



# Het Sociaal Huis staat (nog net niet) in brand!

*Januari 2022*

## Intro

De Federatie van Vlaamse OCMW maatschappelijk werkers is een onafhankelijke vzw opgericht in 1985. Het gaat om een beroepsvereniging, zonder dat ze echter aan alle criteria van zo'n vereniging voldoet. Er is bijvoorbeeld geen lidgeld en er zijn geen aansluitingsvoorwaarden. Er zijn trouwens ook geen subsidies noch andere vormen van recurrente inkomsten en dus ook geen personeel in dienst.

Een groep actieve leden vormt de Raad van Bestuur. Ondanks de beperkte middelen is de ambitie van de Federatie hoog: ze wil ijveren voor een herwaardering van de functie. Dat is nodig. Het OCMW sociaal werk komt meer en meer onder druk. Het Sociaal Huis staat nog net niet in brand.

## Werkdruk als topprioriteit

In januari '21 werd door maatschappelijk werkers bij de Vlaamse OCMW's massaal gereageerd op een online enquête van de Federatie. De veel te hoge werkdruk werd aangegeven als dé prioriteit waar de Federatie zich moest over buigen.

De toegenomen werklast blijkt veroorzaakt door een **door onder andere een te ver doorgedreven digitalisering** in combinatie met een verminderd aanbod aan fysieke contacten met deze diensten. We vrezen dat die verminderde toegankelijkheid in het post-coronatijdperk wel eens structureel zou kunnen worden. Daarnaast slagen vakbonden, mutualiteiten, energieleveranciers, sociale huisvestingsmaatschappijen en tal van andere organisaties er nog steeds niet in **om op een heldere manier schriftelijk te communiceren**. We willen hen daarom oproepen om te investeren in toegankelijke communicatie met nadruk op de beschikbaarheid en begrijpbaarheid van hun informatie.

Ook de **POD MI heeft het de maatschappelijk werkers het voorbije jaar niet gemakkelijker gemaakt**. Het is evident dat men als OCMW de inzet van subsidies en betoelaging door de federale overheid moet verantwoorden, maar die verantwoordingsdruk wordt op de werkvloer beleefd als disproportioneel en formalistisch. De bijkomende middelen die ten gevolge van de COVID – crisis zijn toegewezen aan de OCMW's werden te laat ingezet en zonder de garantie dat deze middelen werden besteed aan de aanwerving van bijkomende maatschappelijk werkers.

## Lokaal bestuur

In deze bijdrage willen we echter vooral focussen op het lokaal bestuur.

Het was opmerkelijk en tegelijk verontrustend, dat uit onze bevraging in januari 2021 bleek, dat slechts 1 op 5 maatschappelijk werkers zich voldoende gehoord voelt door het eigen bestuur.

Uit de vele mails die nadien volgden, onthouden we volgende kernwoorden: **erkenning en waardering zowel vanuit de ambtelijke hiërarchie als vanuit het politiek bestuursniveau, zorg voor voldoende personeel, gebruiksvriendelijke software, administratieve vereenvoudiging, meer aandacht voor het eigene van sociaal werk binnen de integratie van gemeente en OCMW, en een correcte aanwending van subsidies.**

Er zijn 300 lokale besturen en OCMW's in Vlaanderen. We kunnen de gesignaleerde onvrede niet zomaar veralgemenen. Het zou echter voor elk OCMW een zeer interessante oefening zijn om voor zichzelf na te gaan in welke mate de hieronder opgesomde knelpunten ook in de eigen organisatie gelden.

Deze citaten geven een en ander duidelijk weer:

*“Het extra werk stopt nooit en we draaien maar meer en meer uren. We horen over zelfzorg, preventie burn-out...maar dit zijn lege woorden want er wordt niets mee gedaan. Zelf hebben we er geen tijd voor en van bovenaf komt het duidelijk niet. Want telkens zegt men "we weten dat het ontzettend druk is, maar toch vragen we om nog een tandje bij te steken, onze inwoners / cliënten / kwetsbaren hebben ons nodig". Maar wie zorgt er voor ons? “*

*“De huidige Covid-crisis maakt pijnlijk duidelijk hoe het bestuur over maatschappelijk werkers denkt. Kort samengevat: we moeten niet te veel neuten, anderen hebben het veel moeilijker. Vergeleken met de gezondheidszorg en de politie doen we eigenlijk weinig of niets (dit werd ongeveer letterlijk door de burgemeester gezegd tijdens een overleg!)”*

*“Binnen ons huidig beleid ligt het accent niet op het sociale. Dit maakt dat wij constant moeten opboksen tegen het vooroordeel dat wij eigenlijk niet zoveel werk hebben. En als we het wel hebben, we dit onszelf aandoen. We moeten mensen dan maar sneller doorverwijzen.”*

Een laatste citaat vat goed samen wat de maatschappelijk werkers vragen.

