



VADOZ

Vereniging van algemeen directeurs
van openbare zorgbedrijven

Commissie welzijn Vlaams Parlement

16 maart 2022

- ▶ Vereniging algemeen directeurs openbare zorgbedrijven
- ▶ Publieke sector :
 - 30 % van aanbod WZC
 - waarvan ongeveer 40 % publiek verzelfstandigd is
- ▶ Openbare zorgbedrijven :
 - vorm van welzijnsverenigingen
 - onder BVR op de RPR's OCMW
 - art 488 DLB : verbonden aan RPR lokaal bestuur hoofdzetel



Equal level playing field

- ▶ Door de verzelfstandiging en meer bedrijfsmatige werking, worden de publieke zorgbedrijven in vergelijking en concurrentie geplaatst met de social-profit-zorg
- ▶ Dit veronderstelt :
 - **Niet** de private uitbating van publieke zorg ('participatiedecreet'-voorstel 20/04/2021)
 - Wel : equal level playing field
- ▶ *Equal level playing field* vereist o.a.
 - = een gelijke federale taxshift (wet 24/12/2002) : 117 mio euro Vlaamse publieke zorg
 - = zelfde mogelijkheden personeel
 - = gelijke subsidiëeringsmechanismen, behandeling en arbeidsvoorwaarden binnen de zorgsector



- ▶ Concurrentie met social-profit + zorg-uitbating, op afstand van LB geplaatst
- ▶ MAAR toch gebonden aan :
 - BVR op RPR-O
 - RPR van het OCMW van de hoofdzetel (art 488 DLB)
- ▶ Dit betekent :
administratief, objectief personeelsbeheer lokaal bestuur op basis van een RPR,
geïnspireerd op de noodzaak van het lokaal bestuur
<> nood aan flexibele, snelle HR-benadering



Los koppelen van RPR lokaal bestuur

- ▶ Publieke zorg komt al los van BVR lokaal bestuur :
 - verlofdagen : BVR 2011 (26 + 11)
 - lonen : invoering IFIC
 - = nog onvoldoende
- ▶ Doelstelling :
 - snelle(re) aanwervingsprocedures voor alle functies binnen de zorg
 - concurrentiële tewerkstellingsvoorwaarden, aangepast aan de lokale noodzaak



NOOD aan ...

- ▶ EERST : Een eigen, zelfstandige RPR voor de verzelfstandigde welzijnsverenigingen:
 - los van het lokaal bestuur van de hoofdzetel
 - autonoom voor ZB-noden opgebouwd.
 - > wijziging aan art. 488 § 1 DLB
- ▶ DAARNA : een zeer beperkt regelgevend kader door :
 - een beperkt nieuw BVR op de RPR
 - met vele vrijheidsgraden.
- ▶ én de mogelijkheid om lokaal en volgens eigen noodzaak af te wijken van dat BVR:
 - op àlle bepalingen en
 - zowel in plus als in min.

