



WACHTEN KAN NIET MEER

INVESTEER IN ZORG, WELZIJN EN CULTUUR

memorandum federale verkiezingen 2024

‘Gezondheid is fundamenteel. Het is ons hoogste goed.’ Dat staat te lezen in het regeerakkoord voor de periode 2020-2024. De corona pandemie was toen op een hoogtepunt. Samen met de waardering voor de buitengewone inspanningen van het zorgpersoneel, kwam toen ook het besef dat de kwaliteit, de toegankelijkheid en de continuïteit van de gezondheidszorg niet vanzelfsprekend zijn, zelfs niet in België. Ze zijn afhankelijk van de aandacht en vooral de middelen die eraan besteed worden.

De uitdagingen binnen de zorg zijn nochtans al lang duidelijk en gekend. De zorgvraag groeit en wordt complexer. Omdat vacatures niet ingevuld raken, neemt de werkdruk toe en daalt de werkbaarheid, met uitval en uitstroom van werknemers als gevolg. De demografische context, de zogenaamde ‘dubbele vergrijzing’, verscherpt deze dynamiek. In die mate zelfs dat nu ook het bestaande aanbod onder druk komt te staan, en steeds meer mensen op het terrein zich beginnen af te vragen hoe we ooit nog uit deze crisis zullen geraken.

De situatie is dus ernstig, maar niet hopeloos. Zeker met het laatste federaal sociale akkoord uit 2020 is er een grote stap vooruit gezet. De lonen in de zorg zijn gevoelig verbeterd, er is geïnvesteerd in bijkomende tewerkstelling en er zijn projecten opgezet om de instroom in de sector te verbeteren. Een inhaalbeweging die noodzakelijk was, maar in de komende jaren nog aangehouden en versneld moet worden. De nieuwe federale regering zal dus opnieuw fors moeten investeren, zelfs wanneer dat budgettair niet vanzelfsprekend is. Zorg moet de komende jaren een absolute beleidsprioriteit zijn. **Wachten kan niet meer.**

1. Zorg voor kwalitatieve zorg op maat via een betere personeelsomkadering

Om kwalitatieve zorg te kunnen garanderen op maat van de patiënt, en dit binnen een werkbaar kader, is er nood aan voldoende mensen. Meer personeel, en dus meer tijd voor zorgverlening, zal ook tot meer voldoening leiden van werknemers en hen langer in de sector houden dan vandaag.

- Bepaal in functie van de noden een aantal zorgverstrekkers per type patiënt en leg deze vast in geactualiseerde personeelsnormen.
- Laat zorgverstrekkers zoveel mogelijk tijd voor hun kerntaken, door hen te ontlasten van onnodige administratie en registratie.
- Zorg bij de inzet van verschillende beroepsprofielen op de werkvloer voor opleiding, groeimogelijkheden, duidelijke samenwerking en juridische zekerheid.
- Breid de mobiele equipes uit.
- Werk aan een ethisch en sociaal kader voor arbeidsmigratie.

2. Garandeer continuïteit via een kwalitatieve en stabiele financiering

Zonder een degelijke, solidaire basisfinanciering is het moeilijk om de kwaliteit en de toegankelijkheid van de zorg te garanderen, en komen loon- en arbeidsvoorwaarden onder druk te staan. Het huidige prestatiegebonden financieringsmodel is voor verbetering vatbaar.

- Kies voor een systeem meer forfaitaire en minder prestatiegebonden financiering, gebouwd op een sterke sociale zekerheid.

3. Verbeter het statuut van werknemers voor aantrekkelijkere jobs

Het werk in de zorg is essentieel voor onze samenleving. Dat is heel erg duidelijk geworden tijdens de COVID-crisis van enkele jaren geleden. Een correct statuut voor de mensen die het iedere dag opnieuw opnemen voor ieder van ons, leek toen vanzelfsprekend. Er werden ook heel wat middelen voor vrijgemaakt. Maar er is nog een weg te gaan, willen we een job in zorg echt aantrekkelijk maken.

- Geef werknemers zoveel als mogelijk de zekerheid van een vaste arbeidsovereenkomst, met de arbeidstijd die zij zelf wensen. In tijden van personeelskrapte is het niet aanvaardbaar dat mensen onvrijwillig deeltijds werken.
- Zorg voor een correcte verloning, door middelen te voorzien voor de evolutie van het loonsysteem IFIC en door zowel de eindejaarspremie als de vergoedingen voor onregelmatige prestaties (avonden, nachten, weekenden & feestdagen) te verhogen.
- Voorzie betere vergoedingen voor woon-werkverkeer en verplaatsingen in dienststopdracht.
- Installeer geen nieuwe nepstatuten in de sector. Flexijobs bijvoorbeeld zijn onzeker, slecht betaald en nefast voor de inkomsten van overheid en sociale zekerheid.

