

# Extra maatregelen om personeelsschaarste aan te pakken in de zorg

**Persnota Frank Vandenbroucke**

**Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid**

## Inleiding

De coronacrisis zorgde voor een enorme werklust die op de schouders van onze zorgverleners terecht kwam. Het is een publiek geheim dat velen onder hen hun limiet al een hele tijd overschreden hebben. Dat maakt dat sommige zorgverleners het vandaag extra moeilijk hebben om vol te houden. Het laatste rapport van het KCE (Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg) over de impact van de pandemie op de verpleegkundige bestaafing op onze intensieve zorgafdelingen bevestigt die zorgwekkende evolutie.

We hadden de gezondheids crisis niet nodig om te beseffen dat een inhaalbeweging - met duurzame en grondige investeringen in onze zorg - hard nodig was. Het is ook zaak die inhaalbeweging zo snel mogelijk concreet te maken. Bij de start van de regering investeerden we daarom met het Zorgpersoneelfonds - 402 miljoen euro - onmiddellijk in meer handen aan het bed in onze ziekenhuizen. In het kader van #KiesvoordeZorg - gefinancierd met het opleidingsbudget uit het Zorgpersoneelfonds en de middelen voor het sociaal akkoord - zorgen we er ook voor dat mensen - die buiten de zorg aan het werk zijn en de overstap willen maken - een opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige kunnen volgen, betaald worden tijdens hun opleiding en onmiddellijk na hun opleiding de stap naar de zorg kunnen maken. Zo zijn in 2021 alvast 446 mensen gestart met een opleiding dankzij #KiesvoordeZorg; in september 2022 kunnen 478 mensen de stap zetten dankzij #KiesvoordeZorg.

Intussen komt daar de concrete invulling van het sociaal akkoord bij, goed voor een totale investering van 600 miljoen euro. 500 miljoen euro van dat bedrag wordt gebruikt voor de structurele verhoging van de lonen in het kader van de IFIC-hervorming; 100 miljoen euro investeren we in betere arbeidsomstandigheden, én een verhoging van de attractiviteitspremie of de eindejaarspremie. Daarbovenop investeren we 45 miljoen euro om het werk van gespecialiseerde verpleegkundigen beter te waarderen.

Omdat de uitdaging groot en divers is, is het des te belangrijker om samen met alle betrokkenen een 'Toekomstagenda voor het Zorgpersoneel' vast te leggen. Dit zal vooral gaan om een agenda op de langere termijn, en houdt dus in belangrijke mate een voorbereiding in van wat tijdens de volgende legislatuur moet gebeuren. De gesprekken met de sociale partners zijn opgestart. Een aantal van die werven zijn al lopende.

Maar het is overduidelijk dat we ook nu al moeten doen wat mogelijk is om de acute nood aan zorgpersoneel aan te pakken en de druk te verlichten. Alle helpende handen zijn welkom. En als we dat kunnen faciliteren, aanmoedigen en belonen, is er geen enkele reden om dat niet te doen. Daarnaast kunnen op korte termijn nog impulsen gegeven worden aan de lopende opleidingsinspanningen en het beter ondersteunen van het zorgpersoneel met tijdsbesparende technologische hulpmiddelen. In de

schoot van de regering stelde minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke daarom een aantal concrete maatregelen voor. Deze maatregelen zijn ingegeven door respect voor de inzet en de professionaliteit van wie vandaag in de zorg werkt, en moeten de inzet en professionaliteit van het zorgpersoneel verder ondersteunen.

Concreet gaat het over jobs in de publieke en private sector zoals ziekenhuizen, thuisverpleging, woonzorgcentra, diensten voor gezins- en ouderenzorg, opvoedingsdiensten, zorg voor minderjarigen, voor mindervalide personen en voor kwetsbare personen. Maar ook jobs in de vaccinatiecentra en in instellingen die belast zijn met contactopsporing. De **maatregelen** die we nemen tegen de personeelsschaarste in de zorg – en die hieronder worden toegelicht - kunnen ingaan met terugwerkende kracht, dat wil zeggen dat ze **meteen kunnen ingaan**.

\*\*\*

## **EXTRA MAATREGELEN OP KORTE TERMIJN**

### ***1. Zorgpersoneel: deeltijdse medewerkers stimuleren om voltijds te werken***

Een CAO werd afgesloten die voorziet in de voorrang voor deeltijdse werknemers om een vacante betrekking bij hun werkgever in te vullen of een contract van onbepaalde duur te krijgen. Dit vereist ook vanuit de ziekenhuizen aanpassingsvermogen van personeelsbezetting en arbeidsorganisatie. De overheid roept op dat deze CAO zou worden toegepast op het terrein.

Er zal bovendien onderzocht worden hoe voor deeltijdse werknemers - die dat wensen - extra uren kunnen worden aangeboden én op welke manier het oneigenlijk gebruik van de combinatie van een deeltijds contract met een aanvullend contract via een (interim)bureau (cf. interim verpleegkundige of projectverpleegkundige) kan worden tegengegaan.

