

# “GEEN ZORGPERSONEEL MEER? ER IS NOG VEEL POTENTIEEL OP DE WERKVLOER”

De publieke diensten kampen met grote personeelstekorten. In drie afleveringen schetsen we hoe het zo ver is kunnen komen. **ACV'ers Mark Saenen, coördinator federaal openbaar ambt, trapt af en Jan Mortier, verantwoordelijke openbare zorgsector, gaat dieper in op de problemen in de zorgsector.**

“Bij de federale overheid zijn de problemen zeer acuut”, zegt Mark Saenen. “Er zijn de laatste vijftien jaar voortdurend besparingen geweest terwijl er nauwelijks nieuwe aanwervingen waren. Bovendien besliste de laatste regering dat er van de vijf natuurlijk afgevloeide werknemers slechts een vervangen mocht worden. Dat was een blinde besparing: het enige idee dat daar achter zat was om het aantal ambtenaren te verminderen, over de gevolgen daarvan was op geen enkel moment nagedacht. Als je de leeftijds-piramide onder ambtenaren bekijkt, dan zie je dat de meesten een zekere leeftijd bereikt hebben. Er is dus zeer veel uitstroom door pensioneringen, terwijl die slechts voor 20% vervangen wordt. De regering maakte alleen uitzonderingen voor de departementen van de N-VA. Na de aanslagen in Brussel en de vluchtelingencrisis kwamen er mensen bij, zij het met mondjesmaat. Bij alle andere diensten bleef het personeelstekort acuut. Zo is er in de Vlaamse gevangenissen een tekort van 126 medewerkers. Dat betekent onder meer dat mensen geen verlof kunnen nemen: een cipier met 500 openstaande verlofdagen is geen uitzondering.”

ILLUSTRATIE  
Gwen Vanderstraeten

TEKST  
Willem-Jan van Ekert



## PERSONEELSTEKORTEN

### Neoliberale ideologie

“Bij de aanstelling van de vorige regering waren er 75.000 federale ambtenaren, dat is nu gezakt tot 59.500”, vervolgt Mark Saenen. “Toenmalig, en kortstondig, minister van ambtenarenzaken Sander Loones was in een hoerastemming. De personeelstekorten zijn op het conto te schrijven van een neoliberale ideologie. De N-VA wil zo weinig mogelijk bemoeienissen van de staat. Een van de gevolgen is dat er weinig financiële controles gebeuren bij ondernemingen. En die hebben al de nodige cadeaus gekregen zoals een verlaging van 8% van de sociale bijdragen. Geld dat niet naar de sociale zekerheid gaat: de gevolgen zijn bekend.”

“Die afbouw van het personeelsbestand door besparingen is inderdaad schrijnend”, zegt Jan Mortier. “Maar er zijn nog andere elementen die bijdragen aan de tekorten. Zo zijn er sectoren waarbij de werkdruk te hoog is door een gebrek aan financiering. Dat is heel goed voelbaar in de zorgsector, ziekenhuizen en woonzorgcentra.”

Een ander element is volgens Jan Mortier de situatie op de arbeidsmarkt. “Iedereen spreekt nu over de krapte op de arbeidsmarkt. Bij de knelpuntberoepen behoren verpleegkundigen en zorgkundigen. In de gezondheidssector wordt 2025 cruciaal. Dan is de uitstroom van de verpleegkundigen die nu 55+ zijn volop aan de gang. De vraag naar vervangingspersoneel zal nog groter worden, omdat we sowieso nood hebben aan extra personeel door de toenemende vergrijzing van de bevolking. Er zijn dringend maatregelen nodig om dit allemaal op te vangen. Tegelijk zien we in de zorg een grote uitstroom omdat de werkdruk veel te hoog is.”

### Pak ondertewerkstelling aan

“Er zijn wel degelijk oplossingen”, beweert Jan Mortier. “Werkgevers zeggen nogal vlug dat ze geen verpleeg- of zorgkundigen vinden maar er is nog veel potentieel op de werkvloer. Maar liefst 3,1% van de 20 tot 64-jarigen Vlamingen

zijn ondertewerkgesteld. Dat betekent dat ze onvrijwillig deeltijds werken. Die willen dus meer uren werken, maar krijgen niet de kans omdat het in bepaalde arbeidsorganisaties makkelijker is om deeltijdse arbeidskrachten in te zetten. In onze ogen kan je door beter te organiseren toch met meer voltijdsen werken. Men moet het potentieel op de werkvloer beter benutten.”

