

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2000-2001

15 maart 2001

HOORZITTING

over de werkdruk bij OCMW-maatschappelijk werkers en hun verloning

VERSLAG

**namens de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gelijke Kansen
uitgebracht door mevrouw Ann De Martelaer**

Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : mevrouw Patricia Ceysens.

Vaste leden :

mevrouw Sonja Becq, mevrouw Trees Merckx-Van Goey, mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, mevrouw Ingrid van Kessel ;

mevrouw Patricia Ceysens, mevrouw Claudine De Schepper, de heren Jacques Devolder, Koen Helsen ;

mevrouw Niki De Gryze, mevrouw Marijke Dillen, de heer Felix Strackx ;

de heren Guy Swennen, Jan Van Duppen ;

mevrouw Ria Van Den Heuvel ;

mevrouw Simonne Janssens-Vanoppen.

Plaatsvervangers :

mevrouw Gisèle Gardeyn-Debever, mevrouw Veerle Heeren, de heren Jan Laurys, Luc Martens ;

de heren Frans De Cock, Freddy Feytons, André Moreau, Cis Schepens ;

de heren Wilfried Aers, Julien Librecht, mevrouw Marleen Van den Eynde ;

de heren Patrick Hostekint, Chokri Mahassine ;

mevrouw Ann De Martelaer ;

mevrouw Margriet Hermans.

INHOUD

	Blz.
1. Toelichting door de heer Philip Broidioi, gewestelijk secretaris CCOD Oostende, namens CCOD en ACOD	4
2. Toelichting door de heer Peter Van der Gucht, vertegenwoordiger van de Federatie voor Maatschappelijk Werkers, OCMW Sint-Niklaas	5
3. Toelichting door mevrouw Ruth Stokx, Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG)	6
4. Bespreking	8

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gelijke Kansen hield op 15 februari 2001 een hoorzitting over de werkdruk bij OCMW-maatschappelijk werkers en hun verloning, met vertegenwoordigers van CCOD, ACOD, de Federatie voor Maatschappelijk Werkers en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten.

1. Toelichting door de heer Philip Broidioi, gewestelijk secretaris CCOD Oostende, namens CCOD en ACOD

De heer Philip Broidioi, gewestelijk secretaris CCOD Oostende : In naam van het gemeenschappelijke vakbondsfront ACOD-CCOD, dank ik de commissie voor de kans die zij ons biedt een toelichting te geven over het dossier van de maatschappelijke werkers in de OCMW's. De laatste jaren zijn de werkdruk en de stress sterk toegenomen waardoor de kwaliteit van de dienstverlening afneemt. Al te veel administratieve taken en de toegenomen informatisering maken inhoudelijk werk onmogelijk. Daarbovenop komt nog eens het verloningsprobleem.

De vakbonden buigen zich al enkele jaren over dit dossier. Op 20 mei 1999 heeft het gemeenschappelijke vakbondsfront een eerste actie gevoerd. Door de verkiezingen heeft die actie evenwel weinig opgeleverd. Na de verkiezingen heeft het enige tijd geduurd vooraleer we het dossier konden bespreken met de nieuwe minister van Welzijn, mevrouw Mieke Vogels. Op 30 mei 2000 werden de Federatie voor Maatschappelijk Werkers, de VVSG en het gemeenschappelijke vakbondsfront op het kabinet ontvangen om het dossier uiteen te zetten. Minister Mieke Vogels heeft ons toen laten weten dat ze nog voor de vakantie een standpunt zou innemen. Uiteindelijk heeft ze dat niet gedaan waarop de maatschappelijke werkers een enquête hebben verstuurd waarop 90 procent van alle collega's geantwoord hebben. Zwaaiend met die enquête hebben we een nieuw gesprek gevraagd. Uiteindelijk heeft minister Mieke Vogels tijdens dat gesprek op 8 november 2000 gezegd dat ze het probleem "kent, herkent en erkent". Op dat moment dachten wij dat alles snel opgelost zou zijn.

We hebben toen wel duidelijk gesteld dat we bereid waren tot actie over te gaan, mocht er uitein-

delijk toch niets gebeuren. Het is niet dat wij voortdurend staan te popelen om actie te voeren, maar de druk van de achterban was groot. We hebben de actie "Gesloten Huis" voor 15 december 2000 aangekondigd. Op 11 november 2000 hebben we alle Vlaamse volksvertegenwoordigers een lijvig dossier toegestuurd. Op 15 december 2000 hebben we onze actie gehouden en zijn we gaan betogen voor de kabinetten van de ministers Vogels, verantwoordelijk voor de inhoud en Sauwens, verantwoordelijk voor de verloning. Na een gesprek op de kabinetten werd een persmededeling opgesteld, maar tot op vandaag zijn we nog geen stap verder.

In artikel 1 van de OCMW-wet van 1976 staat klaar en duidelijk dat het basisprincipe van de OCMW-hulpverlening het recht op menselijke waardigheid is. Dat brengt heel wat maatregelen en opdrachten met zich mee die ons van op het federale en Vlaamse niveau toekomen. In het dossier dat we naar de Vlaamse volksvertegenwoordigers verstuurd hebben, steekt een update van alle federale en Vlaamse opdrachten. Bovendien werden we eind vorig jaar geconfronteerd met de federale compensatie voor de gestegen brandstofprijzen. Ik spreek mij niet uit over het belang van deze maatregel, maar hij leidde wel tot een ware vloedgolf van dossiers. Tegelijkertijd leidde ook de spreiding van het grote aantal asielzoekers, vooral in kleine OCMW's, waar de maatschappelijke werkers er vaak alleen voor staan, tot extra werk. Bovendien zijn dit geen eenmalige feiten. Op weg naar Brussel hebben we ons nog afgevraagd welke nieuwe taken ons deze week zouden zijn opgelegd.

