



Vlaamse
Regering

Samen, mag het iets meer WEL zijn

Candice De Windt

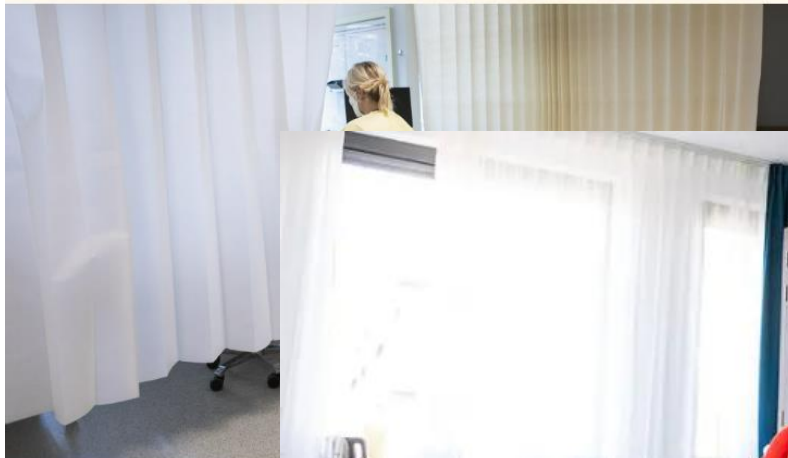
Oudenaarde, ELZ, 7 december 2023



fotografie peter Hiltz (C)

"Als er niets gebeurt, stevenen we af op een zorginfarct": Zorgnet-Icuro waarschuwt voor vergrijzing

Zonder extra maatregelen
gaan we richting een
zorginfarct'



SISKA VANDECASTEELE



Tekort aan zorgpersoneel blijft tot 2031
onverminderd toenemen



Tegen 2070 zijn we met bijna 13 miljoen inwoners in België en worden vrouwen gemiddeld 90 en mannen 88 jaar...

Dubbele vergrijzing

vergrijzing binnen vergrijzing: het aantal 60-plussers in 2050 zal verdrievoudigen ten opzichte van 1955, het aantal 80-plussers zelfs vernegenvoudigen.

Bron: pexels.com

Sinds 2000 nam het aandeel van de bevolking van 65 jaar of ouder toe: van 17% in 2000 over 18% in 2010 naar 21% in 2022.



Het aandeel jonger dan 18 jaar daalde van 21% in 2000 naar 19% in 2022.



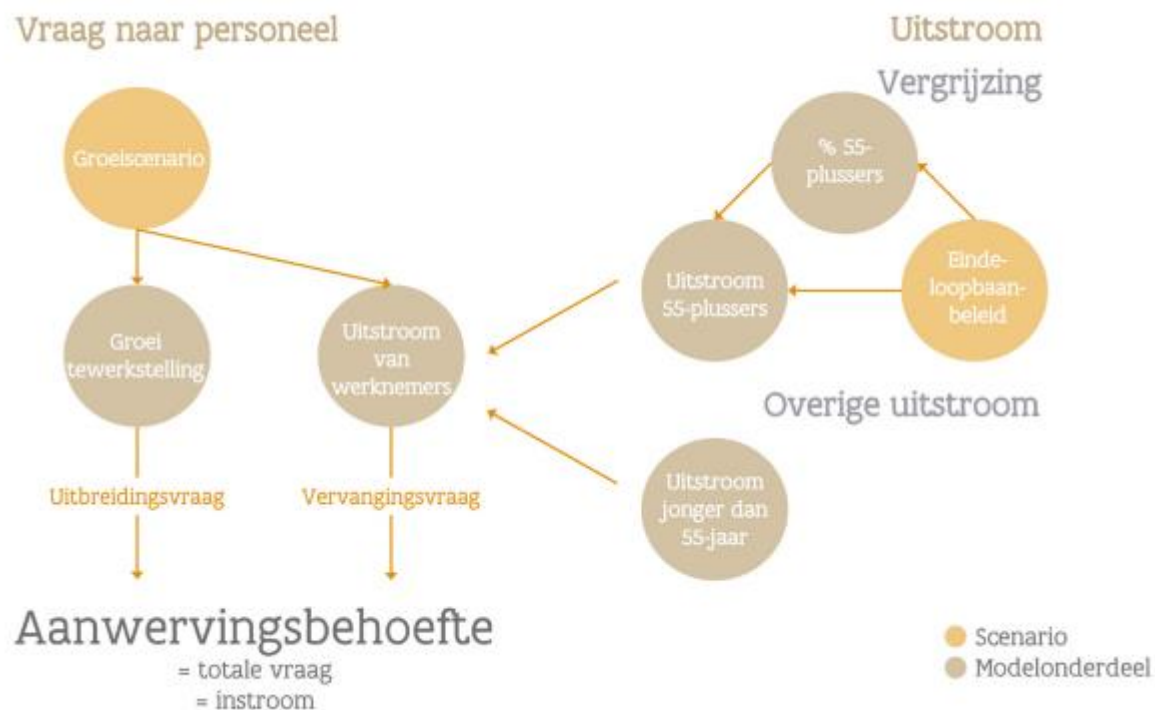
Ook het aandeel van de brede middengroep tussen 18 en 64 jaar daalde: van 63% in 2000 naar 60% in 2022.



De leeftijdsgroep van 18 tot 24 jaar (potentiële instroom van 'jongvolwassenen' op de arbeidsmarkt) is tegenwoordig merkbaar kleiner dan de leeftijdsgroep van 58 tot 64 jaar (potentiële uitstroom van 'senioren' op de arbeidsmarkt). In 2022 stonden 80 jongvolwassenen tegenover 100 senioren, in 2000 waren dat nog 116 jongvolwassenen tegenover 100 senioren.

