



## Advies

# Over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de flexibilisering van het verzorgend personeel

Brussel, 12 mei 2020

Over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de  
flexibilisering van het verzorgend personeel

Adviesvraag: Over het Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 november 2018 houdende de uitvoering van het decreet van 18 mei 2018 houdende de Vlaamse sociale bescherming, wat betreft de berekening van de basistegemoetkoming voor zorg in woonzorgcentra en centra voor kortverblijf en in centra voor dagverzorging

Adviesvrager: Wouter Beke - Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding

Ontvangst adviesvraag: 24 april 2020

Adviestermijn: 12 dagen

Goedkeuring kamer: Sectorale kamer Beleid Vlaamse Sociale Bescherming en Personen met een Handicap - 12 mei 2020 – bij consensus

Contactpersoon: Annemie Nys – anys@serv.be

Gunter Naets – gnaets@serv.be

# Inhoud

<b>Inhoud</b> .....	<b>3</b>
<b>Krachtlijnen</b> .....	<b>4</b>
<b>Advies</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Voorafgaandelijke, cruciale opmerkingen</b> .....	<b>8</b>
<b>3 Bespreking van de twee maatregelen</b> .....	<b>9</b>
3.1 Het versoepelen van de flexibiliteit op de norm verpleging in WZC en CVK.....	9
3.1.1 Enkele vaststellingen .....	9
3.1.2 Bedenkingen en suggesties .....	10
3.1.3 Samenvatting.....	11
3.2 Het mogelijk maken dat meer contracttypes voor zorgpersoneel in aanmerking komen.....	11
3.2.1 Is de maatregel weloverwogen? .....	12
3.2.2 Wat is de impact van deze maatregel? .....	13
3.2.3 Samenvatting.....	14

## Krachtlijnen

De Vlaamse Raad WVG ontving voor spoedadvies het BVR over de ‘flexibilisering verzorgend personeel’. De raad formuleert voorafgaand aan het advies enkele cruciale opmerkingen. Met inachtneming van deze opmerkingen geeft de Vlaamse Raad WVG ook een aantal bedenkingen en suggesties mee over de twee maatregelen in het ‘Besluit flexibilisering verzorgend personeel’.

### Voorafgaandelijke, cruciale opmerkingen

- De Vlaamse Raad WVG wenst zijn ongenoegen te uiten dat over dit belangrijk besluit spoedadvies gevraagd wordt. De raad levert graag onderbouwde adviezen af die het resultaat zijn van een grondig debat onder zijn leden. Bij een spoedadvies ontbreekt de nodige tijd om dit proces ten gronde uit te voeren.
- Het is wenselijk dat het besluit eerst wordt besproken met de werkgevers en werknemers in de sector. De raad vraagt dat dit overleg dadelijk wordt opgestart en alle kansen krijgt, om binnen een vooraf bepaalde termijn, tot concrete aanbevelingen te komen die in het besluit worden opgenomen.
- Tegelijkertijd vraagt de raad dat in de tussentijd de maatregelen m.b.t. de uitzonderlijke tekorten in de personeelsomkadering die voorzien zijn in het Besluit COVID-19 (zie onder) blijven gelden tot het nieuwe ‘Besluit flexibilisering verzorgend personeel’ van kracht wordt, zodat de woonzorgvoorzieningen niet in de problemen komen op vlak van rekrutering en inzet van personeel.

### Bedenkingen over de flexibilisering van de norm

- Omwille van het tekort aan verpleegkundigen op de arbeidsmarkt begrijpt de raad dat de personeelsnorm verpleging in de woonzorgcentra en de centra voor kortverblijf onder strikte voorwaarden en slechts tijdelijk kan versoepeld worden om de problemen die de voorzieningen in de praktijk ervaren op te vangen.
- Het is nodig dat de onderliggende problematiek rond de personeelstekorten op de arbeidsmarkt ten gronde aangepakt wordt. Ook moet een grondige en globale herziening van het personeelskader prioriteit krijgen zodat er duurzame maatregelen kunnen getroffen worden op basis van de lopende studies en in overleg en met betrokkenheid van de sector. Tijdelijke maatregelen mogen de uitwerking van structurele maatregelen niet hypothekeren.
- Een eventuele verruiming van de flexibilisering kan enkel toegelaten worden tot wanneer de personeelsomkadering integraal (her)bekeken wordt. Uiteraard moet de kwaliteit van de zorg en ondersteuning voorop staan. De personeelsformatie dient bij te dragen tot een warme en nabije zorg.