Schuldbemiddeling, compensatie voor de gestegen aardgasprijzen, huurachterstand, enzovoort. De maatregelen zijn steeds goedbedoeld, maar ze worden volgens ons opgelegd zonder de consequenties ervan na te gaan. We moeten ons eens dringend gaan afvragen wat onze kerntaken precies zijn. U gaat ervan uit dat alles wat u oplegt, ook wordt uitgevoerd. Ik vrees dat dat niet altijd het geval is. In een aantal OCMW's slaagt men er helemaal niet in aan schuldbemiddeling te doen. Dat is helemaal geen kwade wil, men kan het gewoonweg niet aan. Daarom vragen wij een debat over de vraag wat precies verwacht wordt van de maatschappelijke werkers in de OCMW's, waarbij het probleem van de personeelsbezetting niet over het hoofd wordt gezien. Dat debat kan plaatsvinden binnen de discussie over de heroriëntering van het SIF. Wij werken graag, maar het moet doenbaar blijven. Als we al geen tijd meer hebben om mensen individueel te begeleiden, wat toch een van de kerntaken is, dan is er een probleem.

Vroeger werden de sociale diensten gedeeltelijk gesubsidieerd door het Bijzonder Fonds voor Maatschappelijk Welzijn, waarbij steeds in een personeelssubsidie werd voorzien. Bij bijkomende opdrachten was er altijd een personeelssubsidie. Ik laat evenwel in het midden of we terug naar het oude systeem zouden moeten keren.

De maatschappelijk werkers worden overspoeld door steeds meer dossiers die ze op een degelijke manier moeten oplossen. Dat vergt uiteraard de nodige deskundigheid. Niet alleen in de kleine, maar ook in de grote OCMW's vraagt men inhoudelijke steun en bovenbouw, om mee te sturen en mee te denken.

Het verloningsprobleem zit heel hoog. In 1993 werd de CAO-Kelchtermans voor de lokale sector afgesloten. Wegens de werkdruk en de stress werden in die CAO de loonschalen van de A1-verpleegkundigen losgekoppeld van de maatschappelijk werkers. De maatschappelijk werkers zijn ondanks hun A1-diploma op niveau B terechtgekomen. Wij waren het daarmee niet eens, maar hebben het om verschillende redenen toch moeten aanvaarden.

De werkdruk is zeker niet verlicht, integendeel. Er is meer en meer ongenoegen over het loon. Het OCMW van Antwerpen heeft, onder syndicale druk en omdat het erkent dat de maatschappelijk werkers geconfronteerd worden met zware druk en stress, de BV-schalen toegekend met terugwerkende kracht. Dit precedent heeft ertoe geleid dat de maatschappelijk werkers en ook sommige lokale besturen ook deze loonschaal willen toepassen. In juli 2000 was er echter een brief van Vlaams minister Johan Sauwens bevoegd voor Binnenlandse Aangelegenheden waarin hij schreef dat de lokale besturen niet de autonomie hebben om de BV-schalen toe te kennen aan hun maatschappelijk werkers. Na acties, kwam er een persmededeling van het kabinet van Mieke minister Vogels, na overleg met minister Johan Sauwens. Zij stelden dat de OCMW-besturen op korte termijn de mogelijkheid moeten krijgen om zelf te beslissen of ze hun maatschappelijk werkers meer zullen betalen. Dit is essentieel om het beroep aantrekkelijker te maken en de leegloop te vermijden.

De maatschappelijk werkers, die pas afgestudeerd zijn, zijn vaak niet meer geïnteresseerd in werk bij de sociale dienst van het OCMW. Er is ook een groot verloop want de grotere OCMW's trekken maatschappelijk werkers uit kleinere OCMW's aan. De grotere OCMW's zijn immers beter omka-

derd terwijl de maatschappelijk werkers uit kleinere OCMW's in het werk verzuipen.

Er zijn engagementen na onze actie van 15 december 2000. CAO-onderhandelingen moeten echter gevoerd worden in het comité C. Het staat nu op de dagorde van 8 maart 2001. We hebben beide ministers erop gewezen dat we tegen 20 februari 2001 wensen te weten of de maatschappelijk werkers ingeschaald kunnen worden in het BV-niveau. Indien dit niet het geval is, zullen we op 15 maart 2001 niet alleen onderhandelaars sturen maar ook maatschappelijk werkers.

De discussie gaat dus over de kerntaken, het loon, de ondersteuning en de personeelsbezetting.

2. Toelichting door de heer Peter Van der Gucht, vertegenwoordiger van de Federatie voor de Maatschappelijk Werkers, OCMW Sint-Niklaas

De heer Peter Van der Gucht, vertegenwoordiger van de Federatie voor Maatschappelijk Werkers, OCMW Sint-Niklaas : Ik wil ingaan op een aantal actuele thema's, onder meer tewerkstelling. Het programma van federaal minister Johan Vande Lanotte wil het aantal bestaansminimumtrekkers verminderen met 30 procent. Wij twijfelen aan de haalbaarheid van de doelstelling. Sint-Niklaas heeft 68.000 inwoners en 556 bestaansminimumtrekkers. Er zijn reeds veel initiatieven om deze mensen in te schakelen in het arbeidscircuit : tewerkstelling door het OCMW, de sociale economieprojecten, arbeidszorg, kringloopbedrijven, enzovoort. Uit een grondige doorlichting blijkt dat 62 procent van ons cliënteel niet voor onbepaalde duur kan ingeschakeld worden in het normaal economisch circuit. Een deel van deze mensen valt net buiten de gehandicaptenzorg ; sommigen studeren ; anderen zitten in instellingen. Er zijn ook gezinnen met zware problemen, voor wie tewerkstelling niet de eerste zorg is, of eenoudergezinnen met zware kinderlast. Daarenboven is er een gestage instroom. Dit maakt een daling met 30 procent irreëel. Een deel van de groep die vroeger opgevangen werd in de residentiële psychiatrie wordt nu doorgeschoven naar de ambulante eerstelijnszorg en wordt dus OCMW-cliënteel. Dit alles wil niet zeggen dat wij ons geloof in deze mensen verloren zijn maar het is niet voldoende hun een arbeidscontract te geven. Zij hebben een zeer aangepaste, langdurige en arbeidsintensieve begeleiding nodig.

Sinds 3 januari 2001 vangt de overheid de asielzoekers op in centra en verwijst ze niet meer door

naar de OCMW's. Dit bespaart ons inderdaad de eindeloze, bijna onmogelijke improvisaties om deze mensen onder dak te krijgen. Omdat men nu het last in – first out-principe hanteert, blijven we echter verantwoordelijk voor de groep van mensen die ervoor reeds bij ons terecht was gekomen.

