

Veel geld, veel extra jobs.

Maar is het genoeg?



Na negen maanden moeizaam onderhandelen bereikten de sociale partners en de Vlaamse regering op 30 maart 2021 een zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA6). Amper een jaar daarvoor gingen de zorg- en welzijnssectoren massaal de straat op tegen de bezuinigingsplannen van minister Beke. Een welbekend virus zorgde voor een ommezwaai in die plannen.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Pieter Van Eenoge

FOTOGRAFIE
Anton Coene

ALS ER DAN TOCH POSITIEF NIEUWS rond corona te melden is, dan is het wel dit akkoord. Op budgettair vlak is het van een nooit geziene omvang. Maar liefst 577 miljoen euro is uitgetrokken om de arbeidsvoorwaarden van het personeel in de Vlaamse zorg-, welzijn- en socioculturele sectoren te verbeteren. De ouderenzorg kreeg als extraatje nog eens 100 miljoen euro om het personeelsbestand eindelijk uit te kunnen breiden. Het lijkt erop dat iedereen tevreden is.

VEEL NAAR ZORG, BEETJE NAAR WELZIJN

Christoph Vandenbulcke, nationaal secretaris lokale en regionale besturen voor ACV Openbare Diensten, relateert. “Het is een beetje spijtig dat we de coronacrisis nodig hadden om een doorbraak te forceren. De pandemie legde op de pijnlijkste manier grote problemen bloot, die wij al jaren aan de kaak stellen. Eindelijk is er nu een sense of urgency bij Vlaamse politici om over de brug te komen. De federale akkoorden van juli 2020 voor de zorg ten bedrage van 1 miljard euro waren natuurlijk ook een trigger. Zonder die demarches op federaal vlak zou Vlaanderen nooit zo ver zijn gegaan als nu.”

SOCIOCULTURELE SECTOR UIT HET OOG VERLOREN

Nooit eerder werd zoveel geld op tafel gelegd waarmee zoveel bijkomende tewerkstelling gecreëerd kan worden. Vandenbulcke: “Verheugend nieuws, alleen jammer dat de nadruk

in dit akkoord bijna exclusief op zorg en een beetje op welzijn gelegd werd. De socioculturele sector wordt minder goed bediend. Bovendien wordt die sector voor de laatste keer meegenomen in een VIA-akkoord. VIA7 zal er niet meer zijn voor de mensen in de bibliotheken en de sport- en andere vrijetijdsdiensten van de lokale en regionale besturen.”

PRIVAAT EN PUBLIEK

Het VIA6-akkoord slaat op alle private en publieke voorzieningen en diensten in zorg, welzijn en cultuur die door Vlaanderen zijn erkend en/of gesubsidieerd. In totaal gaat het over ongeveer 185.000 VTE, waarvan er zo’n 40.600 VTE tewerkgesteld zijn in de publieke sector. Jan Mortier, coördinator openbare zorg van ACV Openbare Diensten: “Het akkoord is van belang voor medewerkers in de publieke ouderenzorg (woonzorgcentra, dagverzorgingscentra, centra voor kortverblijf), gezinszorg, kinderopvang en de socioculturele sector. Ook personeelsleden in de openbare gehandicaptensector, de bijzondere jeugdzorg en de psychiatrische verzorgingstehuizen (PVT) vallen onder het akkoord.”



GEEN 6 PROCENT VOOR IEDEREEN



Het indrukwekkende budget van 577 miljoen euro wordt als volgt verdeeld: 412 miljoen gaat naar koopkrachtverhoging en 165 miljoen naar kwaliteitsverbetering. Het budget koopkracht verschilt qua grootte per deelsector en de maatregelen zijn ook nog eens verschillend tussen de private en de publieke sector. Voor het personeel van onder meer de ouderenzorg en de revalidatieziekenhuizen wordt een koopkrachtverhoging voorzien van 6 procent van de loonmassa. Maar niet iedereen krijgt evenveel. Voor het personeel van de thuiszorg, kinderopvang, gehandicaptenzorg, bijzondere jeugdzorg (de klassieke VIA-diensten) gaat het over 4,5 procent en voor het personeel van de socioculturele sector over slechts 1,1 procent. “De Vlaamse regering sprak heel fier over die 6 procent en het leek alsof iedereen en met onmiddellijke ingang die loonsverhoging zou krijgen”, zegt Vandenbulcke. “Dat is niet het geval. Alle personeelsleden van de publieke VIA-sectoren krijgen een verhoging van het variabele gedeelte van de eindejaarstoelage met 1,1 procent. Dat betekent dat het budget voor het personeel van bijvoorbeeld de socioculturele sector hiermee al meteen volledig opgebruikt is.”

Voor het personeel uit geregionaliseerde sectoren, waaronder de woonzorgcentra, wordt ook het vast gedeelte van de

eindejaarstoelage opgetrokken. Zo komen ze op gelijke hoogte te staan met het personeel van de lokale besturen. “Voor het personeel van de geregionaliseerde sectoren en de klassieke VIA-sectoren konden we ook een eenmalige koopkrachtmaatregel onderhandelen”, vervolgt Vandenbulcke. “Begin 2021, als surplus op de eindejaarstoelage van 2020, werd de toelage al volgens het nieuwe systeem berekend en uitbetaald.”

