

Tekort aan zorgpersoneel

Globaal attractiviteitsplan in 25 acties

2023

Tekort aan zorgpersoneel

≡ Globaal attractiviteitsplan in 25 acties

CONTEXT

Ziekenhuisbedden worden gesloten, wachtlijsten worden steeds langer: het gebrek aan zorgkundig en in het bijzonder verpleegkundig personeel ligt aan de basis van veel van de problemen in ons huidige gezondheidszorgsysteem. Het moet gezegd worden dat er al vele jaren een tekort is aan zorgpersoneel, ondanks het feit dat de zorg steeds zwaarder wordt. De werkdruk neemt voortdurend toe, nog versterkt door regelmatige verzoeken aan het verpleegkundig personeel om administratieve of logistieke taken uit te voeren. Dit alles ontmoedigt het personeel, dat maar al te vaak na een paar jaar overstapt naar een andere carrière. Het gevolg is een negatieve spiraal, omdat de druk toeneemt voor het personeel dat achterblijft aan het bed van de patiënten of bewoners. Deze trend moet dringend worden omgebogen en er moeten opnieuw beroepen worden gecreëerd waarin het personeel betekenis kan vinden, een job waarin ze gesteund en gewaardeerd worden.

Het personeelstekort wordt in Brussel nog versterkt door de specifieke kenmerken van het gewest: meertaligheid, multiculturaliteit, veiligheid, mobiliteit en de kost van levensonderhoud in Brussel zijn allemaal factoren die potentiële werknemers kunnen ontmoedigen om zich kandidaat te stellen voor het beroep van verpleegkundige in het Brussels Gewest.

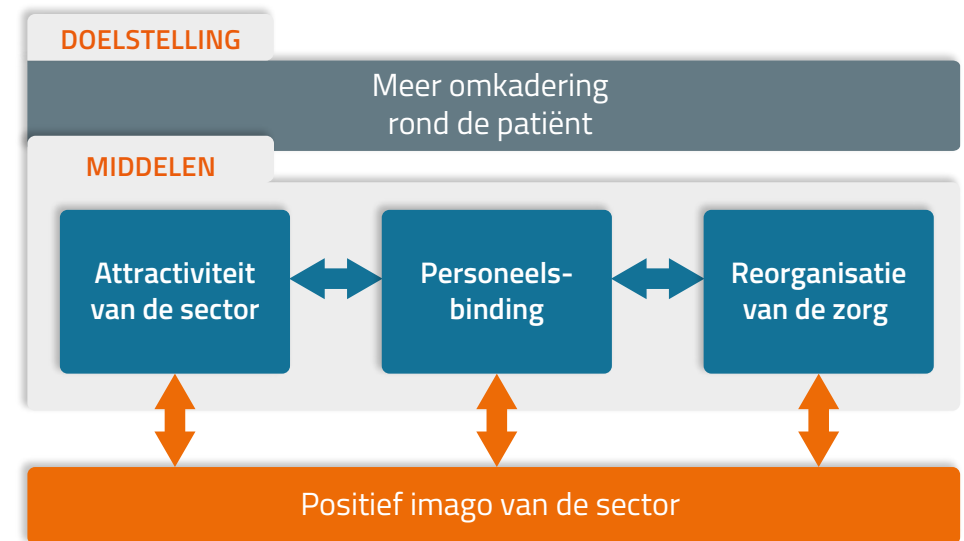
Het is de hoogste tijd om voor onze zorgverleners te zorgen, als we willen dat ze blijven zorgen voor elke patiënt en bewoner die we allemaal potentieel kunnen zijn of worden.

De uitvoering van een interfederaal attractiviteitsplan dat gedragen wordt door de hele sector en de verschillende bevoegde overheden is essentieel om nieuwe beroepen te creëren en het bestaande personeel zin te geven om zich te blijven engageren in de sector. GIBBIS heeft 25 acties samengebracht in een attractiviteitsplan dat door al zijn leden wordt gesteund en dat tot doel heeft het huidige personeelstekort te bestrijden, het imago van de sector te verbeteren en de omkadering rond de patiënt te verhogen.

ACTIEPLAN

Het actieplan van GIBBIS bestaat uit drie algemene principes waaraan gewerkt moet worden om een betere omkadering aan de patiënt te bieden: (1) ontwikkeling van de attractiviteit van de sector, (2) personeelsbinding en (3) de aanpassing van de zorgorganisatie.