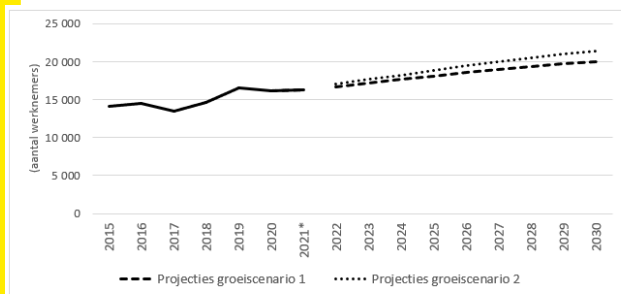


Sectorprojectiemodel van Steunpunt Werk



Hoe evolueert de jaarlijkse aanwervingsbehoefte?

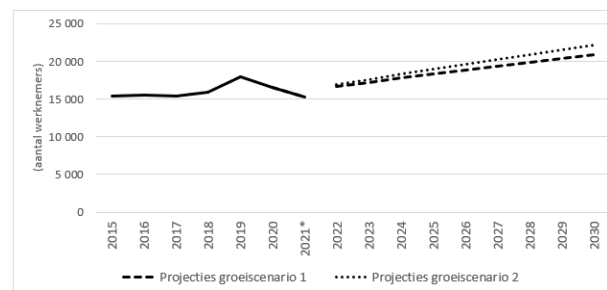
Nace 86 Menselijke gezondheidszorg



Groeiscenario 1: +1,5%
Groeiscenario 2: +2,1%

*2021 is raming

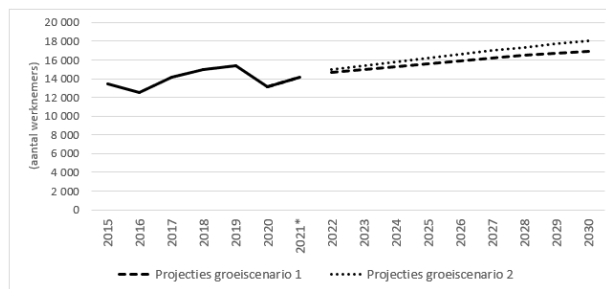
Nace 87 Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting



Groeiscenario 1: +2,2%
Groeiscenario 2: +2,7%

*2021 is raming

Nace 88 Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting



Groeiscenario 1: +1,0%
Groeiscenario 2: +1,5%

*2021 is raming

Bron: [Sectorprojecties Steunpunt Werk](#)