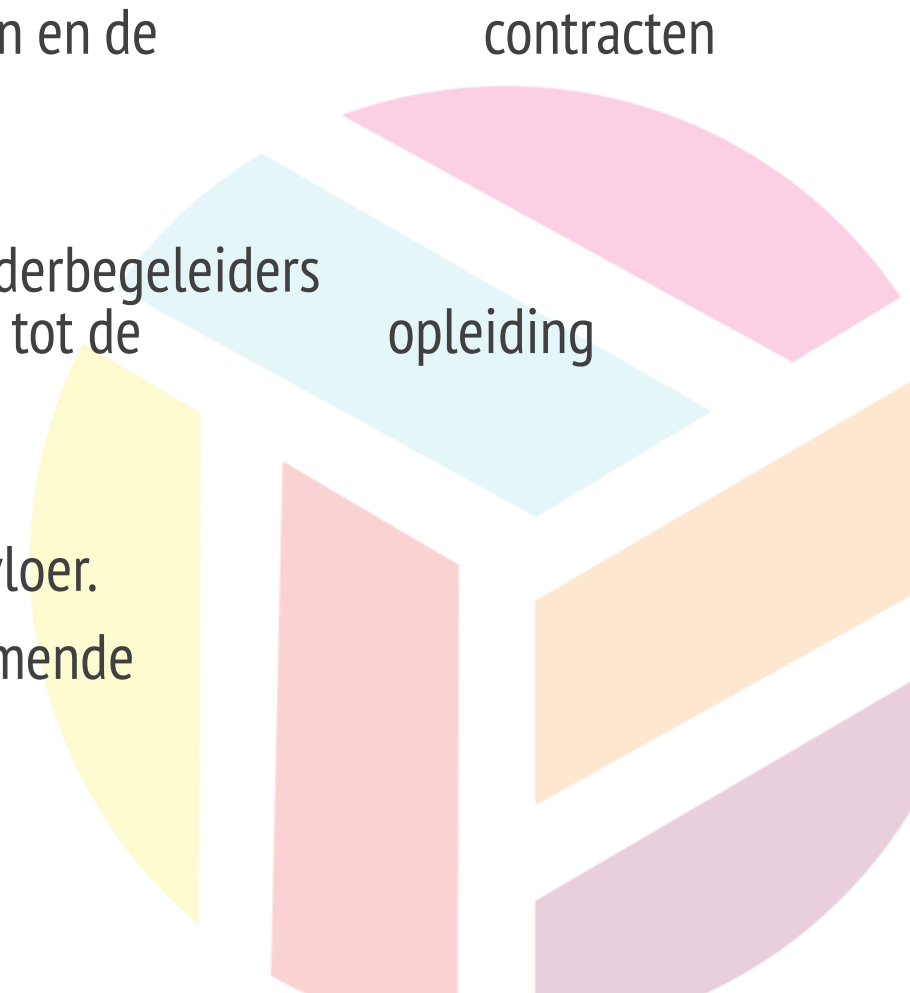


Toegang tot zorgberoepen vergemakkelijken.

- **Flexibele en vlotte (korte) selectieprocedures.**
 - Wegwerken belemmeringen (vacantverklaring, wervingsreserves, ...)
- **Autonoom beslissingsrecht inzake overname van ervaring (geldelijke en schaalanciënniteit)**
voor alle zorgberoepen en andere functiehouders in de zorg.
 - Verlaten van de notie knelpuntberoep. De officiële erkenning hinkt achter op de realiteit. Knelpunten soms lokaal bepaald door de volatiele arbeidsmarkt.
- **Schoolstages van zorg -en verpleegkundigen** voorzien in de woonzorgcentra, thuiszorg en kinderopvang gedurende de ganse opleiding (zie equivalent van stages in ziekenhuizen).
 - Positief inzake de beeldvorming aangaande de sector

Mogelijke concrete maatregelen ('meer handen in woonzorg en thuiszorg')

- **Het maximaal aantal uren tewerkstelling als jobstudent optrekken.**
 - Doorstroming van jobstudenten en stagiairs vergemakkelijken en de voor jobstudenten administratief vereenvoudigen.
- **Investeren in opleiding op de werkvloer ('training on the job').**
 - Efficiënt retentiebeleid. Verzorgenden, zorgkundigen en kinderbegeleiders werkzaam in thuiszorg en kinderopvang eveneens toegang geven tot de verpleegkundige in het kader van project 600.
- **De strenge taalvereiste nuanceren.**
 - De kennis van de taal is ontegensprekelijk belangrijk op de werkvloer.
 - Taalniveau getest tijdens de selectie. De taaltest is een bijkomende (theoretische) vereiste 'Taaltraining on the job'



Mogelijke concrete maatregelen ('meer handen in woonzorg en thuiszorg')

- **Snellere en vereenvoudigde procedure erkenning van buitenlandse zorgdiploma's.**

- **Zorgopleiding 'on the job' mogelijk maken.**

→ Het concept van 'job design': logistieke taken worden onttrokken aan de taakhoud van verpleegkundigen en zorgkundigen.

