

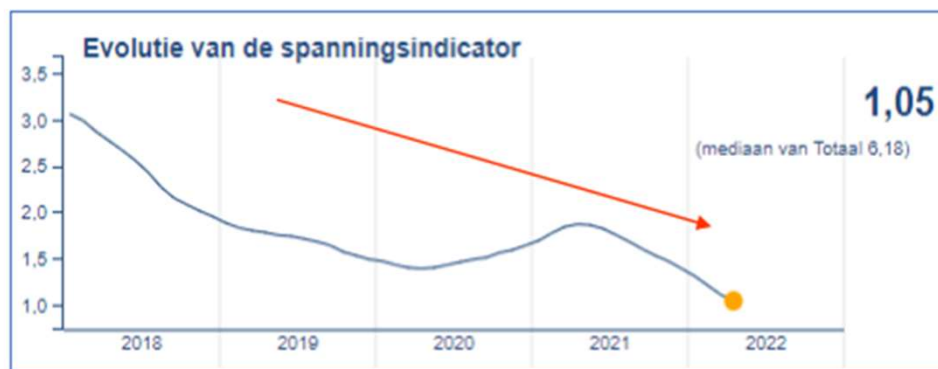


(On)vrijwillig deeltijds werk?

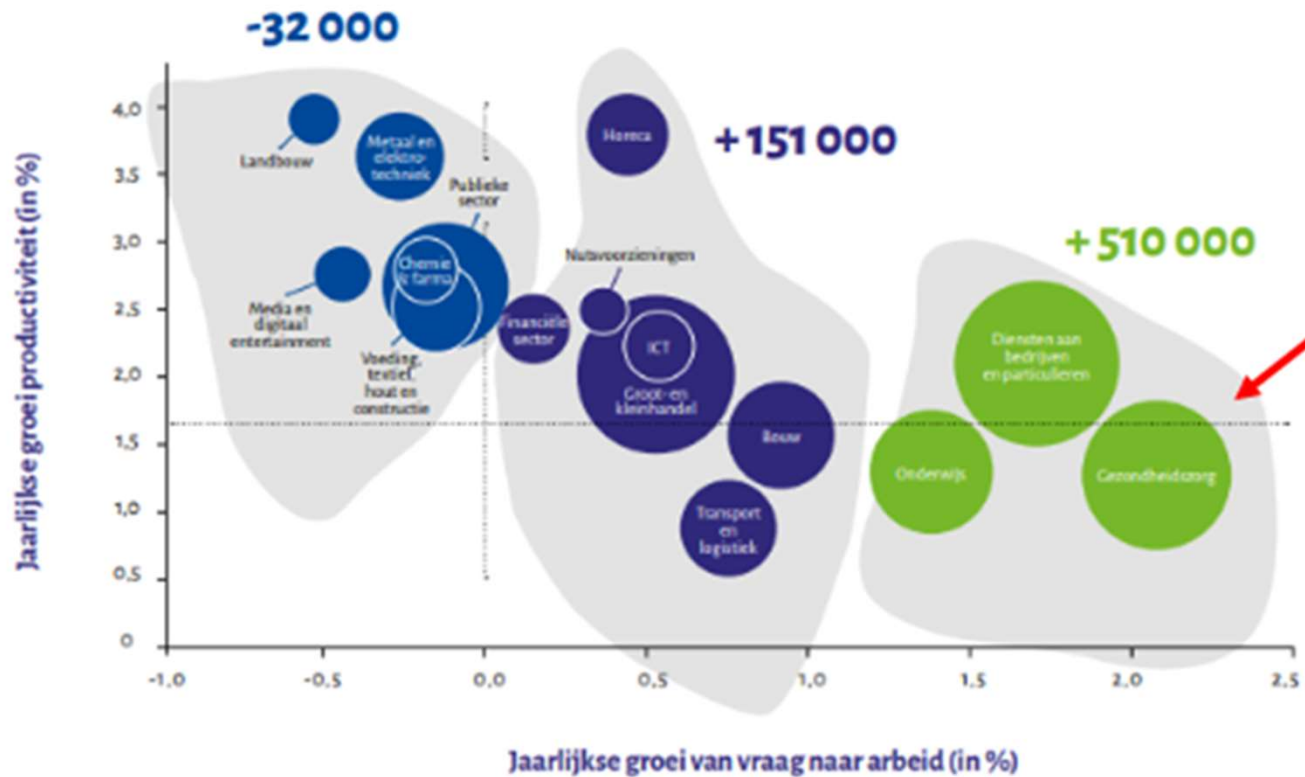
Woon-zorgsector

28/06/2022

Context: de zorgsector staat in brand: schaarste nooit zo groot!



