

**Hoorzitting over de conceptnota's (1) over noodmaatregelen voor meer handen aan het bed en (2) over denkpistes om het personeelstekort in de zorg, in het bijzonder in de woonzorgcentra, op te vangen**

Vlaams Parlement  
16 maart 2022  
Candice De Windt



**Vlaamse  
Regering**

# Overzicht opbouw toelichting

## Korte voorstelling

### Duidelijke problematiek

- War for talent
- Verantwoordelijkheid vele actoren
- Breder dan zorg...
- Ook kansen

### Flexibiliteit normen

### Andere pistes

### Conclusie



# Duidelijke problematiek...

- ▶ **“vergrijzende” leeftijdsstructuur van haar medewerkers.**
  - × Vervangingsvraag
  - × Uitbreidingsvraag
  - × Tot 2026 zullen er elk jaar ongeveer 46.000 medewerkers moeten worden gezocht, waarvan ongeveer 9.000 vervangingen door pensionering.
  
- ▶ **De werkbaarheid in de zorg- en welzijnssectoren is de afgelopen jaren afgenomen maar is nog hoger dan Vlaams gemiddelde.**
  - In 2019 heeft 50,8% van de medewerkers in de gezondheids- en welzijnssector werkbaar werk, tegenover 49,6% gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt.
  - Voor werkstress doen we het slechter dan op Vlaams niveau. Vooral inzake werkbetrokkenheid en leermogelijkheden scoort de gezondheids- en welzijnssector hoger dan gemiddeld.



# Duidelijke problematiek...

**De huidige arbeidsmarktkrapte zal zich voor heel wat knelpuntberoepen, ook in de socialprofitsectoren, doorzetten.**

**Aantal openstaande vacatures in de ouderenzorg (VP, ZK,...)/ woonzorgcentra :**

→ 2118 in de WZC in het totaal, waarvan 1119 voor verpleegkundigen, 717 voor zorgkundigen.



# Echter....

- ▶ **Ook gestegen instroom**
  - In 2010 waren 194.000 geregistreerde gezondheidszorgbeoefenaars.
  - In 2020 zijn dit er 334.00
- ▶ **Ook positieve verhalen: bepaalde organisaties wachtlijsten...**
- ▶ **Kansen postcorona**
- ▶ **Mooie verhalen over samenwerking met (hoger) onderwijs**
- ▶ **Grote verschillen naar regio's toe...: populatiebenadering**





**Zelfde  
uitgangspunt  
en doel  
kwaliteitsvolle  
ouderenzorg**



**Vlaamse  
Regering**

# Vereenvoudiging normen

- ▶ **Deel A1: Flexibiliteitsregels**

- ▶ **Vereenvoudiging normen deel a1**

- Binnen bevoegdheid Vlaanderen

- × Norm verpleegkundigen en zorgkundigen behouden

- × basis om kwaliteit van zorg kwetsbare ouderen te blijven garanderen



# VEREENVOUDIGING NORMEN

## ▶ Deel A2: Wie kan tellen BOVEN NORM?

- Verpleegkundigen, Zorgkundigen, personeel voor reactivering (kon al)
- BIJKOMEND vanaf 1 juli 2021 logistieke medewerkers
  - GESCHOOLD
  - CONTRACTEN VOOR ONBEPAAALDE DUUR
  - Opleidingsvereisten logistiek personeel worden uitgeklaard
  - Breed binnen kader!





# Uitgebreide lijst aan diploma's personeel voor reactivering

1. Kinesitherapie;
2. Logopedie;
3. Ergotherapie;
4. Arbeidstherapie;
5. Readaptatiewetenschappen;
6. Voedings- en dieetleer;
7. Pedagogie of orthopedagogie;
8. Psychomotoriek;
9. (Toegepaste) Psychologie;
10. Sociale gezondheidszorg of sociale verpleegkunde;
11. Sociaal werk;
12. Gezinswetenschappen;
13. (Psychosociale) Gerontologie;
14. Opvoeder;
15. Mondzorg;
16. Muziektherapeut;
17. Drama, dans - en creatieve therapie;
18. Theologie, Religie- of moraalwetenschappen;
19. Audiologie of zorgtechnologie;
20. Wellbeing- en vitaliteits management.



▶ **Er zijn 3 regels:**

→ Je moet verpleegkundigen/  
zorgkundigen en personeel  
reactivering hebben

▶ **Waar is dan nog meer flexibilisering  
nodig?**

→ Lijst personeel reactivering?  
× Cave uitholling!



# Andere oplossingen

## ▶ Via 6

→ diverse maatregelen om de gestegen zorgzwaarte en hoge werkdruk in de ouderenzorg op te vangen

- × Van koopkrachtverhoging
- × Tot meer flexibiliteit
- × Tot luik (zij-)instroom



# Beeldvorming ouderenzorg

---

Rol CRA: regelgeving rond de CRA (woonzorgdecreet)  
verfijnen, opleidingspakket van de CRA te actualiseren.