### Bedenkingen over de verruiming van de contracttypes

- Flexibele korte termijn-maatregelen kunnen in bepaalde situaties en onder duidelijke voorwaarden soelaas bieden. Het tijdelijke en uitzonderlijke karakter van deze contracten is voor de raad een vereiste. Het is noodzakelijk om in het besluit de tijdelijkheid van de inzet duidelijk te omschrijven.
- De raad vreest dat de mogelijke impact van de maatregelen (zoals die nu voorliggen) contraproductief kan zijn voor de lange termijn doelstelling en vraagt daarom de nodige waarborgen om dit te vermijden.

- De raad maakt daarnaast ernstig voorbehoud bij de voorgestelde maatregel om ook projectsourcing als contracttype toe te laten. Hij heeft vragen bij de wenselijkheid ervan en vraagt verdere uitklaring van de reikwijdte van het gebruik en hoe de praktische invoering ervan juridisch correct zou kunnen verlopen.
- Het is de hoogste tijd dat de woonzorg de waardering krijgt die hij verdient. De raad vraagt de regering om samen met de stakeholders een algemeen plan op te maken om een correcte bestaand en financiering te realiseren. De Vlaamse Raad WVG wil hieraan graag zijn bijdrage leveren.

Over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de  
flexibilisering van het verzorgend personeel

## Advies

Op 24 april 2020 ontving de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin een spoedadviesvraag van Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding, Wouter Beke, over het Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 november 2018 houdende de uitvoering van het decreet van 18 mei 2018 houdende de Vlaamse sociale bescherming, wat betreft de berekening van de basistegemoetkoming voor zorg in woonzorgcentra en centra voor kortverblijf en in centra voor dagverzorging. De adviestertermijn bedraagt 12 dagen.

Met het besluit worden twee maatregelen ingevoerd om tegemoet te komen aan de krapte aan zorgpersoneel op de arbeidsmarkt. Enerzijds wordt de flexibiliteit op de norm verpleging in de woonzorgcentra en centra voor kortverblijf verhoogd. Anderzijds wordt de regelgeving aangepast zodat in woonzorgcentra en centra voor kortverblijf de inzet van zelfstandig verpleegkundig personeel, de inzet van zorgkundigen en reactiveringspersoneel via een interimonderneming alsook de inzet van zorgpersoneel via projectsourcing in aanmerking kunnen komen voor financiering via de basistegemoetkoming voor zorg in de context van de Vlaamse sociale bescherming. In centra voor dagverzorging wordt naast interimpersoneel ook de inzet van verpleegkundigen via projectsourcing mogelijk gemaakt.

De adviesvraag werd behandeld binnen de Sectorale kamer Beleid Vlaamse Sociale Bescherming en Personen met een Handicap van de Vlaamse Raad WVG. De kamer vergaderde over deze adviesvraag op 30 april 2020 en 5 mei 2020. Het advies van de kamer werd bij consensus goedgekeurd op 12 mei 2020.

## 1 Inleiding

**De kwaliteit van onze zorg en ondersteuning staat of valt met de aanwezigheid van voldoende, gemotiveerde en goed geschoolde professionals.** Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat personeelskrapte door velen wordt genoemd als dé grote uitdaging voor de sectoren in het domein welzijn, volksgezondheid en gezin. De raad is dan ook zeer tevreden dat de minister de nood aan oplossingen voor het probleem van de schaarste aan zorgpersoneel, en in het bijzonder in de ouderenzorg, hoog op de agenda plaatst.