De laatste tijd wordt meer en meer gesproken over de verzuring van de samenleving. Hiermee bedoelt men dat de mensen meer en meer onverdraagzaam worden. Ik ga u een bloemlezing van de dagdagelijkse racistische praat van een deel van ons cliënteel besparen. Zij raken echter gefrustreerd als zij, na lang wachten, te woord gestaan worden door een overhaaste maatschappelijk assistent, die amper tijd heeft om te luisteren naar hun verhaal. Men moet niet wachten om in te spelen op de behoeften van lokale sociale diensten. Het heeft geen zin om tot in de loop van 2003 te wachten op middelen en personeel zoals voorzien in sociale beleidsplannen want de problemen stellen zich nu en vragen nu een oplossing.

Als de overheid kwalitatief hoogstaande dienstverlening wil, moet er nu iets gebeuren. De maatschappelijk assistent heeft een dubbele taak : hulp verlenen maar ook de sociale wetgeving uitvoeren en streven naar een verantwoorde besteding van gemeenschapsgeld. Wegens tijdsgebrek kunnen sociale onderzoeken niet meer naar behoren worden uitgevoerd. Omdat de huisbezoeken, wegens de tijdsdruk, niet of onvoldoende grondig uitgevoerd worden, worden er dagelijks uitkeringen ten onrechte toegekend. Door de onderbezetting en het grote verloop hebben veel mensen weinig tijd of ervaring en dit lokt fouten uit. Een ruimere personeelsbezetting wordt terug verdiend door een verantwoorde besteding van de middelen.

Het aantal bestaande bestaansminimumgenieters daalde in 1999 inderdaad met drie procent. Het aantal dossiers stijgt, maar alleen de looptijd van de dossiers daalt. Fixeer u niet op het aantal bestaansminimum-trekkers. Het werkvolume zakt echt niet, integendeel. Zo stellen we bijvoorbeeld vast dat er veel meer schulddossiers komen. Men heeft de collectieve schuldregeling in het leven geroepen. Het aantal collectieve schulddossiers stijgt hierdoor omdat veel mensen, na verloop van tijd, weer een beroep doen op het OCMW. Dit zijn heel complexe, arbeidsintensieve dossiers.

3. Toelichting door mevrouw Ruth Stokx, Vereniging van Vlaamse steden en gemeenten (VVSg)

Mevrouw Ruth Stokx, Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSg) : De vraag of er een overbelasting is van de sociale diensten kunnen we vanuit het VVSg enkel volmondig bevestigen. Door de toenemende complexiteit en dualiteit van de maatschappij zijn de verwachtingen tegenover en het aanbod van de maatschappelijke diensten enorm gestegen. Zeker voor kansarme groepen is materiële hulp een weg naar ruimere hulpverlening geworden.

De sociale diensten moeten hun cliënten op meerdere terreinen ondersteunen : ze moeten ze helpen zoeken naar werk, hen sociale vaardigheden aanleren, opleidingen, zoeken naar een geschikte woning. Armoede is immers een netwerk van sociale uitsluitingen op meerdere levensdomeinen samen. De maatschappelijk werker moet mee zoeken naar oplossingen, ondersteunend optreden, de cliënt leren op eigen benen te staan. Noem het maatzorg of social casework, in elk geval is het deze tijdrovende manier van werken die de meeste en langsturende resultaten afwerpt. De cliënten, de hulpverleners en de maatschappij verwachten zo te kunnen werken. Helaas glijdt, onder zware tijdsdruk, hulpverlening nogal eens af naar brandweerhulp.

Daarnaast leggen de Vlaamse en de federale overheid hoe langer hoe meer nieuwe taken aan de sociale diensten op, zonder hen hiervoor te vergoeden. Op het Vlaamse niveau zijn er bijvoorbeeld de lokale adviescommissies, de uitvoering van het campingdecreet enzovoort. Op het federale niveau zijn er dan weer de asielzoekers, de humanisering bij huisuitzettingen en de energiecheques. De overbelasting is zo groot geworden dat de hulpverlening in het gedrang komt. Dit leidt tot grote frustratie bij de maatschappelijk werkers en een ondermaatse dienstverlening aan het publiek. De uiteindelijke dupe hiervan zijn uiteraard de kansarmen.

Die problematiek is hier echter al duidelijk geschetst door de vorige sprekers. Misschien kunnen we een extra inbreng doen door onze ideeën voor een oplossing hier naar voor te brengen.

Vermits het aanbod van de OCMW- sociale diensten een typisch persoonsgebonden materie is en de Vlaamse overheid ook expliciete verwachtingen heeft ten aanzien van de OCMW's is het ook niet

meer dan logisch dat de Vlaamse overheid het hulpverleningsaspect van de OCMW sociale diensten mee financieel ondersteunt. Het Vlaams Parlement heeft naar aanleiding van het debat over armoede en sociale uitsluiting op 19 december 1998 reeds aanbevelingen in die zin geformuleerd. Vroeger werden de maatschappelijke diensten rechtstreeks gefinancierd door het Bijzonder Fonds voor Maatschappelijk Welzijn. Nu worden de sociale diensten echter indirect gefinancierd via het Sociaal Impulsfonds (SIF). Uiteindelijk leidt dit tot absurde situaties dat de reguliere werking door de grote werkbelasting de doelstellingen niet meer kan waarmaken, terwijl het OCMW wel via het SIF subsidies kan ontvangen voor projecten voor bepaalde aspecten van die sociale dienst. Er moet dus een oplossing komen. Binnen deze context stelt de VVSG voor om het volledige waarborggedeelte van het SIF, verhoogd met één miljard frank rechtstreeks toe te kennen aan de OCMW's als vorm van basisfinanciering. De besteding is niet vrijblijvend maar wordt geïntegreerd in het inhoudelijk meerjarenplan. Dit meerjarenplan is trouwens vanaf 1999 verplicht geworden voor de OCMW's. Dit extra miljard frank moet de OCMW's ondersteunen om een kwalitatieve dienst uit te bouwen. Voor de duidelijkheid dient echter wel gesteld te worden dat deze financiering enkel voldoende is voor een degelijke basiswerking van de sociale dienst en niet voor extra taken.

