

## ABB – Maatschappelijk werkers

# Prangend tekort aan maatschappelijk werkers bij de Vlaamse lokale besturen: perspectieven en mogelijkheden



### TEAM PERSONEEL

LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

ABB

AGENTSCHAP  
BINNENLANDS  
BESTUUR



Vlaamse  
overheid

*Maatschappelijk assistenten zijn aan de slag in veel Vlaamse sectoren en organisaties. Hierbij werken ze in een erg diverse, complexe context. Onze samenleving is de laatste decennia grondig veranderd en onder druk komen te staan. Denken we maar aan de migratiestromen, de kloof tussen laag- en hooggeschoolden, de veelheid aan gezinsvormen, de kloof tussen arm en rijk, de globalisering van de economie, de vergrijzing, de rol van ICT in ons dagelijkse leven, de effecten van de opeenvolgende coronagolven en recent ook de energiecrisis door de oorlog in Oekraïne.*

*Dit alles zorgt voor een toename van individuele problemen, zowel psychisch, materieel als financieel, waardoor mensen zich vaker wenden tot het OCMW voor steunmaatregelen. Onvermijdelijk brengt dat een grotere vraag naar maatschappelijk werkers met zich mee, met een sterk toenemende druk op de arbeidsmarkt tot gevolg.*

*De veroudering van de werkende bevolking speelt de sociale sector parten. Aan de andere kant van het spectrum gaat het aantal afgestudeerden in de richting 'sociaal werk' erop achteruit. Recente cijfers van de VDAB leren ons dat er eind april van dit jaar in Vlaanderen 524 vacatures voor maatschappelijk werkers openstonden. In de periode mei 2021 tot april 2022 werden er op hun website 4.254 vacatures gepubliceerd, waarvan 2.834 voor een voltijdse functie.*

*Ook de Vlaamse lokale overheden kreunen onder de krapte in het aanbod aan maatschappelijk werkers. De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) bevroeg recent de lokale besturen en uit de resultaten blijkt dat er ongeveer 150 openstaande functies zijn voor maatschappelijk werker. Dat plaatst onze lokale besturen voor heel wat uitdagingen. Mensen die behoefte hebben aan ondersteuning door het OCMW, dreigen daardoor in de problemen te komen.*

*De VVSG promoot lokale besturen in de hogescholen. Ze hoopt zo jonge mensen uit de opleiding 'sociaal werk' te overtuigen van de aantrekkelijkheid van een functie bij een lokaal bestuur.*

### De perspectieven op langere termijn...

Vlaams minister voor Binnenlands Bestuur, Bart Somers, streeft op middellange termijn naar een concrete aanpak op drie assen.

In de eerste plaats stellen de strikte diplomaveisten een probleem. Als een maatschappelijk werker sociale onderzoeken uitvoert of individuele hulpvragen behandelt, is een bachelordiploma sociaal agogisch werk met de titel maat-

schappelijk assistent vereist of een bachelor in de sociale gezondheidszorg. Maar, het is de federale minister voor maatschappelijke integratie die bepaalt welke diploma's vereist zijn om het sociaal onderzoek te mogen voeren, niet de Vlaamse Regering. Vlaams minister Somers stelde dan ook aan de federale minister van Maatschappelijke Integratie, Karine Lalieux, de vraag of zij bereid is om de diplomavereisten voor de maatschappelijk werkers te evalueren, in de hoop deze te kunnen verbreden. Hierbij is zeker waakzaamheid geboden. De maatschappelijk werkers buigen zich over vertrouwelijke en vaak gevoelige dossiers en hebben een taak met grote verantwoordelijkheid. Het is dan ook van het grootste belang dat mensen die hier een degelijke opleiding voor kregen, dat werk uitvoeren.

De tweede as betreft de rechtspositieregeling van de lokale besturen. De lokale besturen en de VVSG vragen meer mogelijkheden om aangepaste trajecten aan te bieden. De Vlaamse Regering herbekijkt momenteel de huidige rechtspositieregeling om flexibeler aanwervingen en een verloning op maat van de lokale arbeidsmarkt mogelijk te maken. Ook het toekennen van eventuele toelagen voor flexibel werk 's avonds en in het weekend neemt ze onder de loep.