Coaching traject op de werkvloer – doorstromingsmogelijkheden voorzien

- **Personeelsleden die in dienst zijn met een tijdelijk contract en gunstig geëvalueerd worden gemotiveerd voorrang geven op wervingsreserves.**



- **De normen op het vlak van zorgpersoneel verminderen.**

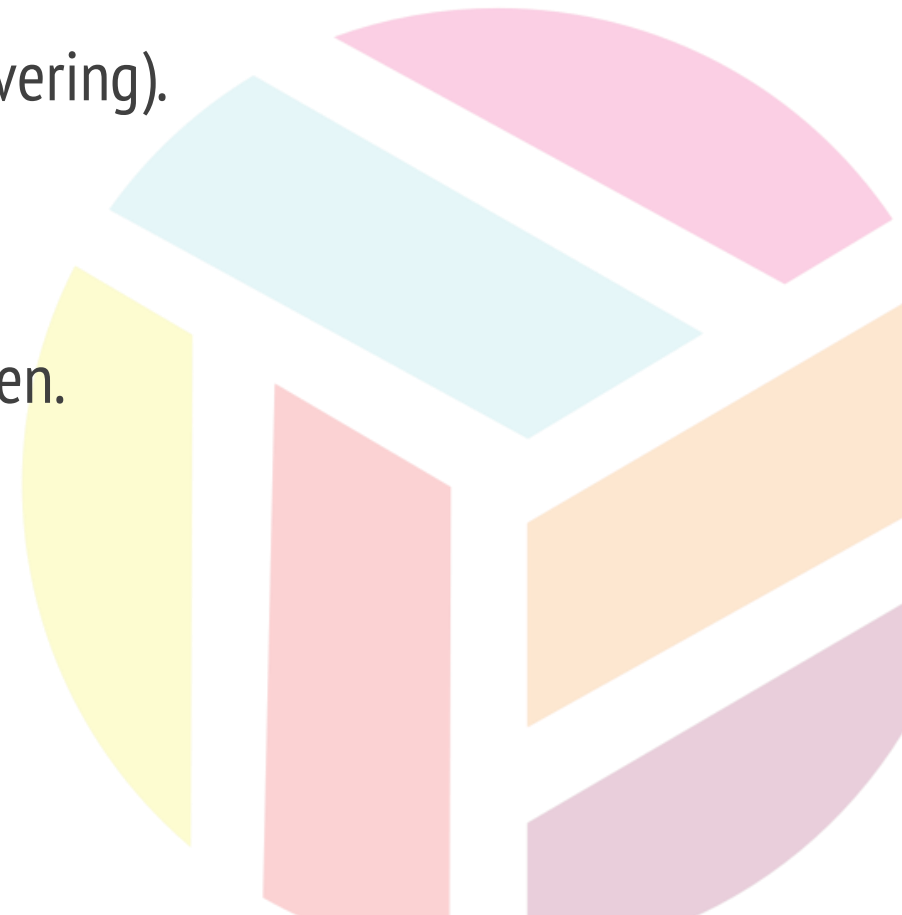
De inzet van logistieke medewerkers of andere functiegroepen

→ zorgkundigen en verpleegkundigen ontlasten (taakuitzuivering).

Specialistische kerntaken en andere taken

- **Innovatie en technologie in de zorg (ondersteunend)**

noodzakelijke menselijke handelingen niet over het hoofd zien.



Aantrekkelijke (geldelijke) arbeidsvoorwaarden voorzien met inbegrip van financiering.

- **Noodzaak van voltijdse contracten .**
 - Efficiënte inzet van het personeel (zie piekmomenten in de zorg).
Onderbroken diensten onvermijdelijk
 - Onderbroken diensten → onregelmatige prestatie → vergoeden
 - Niet mogelijk voor de openbare zorgsector (wel binnen de private sector).
- **Combi-jobs** mogelijk maken voor verzorgenden en zorgkundigen
 - faciliteren van gelijke verlonings- en waarderingssystemen (ADV) en gelijke onregelmatige prestaties, ook in de thuiszorg.
- De **invoering van IFIC** (VIA 6). Niettegenstaande de inspanningen → loonschalen ontoereikend



Mogelijke concrete maatregelen ('meer handen in woonzorg en thuiszorg')