ARBEIDSVRAAG PER SECTOR (2016 - 2030)



Welke middelen hebben werkgevers om een antwoord te zoeken?



- 
- A background image of a colorful jigsaw puzzle with various pieces in shades of red, yellow, blue, green, and purple. The puzzle is partially assembled, with some pieces missing or slightly offset.
- Instroom
 - Retentie & werkbaar werk
 - Arbeidsorganisatie

Instroom via opplussen: eenvoudige en aantrekkelijke oplossing?

108.111 deeltijdse medewerkers in Vlaamse PC 330



Potentiële onbenutte tewerkstelling: minimaal **2.100 VTE** tot maximaal **8.500 VTE**

3 voorafgaandelijke bedenkingen

1. Vrijwillig ↔ onvrijwillig deeltijds werk

Deeltijds werk = 1 van de troeven van onze sector => werk in de zorg aantrekkelijk

- Vrijwillig deeltijds werk zal altijd blijven bestaan en dat is niet verkeerd (werk-privé- balans)
- Let op: medewerkers met IGU te onderscheiden van zonder IGU (ook in de statistieken)

2. Opplussen ↔ voltijds werk

Discussie niet verengen tot dt versus vt. Alles daartussen is winst en dus ook een doel!

- Let op: dt medewerkers die $\geq 80\%$ werken te onderscheiden van wie bv $\leq 50\%$ werkt (ook in de statistieken)

3. Zorgpersoneel ↔ personeel in de zorg (sector)

Bv poetspersoneel, onthaalbedienden, ... behoren tot laatste categorie

- Schaarste zorgpersoneel maakt dat hier momenteel maximaal op ingezet wordt
- Let op: in de niet-zorgfuncties: evenveel dt werk als in andere sectoren? Hoe worden deze meegenomen in de statistieken

Opplussen ja! Maar...



De arbeidsorganisatie in onze WZC hangt samen met de **aard** van de zorg (1/2)



Zelfde personeelsbezetting doorheen de dag is niet noodzakelijk (piekmomenten: eten, wassen, ...) en dus financieel ook niet haalbaar



Proefprojecten met veranderde/innovatieve arbeidsorganisatie/aanpassing zorgritme

- Bv spreiding van momenten van opstaan, wassen, eten, ...
 - Rekening houden met wensen van de bewoners, naasten, familie, ...
 - Rekening houden met wensen van de medewerkers



(Blijven) inzetten op functiedifferentiatie, bv logistiek assistenten helpen bij maaltijdbedeling waardoor minder verpleeg-/zorgkundige nodig op dat moment

Kwaliteit van de zorg blijft prioriteit → met nodige voorzichtigheid doorgevoerd → Kost tijd en veranderbereidheid bij alle betrokken partijen

De arbeidsorganisatie in onze WZC hangt samen met de **aard** van de zorg (2/2)



Zorg 's avonds, 's nachts en in het weekend blijft nodig: meer uren maar zelfde nood aan flexibiliteit, bv

2 50% mw	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4
Mo	X		X	
Mie		X		X

1 100% mw	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4
Mie	X	X	X	X



Flexibiliteit is verzoenbaar met **hogere voorspelbaarheid**

Zie CAO Arbeidsduur (sociaal akkoord VIA6): verlengen referteperiode (met grenzen) // vroegere bekendmaking van de uurroosters



Samenwerking, personeel delen, bv woonzorgsector en thuisverpleging pieken en dalen opvangen, maar ook afwisseling in aard van het werk kan voordelen bieden voor de medewerker. Huidige wetgeving ontmoedigt dat!

E N # N O T
E N O U G H

Meer handen nodig : hogere personeelsnormen

0,5 VTE/bewoner → VIA6 (+2000 jobs) → 0,6 VTE

Doel: 0,9 VTE/bewoner



Dankjewel!

www.zorgneticuro.be