Mogelijke schaalvergroting is de derde as. Als in een klein bestuur een betrekking van maatschappelijk werker vacant wordt, heeft dat bestuur vaak meer problemen om deze ingevuld te krijgen dan een groter bestuur. Grotere besturen bieden meestal meer omkadering en meer loopbaanperspectieven, waardoor ze soms aantrekkelijker zijn als werkgever. Op dat vlak kunnen fusies een belangrijke hefboom zijn. Ook de regiowerking kan soelaas brengen. Het nieuwe Regiodecreet dat er aankomt, zal meer onderlinge personeelsmobiliteit en een personeelsbeleid op bovenlokaal niveau mogelijk maken. Zo wordt de uitbouw mogelijk van een gemeenschappelijke dienst die voor verschillende besturen tegelijkertijd kan werken.

### Maar ook nu is al veel mogelijk...

Besturen moeten niet wachten op die maatregelen op middellange termijn. Ook nu hebben ze al een aantal instrumenten in handen om de schaarste aan maatschappelijk werkers op de arbeidsmarkt te omzeilen.

Een meer gedetailleerde uitleg kan men terugvinden op de website van het Agentschap (zie kader hiernaast).

Zo laat de rechtspositieregeling het nu al toe om personeelsleden die de pensioenleeftijd bereiken, verder statutair in dienst te houden. Gepensioneerden kunnen ook terug in dienst komen met een contractuele aanstelling, op grond van de bepalingen uit de plaatselijke rechtspositieregeling voor een aanstelling in een contractuele functie.

Bij de aanwerving kunnen lokale besturen ook flexibel om springen met de arbeidsvoorwaarden. Ze kunnen functies herschikken en de taken van sociaal onderzoek bundelen in één functie, want enkel voor die taken gelden de federale diplomavereisten. Voor ander maatschappelijk werk gelden er geen diplomavereisten. Besturen kunnen daarvoor personeelsleden aanwerven op basis van ruimere diplomavereisten.

Lokale besturen wijzen het maatschappelijk werk bij voorkeur toe aan maatschappelijk assistenten omdat enkel zij daarvoor opgeleid zijn en hun titel beschermd is. Omdat dit niet altijd mogelijk is, kunnen ook personeelsleden met andere diploma's taken verrichten die zich in het gebied van het maatschappelijk werk bevinden, maar geen sociaal onderzoek.

De huidige rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel biedt in artikel 45 ook de mogelijkheid om af te wijken van de aanwervings- en selectieprocedure voor contractuele betrekkingen waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is. De OCMW-raden bepalen zelf hoe ze aan dit artikel invulling geven. Ze zijn niet gebonden aan de keuzes die voor het gemeentepersoneel werden gemaakt. Het bestuur moet er zich wel rekenschap van geven dat personeelsleden die ze zo aanwerven, weinig loopbaanperspectieven hebben, want ze kunnen niet deelnemen aan procedures van interne of externe personeelsmobiliteit en bevordering.

Ten slotte kunnen ze vrijwilligers inzetten. Die mogen uiteraard geen sociaal onderzoek verrichten, maar kunnen wel bepaalde administratieve, logistieke of begeleidende taken opnemen. ■

#### Meer info op de website van ABB

Ruimere detailanalyse voor het aantrekken van meer maatschappelijk werkers

- <https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/faq/personeel/hoe-kunnen-ocmws-in-het-kader-van-de-oekra%C3%AFnecrisis-meer-maatschappelijk-werkers-aantrekken>

Werken met vrijwilligers

- <https://www.vlaanderen.be/vlaanderen-helpt-oekraïne/lokale-besturen-helpen-oekraïne/werken-met-vrijwilligers>
- <https://www.vlaanderen/vrijwilligt.be/solidariteit-oekraïense-vluchtelingen-faq/>