



WACHTEN KAN NIET MEER

INVESTEER IN ZORG, WELZIJN EN CULTUUR



memorandum Vlaamse verkiezingen 2024

Een warm en zorgzaam Vlaanderen. Het was een belangrijke doelstelling in het regeerakkoord voor de periode 2019-2024. Toch weerhield dat er de Vlaamse regering niet van om in het najaar van 2019 al stevige besparingen aan te kondigen in zorg, welzijn en cultuur. Er is verzet nodig geweest, een pandemie en een pijnlijke reeks wantoestanden in de kinderopvang, de jeugdhulp en de ouderenzorg, opdat er zou worden bijgestuurd, en er weer in termen van investeringen in plaats van besparingen zou worden gedacht.

Nochtans zijn de uitdagingen al lang duidelijk en gekend. De zorgvraag bijvoorbeeld groeit en wordt complexer. Omdat vacatures niet ingevuld raken, neemt de werkdruk toe en daalt de werkbaarheid, met uitval en uitstroom van werknemers als gevolg. De demografische context, de zogenaamde 'dubbele vergrijzing', verscherpt deze dynamiek. In die mate zelfs dat nu ook het bestaande aanbod onder druk komt te staan, en steeds meer mensen op het terrein zich beginnen af te vragen hoe we ooit nog uit deze crisis zullen geraken.

De situatie is dus ernstig, maar niet hopeloos. Zeker met het VIA6 akkoord van 2021 is er een grote stap vooruit gezet. De lonen in de non-profit zijn gevoelig verbeterd, er is geïnvesteerd in bijkomende tewerkstelling en er zijn maatregelen genomen om de instroom in de sector te verbeteren. Een inhaalbeweging die noodzakelijk was, maar in de komende jaren nog aangehouden en versneld moet worden. De nieuwe Vlaamse regering zal dus opnieuw fors moeten investeren, zelfs wanneer dat budgettair niet vanzelfsprekend is. Zorg, welzijn en cultuur moeten de komende jaren een absolute beleidsprioriteit worden. **Wachten kan niet meer.**

1. Investeer in extra plaatsen en extra budgetten

Wachtlijsten. Ze bestaan in bijna alle zorg- en welzijnssectoren: de kinderopvang, de jeugdhulp, de gehandicaptenzorg, de geestelijke gezondheidszorg, enzovoort. Ook in de ouderenzorg duiken ze, post covid, terug op. In sommige sectoren zijn ze de afgelopen jaren zelfs langer geworden, ondanks de ambities van de Vlaamse regering. Waar het aanbod ontoereikend is, betalen de meest kwetsbare mensen de prijs. Dat is onaanvaardbaar. In een warm en zorgzaam Vlaanderen worden deze mensen niet aan hun lot overgelaten, maar krijgen zij de zorg en de ondersteuning die zij nodig hebben.

- Creëer bijkomende plaatsen waar de nood er is, en geef (meerderjarige) personen met een handicap de budgetten waar ze recht op hebben.
- Verzeker de toegankelijkheid van zorg en welzijn, en verbindt deze niet aan voorwaarden die de meest kwetsbare groepen in de samenleving treffen.
- Verzeker een betaalbaar aanbod voor eenieder.

2. Garandeer continuïteit via een kwalitatieve en stabiele financiering

Zonder een vaste, voorspelbare financiering voor organisaties en voorzieningen is het moeilijk om de kwaliteit en de continuïteit van de zorg te garanderen, en komen loon- en arbeidsvoorwaarden onder druk te staan. Dat blijkt bijvoorbeeld in de gehandicaptenzorg, waar voorzieningen omwille van de persoonsvolgende financiering met elkaar in concurrentie moeten gaan om toch maar voldoende budget binnen te rijden. In de andere sectoren zorgt de evolutie naar prestatiegebonden financiering voor toenemende onzekerheid.

- Vertrek in alle sectoren van een toereikende en onvoorwaardelijke basisfinanciering.
- Kies enkel voor persoonsvolgende of prestatiegebonden financiering als aanvulling op deze middelen, na grondig onderzoek en met inspraak van de sociale partners.
- Beperkt in diezelfde zin ook projectmiddelen, bv. in de socio-culturele sector.

3. Zorg voor kwalitatieve zorg op maat via een betere personeelsomkadering

Om kwalitatieve zorg- en hulpverlening te kunnen garanderen op maat van de gebruiker, en dit binnen een werkbaar kader, is er nood aan voldoende mensen. Meer personeel, en dus meer tijd voor zorg en hulpverlening, zal ook tot meer voldoening leiden van werknemers en hen langer in de sector houden dan vandaag.

- Breng de noden per sector in beeld en leg deze vast in geactualiseerde personeelsnormen, ook in die sectoren waar ze eerder reeds werden losgelaten.
- Voorzie meer personeel per bewoner in de ouderenzorg, verlaag de begeleider-kindratio in de kinderopvang en het aantal cliënten in de gezinszorg en werk aan kleinere leefgroepen in de jeugdhulp.
- Laat zorg- en hulpverleners zoveel mogelijk tijd voor hun kerntaken, door hen te ontlasten van onnodige administratie en registratie.
- Werk aan een ethisch en sociaal kader voor arbeidsmigratie.