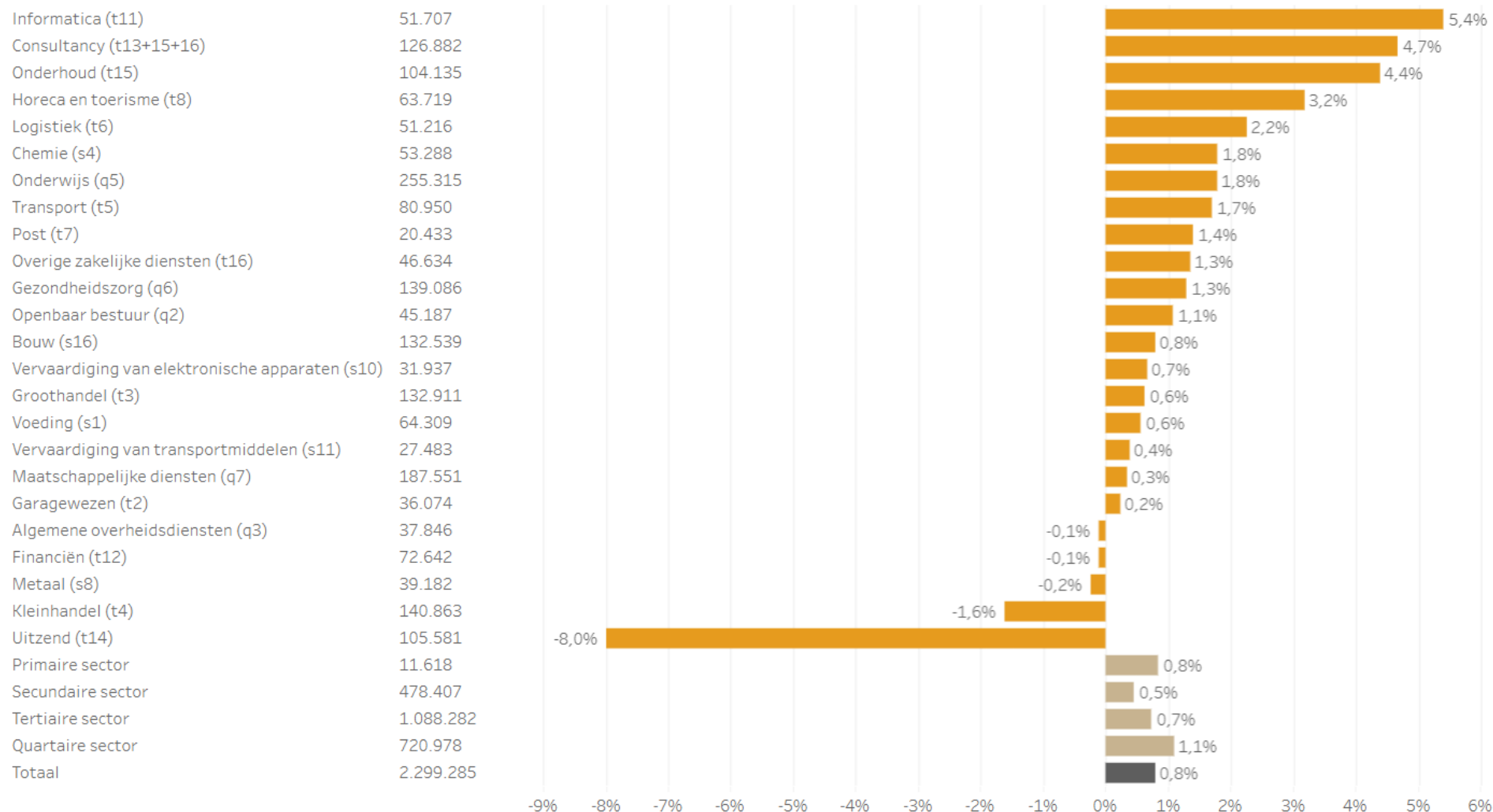


**Vlaamse
Regering**

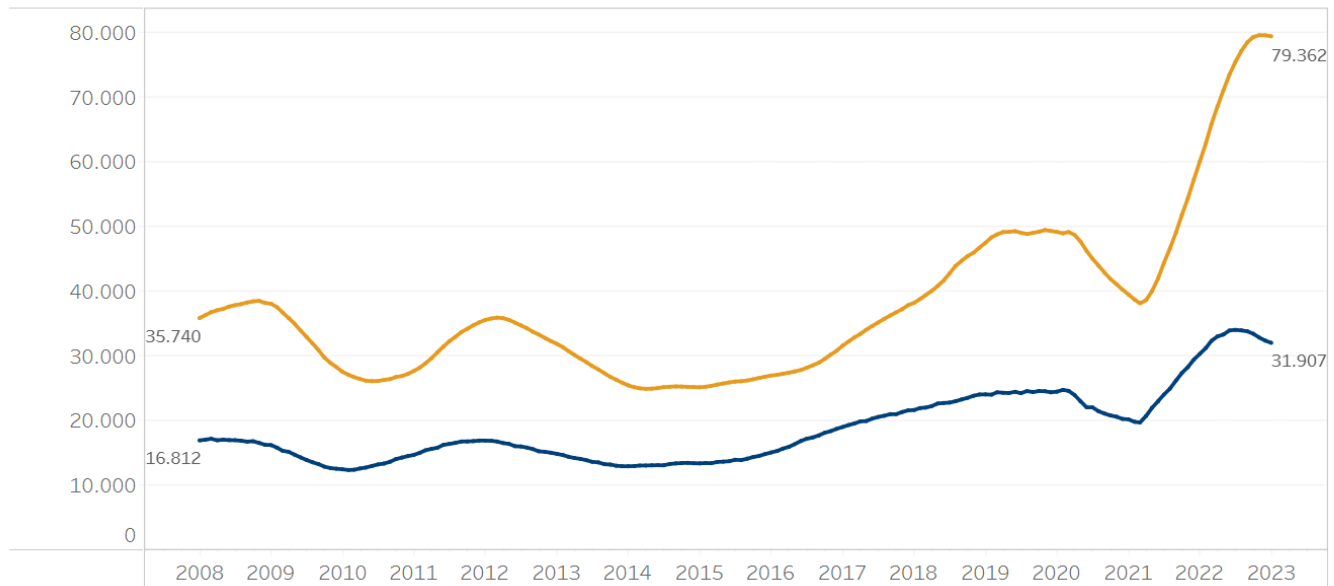


Evolutie van het aantal werknemers bij RSZ naar sector | Vlaams Gewest

2022 K1 - 2023 K1 | Groei op jaarbasis (%)



Evolutie van het aantal ontvangen en openstaande vacatures | voortschrijdend gemiddelde over 12 maanden
Vlaams Gewest, december 2007-december 2022



Bron: Steunpunt Werk op basis van VDAB



**Vlaamse
Regering**

TABEL 1 \ Evolutie aantal openstaande VDAB-vacatures naar WSE-sectoren (mei 2021-april 2022)

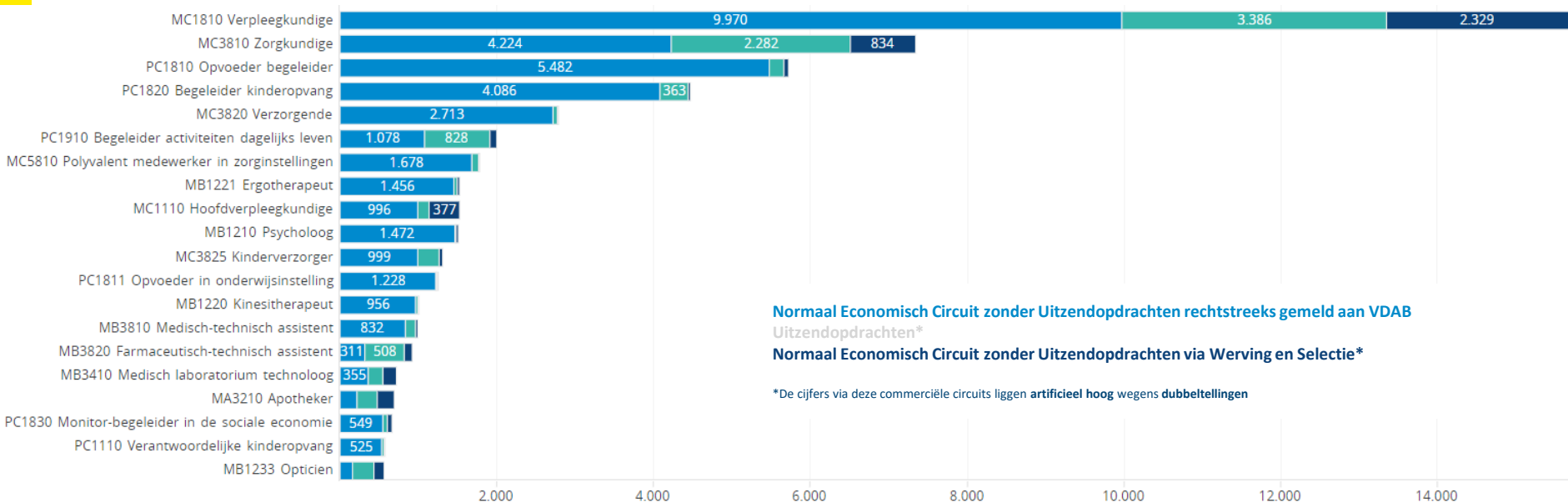
WSE-sector	Evolutie mei 2021 - april 2022	Openstaande vacatures april 2022
Vervaardiging van transportmiddelen (s11)	171,9%	465
Belangenvertegenwoordiging (q8)	152,9%	617
Primaire sector (p1)	108,0%	4511
Zakelijke dienstverlening (t13+15+16)	106,6%	18018
Recreatie, cultuur en sport (q1)	96,6%	1052
Horeca en toerisme (t8)	76,5%	4232
Metaal (s7+s8)	71,1%	2558
Textiel en kleding (s2)	63,1%	437
Transport, logistiek en post (t5+6+7)	51,4%	4099
Totaal	46,7%	81238
Chemie, rubber- en kunststoffen (s4+5)	41,9%	837
Gezondheidszorg (q6)	40,0%	3157
Onderwijs (q5)	38,9%	3631
Bouw (s16)	38,0%	7712
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak (s1)	37,6%	1710
Financiële diensten (t12)	36,7%	637
Vervaardiging van bouwmaterialen (s6)	35,7%	422
Vervaardiging van machines en toestellen (s9+10)	32,6%	1289
Groot- en kleinhandel (t1+2+3+4)	32,3%	10150
Maatschappelijke dienstverlening (q7)	23,5%	8090
Informatie, media en telecom (t9+10+11)	22,2%	3014
Grafische nijverheid (s3)	22,1%	287
Houtindustrie en vervaardiging van meubels (s12)	11,5%	397
Openbaar besturen (q2+3+4)	10,6%	1712
Uitzendbureaus/arbeidsbemiddeling (t14)	-2,2%	447
Energie, water en afvalverwerking (s14+15)	-2,5%	833
Overige diensten aan personen (t17)	-61,0%	730
Onbepaald	-63,9%	119
Overige industrie (s13)	-74,1%	75