**De raad dringt aan op een blijvende inzet, samen met het ruime middenveld, op een actief beleid dat meer mensen betreft en aantrekt in de zorgsector.** Dit is geen opdracht voor de minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin alleen. Dit beleid zal zowel de instroom van nieuw talent, de omkadering van het huidige personeel als de beperking van de uitstroom moeten omvatten. Daarnaast moet ook nagedacht worden over de plaats en de rol van het informele zorgaanbod. De Vlaamse Raad WVG wil dan ook graag een bijdrage leveren aan dit debat en mee zoeken naar oplossingen. Hij heeft het tekort aan professionals in zorg en ondersteuning als onderwerp voor advisering op eigen initiatief op het werkprogramma 2020 staan. De Vlaamse Raad WVG hoopt een complementaire meerwaarde te bieden ten aanzien van het nuttige werk dat al op andere fora (bijv. de Vlaamse zorgambassadeur) gebeurt.

**Het is goed dat de Vlaamse regering oog heeft voor de problematiek van de nijpende tekorten op de arbeidsmarkt en zoekt naar oplossingen.** De arbeidskrapte inzake zorgpersoneel in het algemeen en verpleegkundigen in het bijzonder is groot.

**De regering heeft recent enkele maatregelen genomen om enkele acute problemen op te vangen naar aanleiding van de COVID-19-crisis.** Zo nam op 24 april de Vlaamse regering een besluit (verder Besluit COVID-19) dat het onder andere mogelijk maakt dat woonzorgcentra en centra voor kortverblijf niet gesanctioneerd worden omwille van een tekort in de personeelsomkadering voor de referentieperiode 1 juli 2019 tot 30 juni 2020, omwille van de COVID-19-crisis. Het besluit voorziet ook meer mogelijkheden om de personeelsinzet op peil te houden gedurende de COVID-19-crisis.

**Niet alleen in de COVID-19-crisis is het vinden van het voorgeschreven personeel voor heel wat voorzieningen (haast) onmogelijk geworden** omwille van het aanhoudende en grote tekort aan bepaalde profielen in de zorg en ondersteuning, zoals verpleegkundigen. Op 24 april keurde de Vlaamse regering ook het besluit principieel goed dat de flexibilisering op de norm verpleging verder versoepelt in de woonzorgcentra, van maximaal 30% tot 50%. Hierdoor kan (wanneer er meer dan 7 verpleegkundigen tewerkgesteld zijn) tot maximaal 50% van deze norm ingevuld worden door reactiveringspersoneel en zorgkundigen. In datzelfde besluit maakte de regering het ook mogelijk dat er meer contracttypes voor zorgpersoneel in aanmerking komen (Verder Besluit flexibilisering verzorgend personeel). Over dit besluit vroeg de Vlaamse regering spoedadvies aan de Vlaamse Raad WVG.

Met dit besluit wenst de minister twee concrete maatregelen in te voeren om tegemoet te komen aan de krapte aan zorgpersoneel op de arbeidsmarkt. Hoewel beide maatregelen elkaar sterk beïnvloeden en versterken, formuleert de raad in hoofdstuk drie per maatregel een aantal concrete bedenkingen en suggesties.

## 2 Voorafgaandelijke, cruciale opmerkingen

**Voorafgaand aan de beoordeling van het besluit ‘flexibilisering verzorgend personeel’ wil de Vlaamse Raad WVG zijn ongenoegen uiten dat over dit belangrijk besluit spoedadvies gevraagd wordt** en in volle coronacrisis zou worden goedgekeurd. Goed bestuur betekent immers ook rekening houden met de wensen en de bedenkingen van stakeholders. Alleen op deze manier kunnen maatregelen voldoende draagvlak krijgen, kan de onderbouwing ervan versterkt worden en kunnen fouten rechtgezet worden met het oog op de uitvoerbaarheid. Bij een spoedadvies ontbreekt de nodige tijd voor een grondig debat dat een goed advies vooraf gaat. De raad onderschrijft de noodzaak aan snel implementeerbare oplossingen voor de personeelstekorten. Echter, gelet op de maatregelen die momenteel lopende zijn in het licht van de COVID-19-crisis, en het structurele karakter van dit besluit, verdient dit besluit een grondig debat.