Hieronder gaan we dieper in op deze 25 voorstellen voor maatregelen om de verdedigde principes te verwezenlijken.



A. ONTWIKKELING VAN DE ATTRACTIVITEIT VAN DE OPLEIDINGEN VOOR ZORGBEROEPEN

De sector is niet meer aantrekkelijk genoeg in verhouding tot de noden: het imago van de sector moet worden verbeterd en de opleidingen voor zorgberoepen moeten aantrekkelijker worden gemaakt.



Actie 1: Inzetten op zorgambassadeurs en sterke banden aanhalen met het onderwijs

Er moeten dringend sterke banden met het onderwijs worden ontwikkeld: mapping van de beschikbare opleidingen in de zorg, presentatie van zorgberoepen op informatiedagen over de verschillende beroepen in middelbare scholen, opendeurdagen in de hogescholen en in de zorginstellingen.

De werknemers van de sector zijn de beste ambassadeurs. Brussel zou zich kunnen laten inspireren door de Vlaamse "Zorgambassadeur"¹ of de Nederlandse "Ambassadeurs van de zorg", die jongeren willen aanmoedigen om voor een opleiding in de zorg te kiezen.

Onze vraag: GIBBIS vraagt om een uitgebreid communicatieplan gedragen door de overheden en de verschillende actoren, met inbegrip van het onderwijs, en om de coördinatie van Brusselse initiatieven om de sector te stimuleren (ambassadeurs in scholen, opendeurdagen, enz.). Hiervoor zijn financiële middelen nodig voor de uitvoering van het communicatieplan, de coördinatie en de ontwikkeling van geschikte tools.

¹ <https://www.flanderscare.be/zorg-voor-talent>

Actie 2: Aanmoedigen van de zij-instroom van werknemers uit andere sectoren

Het is ook belangrijk om de zij-instroom uit andere sectoren niet te onderschatten en te blijven investeren in projecten die profielen uit andere sectoren aantrekken naar de zorgsector. Het initiatief #kiesvoordezorg² is hier een goed voorbeeld van en biedt werknemers uit andere sectoren de kans om een tweede carrière te starten als zorg- of verpleegkundige. Dankzij dit project kunnen mensen een betaalde opleiding volgen terwijl ze al in dienst zijn bij een werkgever in de gezondheidszorgsector. Andere projecten van dit type moeten eveneens worden aangemoedigd.

Onze vraag: GIBBIS wil dit soort projecten in Brussel aanmoedigen, wat deel zou moeten uitmaken van het bovenvermelde communicatieplan.

Actie 3: Een betere begeleiding van stagiaires en een herwaardering van hun begeleiders

De begeleiding van studenten in opleiding (stage) (en nieuwe werknemers) moet worden verbeterd. Ze worden vaak geconfronteerd met een realiteit op het terrein die te ver afstaat van wat ze tijdens hun opleiding hebben geleerd. Het is daarom belangrijk om hen de juiste ondersteuning te bieden om te voorkomen dat ze de opleiding of de sector verlaten.

² Informatieve video over het project:
<https://www.youtube.com/watch?v=f18lfajXuOQ>.

Het is belangrijk ervoor te zorgen dat deze doelgroep zich meer gesteund en omringd voelt wanneer zij in de zorgsector starten.

Onze vraag: GIBBIS pleit voor de invoering van een betere ICANES-ratio (verpleegkundigen die verantwoordelijk zijn voor het onthaal van nieuwe personeelsleden) of ondersteunend personeel per instelling, die gefinancierd moeten worden uitgebreid. Daarnaast is het nodig om sterkere banden te ontwikkelen met scholen voor verpleegkunde, zodat de docenten hun studenten meer begeleiding kunnen bieden op het terrein.



Actie 4: Vergoeding voor stagiaires in het 4^e jaar van de opleiding tot verpleegkundige

Een andere maatregel die wordt voorgesteld om de opleiding tot verpleegkundige aantrekkelijker te maken, is het voorzien van een vergoeding tijdens de stages in het 4^e jaar van de opleiding tot verpleegkundige om de kosten te dekken die gepaard gaan met stages in dit bijkomende 4^e jaar.

Onze vraag: GIBBIS vraagt een financiering voor deze maatregel om een maandelijkse vergoeding van € 350/maand toe te kennen aan de studenten in het 4^e jaar.