Bron: Steunpunt Werk op basis van Arvastat - VDAB



Top 20 beroepen met meeste vacatures binnen de zorg

Aantal ontvangen vacatures alle circuits



Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten rechtstreeks gemeld aan VDAB
Uitzendopdrachten*

Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten via Werving en Selectie*

*De cijfers via deze commerciële circuits liggen **artificieel hoog** wegens **dubbel tellingen**

[knelpuntberoepenlijst 2023](#)

Bron: VDAB



**Vlaamse
Regering**



**TABEL 3 ** Vacaturegraad naar NACE-sectoren (Vlaams Gewest; 2021)

Sector	Vacaturegraad (%)	Evolutie '19-'21 (ppt)
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	10,9	4,5
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	8,8	1,4
Informatie en communicatie	8,6	1,5
Bouwnijverheid	8,5	1,3
Kunst, amusement en recreatie	6,2	1,6
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	5,1	1,2
Administratieve en ondersteunende diensten	5,0	0,7
Totaal	4,8	1,0
Industrie	4,7	1,3
Distributie van water; afval en afval waterbeheer en sanering	4,6	1,5
Vervoer en opslag	4,4	0,8
Overige diensten	3,8	0,6
Exploitatie van en handel in onroerend goed	3,3	-0,4
Financiële activiteiten en verzekeringen	3,1	0,2
Openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen	3,0	0,5
Onderwijs	2,8	0,6
Winning van delfstoffen	2,7	0,1
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	2,4	-0,4
Menselijke Gezondheidszorgen en maatschappelijke dienstverlening	2,3	0,3

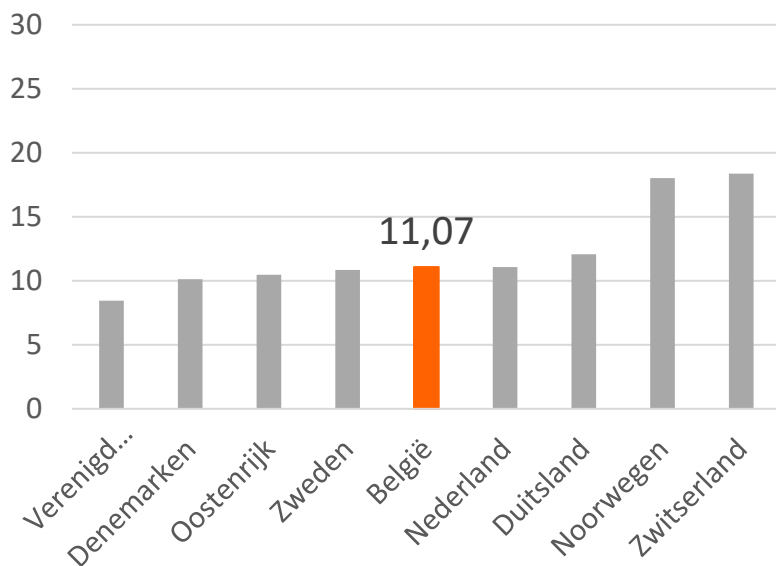
Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel - Job Vacancy Survey



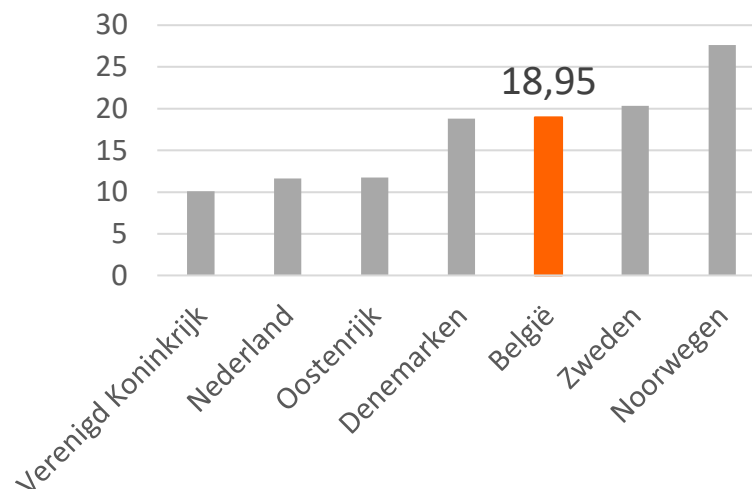
**Vlaamse
Regering**

Een goede densiteit aan verpleegkundigen, maar met een aanzienlijk aantal die niet praktiserend zijn...