**Het is daarnaast wenselijk dat het besluit ‘flexibilisering verzorgend personeel’ eerst wordt besproken met de werkgevers en werknemers in de sector.** Zulke fundamentele wijzigingen aan de personeelsnormen en de mogelijke contracttypes moeten deel uitmaken van het sectoraal overleg. De raad adviseert de Vlaamse regering om dit sectoraal overleg onmiddellijk op te starten en op een gedegen manier te voeren. **De raad vraagt dat dit overleg alle kansen krijgt, om binnen een vooraf bepaalde termijn, tot concrete aanbevelingen te komen die in het besluit worden opgenomen.**



Tegelijkertijd vraagt de raad dat in de tussentijd de maatregelen m.b.t. de uitzonderlijke tekorten in de personeelsomkadering die voorzien zijn in het Besluit COVID-19 (zie hoger) blijven gelden tot het nieuwe ‘Besluit flexibilisering verzorgend personeel’ van kracht wordt, zodat de woonzorgvoorzieningen niet in de problemen komen op vlak van rekrutering en inzet van personeel. Op deze manier is het immers mogelijk dat voorzieningen die tijdelijk niet kunnen voldoen aan de personeelsnormen, onder voorwaarden, zonder sanctionering kunnen blijven functioneren met het oog op continuïteit en kwaliteit van zorg voor de bewoners.

Intussen willen we als Vlaamse Raad WVG al een aantal bedenkingen en bekommernissen meegeven in het voorliggende advies.

### 3 Bespreking van de twee maatregelen

#### 3.1 Het versoepelen van de flexibiliteit op de norm verpleging in WZC en CVK

De maatregel verhoogt de flexibiliteit op de personeelsnorm verpleging in woonzorgcentra en centra voor kortverblijf. Het laat toe dat een tekort aan verpleegkundigen voor maximum 50% kan gecompenseerd worden door een teveel aan personeelsleden voor reactivering en/of van zorgkundigen. Vandaag bedraagt deze flexibiliteit op de personeelsnorm verpleging 20% en onder bepaalde voorwaarden 30%.

##### 3.1.1 Enkele vaststellingen

De raad doet vandaag enkele vaststellingen die de beoordeling van deze maatregel vooraf gaan.

■ **Er is duidelijk een groot tekort aan verpleegkundigen op de arbeidsmarkt**

De groeiende personeelskrapte laat zich ook sterk voelen in de woonzorgcentra met vacatures die blijven openstaan en, in sommige gevallen, een tekort aan verpleegkundigen op de werkvloer. Op deze manier kan het zijn dat voorzieningen, buiten hun wil om, de gestelde personeelsnorm inzake verpleging niet kunnen invullen.

■ **De woonzorg heeft nood aan goed gekwalificeerd personeel dat inspeelt op de wijzigende noden en behoeften**

Dit is nog eens sterk tot uiting gekomen in de COVID-19-crisis. De zorgzwaarte van de bewoners in woonzorgcentra neemt toe, zorgvragen worden complexer en het aandeel palliatieve zorg en levenseindezorg groeit. Dit alles doet het belang van medische expertise toenemen. Los daarvan zijn er bekommernissen rond warme zorg, kwaliteitsvol wonen en leven, en een goede ondersteuning van psychisch en fysisch welzijn. Ook dit dient weerspiegeld te worden in het personeelskader.

■ **Er moet voldoende aandacht zijn voor de grote uitdagingen waar de woonzorgsector voor staat.**

Het gaat onder meer om het aantrekkelijker maken om te werken in de zorgsector, de opwaardering van het beroep van verpleegkundigen in de woonzorgcentra, ....

### 3.1.2 Bedenkingen en suggesties

De raad heeft enkele bedenkingen bij deze maatregel maar doet tegelijkertijd enkele suggesties om deze maatregel te verbeteren.

