



Hoe lossen we het personeelsvraagstuk van de witte economie op?

2011/20
01 | 04 | 2011



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING

De witte sector is boos. Het loon is niet in lijn met de onregelmatigheid van de uren. De werkdruk is ook te hoog. U zou maar eens in hun schoenen moeten staan! Er moet meer geld en meer personeel naar de sector gaan, en daarmee hebben we meteen ook één van de meest prangende sociale uitdagingen voor de toekomst samengevat.



Brieuc Van Damme
Fellow

De uitdaging mag dan wel eenvoudig klinken, de oplossing is dat veel minder. Minister voor Sociale Zaken Laurette Onkelinks onderhandelde vorig jaar nog een loonsverhoging voor wat men dan 'oncomfortabele uren' noemt. Niet genoeg, bleek dinsdag in Brussel. Nog nooit studeerden in Vlaanderen zo veel verpleegkundigen af – maar ook niet genoeg. Anders zouden niet negen op de tien Vlaamse rusthuizen een vacature hebben openstaan. Anders zouden we voor onze verpleegkundigen niet in Polen of Roemenië moeten gaan shoppen.

De harde realiteit van de zachte sector is dat de vergrijzing zich er vandaag al laat voelen. Verpleegen zorgkundigen beginnen zelf

ook op pensioen te gaan waardoor het zorgarsenaal zienderogen slinkt. Tegelijkertijd dijt de massa zorgbehoevendenden gestaag aan. Dat onevenwicht zal de komende jaren alleen maar meer uit balans geraken en een legertje kale HR directeuren achterlaten.

Het zorgberoep is niet onaantrekkelijk, zoals sommigen beweren. De vraag naar personeel is gewoon te groot. De groene instroom stijgt, maar kan niet volgen, terwijl de grijze uitstroom volop begonnen is. Volgens onze projecties bij ongewijzigd beleid zou België tegen 2050 maar liefst 120 000 extra werkrachten moeten aantrekken, in de ouderenzorg alleen. Minister Vandeurzen kwam deze week zelfs naar buiten met

een tekort van 60 000 in Vlaanderen tegen 2014, hoewel die cijfers door sommigen worden weerlegd.

In (economische) theorie moeten de lonen in zulk scenario blijven stijgen, waardoor het beroep aantrekkelijker wordt, tot vraag naeren aanbod van zorgpersoneel weer in evenwicht zijn. In werkelijkheid kampt de sector echter met een zeer inelastisch arbeidsaanbod. Dat betek-

ent dat het niet zeker is dat je met belangrijke loonstijgingen ook voldoende verzorgend personeel kunt aantrekken. Kandidaten moeten eerst door niet evidente studies geraken en een passie voor mensen hebben. Je bent ook maar beter gewapend met een stevige dosis geduld en empathie. Die combinatie is lang niet iedereen gegeven.

Daarenboven dient men met het budgettaire rekening te houden. Nu al verwacht de Studiecommissie voor de Vergrijzing dat zorg en gezondheidszorg in 2050 samen 5% van het BBP meer zullen kosten dan vandaag, een slordige 18 miljard euro per jaar meer is dat. Een spectaculaire loonsverhoging zit er voor de witte economie naar alle waarschijnlijkheid

niet in, tenzij die rechtstreeks aan de patiënt wordt doorgerekend. Cruciaal is dus dat het personeelsvraagstuk wordt opgelost. Het team van beleidsmakers, professionals en onderhandelaars zal daarbij op twee flanken moeten spelen. Enerzijds moet de instroom van verzorgend personeel blijven toenemen, en anderzijds zullen we de beschikbare handen zo goed mogelijk moeten gebruiken. Het eerste kan met een redelijk, maar vooral verstandig loonbeleid en via gerichte promotiecampagnes. Voor het tweede zal een arsenaal aan maatregelen nodig zijn. De arbeidswetgeving in het bijzonder is aan een hervorming toe. Meest controversieel zal ongetwijfeld het herzien van de bij wet vastgelegde zorgberoepen zijn. Heeft het bijvoorbeeld nog zin dat alleen verpleegkundigen wettelijk in staat worden geacht steunkousen bij bejaarden aan te trekken? De manier waarop we de verschillende zorgberoepen in het zorglandschap zullen inzetten kan ook meer kwaliteitsvolle zorg opleveren met evenveel of zelfs minder handen.

Ten slotte dienen de zorgverstrekkers zelf meer ondersteund te worden. Technologie kan heel wat belastende taken verlichten, en de gegevensstroom automatiseren. Administratief personeel kan de

“

Heeft het nog zin dat alleen verpleegkundigen wettelijk in staat worden geacht steunkousen bij bejaarden aan te trekken?

”

papiermolen helpen verwerken. Studies hebben aangetoond dat flexibiliteit het arbeidsaanbod kan verhogen. Mensen werken nu eenmaal meer wanneer ze de vrijheid krijgen om te kiezen wanneer ze dat doen. Niet dat iedereen zomaar zou mogen komen werken wanneer het hem of haar belieft, maar in Nederland experimenteren rust- en ziekenhuizen bijvoorbeeld al succesvol met digitale zelfroosters. De loopbaanrekening die een persoon als een rugzak met geld doorheen zijn carrière meedraagt en bij periodes van inactiviteit (om een naaste te verzorgen bijvoorbeeld) kan aanspreken, speelt zowel in op de vraag naar meer flexibiliteit van de zorgverstrekkers als op die voor een vergoeding van de mantelzorgers.

Ondanks de omvang van de uitdagingen en de complexiteit van de oplossingen staat de sector paradoxaal genoeg een boeiende periode te wachten. Ze zal niet alleen groeien en één van de tewerkstellingsmotoren van onze economie worden. Een periode van vernieuwing en creativiteit sta-

at voor de deur. Als we de storm recht in de ogen kijken en de tering naar de nering zetten tenminste. Bob Dylan zou zeggen: « *You don't need a weatherman to know which way the wind blows* ».

Brieuc Van Damme

Fellow Itinera Institute, gastdocent Universiteit Antwerpen en auteur van het boek « Het grijze goud » Roularta, 2010.

Verschenen als opiniestuk in De Morgen van 01/04/2011.

Voor duurzame economische groei
en sociale bescherming.



ONAFHANKELIJKE DENKTANK

KLARE IDEEËN, KLAAR VOOR ACTIE

Itinera Institute VZW

Leopold II Laan 184d B-1080 Brussel
T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org
www.itinerainstitute.org

Verantwoordelijke uitgever: Marc De Vos, Directeur