Actie 5: Uitwerken passerelles en erkenning verworvenheden

Om studenten aan te trekken voor de opleidingen voor knelpuntberoepen, is het ook belangrijk om de mogelijkheden voor passerelles te verduidelijken, om de effectieve overstap van de ene opleiding naar de andere te vergemakkelijken (tussen houders van een getuigschrift en een bachelordiploma, bijvoorbeeld, of de passerelle van familiehelp naar zorgkundige) en om een systeem voor de erkenning van eerdere verworvenheden en/of ervaringen op te zetten.

Onze vraag: GIBBIS vraagt om de bestaande passerelles toegankelijker te maken, in het bijzonder door deze informatie op te nemen in het te ontwikkelen algemene communicatieplan. GIBBIS wil ook samen met de bevoegde autoriteiten nagaan welke mogelijkheden er zijn voor verbetering en welke nieuwe passerelles eventueel nodig zijn. De invoering van een systeem voor de erkenning van eerdere verworvenheden en/of ervaringen moet worden ontwikkeld.

Actie 6: Herwaardering van gespecialiseerde verpleegkundigen

Er moet een herwaardering komen van gespecialiseerde verpleegkundigen die momenteel onder de IFIC-categorie 14 vallen (dit zijn verpleegkundigen met een erkende kwalificatietitel in oncologie, pediatrie, geriatrie en psychiatrie) om de gezondheidszorgbeoefenaars aan te moedigen zich te specialiseren en te voorkomen dat gespecialiseerde verpleegkundigen anders worden behandeld.

Onze vraag: GIBBIS vraagt een financiering voor de maatregel om alle gespecialiseerde verpleegkundigen naar categorie 15 te verplaatsen wanneer ze op een dienst werken die deze specialisatie vereist.

B. INVOERING VAN EEN GLOBAAL CARRIÈREPLAN

GIBBIS is ervan overtuigd dat de implementatie van een globaal carrièreplan een waardevol instrument is om de betrokkenheid van de werknemers te versterken. Een globaal carrièreplan is een plan dat de werknemers ontwikkelingsperspectieven biedt om hun verbondenheid met de instelling te versterken en hen een gevoel van erkenning te geven.

Actie 7: De permanente opleiding aanmoedigen

De permanente opleiding / bijscholing is een vraag uit het veld waarmee rekening moet worden gehouden. Het organiseren van aangepaste opleidingen draagt bij tot de verbetering van de kwaliteit van de zorg en tot de professionele ontwikkeling van het personeel. In de praktijk ligt de moeilijkheid vooral in de noodzaak om personeel dat een opleiding volgt, te vervangen.

Onze vraag: GIBBIS vraagt dat de tijd die nodig is voor het volgen van opleidingen wordt gecompenseerd door de financiering van vervangend personeel.

Bovendien moet de financiering van de opleidingen en de kwaliteit van de aangeboden opleidingstools (e-learning software) worden verbeterd.



Actie 8: Interculturele bemiddeling en tolkdiensten ontwikkelen

In de specifieke context van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het bovendien nuttig om personeelsleden tools te bieden om de socio-culturele en taalbarrières te

overwinnen die de interacties tussen personeelsleden en patiënten soms beperken. Het is belangrijk om te investeren in interculturele bemiddelaars en in tolkdiensten. In dit opzicht is het ook nuttig om werknemers de mogelijkheid te bieden om taalcursussen te volgen. Men moet ook tools ter beschikking stellen van het personeel, zoals een applicatie voor instant vertaling, specifiek gericht op zorgpersoneel die in alle instellingen hetzelfde is.

Onze vraag: GIBBIS vraagt een verhoging van het budget en het aantal contracten dat het RIZIV nu financiert voor interculturele bemiddeling. GIBBIS vraagt ook de ontwikkeling en financiering van een applicatie voor instant vertaling specifiek voor de zorgsector. GIBBIS pleit eveneens voor een versterking van de Nederlandstalige taalcoaches en voor een uitbreiding van het aanbod aan Nederlandstalige taalcursussen via e-learning (Hopitaal) naar het personeel van alle Brusselse zorginstellingen. Ten slotte moet de tweetaligheid Nederlands-Frans aangemoedigd worden door de taalpremies uit te breiden naar de private zorginstellingen, zoals dat al het geval is in de openbare ziekenhuizen.