### ***2. Zorgpersoneel: Verpleegkundigen hebben gunstig regime om overuren te presteren***

We herinneren overigens aan het bestaande stelsel van de relance-overuren in de private en publieke zorgsectoren. Dit is een regeling waarbij het pakket van 100 vrijwillige overuren is uitgebreid met 120 extra uren zodat een werknemer vrijwillig 220 overuren kan presteren in 2022. Deze vrijwillige overuren zijn fiscaal en parafiscaal vrijgesteld van bijdragen en inhoudingen. Op 120 uren van deze 220 uren is ook geen overloon verschuldigd.

### ***3. Extra handen aanspreken***

Maatregelen die onmiddellijk in werking moeten treden voor de zorgsectoren, met retroactieve werking van regelgeving in voorkomend geval, en dat voor de duur van zes maanden.

Dit hele pakket aan maatregelen zal van toepassing zijn vanaf 1 juli 2022 tot 31 december 2022, waarna ze zullen worden geëvalueerd en op basis daarvan desgevallend verlengd bij een in Ministerraad overlegd besluit met zes maanden.

- a. Gepensioneerden (vanaf + 65 jaar of gepensioneerd op 1 juli 2022): bijverdienste (para)fiscaal interessanter maken.

Heel wat gepensioneerden kunnen en willen nog actief zijn. Nu er grote tekorten aan arbeidskrachten zijn in de zorgsector, kunnen we de inzet van deze ervaren mensen heel goed gebruiken. Met een maatregel waarbij we deze mensen willen aanzetten om terug een taak op te nemen in de zorgsector, willen we ook een signaal geven aan de werkgevers om een beroep te doen op deze arbeidskrachten en niet af te schrijven zoals nu nog altijd te vaak gebeurt.

Gelet op het feit dat het inkomen uit arbeid cumuleerbaar is met de pensioenuitkering zien we erop toe dat dit extra inkomen niet bovenmatig wordt belast in de personenbelasting of de belastingvermindering voor gepensioneerden doet afnemen. Er mag geen impact zijn op de hoogte van de belasting op de pensioeninkomsten van deze personen.

Daarom hebben we nu beslist om het **inkomen uit arbeid van de gepensioneerde** van minstens 65 jaar of gepensioneerd op 1 juli 2022, voor de prestaties in de zorgsectoren **afzonderlijk te belasten aan een tarief van 33% en vrij te stellen van persoonlijke RSZ-bijdragen**.

Arbeidsrechtelijk worden de regels aangepast zodat een arbeidsovereenkomst met een duur die kleiner is dan 1/3<sup>de</sup> van de normale wekelijkse arbeidsduur mogelijk wordt en zodat in geval van een variabel uurrooster, de verwittigingstermijn van zeven dagen wordt beperkt tot drie dagen. Om deze arbeidsrechtelijke maatregelen te gebruiken pleegt de werkgever hierover overleg in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontbreken van de twee voorgaande de vakbondsafvaardiging. Hij informeert hen ook over deze maatregelen

Gepensioneerde van minstens 65 jaar of met 45 loopbaan jaren kunnen onbeperkt pensioen cumuleren met inkomen uit arbeid. In het kader van de strijd tegen het coronavirus was eerder reeds voorzien (tot 30 juni) dat deze onbeperkte cumul mogelijk is voor alle gepensioneerden – dus ook de vroeg-gepensioneerden - die werken in de zorg. Deze uitgebreidere toepassing van de cumulregel verlengen we nu verder voor minstens zes maanden in de zorgsector. We maken de regeling ook mogelijk voor gepensioneerden en vroeg-gepensioneerden die terug aan de slag willen in het onderwijs.

- b. Jobstudenten

We hebben beslist om de **uren studentenarbeid** die in een zorginstelling (ziekenhuis, rusthuis enzovoort) worden gepresteerd in het derde en vierde kwartaal van 2022, **niet in aanmerking** te nemen voor het **quotum van 475 uren per jaar**. Het gaat hier om de verlenging van een maatregel die ook al werd voorzien voor het eerste en tweede kwartaal van 2022.

c. Vrijwilligers

We gaan de maximale jaarlijkse **onkostenvergoeding** voor 2022 **verhogen naar 3.684,00 €** (2.479 € niet-geïndexeerd) voor vrijwilligers die effectief actief zijn in de zorgsector in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Vrijwilligers die de maximale dagvergoeding ontvangen, kunnen zo **tot 100 dagen in plaats van 74 dagen** actief zijn in alle zorginstellingen.

d. Tijdelijke cumulregeling

Het gaat hier over de verlenging van een maatregel die al tijdens de coronacrisis in voege was. We stellen voor om tijdelijk de cumul mogelijk te maken voor werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet, of tijdelijke werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) om tijdelijk te gaan werken in de zorgsector, met behoud van 75 procent van hun uitkering. Deze maatregelen zullen van toepassing zijn voor de private en publieke zorgsectoren inclusief de vaccinatiecentra.

e. Werklozen die gaan werken in de zorg.