Verpleegkundigen in de praktijk
per 1000 inwoners



Geregistreerde
verpleegkundigen per 1000
inwoners



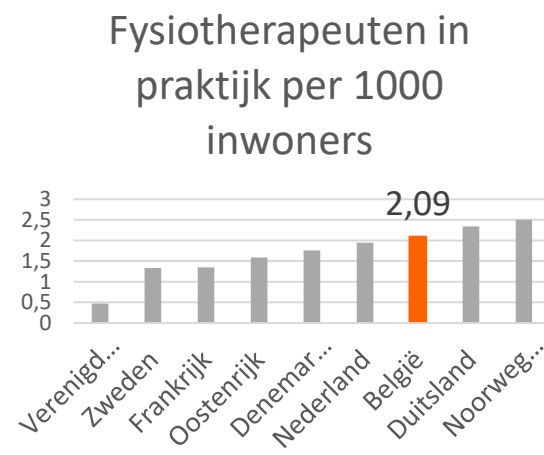
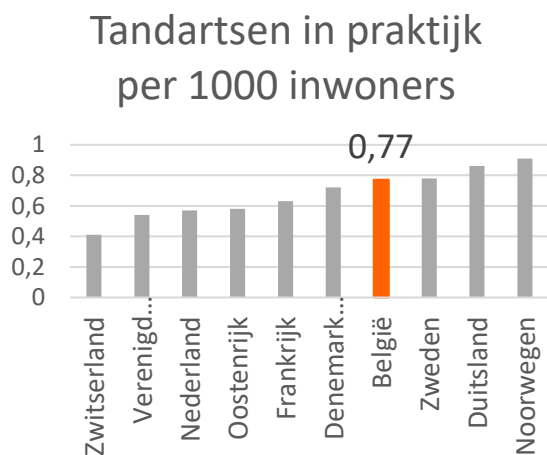
In België is er een grote kloof tussen het aantal erkende verpleegkundigen en het aantal praktiserende verpleegkundigen!

Bron : OCDE Health Data 2023



**Vlaamse
Regering**

Wij hebben een hoge densiteit van andere gezondheidswerkers, zodat er minder tekorten zijn dan in andere landen



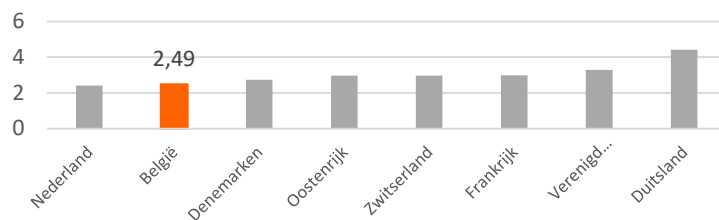
Bron : OCDE Health Data 2023



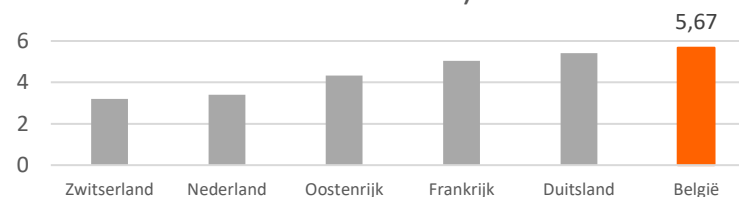
Vlaamse
Regering

België is een attractieve plaats om te werken voor gezondheidswerkers

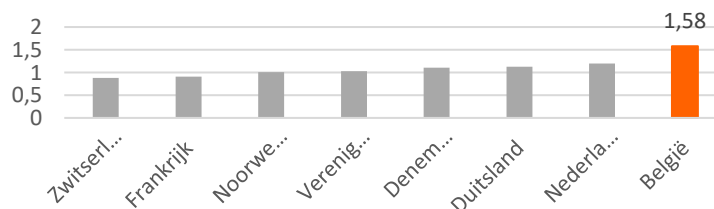
Brutoloon van huisartsen (in verhouding tot gemiddeld brutoloon)



Brutoloon van zelfstandige specialisten (in verhouding tot gemiddeld brutoloon)



Brutosalaris van ziekenhuisverpleegkundigen (in verhouding tot het gemiddelde brutosalaris)



Source : OCDE Health Data 2023

* In het geval van de bezoldiging van artsen komt deze overeen met de facturering. Zij kan derhalve in vergelijking met andere landen worden overschat.



Vlaamse
Regering

Shift in maatschappij

- Evolutie (medische) wetenschappen
- Digitale en e-Health (r)evolutie
- Mondigere patiënt
- Veranderende zorgvragen
 - Van **cure naar care**
 - Meer **aandacht voor geestelijke gezondheid**
- Meer en meer verschuiven naar preventie, snelle interventies en ambulantisering (de-institutionaliseren)
- **meer aandacht voor populatiemanagement en preventie**



Zorgvragen shiften van cure naar care

68% van alle sterfte wereldwijd is te wijten aan chronische ziekten.

In Europa bedraagt dit zelfs meer dan 80%



- ▶ Chronische ziekten zijn "ziekten van lange duur, meestal met een langzame progressie" ([definitie van de WHO](#)([externe link](#))(link is external)). Het gaat niet alleen om hart- en vaatziekten of diabetes, maar ook om neurodegeneratieve aandoeningen, die steeds opnieuw moeten worden behandeld, en diverse mentale aandoeningen...
- ▶ De prevalentie ervan neemt toe met de stijging van de levensverwachting en de vergrijzing, maar ook door bepaalde ongunstige leefgewoonten: voeding, roken, alcoholgebruik, sedentaire levensstijl, enz.