Hoewel het carrièreplan noodzakelijkerwijs wordt geïnspireerd door de toekomstvisie op werk, is het ook belangrijk om bij de ontwikkeling van het plan rekening te houden met het persoonlijke aspect. Flexibiliteit in de arbeidsorganisatie is een aspect dat kan helpen om de sector aantrekkelijker te maken. De maatschappij evolueert en het blijkt dat werknemers in het algemeen meer flexibiliteit in hun werk eisen. GIBBIS is van mening dat dit element in de zorgsector in aanmerking moet worden genomen.

Deze behoefte aan flexibiliteit komt op twee manieren tot uiting. GIBBIS stelt hiervoor acties 9 en 10 voor.

Actie 9: Work-life balance – Gebruik van de uren van vrijstelling van prestaties vóór 45 jaar, wijziging van de arbeidstijd en beheer van de desiderata voor de uurroosters

Het voorstel is om een betere work-life balance te garanderen, met de mogelijkheid om de werktijden gemakkelijk aan te passen in functie van de verschillende levensfasen. In de gezondheidszorgsector hebben bepaalde werknemers recht op vrijstelling van arbeidsprestaties aan het einde van hun loopbaan³: 96 uur vrijstelling van arbeidsprestaties gedurende het jaar vanaf de leeftijd van 45 jaar, 192 uur vanaf de leeftijd van 50 jaar en 288 uur vanaf de leeftijd van 55 jaar. Het verpleegkundig personeel kan kiezen tussen de vrijstelling van arbeidsprestaties en de betaling van een premie (met werkbehoud).

Onze vraag: GIBBIS pleit voor het vereenvoudigen van de mogelijkheid om de arbeidstijd aan te passen binnen de instelling in functie van de verschillende levensfasen. In deze context stelt GIBBIS voor om de CAO zodanig te wijzigen dat het verpleegkundig personeel de mogelijkheid krijgt om hun dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties vóór de leeftijd van 45 jaar aan te wenden in functie van hun individuele behoeften en levensfasen, om zo een betere work-life balance te garanderen tijdens hun hele loopbaan. Deze dagen zouden vroeger worden toegekend als onderdeel van een algemeen carrièreplan binnen de zorginstelling.

Daarnaast moet er ook worden nagedacht over het beheer van desiderata bij de planning van de uurroosters.

Actie 10: Een voltijdse werknemer toestaan om bijkomende arbeidstijd te presteren

Sommige werknemers willen meer dan voltijds kunnen werken onder gunstige voorwaarden. Momenteel verlenen ze aanvullende prestaties als uitzendkracht of als zelfstandige in bijberoep bij een andere instelling dan hun werkgever.

Onze vraag: GIBBIS vraagt dat deze werknemers de mogelijkheid krijgen om, op hun verzoek, de dagelijkse en/of wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, zodat ze meer dan voltijds kunnen werken voor dezelfde werkgever onder voordelige voorwaarden (zie actie 18). Om dit te bereiken is het nodig om de sociale wetgeving te wijzigen en te voorzien in een individuele beoordeling van de toepassing van de norm om de kwaliteit van de omkadering te garanderen.

3 CAO 26/10/2005

C. ADMINISTRATIEVE OBSTAKELS WEGWERKEN VOOR DE KOMST VAN BUITENLANDS ZORGPERSONEEL

Actie 11: Het eenvoudiger maken voor buitenlandse werknemers om gelijkwaardige diploma's te behalen

Gezondheidszorgbeoefenaars met een migratieachtergrond die in het buitenland zijn afgestudeerd en in België in de gezondheidszorg willen komen werken, worden bij de uitoefening van hun beroep met verschillende problemen geconfronteerd. Een van de belangrijkste obstakels is de erkenning van het diploma. Met name in de Federatie Wallonië-Brussel zijn de termijnen niet kort genoeg om aan de vraag te voldoen en wordt onvoldoende rekening gehouden met de ervaring van de werknemers. De procedure is omslachtig en de resultaten zijn zelden positief.

Onze vraag: GIBBIS vraagt om eerst en vooral prioriteit te geven aan het onderzoeken van de dossiers betreffende de gelijkstelling van diploma's voor gezondheidszorgbeoefenaars. In een tweede fase moeten we de verschillende mogelijke oplossingen analyseren om de erkenning van verworven competenties te bevorderen en deze medewerkers in staat te stellen om, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, zo snel mogelijk aan de slag te gaan en tegelijkertijd in alle veiligheid kwalitatief werk te leveren. We denken bijvoorbeeld aan een aanvullende opleiding die rekening houdt met de reeds verworven competenties, of een stage in een instelling.