- In de thuiszorg van de publieke zorgsector andere verloningssystemen → **gelijkschakeling van subsidiëeringsmechanismen**
- Geldelijke erkenning en waardering voor poetspersoneel, tewerkgesteld in het systeem van dienstencheques → doelgroep van kwetsbare en zorgbehoevende klanten.
- **Gelijke verloning en arbeidsvoorwaarden** voor verzorgenden in de thuiszorg in vergelijking met zorgkundigen in de woonzorg (zie ADV, onregelmatige prestaties, ...) In de thuiszorg : geen extra financiering of omkadering voor de opleiding van referentiepersonen (dit in tegenstelling tot het WZC).
- De **aantrekkelijkheid** tijdens de **job** verhogen door o.a. een aantrekkelijke en billijke verloning te voorzien **in elk stadium van de beroepsloopbaan**.
 - Werkbaar en maakbaar werk
 - Eindeloopbaanmaatregelen uitwerken
 - slagkrachtig retentiebeleid ontwikkelen voor de zorgsector.

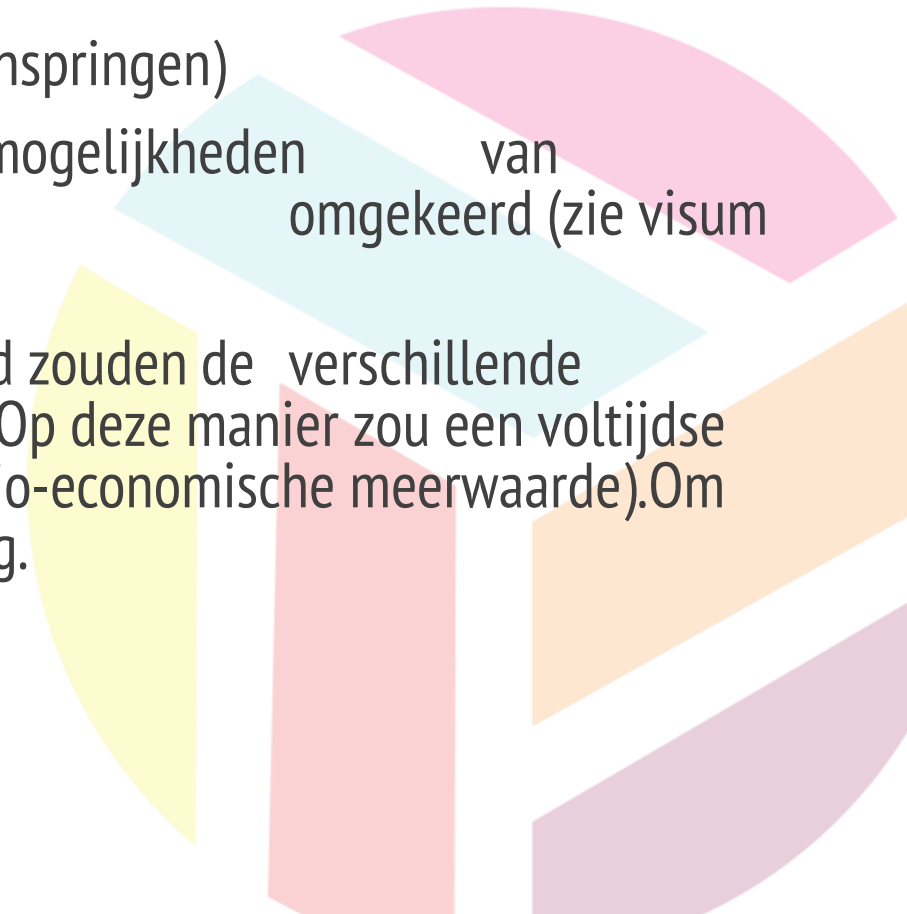
Flexibiliteit verhogen

- De **ontschotting tussen zorgtakken en -sectoren**

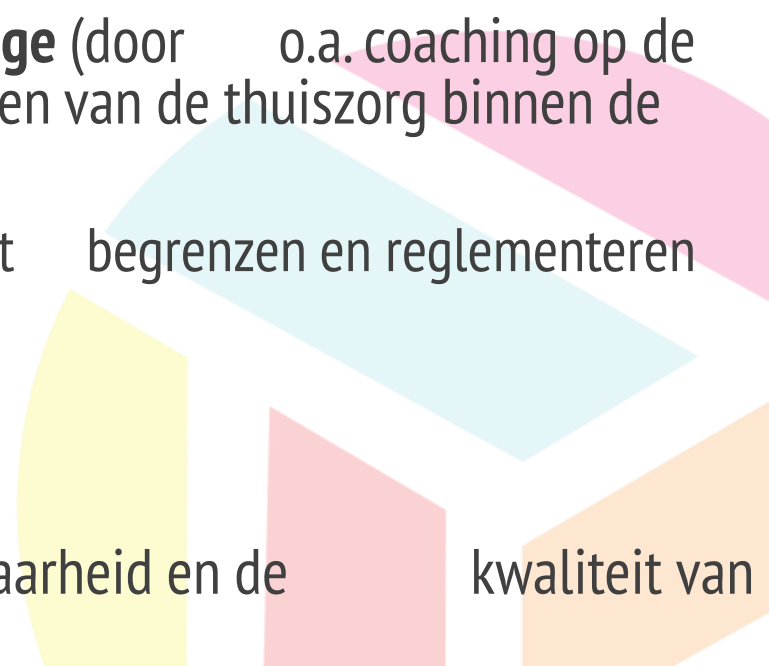
→ meer flexibelere inzet van medewerkers (combijobs- tijdelijk inspringen)

In personenzorg (kind -en ouderenzorg) vlottere doorstroommogelijkheden van bijvoorbeeld kinderbegeleiders naar verzorgende en zorgkundigen en omgekeerd (zie visum zorgkundige).

Binnen **éénzelfde juridische entiteit** en organisatieoverschrijdend zouden de verschillende functiegroepen op piekmomenten optimaal kunnen ingezet worden. Op deze manier zou een voltijdse tewerkstelling zonder onderbroken diensten mogelijk zijn (zie socio-economische meerwaarde). Om dit te bereiken is aangepaste regelgeving en dito financiering nodig.



Mogelijke concrete maatregelen ('meer handen in woonzorg en thuiszorg')

