

West-Vlaamse zorgtenoren goed voor ruim 15.000 jobs

# War for Talent woedt ook in (sommige) ziekenhuizen

Dirk Van Thuyne, freelancejournalist

De elf West-Vlaamse algemene ziekenhuizen zijn een belangrijke werkgever. Samen hebben ze meer dan 15.000 werknemers in dienst waarvan zowat twee derde verplegend personeel. Door een hervorming van de bacheloropleiding Verpleegkunde was er dit jaar nauwelijks instroom, maar de ziekenhuizen hadden daar goed op geanticipeerd. Daarnaast werken er ook ongeveer 1.800 artsen in onze ziekenhuizen, maar zij hebben in principe een zelfstandigenstatuut.

Volgens cijfers van de **VDAB** bedroeg de werkloosheidsgraad in oktober 2019 in West-Vlaanderen amper 4,7%. Daarmee scoort onze provincie het laagste cijfer van het hele land. Die krapte op de arbeidsmarkt laat zich ook voelen bij de ziekenhuizen, al verschilt de situatie wel sterk van regio tot regio. In de praktijk blijkt dat onze ziekenhuizen het niet

altijd gemakkelijk hebben om de juiste medewerkers te vinden. "Er zijn heel wat knelpuntberoepen in de sector", reageert **Peter Verhulst** van **AZ Damiaan**. "Het gaat zeker niet alleen om verpleegkundigen, het is ook allesbehalve evident om bijvoorbeeld ingenieurs, boekhouders, ziekenhuisapothekers en koks te vinden. Binnen het KOM-netwerk

hebben we een werkgroep opgericht om onze aanwervingspolitiek op elkaar af te stemmen. Daarnaast doen we er ook alles aan om AZ Damiaan op een creatieve manier te profileren als een aantrekkelijke werkgever. We hebben zelfs een **eigen miniserie 'Ostenders'** opgenomen waarvan de volledige cast bestaat uit eigen werknemers."



De naam 'Ostenders' verwijst naar de medewerkers van AZ Damiaan die er alles aan doen om hun collega's te helpen. De fictiereeks over het leven en werken in het ziekenhuis viel duidelijk in de smaak. Op het gala van de 'Zorgwerkgever van het jaar' won 'Ostenders' zelfs een prestigieuze award.

Ook in **Izegem** heeft de directie van de **Sint-Jozefskliniek** veel aandacht voor rekrutering en HR-beleid. "We vinden dat onze eigen mensen nog altijd de beste ambassadeurs zijn om nieuwe collega's aan te trekken. Daarom hebben we geïnvesteerd in ons **WAOW-project** (Werken Aan Ons Welzijn). Een onderdeel daarvan is een tweemaandelijks gesprek van de directie met vijftien willekeurig gekozen mensen. Tijdens dat overleg hebben we het niet over het loon, maar wel over de werkomstandigheden en over initiatieven die het werken in ons ziekenhuis aangenamer kunnen maken. Op die manier weten we als directie perfect wat er leeft op de werkvloer."

### Geen instroom van verpleegkundigen in 2019

Zeker dit jaar is de zoektocht naar verpleegkundigen een stuk moeilijker dan voorheen. Dit heeft in de eerste plaats te maken met een hervorming van de **bacheloropleiding Verpleegkunde**. Meer dan ooit legt de vernieuwde opleiding de nadruk op de zorgrelatie en op de communicatie met de mens en zijn omgeving. Op die manier is ze helemaal afgestemd op de zorgmaatschappij van de toekomst. Niet onbelangrijk is dat de opleiding niet langer drie, maar wel vier jaar duurt. Opgestart in 2016 betekent dit dat er in 2019 als gevolg van de hervorming geen bachelorstudenten zijn afgestudeerd. De West-Vlaamse ziekenhuizen hebben gelukkig goed geanticipeerd op het gebrek aan instroom waardoor de personeelsproblemen globaal gezien meevallen. Het **OLV van Lourdes Ziekenhuis** van Waregem heeft eind oktober 2019 bijvoorbeeld geen enkele

vacature voor een verpleegkundige. "Maar we zien spontane sollicitaties nog altijd heel graag binnenkomen", reageert algemeen directeur **Noël Cierkens**. Ook bij **AZ Sint-Lucas** in Brugge zijn er niet echt tekorten, maar het wordt wel steeds lastiger om het dienstrooster in te vullen. "Op vandaag is het basisloon in de ziekenhuissector zeker niet slecht, maar ik vind wel dat de vergoeding voor extra prestaties wat achter blijft. Voor zondagswerk krijgt de medewerker in het bedrijfsleven een toeslag van 100%, bij ons is dat maar 56%", legt algemeen directeur **Niko Dierickx** de vinger op de wonde. Hij probeert als werkgever in de aandacht van de jongeren te komen door veel stageplaatsen aan te bieden. Elk jaar kunnen 500 stagiair-verpleegkundigen en 35 stagiair-artsen hun opleiding vervolledigen in het AZ Sint-Lucas.