Actie 12: Verblijfs- en werkvergunningen

Naast de kwestie van de gelijkstelling van diploma's is GIBBIS zich ook bewust van de moeilijkheden bij het verkrijgen en verlengen van verblijfs- en werkvergunningen.

Onze vraag: GIBBIS vraagt om voorrang te geven aan de dossiers met betrekking tot de gezondheidszorgbeoefenaars om hun indiensttreding niet te vertragen.

Actie 13: Visa – Procedure FOD Volksgezondheid

GIBBIS waakt er ook over dat de procedure voor het verkrijgen van een visum van de FOD Volksgezondheid de uitoefening van het beroep in Brussel niet belemmert.

Onze vraag: GIBBIS vraagt dat de visa snel kunnen worden toegekend zodra de gelijkstelling en het bewijs van kennis van één van de drie landstalen is verkregen.



Het tweede thema dat ook dringend moet worden behandeld, is de personeelsbinding en het personeelsbehoud binnen de sector. Met andere woorden, er moet worden voorkomen dat het huidige personeel de sector verlaat.

A. BESTRIJDING VAN ABSENTEÏSME

Actie 14: Zorgen voor een aangename werkomgeving en opleidingen voor de verantwoordelijken

GIBBIS onderlijnt het belang van de vorming van de verantwoordelijken inzake leiderschap, teambeheer, conflict-beheersing, feedback, enz. Het is ook belangrijk dat elke werknemer zijn verantwoordelijkheid opnemen voor zijn rol in het team. In het kader van teambeheer is het noodzakelijk om het vertrouwen tussen de personeelsleden te ontwikkelen, te bouwen op zorgzaamheid en wederzijdse steun tussen de werknemers, een gevoel van verbondenheid met een team te creëren en de samenwerking tussen beroepen te verbeteren.

Onze vraag: GIBBIS vraagt bijzondere aandacht voor deze elementen tijdens de basisopleiding van toekomstige verantwoordelijken. Het is ook essentieel dat dit aspect wordt opgenomen in de permanente opleiding.



Actie 15: Administratieve en logistieke ondersteuning om de werklust van de zorgverleners te verlagen

In de huidige context is een vaak gehoorde feedback van het terrein het gebrek aan tijd: gebrek aan tijd om zorg te verlenen, gebrek aan tijd voor de patiënt, gebrek aan tijd om de theoretische kennis om te zetten in de praktijk, gebrek aan tijd om aanvullende opleidingen te volgen, gebrek aan tijd om te wennen aan nieuwe tools, enz. GIBBIS pleit voor een verlaging van de werklust van het zorgpersoneel door hen niet meer administratieve en logistieke taken te laten uitvoeren die hun deskundigheid niet vereisen. Het Zorgpersoneelfonds¹ is een eerste stap, maar dit is niet voldoende.

Onze vraag:

- Voor de ziekenhuizen vraagt GIBBIS een financiering voor administratieve en logistieke ondersteuning van 0,5 VTE per dienst. Voor Brussel komt dit overeen met een financiering van 295 VTE's.
- Voor de rustoorden vraagt GIBBIS een financiering voor administratieve en logistieke ondersteuning van 0,5 VTE per 30 bewoners.
- Voor de andere geregionaliseerde instellingen, met name in de geestelijke gezondheidszorg, moet worden voorzien in de verschillende behoeften op het vlak van logistieke en administratieve ondersteuning.

¹ Deze financiering is gericht op het ontwikkelen van werkgelegenheid en het verbeteren van opleidingen voor verpleegkundigen door het financieren van de netto creatie van banen voor zorgpersoneel en ondersteunend personeel dat het zorgpersoneel direct ontlast; het ZPF heeft betrekking op ziekenhuizen, diensten voor thuisverpleging en medische huizen.

Actie 16: Ondersteuning van het zorgpersoneel via innovatieve technologische tools

Technologie moet worden ingezet om het administratieve en/of logistieke werk te verminderen en het personeel op te leiden in het gebruik van deze nieuwe tools. Naast de logistieke ondersteuning heeft de vraag vanuit het veld vooral betrekking op de medische technologie (het nemen van gekoppelde parameters, intelligente apotheek, enz.).

Onze vraag: GIBBIS vraagt een financiering om instellingen in staat te stellen te investeren in deze innovatieve technologische tools.