*“meer begrip en inzicht in wat een OCMW is door onze leidinggevende en beleidsmakers; meer strategische aanpak van de koers die we als dienst moeten varen; meer ruimte en tijd*

*om aan maatschappelijk werk te doen; een vereenvoudigde administratie; erkenning voor de kleine gevechten en de kleine overwinningen die we behalen samen met onze cliënt; als er financiële erkenningen worden uitgedeeld aan de sector zorg en welzijn, vinden we het maar billijk dat ook wij van die erkenning kunnen genieten (VIA6)."*

Naast deze meer algemene vraag naar meer erkenning en waardering, zijn er ook frustraties over te late aanwervingen. Personeel dat weggaat dat niet altijd wordt vervangen., subsidies bedoeld voor extra personeel die in de grote pot "verdwijnen", het ontbreken van duurzame inspanningen om procedures en werkprocessen te vereenvoudigen,...

Een andere bron van frustratie gaat over de werking van het BCSD en de houding van sommige raadsleden die de expertise van het maatschappelijk werk te weinig erkennen of veraf zouden staan van de leefwereld van cliënten. Tegelijk wordt de integratie van het OCMW's in de lokale besturen niet door iedereen op de werkvloer als positief ervaren:

*"Net zoals op vele plaatsen is de **integratie OCMW/gemeente** verder doorgevoerd. Op sommige plaatsen blijft het unieke karakter van de sociale dienst behouden, op andere plaatsen waait er een andere wind. Wat ons betreft, vallen we in de laatste categorie. Een nieuw beleid, een nieuwe directeur, een nieuw middenkader, enz. Ongetwijfeld mensen met de beste bedoelingen, maar ook mensen die niet bekend zijn met de werking, de doelgroepen en de problematieken van een OCMW. Waarbij integratie een goed en gelijkwaardig huwelijk tussen de twee zou moeten zijn, voelt het vaak eerder aan als een **gedwongen huwelijk** waarbij de noden van de ene partij ondergeschikt zijn aan die van de andere. "*

*"Ik twijfel oprecht of er voldoende inzicht is in de complexiteit van ons werk en de noden en de werkdruk die er zijn. Dat blijkt uit de beslissingen: **zo worden collega's die langdurig uitvallen of die in zwangerschapsverlof gaan, standaard niet vervangen.** Waardoor de caseload nog maar eens wordt verhoogd. **Ook de structurele keuzes die gemaakt worden voor de werking zoals het digitaliseren, beperkte openingstijden, geen fysieke onthaalbalie en dergelijke... dat zorgt ervoor dat de drempel hoger wordt, maar ook dat de warmte en menselijkheid dreigt te verdwijnen.**"*

Conclusie: het zal toch anders moeten

Het begeleidingswerk door maatschappelijk werkers wordt hoe langer hoe sterker bedreigd. Ook al is administratie en regelgeving altijd een onderdeel geweest van het Sociaal werk, kunnen we stellen dat het aandeel ervan disproportioneel groot is geworden. **De begeleidingsopdracht van maatschappelijk werkers komt echt in het gedrang. En die is even belangrijk voor de cliënten als voor de samenleving zelf. Dat blijkt wel eens vergeten te worden.** Maatschappelijk werk in het OCMW is **verbindend werken** tussen mensen, groepen, organisaties en de samenleving. Maatschappelijk werkers zijn bruggenbouwers. Ze helpen mensen hun plek vinden in de samenleving en er actief aan te participeren. Dit begeleidingswerk is meer dan ooit nodig in een periode waarin de sociale ongelijkheid blijft groeien evenals het ressentiment van achtergestelde groepen hiertegen.

Prof. Arno van Dam stelt dat het groeiend gebrek aan verbondenheid mensen in de armen van extremisme drijft. De agressie in de samenleving zal nog toenemen<sup>1</sup>. **Mensen gedragen zich**

---

<sup>1</sup> Interview in *De Morgen-bijlage Zeno*, 27 nov 2021 pagina 30 e.v.

**pas sociaal als er vertrouwen is**, zowel in elkaar als in overheidsinstanties. Dat vertrouwen is ver te zoeken en de gevolgen zijn zichtbaar voor ons allen. Net hier kan het sociaal werk en zeker dat in het OCMW een sleutelrol spelen. En dit door sterk in te zetten op een integrale, inclusieve hulpverlening en in het verlengde daarvan op inclusief burgerschap.

### En verder?

Het stopt niet met het opstellen van een rapport. Intussen hebben we het voorgelegd aan de VVSG, de POD MI en het overleg van de Directies sociale diensten van de Centrumsteden. VVSG vond veel van de aangehaalde problemen zeer herkenbaar en is bereid met de Federatie samen te werken rond concrete kwesties. De POD MI erkent ons als partner, wil geregeld overleg en beloofde beterschap op vlak van administratieve vereenvoudiging. De Directies van de sociale diensten van de Centrumsteden vonden het rapport interessant en de geschetste problemen heel herkenbaar en zijn zeker bereid om met de Federatie samen te werken rond gedeelde belangen. We willen ook met vakbonden en mutualiteiten in gesprek gaan, maar concrete afspraken zijn tot nu toe nog niet vastgelegd.

Vanuit de Federatie realiseren we ons dat de werkdruk een thema is, dat blijvend onze aandacht zal vragen. We laten het niet los!