Over het SIF is geweten dat men dit wil hervormen. Het belangrijkste voor ons is in ieder geval dat er een basisfinanciering voor de OCMW's komt. Deze financiering zou er ook kunnen komen door een OCMW-fonds of door voorafname van een gemeentefonds. De basisfinanciering zou in ieder geval moeten gekoppeld worden aan een personeelsnorm.

Voor de personeelsnorm hebben we met de VVSG een voorstel geformuleerd waar we in maart 1999 heel Vlaanderen mee zijn rondgetrokken. We hebben de personeelsnorm pragmatisch opgesteld. De bedoeling is op een gemakkelijke manier te weten te komen over hoeveel maatschappelijk werkers een OCMW moet beschikken om zijn sociale dienst maximaal te laten renderen en op een normale wijze zijn taken te laten uitoefenen. Het zou goed zijn indien de Vlaamse overheid ook eens een wetenschappelijk onderzoek zou doen naar deze personeelsnorm.

Een tweede oplossing kan er in bestaan om een steunpunt uit te bouwen voor de OCMW's. Vol-

doende personeel is immers een voorwaarde maar geen garantie voor kwaliteitsvolle hulpverlening. Het is logisch dat het personeel ook voldoende ondersteund wordt. De cliënt heeft immers recht op een kwaliteitsvolle hulpverlening. Daarom is het dringend noodzakelijk dat er een steunpunt voor de OCMW's zou uitgebouwd worden en dat de Vlaamse overheid een dergelijk steunpunt zou medefinancieren. Dat zou instaan voor begeleiding, advies, experimenten, methodieontwikkeling en -implementatie, de ontwikkeling van beleidsinstrumenten.... In Vlaanderen heeft elk OCMW zijn eigen terugvorderingsschaal. Dit werd onlangs duidelijk in de pers naar voor gebracht. Het zou goed zijn indien er voor heel Vlaanderen één gemeenschappelijke terugvorderingsschaal zou komen, maar wie zal die opmaken ?

We hebben de vergelijking gemaakt met de centra voor algemeen welzijnswerk. Deze instellingen die gefinancierd worden door de Vlaamse Gemeenschap hebben een gelijkaardige opdracht als de OCMW's. Deze worden ondersteund door een Steunpunt voor Algemeen Welzijnswerk. Als de OCMW's ook een dergelijk steunpunt zouden hebben, zou er naar analogie in totaal 43 miljoen frank nodig zijn, enkel voor de ondersteuning van de maatschappelijke werkers. De ondersteuning van de administratieve krachten, secretaris, ontvanger enz., werd hierbij niet meegerekend.

We hebben uitgerekend dat als elke maatschappelijke werker per maand 1 vraag zou hebben – en wees gerust, die vragen hebben ze – we per maand zo'n 3000 vragen te beantwoorden krijgen. Dit toont duidelijk het belang van een dergelijk steunpunt aan.

Ook binnen de administratie bestaat nood aan een dergelijk steunpunt. Vroeger bestond het OCMW-team. U kan dit verifiëren binnen het organogram van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Nu bestaat dit echter niet meer. Wij zochten bv. een aanspreekpunt in de administratie over de lokale adviescommissie gas en elektriciteit waarin het OCMW een belangrijke rol speelt. We hebben niemand gevonden die dit dossier opvolgt.

Tenslotte wordt het voor de OCMW's steeds moeilijker om maatschappelijke werkers te vinden. De werkdruk binnen de sociale dienst is hier niet vreemd aan. Om nieuwe krachten te kunnen aantrekken en om het werk van de huidige personeelsleden te erkennen, vindt ook de VVSG de vraag tot invoering van de BV-schalen gerechtvaardigd.

4. Bespreking

Mevrouw Ann De Martelaer : Hoe is het gesteld met de arbeidsmarkt ? Zijn er voldoende maatschappelijk werkers ? Zijn de lonen van de maatschappelijk werkers van de OCMW's sterk verschillend van de die van de maatschappelijk werkers in de andere geledingen van de maatschappij ? Zijn de OCMW's verplicht om vorming te organiseren ?

De heer Philip Brioidioi : Over de vacatures hebben we geen cijfers. In het werkveld is het in de praktijk echter moeilijk om iemand te vinden.

Wanneer het OCMW van Middelkerke bijvoorbeeld een maatschappelijk werker zoekt is het noodzaak om twee rondes uit te schrijven vooraleer er tot aanwerving kan overgegaan worden. Wanneer dan uiteindelijk iemand gevonden wordt, blijkt het meestal niet om een pas afgestudeerde te gaan maar om een maatschappelijk werker die van een ander OCMW komt. Het is dus moeilijk om nieuwe personeelsleden aan te werven. Ook valt de aanwervingsprocedure in het nadeel van de OCMW's uit.

Over de vergelijking met de verloning van maatschappelijk assistenten die tewerkgesteld zijn in de privésector hebben we geen beeld. In cijfers uitgedrukt, vergeleken met andere personeelscategorieën, kunnen we echter wel stellen dat zij 2,5 procent onder de BV-schalen zitten. Heel wat lokale besturen zouden dit loon willen aanpassen. Wegens de stellingen die ingenomen worden door minister Sauwens is dit echter onmogelijk.

Wat de vorming betreft, volstaat het te verwijzen naar de CAO-Kelchtermans. Die maakt de vorming afhankelijk van het niveau. In elk geval wordt de overgang naar een volgende functie in de loopbaan afhankelijk gemaakt van het volgen van minimum 100 uren vorming. Inzake aanbod zijn er geen moeilijkheden en dat geldt eveneens voor de belangstelling van de personeelsleden zelf. De problemen komen veeleer voort uit het bewustzijn dat elke vormingsdag een dag van afwezigheid op de dienst is. De volgende dag is de rij wachtenden gewoon langer. Het is natuurlijk goed dat men werk begint te maken van de uitvoering van de CAO-Kelchtermans, maar uiteindelijk wordt de taak van reeds overbelaste personeelsleden er alleen maar zwaarder door, in het bijzonder in de kleinere OCMW's.

De heer Peter Van der Gucht : Wat de verloning betreft, kan men vergelijken met de ziekenfondsen.