Actie 17: Werken aan de veiligheid van het personeel

In de specifieke Brusselse context is een toename van geweld op het terrein voelbaar. Het is absoluut noodzakelijk dat er maatregelen worden genomen om de veiligheid van het personeel te garanderen.

Onze vraag: GIBBIS vraagt om een nauwere samenwerking met de politie. Tegelijkertijd moet er worden nagedacht over het statuut van de veiligheidsagenten die aanwezig kunnen zijn in de instellingen. GIBBIS vraagt ook dat er een specifieke financiering wordt toegekend aan de instellingen om hen in staat te stellen dit probleem van toenemend geweld aan te pakken.

B. FINANCIËLE VALORISATIE

Actie 18: De relance-uren structureel maken

GIBBIS is altijd al voorstander geweest van de verlenging van de relance-uren: deze maatregel maakt het namelijk mogelijk om overuren te presteren die vrijgesteld zijn van belastingen en sociale bijdragen. De maatregel is inmiddels verlengd tot eind juni 2025.

Onze vraag: GIBBIS vraagt om deze maatregel structureel te maken voor onbepaalde tijd.

Actie 19: Vrijstelling van prestaties – mogelijkheid om over te schakelen naar de premie

Zoals aangegeven in actie 9, hebben bepaalde werknemers in de gezondheidszorgsector recht op vrijstelling van arbeidsprestaties aan het einde van hun loopbaan². Het verpleegkundig personeel kan kiezen tussen de vrijstelling van arbeidsprestaties en de betaling van een premie (met werkbehoud).

Het moet mogelijk zijn voor verpleegkundigen (vanaf 45 jaar) die gekozen hebben voor dagen met vrijstelling van prestaties om terug te kiezen voor het premiestelsel (indien gewenst) om zo deze uren te blijven presteren met een premie. Op dit moment is het zo dat wanneer een verpleegkundige kiest voor de vrijstelling van prestaties en niet voor de premie, de keuze definitief is en niet later gewijzigd kan worden.

Onze vraag: GIBBIS pleit voor een versoepeling van het systeem door de CAO te herzien, zodat degenen die opnieuw willen overschakelen naar de premie dat kunnen doen.

² CAO 26/10/2005, zie actie 9

Actie 20: Herwaardering van onregelmatige prestaties

Zorginstellingen vinden het steeds moeilijker om personeel te vinden dat bereid is om in het weekend en 's avonds te werken.

Onze vraag: GIBBIS vraagt om een herwaardering van de onregelmatige prestaties³ tijdens deze periodes.



Actie 21: Financiële tussenkomst om de obstakels weg te werken inzake de mobiliteit voor Brusselse werknemers

De huidige situatie is ingewikkeld voor veel werknemers die de stijgende kosten van levensonderhoud niet meer aankunnen.

Deze situatie is vooral voelbaar voor werknemers in Brussel, voor wie de kosten van levensonderhoud erg hoog zijn. Er moet dringend voor worden gezorgd dat deze kostenexplosie (parking, brandstof, huisvesting in Brussel, enz.) de werknemers niet ontmoedigt om hun beroep te blijven uitoefenen in de Brusselse zorginstellingen.

Onze vraag: GIBBIS pleit voor een financiële tussenkomst voor de werknemers van de Brusselse instellingen inzake mobiliteit (wagen, fietsleasing, parking, multimodaal abonnement) of een betere vergoeding voor werknemers die in de buurt van hun werkplek wonen (tegemoetkoming in de woonkosten, voetgangersvergoeding).

³ De CAO 04/03/2011 voorziet dat onregelmatige prestaties recht geven op toeslagen. Het gaat om prestaties die worden uitgevoerd op zondagen (56%), feestdagen (56%) en zaterdag (26%), maar ook 's avonds van 19u tot 20u (20%), 's nachts van 20u tot 6u (35%) of tijdens een onderbroken dienst (50%).

De zorg is in de loop der tijd geëvolueerd en gezien het huidige personeelstekort is het noodzakelijk om de zorgorganisatie te herzien zodat het zorgaanbod kwalitatief blijft.

Actie 22: Oprichting van gestructureerde teams

Er moet worden ingezet op een betere multidisciplinaire samenwerking tussen alle beroepen: zorgkundigen, verpleegkundigen, paramedici, artsen, administratieve en logistieke krachten door de focus te leggen op een multidisciplinaire organisatie waarin een intelligente delegatie ontwikkeld kan worden.