---

Nood aan verpleegkundig specialisten

---

Multipathologie

---

Verbinding/ affiniteit

---

Competentie/ deskundige zorg...

---

Focus verpleegtechnische expertise en klinisch  
redeneervermogen kan nog veel sterker: aantrekkelijkheid



# Visie en missie ouderenzorg WZC

## ▶ Aantrekkelijkheid werken in ouderenzorg

→ lao

- × Van **complexe organisaties met eenvoudige jobs** naar **eenvoudige organisatievormen met rijke en zinvolle jobs**
- × Van **hiërarchische niveaus**, met veel afstemming en overleg, naar **vlakke structuur met veel samenwerking in functie van de bewoners**
- × De mogelijkheid van alle medewerkers om meer verantwoordelijkheid op te nemen.

→ Bestuursorganen en directies hebben enorme rol

→ Inventief en innovatief zijn als organisatie: inzetten op andere profielen en competenties kan enorme kwaliteitsverbetering zijn



# Kansen

- ▶ **Visie: basiszorg is van ons allemaal**  
→ Elke groep kans om uit te munten in eigen professie
- ▶ **Mogelijkheden over organisaties heen: eerstelijnszones kunnen hier mooie rol spelen in efficiëntieoefening**
- ▶ **Co- werkgeverschap**
- ▶ **Uitbreiding parttime contracten (verantwoordelijkheid van organisaties): optrekken van het aantal arbeidsuren van deeltijdse medewerkers**



# Wat nog

- ▶ **Nadenken over...**

- Dit zijn de profielen van de ouderenzorg: wie hebben we nodig: expertenpanel met alle geledingen

- ▶ **Uitbreiding studentenjobs bekijken**

- ▶ **Visie op flexijobs**

- Kan dit wonderen doen wetende dat....?

- Continuïteit zorg

- ▶ **Wat is voor ons**

- goede zorg

- goed wonen en leven

- goede medische zorg?

**Blijft uitgangspunt van alles**



# Reeds opgestart

## ▶ **Taskforce zorgkundige januari 2021- juli 2021**

- Vervolg via adviesgroep zorgkundige vanaf februari 2022 (onderwijs en werkveld samen)
- × Concrete aanbevelingen

## ▶ **Via 6:**

- Versterking bestaande projecten (bijkomende instroom) (16 mio voor ... trajecten)
- Gestructureerde (zij-)instroom en positieve beeldvorming in de zorg- en welzijnssectoren op korte termijn
- Intakeplatform en harmonisering van de bestaande vormingsinitiatieven
- het behoud van de kansen tot een beleving van het werken in zorg en ondersteuning (dag van de zorg, inleefmomenten, beleefdagen, vakantiejobs, vrijwilligerswerk, ...)
- Aantrekken van generatiestudenten richting zorg- en welzijnssectoren
- Het voorzien van een structureel kanaal voor instroom en opleiding binnen de diverse zorg- en welzijnssectoren





## Reeds opgestart

- ▶ **Wegwerken van drempels en zoeken naar oplossingen voor intersectorale samenwerking en multi-inzetbaarheid van werknemers binnen de VIA-sectoren: een verkennende studie**
  - Twee doelstellingen:
    - Inventarisatie van de noden/drempels m.b.t intersectorale samenwerking en multi-inzetbaarheid
    - Exploratie van verbetervoorstellen voor het wegwerken van de drempels
    - *exploratieve verkenning* vanuit een *sociaal-wetenschappelijk-empirisch* en een *juridisch* perspectief



# Conclusie...

- ▶ **Naar flexibiliteit normen toe:**
  - Openheid gecreëerd door aanpassingen
  - Onderzoek normering ouderenzorg (juni 2022)
  - Nood aan ondernemerschap...
- ▶ **Naar beeldvorming toe**
  - Iedereen ambassadeur 😊
- ▶ **Gedeelde verantwoordelijkheid**
- ▶ **Impressie over al dan niet gestegen uitstroom**
  - Geen data beschikbaar



# Einddoel: kwaliteitsvolle zorg voor ouderen

- ▶ **Kwaliteit van zorg voor ouderen is meer dan het zoeken naar meer handen aan het bed**

**Het is zoeken naar**

- **een goed uitgewerkte visie**
- **de geschikte personen (hoofd – hart – handen én ziel)**
- **de juiste organisatie van zorg**
  - digitalisering
  - Multidisciplinair overleg
  - BelRAI
  - ...
- **de juiste organisatie van arbeid**
- **een goede samenwerking met de eerste en tweede lijn**

