

De toekomst van zorg: coöperatie of collectieve zekerheid?

Nieuws dinsdag 18 februari 2025

De zorgsector in Vlaanderen staat op een kruispunt. Terwijl traditionele structuren zoals OCMW-woonzorgcentra lange tijd het fundament vormden van de publieke zorg, duiken er steeds vaker alternatieve modellen op. Met intergemeentelijke zorgbedrijven zijn de meesten van ons bekend. Maar een ander model dat steeds meer terrein wint, is de zorgcoöperatie. Maar wat betekent dat en welke zijn de gevolgen voor de werknemers?

Een zorgcoöperatie is in wezen een organisatie waarin de zorgverleners, bewoners, familieleden en soms zelfs andere belanghebbenden als mede-eigenaren worden beschouwd. Het idee is dat deze groepen samen beslissen over hoe de zorg wordt georganiseerd en geleverd, met de belofte van meer democratie en betrokkenheid. De coöperatieve gedachte spreekt tot de verbeelding: een model waar de zorg dichterbij de gemeenschap staat, waar werknemers niet zomaar uitvoerders zijn, maar actieve participanten in het beleid. Maar ondanks deze beloftes, is het van cruciaal belang na te gaan wat deze structuur betekent voor de werkzekerheid, arbeidsvoorwaarden en de dagelijkse realiteit van zorgverleners.

Inspraak en betrokkenheid: hoeveel macht hebben we echt?

Een van de meest geprezen aspecten van de zorgcoöperatie is de belofte van meer inspraak voor werknemers. De zorgverlener zou volgens dit model niet langer alleen uitvoerder zijn, maar ook een beslissingsbevoegde speler in het beleid en de organisatie van de zorg. Dit klinkt op papier als een stap vooruit, maar hoe zit het in de praktijk?

Wel, in de realiteit is inspraak vaak moeilijk te realiseren. Wie krijgt precies een stem, en hoe wordt die stem gewogen? In een coöperatie waar zowel werknemers, cliënten, familieleden en soms zelfs externe investeerders inspraak hebben, kan het gebeuren dat de stem van de zorgverlener niet altijd even zwaar weegt. Bovendien rijst de vraag wat er gebeurt wanneer de coöperatie voor moeilijke keuzes staat, zoals bezuinigingen of reorganisaties. Blijft de inspraak van werknemers dan overeind, of wordt deze ondermijnd door de noodzaak om financiële gaten te dichten?

Het is belangrijk dat we als socialistische vakbond waken over de werkelijke invloed van zorgverleners in deze coöperaties. Inspraak moet meer zijn dan een symbolisch recht: zij moet effectief en gewaarborgd zijn. Wij moeten ervoor zorgen dat onze leden niet alleen gehoord worden, maar ook dat hun input leidt tot tastbare resultaten die hun werk- en zorgomstandigheden verbeteren.

Financiële stabiliteit: een kwetsbaar fundament

Waar de huidige OCMW-WZC's (en in principe de intergemeentelijke zorgbedrijven door de bijdragen van de verschillende gemeenten) kunnen rekenen op een stabiele financiële basis, zijn zorgcoöperaties vaak afhankelijk van een combinatie van contributies van leden, externe financiering en mogelijke subsidies. Dit lijkt op het eerste gezicht niet problematisch, maar het brengt een aantal grote risico's met zich mee voor de

financiële stabiliteit van de organisatie.

Financiële schommelingen kunnen direct gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden van werknemers. In tijden van economische tegenwind zou een coöperatie kunnen kiezen om te besparen op lonen, om arbeidsvoorwaarden te versoberen of zelfs om personeel te laten afvloeien. Het ontbreken van een stabiele, gegarandeerde financieringsstroom maakt coöperaties kwetsbaarder voor marktinvoeden en economische fluctuaties.

ACOD LRB pleit voor een zorgsector waarin financiële stabiliteit en werkzekerheid hand in hand gaan. De financiële kwetsbaarheid van zorgcoöperaties mag niet ten koste gaan van de zekerheden die onze mensen verdienen. Daarom moeten we er nauwlettend op toezien dat de overgang naar een coöperatief model niet leidt tot een uitholling van loon- en arbeidsvoorwaarden.

Complexiteit en werkdruk: de vergeten schaduwkant

Een ander aspect van de evolutie naar zorgcampussen is de toenemende complexiteit van het werk. De integratie van verschillende zorgdiensten – zoals dagopvang, kinderopvang en serviceflats – binnen één campus, lijkt efficiëntie en synergie te beloven. Maar deze schijnbare efficiëntie kan snel omslaan in een verhoogde werkdruk en verwarring voor werknemers.