GIBBIS wil het concept van het geïntegreerde gestructureerde team ontwikkelen door in te zetten op een multidisciplinaire samenwerking, door meer autonomie te geven op het institutioneel niveau en door een grotere delegatie van handelingen onder toezicht mogelijk te maken. Het doel is om op die manier bepaalde beroepen te ontlasten en opnieuw zin te geven aan bepaalde beroepen door de focus te leggen bij de kern van het beroep, met de juiste teamspirit, zodat iedereen zijn plek kan vinden.

Dit team, dat samengesteld is uit verschillende zorgberoepen rond de patiënt, staat onder de verantwoordelijkheid en leiding van een coördinerend verpleegkundige voor alle gedelegeerde zorghandelingen. Deze persoon kan worden ondersteund door logistieke en administratieve krachten (zie actie 15). Een lijst met de handelingen die gedelegeerd mogen worden, moet worden vastgelegd in de regelgeving.

Vraag van GIBBIS: de wetgeving aanpassen om zo de oprichting van de gestructureerde zorgteams mogelijk te maken

Actie 23: Flexibiliteit van de normen

Om de zorg te herorganiseren en kwaliteitszorg te bieden in de huidige context van het personeelstekort, is het essentieel om ervoor te zorgen dat de normen flexibeler worden toegepast. Ziekenhuizen moeten de bestaande middelen kunnen toewijzen waar ze het meest nodig zijn, zodat personeel dat getroffen wordt door activiteitsschommelingen ontlast kan worden. Dit vereist een wijziging van de erkenningsnorm.

Onze vraag: Concreet stelt GIBBIS voor om in de erkenningsnormen een bepaling op te nemen dat de personeelsnormen gelden op het niveau van het aantal erkende bedden in de instelling en niet op het niveau van de ziekenhuisdienst (zoals nu al het geval is voor psychiatrische ziekenhuizen). De toekenning van personeel moet op voorhand worden georganiseerd, in functie van de noden van de patiënt en in overleg met het personeel.

Actie 24: Aanpassing van de normen

De huidige erkenningsnormen kunnen de mogelijkheden beperken om de zorg te herorganiseren, ook gezien de huidige context van het personeelstekort.

Onze vraag: GIBBIS vraagt om een algemene denkoefening over de huidige obstakels en steunt een hervorming van de erkenningsnormen. We denken bijvoorbeeld aan de verplichting om één hoofdverpleegkundige per eenheid te hebben.

In het bijzonder op korte termijn vraagt GIBBIS ook een aanpassing van de normen waaraan een dienst radiotherapie moet voldoen om (1) de aanwezigheid van technologen toe te laten om de permanentie te verzekeren naast de hoofdverantwoordelijke (2) deze aanwezigheid te beperken tot 1 verpleegkundige of technoloog (in plaats van 2) naast de hoofdverantwoordelijke tijdens de openingsuren en (3) toe te staan dat de functie van de hoofdverantwoordelijke ook kan worden verzekerd door een hoofdtechnoloog of een fysicus. Deze flexibiliteit is volledig gerechtvaardigd, aangezien de norm is uitgevaardigd in 1991, toen de functies van technoloog en fysicus nog niet bestonden. Deze functies zijn volledig bevoegd om de vereiste kwaliteit van het werk te waarborgen.

GIBBIS vraagt daarom dat de regelgeving voor de diensten voor radiotherapie in overeenstemming wordt gebracht met de realiteit op het terrein. De titel van technoloog werd gecreëerd na de invoering van de norm. De norm werd nooit aangepast aan het bestaan van dit nieuwe beroep, dat beter geschikt is voor deze functie.



Actie 25: Meer personeelsomkadering rond de patiënt

De huidige omkaderingsnormen zijn verouderd en er is dringend behoefte aan betere omkadering rond de patiënt.

Een studie van het KCE¹ toonde aan dat er in januari 2020, net voor de pandemie, 1 verpleegkundige was voor elke 9,4 patiënten in acute ziekenhuisafdelingen in België, terwijl het KCE en de WHO schatten dat er minstens 1 verpleegkundige nodig is voor elke 8 patiënten om de basisveiligheid tijdens de patiëntenzorg te garanderen.

Onze vraag: Als aanvulling op de hierboven voorgestelde acties, die allemaal gericht zijn op het vergroten van de omkadering rond de patiënt en de bewoner op lange termijn, vraagt GIBBIS ook om een bijkomende financiering voor zorg-VTE's in de zorginstellingen.