■ **Er moeten dringend initiatieven komen om meer verpleegkundigen en geschoolde profielen warm te maken om te werken in de (woon)zorgsector**

Er dienen structurele oplossingen te worden gevonden voor het personeelstekort waar de woonzorgsector mee kampt. Het meer aantrekkelijk maken om te werken in deze sector, o.a. via de opleidingen maar zeker via de opwaardering van het beroep van verpleegkundigen en een betere financiering van het zorgpersoneel in woonzorgcentra met o.a. een betere vergoeding voor onregelmatige prestaties, dient daarom snel en grondig te worden bekeken.

■ **Er is nood aan een globale aanpak inzake het personeelskader in de woonzorg**

Het personeelskader moet in balans zijn met de zwaardere zorg- en ondersteuningsnoden en de gewijzigde verwachtingen in de woonzorgcentra vandaag. De grotere beleidsfocus op wonen en leven dient zich ook te vertalen in een aangepast personeelskader met aandacht voor voldoende diversificatie in de competentieprofielen maar zonder dat deze ten koste gaat van de medische basiszorg die bewoners gegarandeerd moet kunnen worden.

De raad vindt dat het personeelskader op een structurele en doordachte manier dient hervormd te worden. Hierbij is overleg met het middenveld noodzakelijk. De raad is zeer tevreden met het onderzoek dat recent is opgestart binnen het Steunpunt voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin over de personeelsnormen in de woonzorgcentra en het KCE-onderzoek dat het personeelsbeleid en de bestaffing met betrekking tot de verpleegkundigen in de woonzorgcentra bestudeert. De raad hoopt dat de resultaten van deze studies het beleid aanzetten tot een grondige herziening van het personeelskader in de woonzorgcentra, in overleg en met betrokkenheid van de sector.

■ **De kwaliteit van de zorg en ondersteuning in de woonzorgcentra moet verzekerd blijven**

**De maatregel is verregaand en weinig gemotiveerd**

De raad betreurt dat er geen gegevens of evaluatie voorhanden zijn over het huidige gebruik van de compensatieregel. De noodzaak voor de verhoging van de flexibiliteit wordt in het Besluit van de Vlaamse Regering nergens onderbouwd door studies of data. Gelet op de mogelijke impact van de maatregel op de kwaliteit van de zorg en ondersteuning in de woonzorgcentra, is de raad van mening dat er eerst een evaluatie moet komen van de huidige compensatiemaatregel. Op die manier kan er zicht worden gekregen op hoeveel en welke woonzorgcentra deze uitzondering gebruiken en hoe vaak ze dat doen. Hieruit zal ook blijken hoeveel nood er bestaat om de 30% op te trekken tot 50%.

• **Evaluatie van de maatregel na een jaar**

Met het oog op een voldoende aanwezigheid van medische kennis op de werkvloer maakt de raad zich zorgen over de verruiming van de flexibilisering tot 50%. Als deze verruiming er komt, moet hij in elk geval geëvalueerd worden – bijvoorbeeld na één jaar – waarbij onder meer oog is voor het garanderen van verpleegkundige permanentie, de impact op de geboden kwaliteit van zorg en de diversiteit aan ingezette profielen.

■ **Volgende randvoorwaarden moeten bijkomend vervuld zijn.**

- **De 50% compensatieregel is geen structurele oplossing en moet in de tijd beperkt worden**

De 50%-compensatiemaatregel mag volgens de raad niet meer zijn dan een tijdelijke maatregel die enkel kan lopen tot de onderzoeksresultaten van de eerder genoemde studies gekend zijn en er in overleg met het brede middenveld een structurele oplossing wordt gezocht. De raad dringt er op aan het tijdelijke karakter van de maatregel strikt te kwantificeren en afdwingbaar te maken in de regelgeving.

- **Compensatie verpleegkundigen door goed opgeleid personeel**

Deze maatregel laat de deur open voor het compenseren van verpleegkundigen door minder gekwalificeerd personeel. Bewoners hebben recht op voldoende, geschoold personeel dat hen de juiste zorg en ondersteuning kan bieden. De gecompenseerde verpleegkundigen moeten dan ook vervangen worden door voldoende geschoold personeel.