De diversiteit van taken en de complexiteit van het werk zullen toenemen wanneer verschillende zorgdiensten samenkomen. Wat vroeger gescheiden werkvelden waren met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, zullen deze nu elkaar overlappen en doorkruisen. De kans is groot dat dit leidt tot verwarring, een toename van verantwoordelijkheden zonder de nodige ondersteuning en uiteindelijk tot een hogere werkdruk. Voor zorgverleners betekent dit niet alleen meer taken, maar ook het risico van burn-out en het gevoel dat ze in een onoverzichtelijk doolhof van taken en verantwoordelijkheden terechtkomen.

ACOD LRB zal ervoor zorgen dat de werkdruk en complexiteit niet uit de hand lopen. Werknemers moeten ondersteund worden met adequate middelen, duidelijke taakomschrijvingen en een gezonde werkstructuur. Zorg mag nooit ten koste gaan van de gezondheid van de zorgverlener.

Arbeidscontracten, arbeidsomstandigheden en secundaire arbeidsvoorwaarden op de wip?

Nog iets dat we niet over het hoofd mogen zien bij de transitie naar zorgcoöperaties, is de impact op arbeidscontracten, arbeidsomstandigheden en secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze elementen vormen de ruggengraat van de werkzekerheid en het welzijn van onze leden.

Binnen de traditionele openbare structuren zijn de arbeidsvoorwaarden doorgaans goed gereguleerd. We hebben duidelijke afspraken over loon, werktijden, pensioenrechten en andere belangrijke secundaire voorwaarden zoals maaltijdcheques, verlofdagen en ziekteverlof. In een coöperatief model, waar de financiële druk hoger is en waar de organisatie minder stabiel is, kunnen deze voorwaarden onder druk komen te staan.

Zo willen we het niet zien gebeuren dat zorgcoöperaties overgaan tot het aanbieden van tijdelijke of deeltijdse contracten, in plaats van de vaste, voltijdse contracten die werknemers in de publieke sector gewend zijn. Daarnaast kunnen secundaire arbeidsvoorwaarden worden afgebouwd of minder aantrekkelijk worden gemaakt om financiële gaten te dichten. Werknemers kunnen ook geconfronteerd worden met minder gunstige werktijden, een gebrek aan overurencompensatie of een toename van het aantal uren zonder

evenredige loonsverhoging.

Wij zullen er zeker moeten op toezien dat deze rechten beschermd blijven. De kwaliteit van de zorg begint bij de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van de zorgverlener. We moeten en zullen ervoor zorgen dat onze mensen niet gedwongen worden in te leveren op wat ze verdienen en dat ze onder eerlijke en rechtvaardige contracten blijven werken, ongeacht of ze in een traditionele structuur of een coöperatief model werkzaam zijn.

Zekerheid boven alles

In de evolutie naar nieuwe zorgmodellen is het essentieel dat de collectieve zekerheid van werknemers gewaarborgd blijft. Openbare zorg biedt een mate van stabiliteit en zekerheid die moeilijk te evenaren is in een coöperatief model. De vaste basis van overheidsfinanciering, de duidelijke en goed gedefinieerde arbeidsvoorwaarden en de zekerheid van werkgelegenheid maken deze structuren aantrekkelijk voor zorgverleners die terecht waarde hechten aan stabiliteit, zelfs in tijden van economische tegenspoed of organisatorische uitdagingen.

In een sector waarvoor continuïteit van het allergrootste belang is, moeten we erover waken dat deze zekerheden niet in het gedrang komen door nieuwe, niet uitgeteste modellen. Zorgcoöperaties zullen vanaf het begin robuuste plannen moeten hebben om te waarborgen dat de zorg niet alleen kwalitatief blijft, maar ook consistent en betrouwbaar. Innovatie in de zorg is belangrijk, maar moet niet ten koste gaan van de rechten en de zekerheden van de werknemers.

Onze rol: waken over de toekomst

We hebben als sterke vakbond de taak om niet alleen de belangen van onze leden te verdedigen, maar ook om proactief op te treden in de transitie naar nieuwe zorgmodellen. Dat betekent dat we scherp moeten toezien op de invoering van zorgcoöperaties en zorgcampussen en dat we onze stem laten horen wanneer de rechten van werknemers op het spel staan.

Zorgcoöperaties kunnen een stap vooruit zijn, maar alleen als ze worden opgebouwd op een fundament van financiële zekerheid, sterke arbeidsvoorwaarden en reële inspraak van werknemers. ACOD LRB zal blijven waken over deze fundamenteën, om ervoor te zorgen dat de toekomst van de zorgsector niet alleen warm en menselijk blijft, maar ook veilig en zeker voor degenen die erin werken.

Laten we samen de toekomst van de zorg beschermen, zodat zij niet alleen de beste zorg biedt aan degenen die ze nodig hebben, maar ook een stabiele en rechtvaardige werkplek blijft voor degenen die haar dagelijks leveren. Nu en in de toekomst.

Bart Servaes, Dries Goedertier