Voor de ziekenhuizen vraagt GIBBIS de financiering van één bijkomende VTE per zorgdienst. Dit komt overeen met de financiering van 575 VTE's zorgpersoneel voor Brussel.

Voor de rustoorden stelt GIBBIS de financiering voor van bijkomende VTE's zorgpersoneel door het huidige gemiddelde van 8,8 VTE's op te trekken tot 11,36 VTE's. Dit bijkomende personeel is al aanwezig op het terrein, maar wordt momenteel niet gefinancierd door de overheid.








Voor de sector van de geestelijke gezondheidszorg vraagt GIBBIS ook om meer personeel, voornamelijk in de spoeddiensten, voor de gedwongen opnames en voor de opvolging van verschillende kleinere doelgroepen met relatief zeldzame mentale stoornissen die gespecialiseerde hulp nodig hebben in Brussel.

¹ Verpleegkundige personeelsinzet voor (meer) veilige zorg in de acute ziekenhuizen. Health Services Research (HSR). Brussel Federaal kenniscentrum voor de gezondheidszorg (KCE). 2019. KCE Reports 325B.



III GIBBIS – Attractiviteitsplan van de zorgsector in 25 acties

Positief imago van de sector

Attractiviteit	Personeelsbinding	Reorganisatie van de zorg
1. Inzetten op zorgambassadeurs en sterke banden aanhalen met het onderwijs 	14. Zorgen voor een aangename werkomgeving en opleidingen voor de verantwoordelijken	22. Oprichting van gestructureerde teams
2. Aanmoedigen van de zij-instroom van werknemers uit andere sectoren	15. Administratieve en logistieke ondersteuning om de werklast van de zorgverleners te verlagen 	23. Flexibiliteit van de normen
3. Een betere begeleiding van stagiaires en een herwaardering van hun begeleiders	16. Ondersteuning van het zorgpersoneel via innovatieve technologische tools	24. Aanpassing van de normen
4. Vergoeding voor stagiairs in het 4 ^e jaar van de opleiding tot verpleegkundige 	17. Werken aan de veiligheid van het personeel 	25. Meer personeelsomkadering rond de patiënt 
5. Uitwerken passerelles en erkenning verworvenheden	18. De relance-uren structureel maken	
6. Herwaardering van gespecialiseerde verpleegkundigen	19. Vrijstelling van prestaties – mogelijkheid om over te schakelen naar de premie	
7. De permanente opleiding aanmoedigen	20. Herwaardering van onregelmatige prestaties	
8. Interculturele bemiddeling en tolkdiensten ontwikkelen 	21. Financiële tussenkomst om de obstakels weg te werken inzake de mobiliteit voor Brusselse werknemers 	
9. Work-life balance – Gebruik van de uren van vrijstelling van prestaties vóór 45 jaar, wijziging van de arbeidstijd en beheer van de desiderata voor de uurroosters		
10. Een voltijdse werknemer toestaan om bijkomende arbeidstijd te presteren		
11. Het eenvoudiger maken voor buitenlandse werknemers om gelijkwaardige diploma's te behalen		
12. Verblijfs- en werkvergunningen		
13. Visa – Procedure FOD Volksgezondheid		

Meer omkadering rond de patiënt

≡ Besluit

Tot slot bevestigt GIBBIS, als federatie van Brusselse zorginstellingen, zijn engagement om hand in hand samen te werken met alle actoren en partners in de zorgsector om zo te streven naar uitmuntendheid in de gezondheidszorg, zowel in Brussel als in België.

We zijn ervan overtuigd dat de sleutel tot vooruitgang ligt in een constructieve samenwerking en een geest van partnerschap.

We zijn ervan overtuigd dat we samen de uitdagingen kunnen overwinnen om zo te bouwen aan een betere toekomst voor de gezondheidszorgsector in Brussel. Het is in deze geest dat dit Attractiviteitsplan is opgesteld en het is in deze geest dat we de voorstellen die het bevat zullen verdedigen.

≡ Contactpersonen

Mathilde Coëffé

Coördinatrice Ziekenhuizen & Adviseur juriste

M 0498 31 52 35

mathilde.coeffe@gibbis.be

Marion Vossen

Adviseur Sociale betrekkingen

T 02 669 41 00

marion.vossen@gibbis.be

Contact presse

Ariane van de Werve

Verantwoordelijke Communicatie en Public affairs

M 0486 17 33 26

ariane.vandewerve@gibbis.be