Vanaf 1 september 2022 voorzien we in een nieuw systeem tot 31 december 2022 de mogelijkheid dat werklozen die minstens drie maanden uitkering hebben genoten, een vierde van de werkloosheidsuitkering behouden als ze in de zorg werken en een overeenkomst krijgen van minstens één maand. Deze cumulatie van uitkering en werk is mogelijk gedurende maximaal drie maanden.

Aan de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten zal worden gevraagd om werklozen en werkzoekenden zo maximaal mogelijk toe te leiden naar de zorgsectoren, onder meer door bovenstaande maatregel te gebruiken. We vragen ook om jongeren in inschakelingstijd te proberen toeleiden naar de zorgsectoren door gebruik te maken van gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten zoals IBO.

#### ***4. Coaching om arbeidsorganisatie en taakdelegatie aan te passen/investering in leiderschap***

In het kader van het sociaal akkoord werd al een bedrag van **7 miljoen euro** voorzien vanaf 2022 voor de ondersteuning van de **HR-diensten** om te kunnen inzetten op de concrete invulling van kwalitatieve maatregelen op de werkvloer **met het oog op meer welzijn op het werk en een meer moderne arbeidsorganisatie en taakdelegatie.**

De overheid roept op om 'best practices' die vandaag al aanwezig zijn op diverse plaatsen ook breder ingang te doen vinden binnen de instellingen.

### ***5. Bijkomend budget voor uitrusting die de verpleegkundige taken ontlast***

Technologie kan de verpleegkundige ontlasten van taken en tijd die aan zorg kan besteed worden. Zo kunnen we een manuele bloeddrukmeting bijvoorbeeld met de juiste apparatuur vervangen door een automatische captatie van de bloeddruk. Dat levert veel tijdswinst op. Voorstel is om dit te stimuleren en veel breder toe te passen via een 50/50 cofinanciering overheid en ziekenhuizen.

Een analyse van de FOD geeft aan dat in het globaal budget ziekenhuizen voor 2022 nog 21 miljoen in liquiditeiten beschikbaar is. Aan 50/50 zou dit dus **42 miljoen euro** aan **investeringen** betekenen (en dus grosso modo 420.000 euro per ziekenhuis).

### ***6. Ondersteuning van het zorgpersoneel***

Meerdere verpleegkundigen geven aan uit de zorg te stappen omdat er onvoldoende tijd overblijft om rechtstreeks met de patiënt bezig te zijn, onder meer door administratieve of logistieke taken (zoals patiëntentransport). Door een deel van deze taken te delegeren, komt er meer tijd vrij voor rechtstreeks patiëntencontact, of efficiënte verpleegkundige zorg uit te oefenen en dus verhoogde jobtevredenheid. Er is consensus dat taakdelegatie dus breder dient moet worden dan het delegeren van zorgtaken alleen, maar dit dient een waaier van mogelijkheden te omvatten, waaruit een individueel ziekenhuis moet kunnen putten in functie van de eigen situatie. De mogelijkheden die we op dit vlak willen versterken, zijn:

- a. delegatie van administratieve taken naar niet-zorgberoepen (zoals medisch secretariaat)
- b. delegatie van logistieke taken (zoals brancardiers of apotheekassistenten)

Het Zorgpersoneelsfonds laat vandaag al een dergelijke brede invulling van “ondersteuning aan het bed van de patiënt” toe. Voorbeelden zijn aangehaald van ziekenhuizen waar een dergelijke brede taakdelegatie werd ingevoerd (bv. brancardage 24/7) met gunstig gevolg. Een **extra budget, 20 miljoen euro**, voor de aanwerving van deze ondersteunende personeelsleden moet hiertoe ter beschikking gesteld worden.

### ***7. Verder inzetten op de (zij-)instroom door een structurele versterking van de projecten #KiesvoordeZorg en Project 600.***

We zorgen ervoor dat mensen - die buiten de zorg aan het werk zijn en de overstap willen maken - een opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige kunnen volgen, betaald worden tijdens hun opleiding en onmiddellijk na hun opleiding de stap naar de zorg kunnen maken.

Deze projecten worden respectievelijk gefinancierd door het Zorgpersoneelsfonds (#KiesvoordeZorg) en de niet-recurrente middelen van de Sociale Maribel (Project 600). Het aantal kandidaten dat slaagt voor de selectieproeven ligt minstens 2 keer zo hoog. Er wordt voorgesteld de **projecten #KiesvoordeZorg en Opleidingsproject Verpleegkundige** (Project 600) verder **te versterken** om de instroom te verhogen, met

een enveloppe van **23 miljoen euro**. Hierdoor kunnen momenteel jaarlijks telkens iets meer dan **200 extra personen geselecteerd** worden voor deze respectievelijke opleidingen.

\*\*\*