### 3.1.3 Samenvatting

**Omwille van het nijpende tekort aan verpleegkundigen op de arbeidsmarkt begrijpt de raad dat de personeelsnorm verpleging in de woonzorgcentra en de centra voor kortverblijf onder strikte voorwaarden en slechts tijdelijk kan versoepeld worden** om de problemen die de voorzieningen in de praktijk ervaren op te vangen. Het besluit COVID-19 kan hiervoor aangewend worden/een rol spelen.

**Als er een tijdelijke verruiming wordt doorgevoerd, na sectoraal overleg, zou het goed zijn deze verruiming maar toe te laten tot wanneer de resultaten van de studies over de personeelsnormen in de woonzorgcentra afgerond zijn.** Dan moet de personeelsomkadering integraal (her)bekeken worden, in overleg en met betrokkenheid van de sector, en dringen zich duurzame maatregelen op. Maatregelen die intussen genomen worden om aan de dringende noden tegemoet te komen, dienen in nauw overleg met het middenveld uitgewerkt te worden, en mogen het resultaat van de onderzoeken en het overleg met de sector niet hypothekeren.

**Tegelijkertijd moet ook de onderliggende problematiek rond de personeelstekorten op de arbeidsmarkt ten gronde aangepakt worden zodat het voor woonzorgcentra en centra voor kortverblijf wel mogelijk wordt om voldoende personeel aan te werven.** Er moeten dringend initiatieven komen om meer verpleegkundigen en geschoolde profielen warm te maken voor werk in woonzorgcentra. Het meer aantrekkelijk maken om te werken in de zorgsector, de opwaardering van het beroep van verpleegkundigen en een betere financiering van het zorgpersoneel in woonzorgcentra dienen daarom snel en grondig te worden bekeken.

**Tot slot moet de kwaliteit van de zorg en ondersteuning voorop staan.** De personeelsformatie dient bij te dragen tot een warme en nabije zorg. Daarnaast pleit de raad er ook voor dat het personeel goed gekwalificeerd is om de zorg- en ondersteuningsbehoeften van de bewoners goed te kunnen beantwoorden.

## 3.2 Het mogelijk maken dat meer contracttypes voor zorgpersoneel in aanmerking komen

De maatregel maakt mogelijk dat meer contracttypes voor zorgpersoneel kunnen gebruikt worden in de woonzorgcentra en de centra voor kortverblijf. Het gaat met name over de inzet van zelfstandig verpleegkundig personeel, de inzet van zorgkundigen en reacteringspersoneel via een interim-onderneming alsook de inzet van zorgpersoneel via projectsourcing. In de centra voor dagverzorging wordt naast interim personeel ook de inzet van verpleegkundigen via projectsourcing mogelijk.

**De Vlaamse Raad WVG vindt dat personeel in woonzorgcentra, de centra voor kortverblijf en de centra voor dagverzorging in principe best tewerkgesteld wordt als loontrekkend of als statutair personeel.** Daarnaast ondersteunt de raad de doelstelling van de minister om de krapte aan zorgpersoneel op de arbeidsmarkt aan te pakken en er voor te zorgen dat woonzorgcentra voldoende personeel kunnen vinden. **Voor de raad kan het tijdelijk gebruik van interimcontracten en het tijdelijk inschakelen van zelfstandigen soelaas bieden in tijden van tekorten op de arbeidsmarkt en als er aan bepaalde voorwaarden voldaan wordt** (tegen sociale dumping, tegen veel verloop op de werkvloer, tegen ongewenste cumuls tussen regionaal gefinancierde verpleegkundige zorgen en federaal gefactureerde prestaties, tegen schijnzelfstandigheid, ...).

**De raad is er niet van overtuigd dat de voorliggende maatregel, zoals momenteel geformuleerd in het besluit, tegemoet komt aan het probleem van de arbeidskrapte in de woonzorgcentra.** Een aanpassing van de regelgeving om personeel ook via andere contracten tewerk te stellen moet hoe dan ook in overleg, weloverwogen en met het oog op de toekomstige impact gebeuren. De raad vindt dat deze voorwaarden niet voldoende vervuld zijn in het voorliggende besluit.