Hun personeelsleden verdienen alles bij elkaar meer dan de sociale werkers van de OCMW's. Zij hebben immers meer extra-legale voordelen. Personeelsleden van de centra voor algemeen welzijnswerk verdienen dan weer iets minder. Men moet zich er wel voor hoeden appelen met citroenen te gaan vergelijken : de arbeidstijden bijvoorbeeld zijn heel uiteenlopend.

De afgelopen maand hadden wij 3 vacatures, waarvoor zich alles bij elkaar 5 kandidaten aandienden. Dat zegt toch wel wat. Een factor die zeker in ons nadeel speelt, is de langdurige en complexe aanwervingsprocedure die de lokale besturen toepassen. Tijdens de loop daarvan raken we al heel wat kandidaten kwijt.

Mevrouw Ria Van Den Heuvel : De krapte van de arbeidsmarkt treft natuurlijk ook de privé-sector. Ook daar is de vraag naar kandidaten voor de verzorgende beroepen groot.

De heer Philip Broidioi : Dat is zo, maar het blijft een feit dat de complexiteit van het werk bij de OCMW's mede een argument vormt om niet voor het OCMW als werkomgeving te kiezen. Het cliënteel van de sociale privé-sector is wel degelijk anders. Pas afgestudeerden komen dat snel te weten als zij het oor te luisteren leggen bij verschillende collega's uit deze of gene sector.

Mevrouw Ruth Stokx : Dat de vraag groter is dan het aanbod, is een algemeen fenomeen. De redenen waarom kandidaten vervolgens veeleer voor de privé-sector kiezen, zijn te vinden op het vlak van de salarissen, maar ook in de angst voor de hoge werkdruk bij de OCMW's. Wie tijdens zijn studies stage liep in de publieke sector, is daarvan maar al te goed op de hoogte. Daarnaast spelen ook de complexe aanwervingsprocedures ongetwijfeld een rol.

Wat de vorming betreft, krijgt de VVSG voor haar vormingscentrum jaarlijks 5 miljoen frank van de Vlaamse Gemeenschap. Daarmee moeten wij 3000 maatschappelijk werkers bedienen, maar ook secretarissen en verzorgenden. Men mag niet vergeten dat zij allemaal op de hoogte moeten gebracht worden van wijzigingen in de sociale wetgeving, en dat zijn er nogal wat. Ons aanbod volstaat dus niet, maar helaas is het centrum van de VVSG het enige aparte centrum dat zich uitdrukkelijk richt naar OCMW's an sich. Wel hebben ook de sociale hogescholen een vormingsaanbod.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : In welke mate zijn de kaders van de OCMW's ook werkelijk op-

gevuld ? Is dat overal het geval ? Waar niet ? Met SIF-middelen konden nieuwe sociale werkers, met een ander statuut, aangeworven worden, die veel meer projectmatig ingezet worden. Schept dat verschil in statuut spanningen tussen de verschillende werkers onderling ? Gaan de maatregelen die de overheid voor de private zorgsector nam na de witte woede, niet opnieuw in het nadeel spelen van de publieke sector ? Is een inhaaloperatie wenselijk ?

Het concept van individuele (arbeids)traject-begeleiding schept hoge verwachtingen, maar het lokale aanbod terzake is gebrekkig. Hoe gaat men om met de hogere druk die daarvan het gevolg is ? Moet men niet veeleer iedereen naar ontplooiingskansen toe leiden dan naar werk ? Werd al een concreet alternatief ontwikkeld ? Hoe staat men tegenover de toekomstgedachte van een sociaal huis dat de verschillende sociale initiatieven groepeerst ? Bereidt men die tendens voor ?

De heer Philip Broidioi : De personeelsbehoefteplanning zoals vastgesteld medio jaren negentig, is grosso modo uitgevoerd. Inmiddels zijn er echter nieuwe opdrachten bijgekomen, terwijl diezelfde kaders niet zijn mee geëvolueerd. Als men bedenkt dat een bijkomende baan al gauw anderhalf miljoen frank per jaar kost aan de gemeente, begrijpt men dat de lokale besturen niet geneigd zijn iemand aan te werven als men daarvoor niet gesubsidieerd wordt.

Mijn lokale praktijkervaring bevestigt dat het naast elkaar bestaan van verschillende statuten zekere spanningen op de werkvloer meebrengt. De vastbenoemde personeelsleden krijgen de eerste keuze wat de inhoud van hun werk betreft, terwijl degenen die er als laatsten op contractuele basis bij zijn gekomen een project in het kader van het SIF krijgen toegewezen.

Van de CAO 1999-2001 wordt veel verwacht, maar die moet nog lokaal geïmplementeerd worden. Een eerste aanzet is er dus wat betreft de verloning. De vastheid van betrekking blijft natuurlijk onzeker voor de contractuelen, wat op de werkvloer voor problemen kan zorgen.

Wat de witte woede betreft, zijn er inmiddels ook gesprekken over de publieke sector bezig. In het ontwerp krijgen de personeelsleden vanaf een bepaalde leeftijd de keuze tussen arbeidsduurvermindering en loonsverhoging. Daarbij wordt ook ruimte gelaten voor zogenaamde gelijkgestelden ; namelijk personeelsleden die aan twee van de vijf volgende voorwaarden beantwoorden : zij doen za-

terdag-, zondag-, nacht-, of feestdagwerk en ononderbroken diensten. Op te merken valt dat maatschappelijk werkers niet altijd onder deze voorwaarden zullen vallen.

Wat het sociaal huis aangaat, zijn wij als vakbondsorganisatie niet echt bij betrokken bij de eventuele organisatie van een sociaal huis. Inhoudelijk tekenen wij geen verzet aan tegen centralisatie in één huis voor de sociale hulpverlening. Als vakbond merken wij echter nog dat slechts een aantal bestuursakkoorden deze weg uitgaan.

De heer Peter Van der Gucht : Bij grotere OCMW's is er een grotere jobrotatie. In de sociale dienst waar ik zit, doet er zich een spanning voor tussen de vastbenoemden en de contractuelen ; bij doorstroming worden contractuelen uitgesloten omdat zij niet aan bepaalde voorwaarden voldoen. Dat geeft soms interne last.