- ▶ In België verklaart meer dan één op drie mensen (29,3% in 2018) van 15 jaar en ouder aan minstens één chronische aandoening te lijden en meer dan één op drie mensen van 65 jaar en ouder aan minstens twee ernstige chronische aandoeningen ([Gezondheidsenquête 2018 \(link is external\)\(externe link\)](#)).
- ▶ Chronische aandoeningen hebben een impact op het dagelijks functioneren van patiënten en bijgevolg op hun levenskwaliteit. Ze worden vaak gekenmerkt door multimorbiditeit (meerdere aandoeningen tegelijkertijd) en kunnen gepaard gaan met bijkomende fysieke, psychologische, sociale en/of spirituele kwetsbaarheden.



Keuzes...

- ▶ **Rol eerstelijns**
- ▶ **Rol ziekenhuizen**
- ▶ **Geïntegreerde zorg...**





War for/ on talent

- ▶ Recordaantal vacatures
- ▶ Mismatch en onderbenut personeel
- ▶ Digitalisering

Bron: pexels.com





MAAR....

**Kan het MEER BETER en
ANDERS?**

Zijn er nog organisaties met wachtlijsten?



**Vlaamse
Regering**

Moeten we dingen zelf meer, beter en anders doen?

- ▶ studenten
- ▶ Stages en werkveldervaring...



Meer, betere en andere beeldvorming...

► Iedereen ambassadeur😊



Vlaamse
Regering

Ouderenzorg as is onder druk

- ▶ Negatieve beeldvorming
- ▶ Aantal persoonlijke verhalen die raken...
- ▶ Nood aan ruimte, tijd en plaats maken voor onze ouderen. We moeten organisaties creëren die de bewoners volgen en mensen zo in hun kwaliteiten en waarde laten.



Wat betekent Tubbe hierin dan?

- ▶ bewoners van woonzorgcentra hebben (mede) zeggenschap over hun dagelijkse leven en de plek waar ze wonen
- ▶ Inspraak medewerkers
- ▶ Coachende, ondersteunende leidinggevenden
- ▶ Horizontaal organisatie-model
- ▶ Autonomie
- ▶ Open communicatie
- ▶ Gedeelde ervaringen
- ▶ Community
- ▶ ...



Principes niet toevallig ook van belang in retentiebeleid...

HRM VANUIT **ABC – MODEL**

► http://www.langer-werken.be/evidence_based/zelfdeterminatietheorie/

► Samengevat is de bevrediging van **behoeften aan**

► **Autonomie**

► **Verbondenheid**

► **Competenties / Talenten**

een belangrijke voorwaarde voor het optimaal functioneren van **medewerkers**, zowel in termen van welzijn, **positieve attitude als coöperatief gedrag.**



Rol voor ouderenzorg

- Het woonzorgcentrum van de toekomst is 'geïntegreerd in de samenleving' (concept woonzorgzone)
- Actieve samenwerking met (outreaching) geriatrie in zkh
- Wat wil bewoner, zorgvrager?
- Hoe inzetten op talenten van ieder? Medewerker, vrijwilliger, bewoner



Maar...alles staat of valt bij nieuwe generatie zorgverleners

- ▶ Hoe tradities doorbreken?
- ▶ Hoe tools aanreiken om 'leiderschap' anders in te vullen?
- ▶ Hoe bewoner/ zorgvrager empoweren?
- ▶ Hoe deze rol invullen indien zorgvrager het niet (meer) kan?
- ▶ Patiënt advocacy



Kansen voor onderwijs

- ▶ Aantrekkelijkheid opleidingen
- ▶ Impact op (maatschappelijke) beeldvorming ouder worden maar ook ruimer, impact op waarde van zorg en welzijn



Meer beter anders

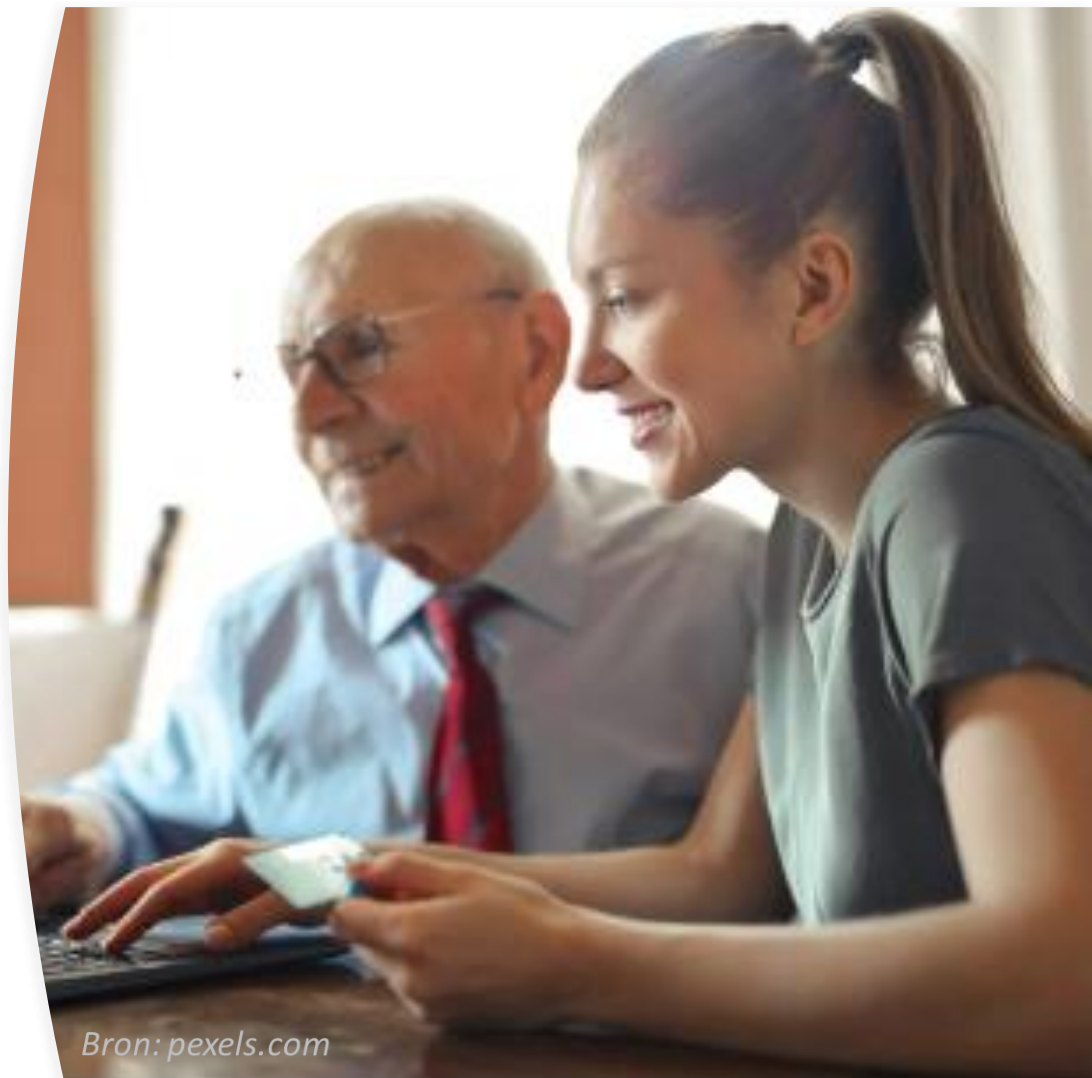
- ▶ Functiemodel verpleegkunde
 - Durf hertekenen
 - Durf herdenken