### 3.2.1 Is de maatregel weloverwogen?

**De raad ziet niet in hoe de uitbreiding van de contracttypes het tekort aan zorgpersoneel op de arbeidsmarkt in het algemeen en het tekort aan verpleegkundigen in het bijzonder zou verminderen.** Nochtans wordt in het besluit de verbinding gemaakt tussen de uitbreiding van de contracttypes en de arbeidskrapte inzake zorgpersoneel. De Vlaamse Raad WVG is er niet van overtuigd dat deze link stand houdt.

**De fundamentele begrippen moeten duidelijker omschreven worden.** De voorgestelde maatregel waadt in een zee van onduidelijkheden. Zo worden de begrippen 'tijdelijk', 'projectsourcing' en 'het type van activiteiten die voor projectsourcing in aanmerking komen' onvolledig of niet helder omschreven. Dit duidt op minder accuraat regelgevend werk en leidt ontegensprekelijk tot misverstanden bij de uitvoering. Los van het feit of de voorgestelde maatregel wenselijk is of niet, is een heldere regelgeving noodzakelijk.

#### ■ **In het besluit moet de tijdelijkheid van de maatregel vastgelegd worden.**

De inzet van contracttypes via een interim onderneming of projectsourcingbureau moet volgens de nota bij het besluit geen structureel maar een tijdelijk karakter hebben. De raad vraagt om de maximale duurtijd van die tijdelijke inzet te bepalen, net als de voorwaarden waarbinnen deze kan ingeroepen worden.

#### ■ **Projectsourcing is niet aangewezen als contracttype in de woonzorg, tenzij in een beperkt aantal heel specifieke gevallen.**

Art. 32 §1 van de Wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers stelt dat een werkgever zijn vaste werknemers “in afwijking van artikel 31<sup>1</sup> [] voor een beperkte tijd ter beschikking [kan] stellen van een gebruiker als hij vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.” Die voorafgaande toestemming is niet vereist “wanneer een vaste werknemer [] met zijn werkgever verbonden blijkt krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker : a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit; b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen”.

Projectsourcing wordt doorgaans “met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen” (zoals gevat in art. 32 §1, b) ingezet. Het gaat dan in principe om externe specialisten die de interne kennis verhogen of opdrachten uitvoeren die niet tot de kernactiviteit van de voorziening behoren. De raad treedt bij dat voor gespecialiseerde opdrachten profielen ingezet moeten kunnen worden met een bijzondere beroepsbekwaamheid, maar vraagt zich af over welke gespecialiseerde opdrachten dit kan gaan wanneer de regering deze maatregel koppelt aan het tekort aan ‘algemeen’ verpleegkundig zorgpersoneel. Deze koppeling houdt voor de raad net in dat er naar verpleegkundigen gezocht wordt die dezelfde verpleegkundige taken opnemen als de al aanwezige verpleegkundigen, die als loontrekkend of statutair personeel werken.

In de gevallen waar het niet over gespecialiseerde opdrachten gaat, stelt Art. 32 §1 dat wanneer een werkgever zijn vaste werknemers “in afwijking van artikel 31 [] voor een beperkte tijd ter beschikking [stelt] van een gebruiker [] hij vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar [moet verkrijgen].” Dit vereist dat elke voorziening akkoord moet vragen aan de arbeidsinspectie. §3 stelt verder dat de “bij § 1 bedoelde toestemming [] enkel wordt verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.” Hoe zal het verlenen van toestemmingen door de arbeidsinspectie en vakbonden zich in de praktijk ontplooiën?

Daarnaast treden ook vragen op omtrent de gezagsfunctie die verpleegkundigen (die via projectsourcing actief zijn) kunnen uitoefenen ten aanzien van ander personeel in de voorziening. Is er juridische zekerheid dat het gebruik van projectsourcing toegelaten is voor verpleegkundigen die zulke algemene taken uitvoeren?