Er gebeurt al heel wat rond arbeidstrajectbegeleidingen en jaar na jaar wordt er meer gediversifieerd. Vroeger bestond enkel maar tewerkstelling via artikel 60, terwijl nu ook samengewerkt wordt met interimbureau's, en part-time- en breukmogelijkheden zijn. De sociale tewerkstelling biedt een gamma van mogelijkheden. Grotere OCMW's maken door een scala aan mogelijkheden een bepaald niveau bereikbaar en zijn daardoor bevoordeeld ten opzichte van OCMW's in kleinere gemeenten. Daar wordt nu gewerkt met buurt-OCMW's op arbeidsgerichte initiatieven. Er zijn ook specifieke opleidings-programma's voor de 18- tot 26-jarigen, vooral rond levens- en arbeidshoudingen ter voorbereiding op de arbeidsmarkt.

Wat betreft het sociaal huis, heeft de federatie een basistekst over sterkte en zwakte van de huidige dienstverlening opgemaakt aan de hand van de bevindingen van een viertal OCMW's. Die zal verspreid worden via regionale welzijnsoverlegorganen die het Vlaamse land bestrijken. Het is de bedoeling dat hierop commentaren geformuleerd worden in de komende maand, waarna hij als werktekst in het kabinet van minister Vogels zal gebruikt worden.

Mevrouw Ruth Stokx : Na de witte woede kwamen er akkoorden met de privé-sector ; vooral rond verzorging. Bepaalde OCMW's kunnen hiervan in beperkte mate genieten. In die akkoorden werden een heleboel mogelijkheden voor de werknemers ingebouwd, bijvoorbeeld minder werken voor oudere werknemers. Dit zorgt ervoor dat men gemakkelijker naar de privésector zal stappen dan naar OCMW's. Door de regularisatie van de DAC'ers

bij het algemeen welzijnswerk kwamen er extra financiële middelen, doch voor de gesco's bij de OCMW's is er nog geen oplossing.

Het sociaal huis moet vertrekken vanuit een omvorming van het OCMW. De VVSG heeft hiervoor een eigen concept naar voren geschoven en besproken met verschillende politieke partijen. De situatie over het sociaal huis is momenteel onduidelijk : werken wij zelf ideeën uit, of wachten we op de Vlaamse Gemeenschap. Dat is momenteel hangende.

De heer Jan Laurys : Heb ik goed begrepen dat er op dit ogenblik nog geen personeelsnormen zijn bij OCMW's, om een vergelijking te maken over het aantal maatschappelijk werkers dat zou toegewezen moeten worden ?

Mevrouw Ruth Stokx : Personeelsnormen worden meestal aan subsidies gekoppeld. De OCMW's worden echter niet door Vlaanderen gesubsidieerd. Elk OCMW kan autonoom maatschappelijk werkers aannemen ; minstens één is de enige norm. Wij hebben hierover een eigen voorstel gedaan in maart 1999.

De heer Jan Laurys : Wat betreft de omzendbrief die door de minister zelf zou worden ingetrokken : zijn er nog OCMW's buiten Antwerpen, bereid de verhoogde salarisschaal toe te passen ? Is dit een oplossing ? De nadruk, naast loonsverhoging, ligt op de administratieve ondersteuning om de sociale dienst te ontlasten wat betreft de administratieve uitvoering.

De heer Peter Van der Gucht : De personeelsnorm is belangrijk. Dit moet ruimer gezien worden dan louter de maatschappelijk assistenten, met name in zijn globaliteit met de sociale administratie. Er bestaan grote verschillen van OCMW tot OCMW, zodat een concrete taakomschrijving noodzakelijk wordt. De druk op dit moment is nog belangrijker dan de BV-schalen.

De heer Philip Broidioi : Er is inderdaad geen personeelsnorm. Wij probeerden als onderhandelaars de besturen te overtuigen van het belang van degelijk personeel, doch we werden dikwijls wandelen gestuurd. De lonen zijn slechts een onderdeel van het probleem, doch niet onbelangrijk. Er moet een loonvorming komen op korte termijn als signaal voor de ernst van de problematiek. Er zijn wel degelijk besturen die de argumentatie willen overnemen en de beslissing willen doorvoeren. Maar men heeft als tegenargument de omzendbrief van minis-

ter Sauwens en het feit dat de toezichthoudende overheid het niet toestaat.

De heer Paul Onselaer, OCMW Dendermonde : Na de actie van 15 december 2000 is die beslissing genomen door een vier à vijf OCMW's en daarna vernietigd door de provincie, wegens die omzendbrief van minister Sauwens.

De heer Philip Broidioi : In Limburg hebben onze collega's alle besturen aangeschreven met de vraag die maatregel te treffen maar ze zijn op een negatief antwoord van de toezichthoudende overheid gestoten, wegens de omzendbrief. Het intrekken van die omzendbrief is voor ons overigens niet voldoende, dat kan slechts een tussenstap zijn. Een degelijke regeling kan er alleen komen via een CAO, onderhandeld in het comité C. We hebben er overigens het raden naar wat er na de actie van 15 december 2000 nog is gebeurd.

Mevrouw Simonne Janssens-Vanoppen : U bent wel erg optimistisch als u zegt dat de gemeenten wel zullen bijbetalen als de omzendbrief ingetrokken wordt : heel wat gemeenten kampen met financiële problemen.

Mevrouw Ruth Stokx : De afhankelijkheid van de OCMW's ten overstaan van de gemeenten is in dit dossier inderdaad zeer belangrijk. Elke nieuwe aanwerving of elke verhoging naar een BV-schaal door het OCMW kan immers door die gemeenten tegengehouden worden. Vandaar dat wij sterk de nadruk leggen op een meer onafhankelijke OCMW-financiering en een basisfinanciering bepleiten.

De heer Danny Van Opstal, maatschappelijk werker OCMW Rijkevorsel : Het financieel probleem van de gemeente heeft alleszins niet meegespeeld voor de 300 maatschappelijk werkers van het OCMW van Antwerpen, die nu al van de BV-schaal genieten.

De heer Philip Broidioi : De werkvloer neemt de toenemende druk niet. Het verschil tussen een B- en een BV-schaal bedraagt tussen de 2 en de 2,5 procent op het loon. Onze delegatie die met het kabinet-Vogels en dat van minister Sauwens rond de tafel is gaan zitten, bevatte ook twee OCMW-voorzitters, die dezelfde verloning bepleitten. Ook de VVSG steunt onze eis. Als we zien waarvoor er wel middelen zijn, waarom zouden die er voor deze dossiers dan niet zijn ?