Beeldvorming

Instroom en zij-instroom

Stagebeleid



Bron: pexels.com



**Vlaamse
Regering**



Future proof

Niet te vervangen door
robots – wel ondersteuning
door robottechnologie

Grootste nood is BASISZORG
→ ≠ van verpleegkunde



Inzetten op talenten



Samen met bewoner/ cliënt/ zorggebruiker/ patiënt



**Vlaamse
Regering**

- ▶ **Visie: basiszorg is van ons allemaal**

- Elke groep kans om uit te munten in eigen professie

- ▶ Mogelijkheden over organisaties heen: eerstelijnszones kunnen hier mooie rol spelen in efficiëntieoefening
- ▶ Inzet over structuren heen: thuisverpleegkunde en WZC
- ▶ co- werkgeverschap
- ▶ Voltijdse contracten...





Meer beter anders

Zorgorganisatie

→ Meer werken

- × Samenwerken
- × Voltijdse contracten
- × Over organisaties heen

Beter en anders werken



Durven nadenken over
essentie

Administratieve
vereenvoudiging

Innovatieve
arbeidsorganisatie

Retentiebeleid.... Draag zorg
voor wie je aan boord hebt...



Vlaamse
Regering

Wat doen we als Vlaanderen?

► Actielijn 1:

- VIA 6-akkoord: 477 miljoen euro extra investering in de zorg
- × 65 miljoen voor extra personeel en andere kwaliteitsmaatregelen, waaronder acties voor (zij-)instroom

► Actielijn 2:

- Sensibilisering, communicatie en branding
- Uitwerken van één branding voor de zorg- en welzijnssector met bijhorende gezamenlijk en geïntegreerde communicatiecampagne
- Overkoepelend digitaal intakeplatform

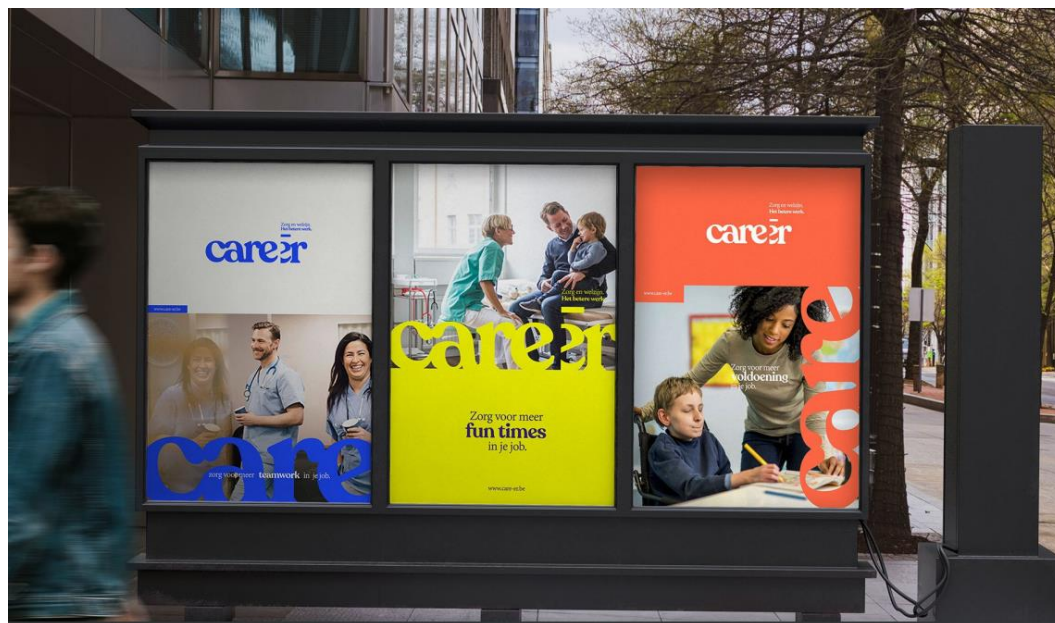
► Actielijn 3: Acties richting hoger onderwijs

- inrichten HBO 5 kinderopvang

beeldvorming



Vlaamse
Regering



Vlaamse
Regering

login | kenniscentrum

opleidingen | beroepen | sectoren | 🔍

Ben jij klaar voor het betere werk?

