigen, is er nood aan een overzichtelijke structuur van alle opleidingsmogelijkheden en voorwaarden. Ook de kwaliteit van deze opleidingen is een aandachtspunt. Meer diverse leervormen om een kwalificatie te bekomen, moet het aantal geschikte werkwilligen vergroten. Daarnaast is het belangrijk om Elders Verworven Competenties (EVC's) ook in de zorg te valoriseren, zoals bijvoorbeeld voor logistieke assistenten of "huismoeders" in de leefgroepen van woonzorgcentra.

Bijzondere aandacht vragen we ook voor de opgeleiden uit het beroep-secundair onderwijs, zoals uitgewerkt in het VVSG-voorstel naar aanleiding van de crisis in de kinderopvang.

Maak de sector aantrekkelijk

Als laatste wens vragen we jou als zorgambassadeur om ruimte te creëren voor wat er echt toe doet in de zorg. We vragen je ervoor te zorgen dat mensen kunnen doen waarvoor ze in het beroep of de sector zijn gestapt, namelijk **werken voor mensen en hun welbevinden versterken. Nog te veel tijd gaat naar administratie**, registratie, kwantitatieve metingen, afvinklijstjes... Laat ons, naar analogie van ontregel de zorg in Nederland, de medewerkers zoveel mogelijk ontzorgen, zodat ze met plezier in de sector blijven werken.

Ook een **aantrekkelijk statuut** voor iedereen in de sector en een goede verloning is de opdracht. Minder detaillistische regels en meer flexibele inzet van medewerkers moeten lokaal ondernemerschap door publieke werkgevers mogelijk maken. We vragen je om mee te ijveren aan een volwaardig statuut voor o.a. kinderopvangbegeleiders en onthaalouders. Dit is niet alleen van belang voor de professionele ontwikkeling van deze zorgberoepen, maar zorgt ook voor kwalitatieve kinderopvang.

Ondertussen is de VVSG in onderhandeling voor een nieuwe **rechtspositieregeling** voor de publieke sector. De rechtspositieregeling van publieke medewerkers is immers aan herziening toe. Een vaste benoeming is in een tijd waar je overal aan de slag kan, geen extra troef meer. We werken aan meer soepele aanwervings- en selectieprocedures, zeker voor de knelpuntberoepen.

We vragen ook mee na te denken hoe er meer **speelruimte** en vertrouwen gegeven kan worden aan de voorzieningen, om soepel te kunnen inspelen op de snel wijzigende en complexe zorgnoden, rekening houdend met de krapte op de arbeidsmarkt. Waarom niet meer inzetten op o.a. medewerkers 'on the job' opleiden? Waarom kunnen voorzieningen tot op zekere hoogte niet zelf bepalen welke profielen en competenties ze nodig hebben om de lokale behoeften van zorgvragers te beantwoorden? Zo zou het woonzorgcentrum van de toekomst baat hebben bij een vrij te bepalen, maar te verantwoorden, personeelsinzet (uiteraard mits bepaalde garanties zoals zorgcontinuïteit, verpleegkundige en medische beschikbaarheid, een goede kwalificatiemix...) die voortvloeit uit de visie van de voorziening en de zorg- en ondersteuningsbehoefte van de bewoners. Bijvoorbeeld geen limitatieve lijst meer voor personeel voor reactivering. Een sterke kandidaat met een diploma sport- en revalidatiewetenschappen en een bewonersgedreven houding, kan nu niet als personeel voor reactivering aan de slag. We hopen dat de lopende studie over de personeelsnormen in de woonzorgcentra hierrond meer vrijheidsgraden zal voorstellen dan wat de huidige regelgeving nu mogelijk maakt. Regelgeving werkt nu vaak demotiverend voor wie creatief wil zijn.

We vragen ook de focus te verleggen naar wat positief is in de sector, de **mooie verhalen** dus. Waardering voor de medewerkers die in de zorg en kinderopvang werkzaam zijn. Deze positieve beeldvorming moet het beeld bij de publieke opinie realistischer maken, en zowel generatiestudenten als zij-instromers motiveren om voor de zorg te kiezen en de huidige medewerkers trots maken dat ze in de zorg werken.

Besluit

Je ziet het, we wensen je alvast heel wat mooie uitdagingen toe. De VVSG is met veel plezier je "**sparring partner**" om deze aan te gaan. We zien het als onze rol om de signalen vanuit onze leden te delen en denken graag mee over oplossingen. We helpen je met plezier aan inspirerende voorbeelden uit de sector. Laat deze nota en de werkbezoeken daar al een mooi begin toe zijn. We willen samen met jou werken aan een zorgsector om fier op te zijn, waar mensen graag doen waar ze het beste in zijn: zorgen voor elkaar.