Mevrouw Simonne Janssens-Vanoppen : Het is zeker niet mijn bedoeling u tegenwind te geven. Ik

heb al vaak gepleit voor een andere verwoording in de begroting : in plaats van de terminologie “tekorten van het OCMW”, zou de gemeente een budget “sociale dienstverlening” in haar begroting moeten opnemen, want dit moet positief benaderd worden.

Wat de basisbudgetten betreft, maakte mevrouw Stokx de vergelijking met het algemeen welzijnswerk en rekende ze voor dat veertig miljoen frank moet vrijgemaakt worden voor het OCMW. Dat lijkt me verdedigbaar. Anderzijds rijst de vraag in hoeverre de VVSG en de Federatie bij de federale regering zijn gaan aankloppen voor extra budgetten. Heel wat OCMW-opdrachten zijn immers nog federaal verankerd. Ruim tien jaar geleden is er een extra contingent maatschappelijk werkers beschikbaar gesteld voor de OCMW's bij de invoering van de budgetbegeleiding. Voor de opvang en begeleiding van vluchtelingen en asielzoekers is een soortgelijke inhaaloperatie noodzakelijk.

Het verbaast me dat in de Vlaamse administratie geen cel OCMW bestaat. Als OCMW's de conventies sluiten, zijn er extra middelen en mogelijkheden maar die staan niet in verhouding tot het werk dat moet geleverd worden. Een terugvorderings-schaal die op een gelijke en geijkte manier zou ingevoerd worden lijkt me een onontbeerlijk instrument binnen de OCMW's in Vlaanderen. Acht mevrouw Stokx het mogelijk dat de afdeling maatschappelijk welzijn van het VVSG een steunpunt zou kunnen worden ?

Mevrouw Ruth Stokx : We kloppen inderdaad ook bij de federale overheid aan. Als we de Vlaamse overheid om een steunpunt zouden vragen, denken we voor de financiering aan een 40-40-20-verhouding : de Vlaamse en de federale overheid zouden elk 40 procent moeten betalen, de lokale overheid 20. Het is mogelijk dit steunpunt te laten uitgroeien vanuit de dienst maatschappelijk welzijn van de VVSG.

Onze dienst bestaat momenteel echter maar uit zes personen, volledig betaald door de lokale sectoren, waarvan er twee voltijds bezig zijn met de rusthuizen en de thuiszorg. Sinds kort wordt binnen de administratie een cel rond de nieuwe OCMW-boekhouding uitgebouwd. Het OCMW-team, dat lange tijd bestaan heeft binnen de administratie Welzijn, is afgeschaft. Ik hoop dat door de uitbouw van deze nieuwe cel, de mogelijkheid ontstaat om deze cel ook voor andere zaken dan voor het louter boekhoudkundige aan te kunnen spreken, maar momenteel is dat niet het geval.

Dit najaar gaan we werk maken van een gemeenschappelijk voorstel voor een terugvorderings-schaal.

Mevrouw Sonja Becq : U pleit voor CAO-vastleggingen. Ik vrees echter dat vele maatschappelijk werkers sowieso uit gemeenten en OCMW's zullen wegvluchten omdat ze elders meer kunnen verdienen.

Er werd verwezen naar de heroriëntering van het Sociaal Impulsfonds (SIF). Dat heeft als voordeel gehad dat men verplicht was de sociale werking beleidsmatig mee uit te bouwen maar het bracht geen extra financiering mee voor de niet-SIFplus-gemeenten. Ook het pakket aan middelen van het OCMW zal moeten vergroten, een heroriëntatie alleen zal niet volstaan.

Naar aanleiding van de complexiteit van dossiers werd hier voorgesteld in deskundigheids-ondersteuning te voorzien. Beschouwt u schaalvergroting, samenwerking tussen OCMW's, als een middel om de deskundigheid te vergroten ? Er is ook verwezen naar het terugverdieneffect als maatschappelijk werkers effectief hun werkelijke taak weer volledig zouden kunnen opnemen. Zijn daar berekeningen rond gemaakt ?

In het kader van het kerntakendebat moet rekening gehouden worden met het tekort aan dienstverlening die dicht bij de mensen staat. Sommige zaken moeten worden doorverwezen en andere moeten door de OCMW's zelf worden behandeld. Hebt u daar een visie op ?

Maatschappelijk werkers klagen dat ze als gevolg van administratieve taken geen tijd meer hebben om hun eigenlijke werk behoorlijk uit te voeren. Bij de taakomschrijving van de sociale diensten van de OCMW's moet de administratieve opdracht als een afzonderlijke taak mee worden opgenomen. Er moet ook voldoende ruimte worden gemaakt voor thuiszorg.

Mevrouw Ria Van den Heuvel : De klant moet centraal staan. Door de versnippering op het terrein weet de klant nu niet altijd waar hij of zij terecht moet. Er bestaan parallelle circuits. In de praktijk blijkt dat ambitieuze OCMW's en OCMW-secretarissen zo veel mogelijk opdrachten rond hun OCMW trachten uit te voeren. De parallelle circuits zorgen voor onduidelijkheid bij de klant. In het kader van het kerntakendebat moet de vraag gesteld worden of het niet mogelijk is om de werkdruk te verlagen door bepaalde taken niet zelf uit te voeren, maar er integendeel afspraken

over te maken met partners op het terrein. De klant moet het uitgangspunt zijn. De klant moet maximaal bediend worden.

Mevrouw Ruth Stokx : Waar kan de burger terecht ? Privé-partners zijn niet in alle gemeenten aanwezig. De grote troef van de OCMW's is juist dat ze wel in elke gemeente aanwezig zijn. Dat betekent uiteraard niet dat het OCMW alles moet doen. De VVSG pleit voor complementariteit. Een sociale dienst kan ervoor zorgen dat de werkdruk verlaagd wordt door bijvoorbeeld echtscheidingsbemiddeling over te laten aan een gespecialiseerde instantie. In dit kader is samenwerking tussen de OCMW's inderdaad erg belangrijk. De werkdruk kan er aanzienlijk door worden teruggeschroefd. Door complementair te werken wordt specialisatie mogelijk.