- **Gelijke arbeidsvoorwaarden** (loon, ADV, vergoeding onregelmatige prestaties, ...) zijn een absolute voorwaarde om die aantrekkelijkheid te bevorderen.
 - Verskillende snelheden bij invoering van IFIC** dragen niet bij tot die nagestreefde flexibiliteit.
 - **Gelijkschakeling van het diploma van verzorgende en zorgkundige** (door o.a. coaching op de werkvloer). Ontschotting tussen thuis- en woonzorg en het continueren van de thuiszorg binnen de muren van een woonzorgcentrum
 - De inzet van **zelfstandig en interim personeel (tijdelijke arbeid)**. Het begrenzen en reglementeren van de inzet van interim- en projectpersoneel
 - urgente en dringende (nood)situaties oplossingen op korte termijn.
 - Op lange termijn moeten structurele maatregelen de betaalbaarheid en de kwaliteit van de zorg garanderen.
- 

Onderwijs en vorming

- **Vorming** dient meer **afgestemd** te worden op de **realiteit en 'nieuwe' doelgroepen**. In ouderenzorg en thuiszorg zijn de leerprogramma's te weinig geënt op de verschillende facetten van de zorg en ontstaat vaak een verkeerde perceptie van het uit te oefenen beroep.
- **Stages** dienen voorzien te worden **in alle fases van de opleiding** zodanig dat de interesse in de praktijk kan gewekt worden (juiste beeldvorming).
- Het belang van **vorming 'on the job'** erkennen bij gemotiveerde werknemers (vakinhoudelijk, taal, ...).
- Opleiding **huishoudhulp** met zorginsteek, als **opstap** voor een eventuele latere doorstroming naar een **zorgberoep**, voorzien en faciliteren.
- Voorzien van **toegang tot opleiding verpleegkundige** in het kader van **project 600 voor zorgkundigen werkzaam in thuiszorg en kinderopvang**.

Vragen?