4. Waak over goede werkomstandigheden en voldoende vrije tijd

Ook de omstandigheden waarin mensen kunnen werken, en de mogelijkheden om hun werk te combineren met vrije tijd, zijn cruciaal in de overweging om in de sector aan de slag te gaan of te blijven. Niet alleen de torenhoge werkdruk schrikt af, maar ook de toenemende mate waarin zorgverleners op de werkvloer met agressie worden geconfronteerd. Daarnaast hebben werknemers steeds minder mogelijkheden om even op de pauzeknop te duwen.

- Garandeer een veilige werkomgeving door gericht te investeren in extra omkadering en aangepaste infrastructuur.
- Begrens de flexibiliteit en zie erop toe dat de maximumgrenzen van de arbeidstijd niet worden overschreden.
- Bereid een nieuwe arbeidsduurvermindering voor in de sector, zeker voor werknemers onder de 45 jaar. Dit kan uiteraard alleen met loonbehoud en voldoende compenserende aanwervingen.

- Kom terug op de beslissing om halftijds tijdscrediet enkel nog mogelijk te maken voor voltijds werkenden.
- Verleng en breid het stelsel van ouderschapsverlof uit.

5. Maak structureel middelen vrij voor toeleiding en opleiding

Bij uitstek de zorgsectoren worden geconfronteerd met de zogenaamde 'dubbele vergrijzing'. Doordat we gemiddeld langer leven, stijgen de zorgnoden. Tegelijk bereiken de vele babyboomers die in de jaren tachtig voor een job in de zorg hebben gekozen de pensioenleeftijd. Beide evoluties verklaren de snel toenemende vraag naar nieuwe, liefst jonge medewerkers. Al het voorgaande is daarvoor belangrijk, maar in de afgelopen legislatuur werd er ook geïnvesteerd in specifieke trajecten (#kies voor de zorg, project 600, ...) om de instroom van werknemers en de doorstroom naar de knelpuntberoepen te vergroten.

- Zorg voor een vaste financiering van opleidingen voor mensen die een carrièrewissel richting de zorg willen maken of voor werknemers die zich willen bijscholen om naar andere functies door te stromen.
- Blijf het merk 'Care-er' ontwikkelen en promoten, naar analogie van STEM
- Stimuleer 'levenslang leren' tijdens de loopbaan door een betere omkadering van het individuele vormingsrecht.
- Voorzie een vergoeding voor stagiairs in zorgberoepen.

6. Respecteer en faciliteer het sociaal overleg

België is terecht trots op z'n gezondheidszorg. Om het in de toekomst toegankelijk, kwalitatief én betaalbaar te houden, is het noodzakelijk dat het permanent blijft evolueren. Inspraak en betrokkenheid van werknemers is daarin cruciaal, zeker in het geval van grote hervormingen.

- Betrek de vakbonden bij de hervorming van de ziekenhuizen en de ziekenhuisfinanciering.
- Voorzie een sociaal kader voor de ziekenhuisnetwerken, inclusief de versterking van het sociaal overleg op het niveau van deze netwerken.
- Ga structureel met de vakbonden in overleg over de evolutie van de zorgberoepen en de evolutie naar een nieuwe zorgorganisatie.

7. Blijf verantwoordelijkheid opnemen. Geen commercialisering.

Zorg is een absolute kerntaak van de overheid. Toch zien we een tendens om deze uit te besteden en zelfs commerciële spelers toe te laten om activiteiten in de sector te ontplooiën. In een sector als de ouderenzorg bijvoorbeeld stellen we vandaag al vast dat dat te koste gaat van de toegankelijkheid en de kwaliteit van het aanbod. Ook de ervaringen in het buitenland baren zorgen.

- Versterk de overheidscontrole op commerciële spelers en maak de uitkering van winsten aan aandeelhouders in de zorg onmogelijk.
- Verbied de tewerkstelling van zogenaamd 'projectpersoneel', waarbij de interimsector onaanvaardbaar hoge winsten maakt met overheidsmiddelen.

De **federale non-profit** bestaat uit de volgende sectoren: ziekenhuizen (algemene, universitaire en psychiatrische), thuisverpleging, wijkgezondheidscentra & Rode Kruis Bloed