HARMONISERING PRIVÉ-PUBLIEK?

Na deze loonsverhogingen is er nog budget koopkracht over. Dat wordt naargelang de sector anders gebruikt. Voor het personeel van de ouderenzorg gaat het naar de invoering van het functieclassificatiesysteem IF.IC. Hiermee wordt een stap gezet in de harmonisering van de loonvoorwaarden tussen de private en de publieke sector.

De invoering van IF.IC betekent de grootste hervorming van de barema's in de lokale sector sinds de invoering van de krachtlijnen

Kelchtermans in de jaren 90. De IF.IC-barema's houden voor heel wat personeelsleden een loonsverhoging in. Maar niet voor iedereen. Mortier: “We willen niet zomaar een copy-paste van het systeem van de private sector want sommige van onze barema's zijn beter dan de IF.IC-barema's. En dat willen we zo houden. Ieder personeelslid kan trouwens vrij de keuze maken om al dan niet in te stappen in IF.IC. Dat betekent dat geen enkel personeelslid nadeel kan ondervinden van deze nieuwe functieclassificatie. We zijn ook overeengekomen om te kijken welke koopkrachtmaatregelen er mogelijk zijn voor het personeel voor wie de IF.IC-barema's geen loonsverhoging inhouden.”

Het is wachten tot ten vroegste 2022 voor het nieuwe systeem van toepassing is op de klassieke VIA-diensten (kinderopvang, gezinszorg, gehandicaptensector, jeugdzorg ...). “In afwachting voorzien we een aantal voorlopige maatregelen”, zegt Mortier. “Zo worden bijvoorbeeld verzorgenden in de gezinszorg beter verloond. En ook in de aanvullende thuiszorg kunnen we de laagste lonen verhogen. Er komt ook een loonsverhoging voor kindbegeleiders van de buitenschoolse kinderopvang die nog niet op C-niveau worden betaald. De concrete afspraken leggen de sociale partners en de Vlaamse regering nu nog volop vast.”

Christoph Vandenbulcke
Nationaal secretaris lokale
en regionale besturen



Jan Mortier
Coördinator openbare zorg



850 VTE'S EXTRA

Met het budget kwaliteit van 165 miljoen euro wordt vooral gemikt op extra personeel. In de publieke gezinszorg gaat er vooral aandacht naar kwetsbare doelgroepen door de verzorgenden met 50 extra VTE op te trekken. In de kinderopvang komen er in totaal zo'n 123 VTE bij. Opvallend zijn daarin de 95 VTE bachelors om de kindbegeleiders meer en beter te ondersteunen. De bachelors in de pedagogie zullen samenwerken op de vloer met de kindbegeleiders. In de publieke sector kunnen 28 bijkomende VTE onthaalouders naar een werknemersstatuut overgaan. “Bij vacatures krijgen deeltijdsen die hun uren willen verhogen voorrang”, zegt Vandenbulcke. “Ook het recht op drie aaneensluitende weken vakantie is in het akkoord ingeschreven. De komende jaren zijn vele duizenden nieuwe personeelsleden nodig in de zorg- en welzijnssector. Vandaar dat we ook de zij-instroom en doorstroom naar de sector willen verbeteren, via onder meer het lokaal sociaal overleg.”

“Maar het werk is niet af”, zegt Vandenbulcke. “We moeten keihard aan de slag om al die maatregelen ook realiteit te maken. Een akkoord is één ding maar het is op de werkvloer dat de mensen echt het verschil moeten merken. Of de budgetten voldoende zijn om de werkdruk voelbaar te laten dalen en te kunnen spreken van kwaliteitsverbetering en goed in de markt liggende loopbanen, moet later blijken.”



WAT IS IF.IC?

IF.IC (Instituut voor Functieclassificatie) is de naam van de vzw die de functieclassificatie heeft ontwikkeld en verder ondersteund. De vzw IF.IC wordt beheerd door de vakbonden en de werkgevers. Aan de hand van de IF.IC-methodiek worden functies in instellingen onderzocht, beschreven en gewogen. Daarna worden ze in functiecategorieën ondergebracht. Nadien worden hier loonschalen aan gekoppeld. Daarnaast is het ook een hr-instrument dat kan gebruikt worden voor een vormingsbeleid, evaluatiegesprekken, aanwervingen en andere doeleinden.

EINDELIJK: VAN ROB NAAR RVT

De ouderenzorg krijgt 100 miljoen euro extra waardoor het mogelijk is om alle zwaar zorgbehoevenden in de woonzorgcentra in de RVT-categorie onder te brengen. Dat betekent ook meer personeel. De reconversie, zoals het proces van omschakeling van ROB (Rustoord voor Bejaarden) naar RVT-bedden (Rust- en Verzorgingstehuis) wordt genoemd en die de voorbije jaren slechts druppelsgewijs gebeurde, wordt nu

in één beweging gerealiseerd. Bovendien gaan de reconversiemiddelen volledig naar bijkomend personeel en kan de werkgever niet meer kiezen tussen het verlagen van de dagprijs, het wegwerken van verlies of bijkomend personeel aannemen. Voor de publieke sector alleen al zullen de maatregelen leiden tot 680 bijkomende VTE. Ook voor de centra kortverblijf worden de personeelsnormen naar RVT-niveau opgetrokken. 