De heer Peter Van der Gucht : Doorverwijzen wordt hoe langer hoe moeilijker voor de OCMW's. Diensten binnen het algemeen welzijnswerk die zich bezighouden met schuldbemiddeling sluiten hun deuren zodra een verzadigingspunt is bereikt. Bij de OCMW's leeft daarentegen het idee dat hulpverlening door het OCMW een recht is. OCMW's komen zo op den duur echter in een onhoudbare situatie terecht.

Het terugverdieneffect werd nog niet berekend. Een en ander hangt samen met het probleem van agressie op het werk : deze agressie bestaat zodra de stress is af te lezen op het gezicht van de hulpverlener. Het is een neveneffect van de overdruk.

De heer Philip Broidioi : Het terugverdieneffect werd inderdaad nog niet op een georganiseerde wijze berekend. Ik kan er wel voorbeelden uit de praktijk van geven. De onderhoudsplicht werd in Oostende bijvoorbeeld afgeschaft. Deze bracht het OCMW van Oostende bijvoorbeeld 6 miljoen frank per jaar op. De loonkost bedroeg 4 miljoen frank. Onder meer om sociale redenen vond het OCMW echter dat het niet de moeite waard was.

Er zijn heel wat klachten dat het niet meer mogelijk is om huisbezoeken af te leggen.

Het is logisch dat bij de organisatie van de diensten ook rekening wordt gehouden met de maatschappelijke ondersteuning. De administratieve taken mogen de uitvoering van andere opdrachten niet in de weg staan.

Een structurele oplossing via CAO is nodig. Het in-trekken van de omzendbrief is een logische tussenstap. De meerkost bedraagt nauwelijks 2 procent

op het brutoloon van enkele maatschappelijke werkers. Een kwaliteitsvolle dienstverlening moet eerlijk verloond worden. We hebben genoeg argumenten om deze meerkost te verantwoorden.

De heer Danny Van Opstal : Ik werk zelf bij een klein OCMW. Door tijdsgebrek is het niet langer mogelijk om zelf voor begeleiding te zorgen. We moeten daarom doorverwijzen, want er is geen tijd meer voor sociaal onderzoek en huisbezoek. Brieven die verband houden met bijvoorbeeld een menswaardige uitvoering van beslag door een gerechtsdeurwaarder, moeten noodgedwongen worden geklasseerd. Dit probleem doet zich ook voor in andere kleine OCMW's, wat heel erg jammer is.

Mevrouw Patricia Ceysens, voorzitter : Hoe staat het met de informatisering binen de OCMW's ? Is administratieve vereenvoudiging mogelijk ?

De heer Philip Broidioi : Op het vlak van informatisering bestaan er grote verschillen tussen de OCMW's : sommige OCMW's gebruiken de modernste technieken, andere hinken ver achterop.

De heer Peter Van der Gucht : Het klopt dat er op het vlak van informatica grote verschillen bestaan tussen de OCMW's. Er doen zich onder meer moeilijkheden voor bij de compatibiliteit van de softwarepakketten.

Het is belangrijk om toegang te krijgen tot andere administratieve hulpmiddelen. Zo is een aansluiting op de Kruispuntbank, op het rijks- en het wachtregister wenselijk. De gegevens in het wachtregister zijn echter onbetrouwbaar, omdat ze slechts met grote vertraging worden bijgewerkt.

Mevrouw Ruth Stokx : We zorgen voor een accuraat adressenbeheer van onze leden, met name de OCMW's en de gemeenten. Via e-mail contacteren we de bestuurder met de vraag of de gegevens nog altijd juist zijn. Zo hebben we onlangs de lijst met de nieuwe raadsleden opgevraagd. Van de gemeenten krijgen we een feedback van 100 procent via e-mail en van de OCMW's 80 procent. Dat betekent dat de informatiseringgraad al vrij hoog is. Wat het pakket sociale dienst betreft valt het op dat de OCMW's zelf moeten zoeken op welke manier ze de aanvragen het best registreren. Ook daar bestaat een enorme nood aan een coördinatie op Vlaams niveau. Er moet een pakket komen dat alle diensten op dezelfde manier kunnen gebruiken zodat de gegevens vergelijkbaar worden. Dat geldt ook voor de Kruispuntbank. Veel OCMW's aarzen om tot die bank toe te treden omdat het extra inwerking vraagt. Als we dat beter kunnen onder-

steunen, zullen ze gemakkelijker toetreden. Vaak is het alleen drempelvrees die hen daarvan weerhoudt.

Ik geef ook een aantal voorbeelden van wat het administratieve werk inhoudt. Het gaat om meer dan louter secretariaatswerk. Zo moet de sociale dienst van de OCMW's vaak enorm veel attesten afleveren, die bestaansminiumtrekkers nodig hebben om een aantal reducties te krijgen. Ook het beheren van de kaarten voor De Lijn is eerder een administratieve taak. Belgacom heeft indertijd eveneens een voorstel gedaan om de sociale-telefoonkaarten door de OCMW's te laten beheren. We hebben toen gesteld dat zo iets alleen kan als er een vergoeding tegenover staat. Daar is toen heel wat reactie op gekomen in de pers. Toch is het heel belangrijk dat dergelijke kleine extra taken vergoed worden, anders is er voor de OCMW's alleen een stijgende werkdruk. Ook De Lijn heeft onlangs een voorstel gedaan om het kaartensysteem te veranderen. Dat zou het voor hun werknemers op de bussen en de trams heel wat eenvoudiger maken, maar voor de OCMW's moeilijker met veel meer administratief werk.

De heer Danny Van Opstal : Het vragen van een extra vergoeding is een goede zaak. Er bestaan momenteel al dergelijke systemen, bijvoorbeeld voor de energietussenkomst van de elektriciteitsmaatschappijen. Er is echter een regeling nodig zodat die vergoeding door de OCMW's gebruikt wordt voor de aanwerving van extra personeelsleden op de sociale dienst. Dat is momenteel niet altijd het geval.

De verslaggever,

De voorzitter,

Ann DE MARTELAER

Patricia CEYSENS