### 3.2.2 Wat is de impact van deze maatregel?

**De raad waarschuwt voor meer commercialisering in de zorgberoepen.** Hij vraagt de nodige maatregelen om dit te vermijden in een sector waar schaarste de realiteit is, en waar continuïteit en deskundigheid prioritair moeten zijn. Te veel flexibilisering (en zeker projectsourcing) kan een negatieve spiraal veroorzaken. Indien het inschakelen van projectsourcingbureaus een oplossing zou bieden voor het tijdelijk opvangen van personeelstekorten, houdt het evenzeer een risico in op het garanderen van duurzame tewerkstelling in de zorgsector. Het gevaar op een verdringingseffect van reguliere jobs door deze flexibilisering is niet gering, temeer omdat

<sup>1</sup> Art. 31 stelt dat het “Verboden is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hen in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt.”

projectsourcing ook contracten op (middel)lange termijn mogelijk maakt. De organisatie van projectsourcing zal dan juist tot meer concurrentie leiden en mogelijks personeel wegtrekken uit zorginstellingen. Naarmate dit gebeurt, neemt het risico toe dat er een marktverstoring effect optreedt en dat de tendens naar commercialisering in de zorgberoepen verder ingang vindt.

**De raad vreest bovendien dat te veel flexibilisering warme zorg bemoeilijkt.** Het is voor de raad van groot belang om de relationele dimensie voor de bewoner niet uit het oog te verliezen. Het creëren van een warme en vertrouwde woonomgeving – een thuisgevoel – is essentieel. De flexibele inzet van externe krachten draagt daar niet toe bij. Het gaat immers om mensen die niet vertrouwd zijn met de bewoner, noch met de ruimere organisatie. De vertrouwensband die nodig is voor intieme verzorging, voor gevoelige gesprekken rond vroegtijdige zorgplanning, een vertrouwd gezicht op levenseindemomenten, ontbreekt daarbij volledig.

**De raad vraagt initiatieven die getuigen van waardering voor deze sector.** Betere loon- en arbeidsvoorwaarden maken hier zeker deel van uit. Vandaag moeten heel wat woonzorgcentra reeds 'bovensectorale' lonen betalen om verpleegkundigen aan te trekken die in andere sectoren betere loon- en arbeidsvoorwaarden genieten. Het is daarom belangrijk dat een grondige discussie hierover snel plaatsvindt. Zo een discussie verloopt best op de daarvoor voorziene platforms. Ook de Vlaamse Raad WVG werkt aan een advies (op de middellange termijn) over de personeelskrapte in de zorg en ondersteuning.

### 3.2.3 Samenvatting

De raad deelt de bezorgdheid van de minister over de moeilijke (tot soms onmogelijke) invulling van de personeelskaders waardoor er op de werkvloer soms een tekort aan werknemers ontstaat. Het is zeker nodig om hier maatregelen tegen te nemen.

**Flexibele korte termijn-maatregelen kunnen in bepaalde situaties en onder duidelijke voorwaarden soelaas bieden.** Het tijdelijk gebruik van interimcontracten en het tijdelijk inschakelen van zelfstandigen in tijden van tekorten op de arbeidsmarkt kan als er aan bepaalde voorwaarden voldaan wordt (tegen sociale dumping, veel verloop op de werkvloer,...). Het tijdelijke en uitzonderlijke karakter van deze contracten is voor de raad een vereiste. Het is absoluut noodzakelijk om in het besluit de tijdelijkheid van de inzet duidelijk te omschrijven. De raad maakt daarnaast ernstig voorbehoud bij de voorgestelde maatregel om ook projectsourcing als contracttype toe te laten. Er is een verdere uitklaring vereist van de reikwijdte van het gebruik en hoe de praktische invoering ervan juridisch correct zou kunnen verlopen. De raad vreest ook dat de mogelijke impact van de maatregelen (zoals die nu voorliggen) contraproductief kan zijn en vraagt daarom de nodige waarborgen om dit laatste te vermijden.

De raad is bovendien van mening dat deze maatregelen de personeelskrapte niet zullen verhelpen. **Het is de hoogste tijd dat de woonzorg de waardering krijgt die hij verdient.** De raad vraagt de regering om samen met de stakeholders een algemeen plan op te maken om een correcte bestaand en financiering te realiseren. De Vlaamse Raad WVG wil hieraan graag zijn bijdrage leveren.