Een carrière in zorg en welzijn? Daar help je niet enkel anderen mee – je maakt ook plezier met collega's, bouwt aan een carrière & geniet van 'n ongelooflijke variatie aan jobs en mogelijkheden!

Ik heb geen werkervaring.

>

Ik wil een carrière-switch maken.

>

Ik werk al in zorg en wel



Vlaamse
Regering



Vlaamse
Regering

Wat doen we als Vlaanderen?

► Actielijn 4: Acties om zij-instroom in zorgberoepen te bevorderen

- Bestaande opleidingstrajecten voor zij-instromers binnen de vormingsfondsen versterken en uitbreiden naar andere sectoren
- Structureel instroomkanaal: ongekwalficeerde aanwerving in knelpuntberoepen zorg- en welzijn, mits volgen van opleiding richting zorgberoep
 - × Outreachinge trajecten
 - × Train de trainer: omkadering van mentoren
 - × Werknemer ontvangt loon
 - × Begeleiding op de werkvloer: subsidie per traject aan de werkgever + opleidingskost voor werknemer



Wat doen we als Vlaanderen?

► Actielijn 4: Acties om zij-instroom in zorgberoepen te bevorderen

- Op de werkvloer opleiden van ADL-assistenten en medewerkers aanvullende thuiszorg tot verzorgenden/zorgkundigen
- Op middellange termijn: paramedische beroepen zorgkundige handelingen laten stellen na korte, modulaire opleidingen – via microdegree zorgkundige

► Actielijn 5: ruimte voor innovatieve werkvormen

- Onderzoek steunpunt WVG naar de multi-inzetbaarheid van personeel over sectoren heen
- VIONA-onderzoek naar de taaksplitsing bij kindbegeleiders en opvoeders

→ Oproep anders organiseren, optimaliseren arbeidsorganisatie en beleid mbt behoud van personeel



Wat doen we als Vlaanderen?

- ▶ Actielijn 6: Economische migratie richting zorg en welzijn
 - Olv zorgambassadeur: denktank economische migratie: aantrekken van buitenlands zorgpersoneel
- ▶ Actielijn 7: Maatregelen binnen het beleidsveld onderwijs-werk
 - Eerder en elders verworven (deel)competenties (EVC) op uniforme wijze valoriseren
 - Oprichten werkgroep onderwijs-werk-zorg/welzijn: inventarisatie drempels social profit inzetten op verkorte trajecten
 - Uitwerken transparant en gemeenschappelijk vrijstellingenkader



Wat doen we als Vlaanderen?

- ▶ Actielijn 9: Gevraagde maatregelen op federaal niveau
 - Implementatie functiemodel verpleegkunde op federaal niveau – Erkenning vroedvrouw als zorgkundige
 - Opnemen VIO-statuuut (verpleegkundige in opleiding) in de WUG naar analogie met de haio(huisarts in opleiding)
 - Aanpassing WUG – advies over welke taken op welk niveau en welke aanpassingen wij willen – effect op de leerladder
- ▶ Actielijn 10: monitoring – Monitoring van de in- en uitstroom van personeel in de zorg- en welzijnssector



Integreo.be

Context
Doelstellingen
Componenten
Traject naar geïntegreerde zorg

HOME > GEïNTEGREERDE ZORG

COMPONENTEN

1. Empowerment van de patiënt
2. Ondersteuning van mantelzorgers
3. Case management
4. Werkbehoud, socioprofessionele en socio-educatieve re-integratie
5. Preventie: preventie betreft verschillende interventiedomeinen
6. Overleg en coördinatie
7. Intra- en transmurale zorgcontinuïteit
8. Valorisatie van de ervaring van patiëntenorganisaties
9. Geïntegreerd patiëntendossier
10. Multidisciplinaire guidelines
11. Ontwikkeling van een kwaliteitscultuur
12. Aanpassing van de financieringssystemen
13. Stratificatie van de risico's binnen de bevolking en cartografie van de omgeving
14. Change management



Vlaamse
Regering



Alivia

- **Levensdoelen**
 - Zorg- en ondersteuningsdoelen
 - Zorg- en ondersteuningstaken
 - Zorg- en ondersteuningsteam
 - Communicatie



Leerladder/functiemod

el verpleegkunde

zorgkundige

HBO5 Basisverpleegkundige

Bachelor

Verantwoordelijk algemeen
ziekenverpleger

1. De gespecialiseerde verpleegkundige

- Nood aan gespecialiseerde verpleegkundigen in de zorg
- Specialisaties in de verpleegkunde
- Functie- en competentieprofiel van de gespecialiseerde verpleegkundige
- Opleiding van de gespecialiseerde verpleegkundige
- Erkenningscriteria tot gespecialiseerde verpleegkundige
- Overgangsmaatregelen
- Differentiatie tussen gespecialiseerde verpleegkundige en verpleegkundig consulent
- Voorwaarden voor een optimale implementatie van gespecialiseerde verpleegkundigen in de zorg

2. De verpleegkundig specialist

- Nood aan verpleegkundig specialisten in de zorg
- Huidige situatie
- Functie- en competentieprofiel van de verpleegkundig specialist
- Opleiding van de verpleegkundig specialist
- Erkenningscriteria tot verpleegkundig specialist
- Overgangsmaatregelen
- Voorwaarden voor een optimale implementatie van verpleegkundig specialisten in de zorg

3. De klinisch verpleegkundig onderzoeker

- Nood aan klinisch verpleegkundige onderzoekers in de zorg
- Huidige situatie
- Functie- en competentieprofiel van de klinisch verpleegkundig onderzoeker
- Opleiding van de klinisch verpleegkundig onderzoeker
- Erkenningscriteria tot klinisch verpleegkundig onderzoeker
- Overgangsmaatregelen
- Voorwaarden voor een optimale implementatie van klinisch verpleegkundige onderzoekers in de zorg





Conclusie...