4. Verbeter het statuut van werknemers voor aantrekkelijkere jobs

Het werk in zorg, welzijn en cultuur is essentieel voor onze samenleving. Dat is heel erg duidelijk geworden tijdens de COVID-crisis van enkele jaren geleden. Een correct statuut voor de mensen die het iedere dag opnieuw opnemen, leek toen vanzelfsprekend. Er werden ook heel wat middelen voor vrijgemaakt. Maar er is nog een weg te gaan, willen we een job in zorg, welzijn en cultuur echt aantrekkelijk maken.

- Geef alle onthaalouders die dat willen een werknemersstatuut.
- Geef werknemers zoveel als mogelijk de zekerheid van een vaste arbeidsovereenkomst, met de arbeidstijd die zij zelf wensen. In tijden van personeelskrapte is het niet aanvaardbaar dat mensen onvrijwillig deeltijds werken.
- Zorg voor een correcte verloning, door de invoering van de functieclassificatie IFIC en een nieuwe verhoging van zowel het basisloon, als de vergoedingen voor

onregelmatige prestaties (avonden, nachten, weekenden & feestdagen). Vergeet daarbij ook de kleinere sectoren niet, zoals het maatwerk, de sociaal-culturele sector en de podiumkunsten.

- Voorzie betere vergoedingen voor woon-werkverkeer en verplaatsingen in dienststopdracht.
- Installeer geen nieuwe nepstatuten in de sector. Flexijobs bijvoorbeeld zijn onzeker, slecht betaald en nefast voor de inkomsten van overheid en sociale zekerheid.

5. Waak over goede werkomstandigheden en voldoende vrije tijd

Ook de omstandigheden waarin mensen kunnen werken, en de mogelijkheden om hun werk te combineren met vrije tijd, zijn cruciaal in de overweging om in de sector aan de slag te gaan of te blijven. Niet alleen de torenhoge werkdruk schrikt af, maar ook de toenemende mate waarin zorg- en hulpverleners op de werkvloer met agressie worden geconfronteerd. Daarnaast hebben werknemers steeds minder mogelijkheden om even op de pauzeknop te duwen.

- Garandeer een veilige werkomgeving door gericht te investeren in extra omkadering en aangepaste infrastructuur.
- Begrens de flexibiliteit en zie erop toe dat de maximumgrenzen van de arbeidstijd niet worden overschreden.
- Bereid een nieuwe arbeidsduurvermindering voor in de sector, zeker voor werknemers onder de 45 jaar. Dit kan uiteraard alleen met loonbehoud en voldoende compenserende aanwervingen.
- Kom terug op de beslissing om halftijds tijdskrediet enkel nog mogelijk te maken voor voltijds werkenden.
- Verleng en breid het stelsel van ouderschapsverlof uit.

6. Maak structureel middelen vrij voor toeleiding en opleiding

Bij uitstek de zorg- en welzijnssectoren worden geconfronteerd met de zogenaamde 'dubbele vergrijzing'. Doordat we gemiddeld langer leven, stijgen de zorgnoden. Tegelijk bereiken de vele babyboomers die in de jaren tachtig voor een job in zorg en welzijn hebben gekozen de pensioenleeftijd. Beide evoluties verklaren de snel toenemende vraag naar nieuwe, liefst jonge medewerkers. Al het voorgaande is daarvoor belangrijk, maar in de afgelopen legislatuur werd er ook geïnvesteerd in specifieke trajecten om de instroom van werknemers en de doorstroom naar de knelpuntberoepen te vergroten.

- Zorg voor een vaste financiering van opleidingen voor mensen die een carrièrewissel naar zorg en welzijn willen maken of voor werknemers die zich willen bijscholen om naar andere functies door te stromen.
- Blijf het merk 'Care-er' ontwikkelen en promoten, naar analogie van STEM

- Stimuleer 'levenslang leren' tijdens de loopbaan door een betere omkadering van het individuele vormingsrecht.
- Voorzie een financiële ondersteuning voor stagiairs.

7. Blijf verantwoordelijkheid opnemen. Geen commercialisering.

Zorg, welzijn en cultuur zijn kerntaken van de overheid. Toch zien we een tendens om deze uit te besteden en zelfs commerciële spelers toe te laten om activiteiten in deze sectoren te ontplooiën. In een sector als de ouderenzorg bijvoorbeeld stellen we vandaag al vast dat dat ten koste gaat van de toegankelijkheid en de kwaliteit van het aanbod. Ook de ervaringen in het buitenland baren zorgen.

- Versterk de overheidscontrole op commerciële spelers en maak de uitkering van winsten aan aandeelhouders in zorg en welzijn onmogelijk.
- Verbied de tewerkstelling van zogenaamd 'projectpersoneel', waarbij de interimsector onaanvaardbaar hoge winsten maakt met overheidsmiddelen.

De **Vlaamse non-profit** bestaat uit de volgende sectoren: ouderenzorg, gehandicaptenzorg, jeugdhulp, algemeen welzijnswerk, gezinszorg, kinderopvang, onthaalouders, centra geestelijke gezondheidszorg, gezondheidspromotie en -preventie, revalidatie, maatwerkbedrijven, sociaal-cultureel werk en de podiumkunsten