### Verkeerde politieke signalen

“Federaal merken we de krapte op de arbeidsmarkt ook”, vult Mark Saenen aan. “Dat komt onder meer omdat de aantrekkelijkheid van het federaal ambt vermindert door het negatief beeld van overheidspersoneel. Zo is er heel wat kritiek op het overheidspensioen. Men wil de pensioenen nu nivelleren voor zelfstandigen, de privé en de publieke sector. De voordelen van het overheidspensioen zouden dus verdwijnen. Hetzelfde geldt voor de vaste benoemingen: de zekerheid die werken voor de federale overheid bood, is weg aan het vallen. Men wil enkel nog contractuelen aannemen. Dan is er nog de verloning, die wel wat gestegen is de laatste jaren, maar nog steeds lager is dan in de privésector met zijn extralegale voordelen. Vroeger waren privé en werk beter op elkaar afgestemd, bijvoorbeeld in de vorm van loopbaanonderbreking, of deeltijds werk. Die systemen is men ook aan het afbouwen. Het gevolg is dat jongeren nu eerst een job zoeken in de privésector. En de signalen vanuit de politiek dragen niet bij tot de aantrekkelijkheid van het openbaar ambt.”

### Precaire contracten

Jan Mortier: “Bij veel openbare zorginstellingen is minder dan 20% statutair. In

een arbeidsmarkt waarin grote tekorten aan personeel dreigen, slaagt men er nog altijd in om precaire contracten aan te bieden zoals tijdelijke vervangingscontracten en zelfs interimarbeid. Daar kan ik moeilijk bij, zeker als men weet dat de komende jaren het tekort alleen maar groter wordt. Waarom geeft men die mensen geen contract van onbepaalde duur? Er is bijzonder weinig risico dat men in die sector ooit met een overschot aan verpleegkundigen zal zitten. In de zorgsector is het loon niet het grootste probleem maar wel de arbeidsorganisatie. Daar botsen we op een muur met de werkgevers. We hebben voor personeel van de ziekenhuizen kwalitatieve maatregelen uitgemeet zelf de minister akkoord onder meer over stabiele langere aaneensluitende uren het voorstel. Zo kan je het beroep niet aantrekkelijker maken voor jongeren.”

### Opleidingsprojecten

Het verhogen van de zij-instroom is volgens Jan Mortier nog een oplossing om de tekorten op te vangen en de aantrekkelijkheid te verbeteren. “Er loopt nu het federale opleidingsproject Vorming 600, waarbij mensen van ziekenhuizen en woonzorgcentra (WZC) met behoud van loon een opleiding tot A1 of A2-verpleegkundige kunnen volgen. Die opleiding is zeer succesvol, helaas is de vraag groter dan dat er middelen zijn. Wij willen dat dergelijke projecten worden uitgebreid naar andere sectoren en knelpuntberoepen binnen de overheid. Men denkt te veel in hokjes.”

Mark Saenen: “De federale overheid experimenteert ook met dit soort projecten. Neem nu financiën of de pensioendienst. Als je ziet wat de burger nu allemaal online kan raadplegen... het personeel dat daar niet meer mee belast wordt, kan je inzetten in andere diensten.” Het bewijs volgens Jan Mortier dat er meer samenwerking moet komen over de regio's heen. “Binnen de overheden kan men toch alle knelpuntberoepen en vormingsmogelijkheden oplistien? De private zorgsector heeft met Febelfin een akkoord gesloten om medewerkers die moeten uitstromen uit de bankwereld om te scholen voor een beroep in de zorg. Het is een proefproject en ik weet niet of het kans op slagen heeft, maar het is het proberen waard. We moeten immers alle mogelijkheden en middelen benutten die er zijn. Binnen de Vlaamse intersectorale akkoorden hebben we een kwalificerend traject voor mensen bij poetsdiensten en gezinszorg: zij kunnen een opleiding tot zorgkundige volgen. Maar dat is enkel beperkt tot die sectoren. Waarom niet uitbreiden tot al het personeel van de lokale sector?”

### New way of working

Mark Saenen: “Een aantal federale diensten organiseert outtakegesprekken wanneer iemand weggaat. Vaak halen mensen de arbeidsomstandigheden, promotiemogelijkheden en het teveel aan bureaucratie aan als reden voor vertrek. Zo zijn er de jaarlijkse evaluatiegesprekken. Daar kruipt veel tijd in. Maar als de werkgever tevreden is dan zouden die toch niet gehouden moeten worden? Hou je beter bezig met mensen die een evaluatie nodig hebben en begeleid hen. En maak nog meer gebruik van de mogelijkheden die de ‘new way of working’ biedt: afschaffing van de prikklok en meer telewerk.”