Dat de arbeidsmarkt de laatste jaren grondig is veranderd, merken ze zowat overal. Waren carrières van 20-30 jaar bij dezelfde werkgever vroeger schering en inslag, dan zijn de jongeren van vandaag veel minder standvastig. **Frank Lescauwet** van **AZ Zeno** in Knokke-Heist: "Meer dan ooit zetten we zwaar in op retentie. Onze moderne nieuwbouw is daarbij alvast een grote troef. Zo hebben we voorzien in enkele ontspanningsruimtes waar onze medewerkers even tot rust kunnen komen. We hebben ook een vormingsambassadeur in dienst die onze medewerkers begeleidt bij het uitstippelen van hun carrière. Interne promotie is een van onze stokpaardjes. Zowat twee derde van onze diensthoofden zijn intern doorgegroeid."

Alle ziekenhuizen zetten sterk in op het welzijn van de werknemers. 'Werkbaar werk' is een slogan die wel vaker gebruikt wordt, maar in het **Jan Yperman Ziekenhuis** zetten ze die heel duidelijk om in de realiteit. Het Ieperse ziekenhuis heeft in het verleden al wat maatregelen genomen om het werk ook voor oudere werknemers haalbaar te maken en recent

ging het nog een stapje verder. Algemeen directeur **Frederik Chanterie**: "Werknemers die normaal in de dagploeg werken maar soms collega's van de nachtploeg vervangen bij vakantie of ziekte, kunnen bij ons hiervoor een vrijstelling krijgen in de laatste tien jaar voor hun wettelijke pensioenleeftijd. Die vrijstelling gebeurt niet automatisch, de werknemer moet die wel zelf aanvragen."

### Jonge artsen hebben andere wensen

Net als bij alle andere werknemers zijn ook bij de artsen de wensen en verzuchtingen door de jaren heen fel veranderd. "Het valt op dat jonge artsen vaak op zoek gaan naar de grotere ziekenhuizen omdat ze daar minder wachtdiensten moeten lopen", zegt medisch directeur **Serge Vanderschueren** bij **AZ Groeninge**. "Natuurlijk zijn er ook andere beweegredenen. In grotere ziekenhuizen is de diversiteit aan pathologie veel ruimer terwijl er ook meer opportuniteiten voor subspecialisaties zijn."

**Noël Cierkens** ziet op dit vlak veel heil in de netwerkvorming. "Als regionaal ziekenhuis in Waregem slagen we er toch in om veel nieuwe, jonge artsen aan te trekken en dat heeft een aanzuigeffect op collega's die afstuderen. Veel jonge artsen kiezen voor ons omwille van de schaal en de sfeer, bijvoorbeeld omdat de contacten met patiënten, collega's en personeel veel persoonlijker zijn. De afstanden zijn veel kleiner. Daarnaast geven we ze ook de ruimte en de mogelijkheid om nieuwe, innovatieve therapieën en technieken op te starten. Last but not least speelt ook het netwerk hierin een belangrijke rol. Samenwerking met de collega's van het netwerk zorgt niet alleen voor verlichting van de wachtdiensten, maar het netwerk zorgt er ook voor dat we artsen kunnen aantrekken waarvoor individuele ziekenhuizen te klein zijn". Veel jonge artsen kiezen voor een bepaald ziekenhuis omdat ze er stage

hebben gelopen. Zo is **AZ Groeninge** lid van het **Vlaams Ziekenhuisnetwerk KU Leuven**, een samenwerkingsverband van Vlaamse ziekenhuizen met onder andere als doel de optimalisatie van de opleiding. Jaarlijks krijgen enkele tientallen stagiair-artsen in de diverse medische gebieden een opleiding binnen de muren van AZ Groeninge. Daarnaast werkt het Kortrijkse fusieziekenhuis samen met UZ Gent, dat jaarlijks een 20-tal artsen in opleiding stuurt. Ten slotte werkt AZ Groeninge ook nauw samen met **Kulak** (KU Leuven Campus Kortrijk). Studenten kunnen in AZ Groeninge klinisch onderwijs volgen. De samenwerking gaat nog veel ruimer want beide instellingen werken ook samen op het vlak van wetenschappelijk onderzoek. Dit resulteerde al in tal van internationale publicaties en prijzen. Dit jaar ontving **professor Simon De Meyer** nog de prestigieuze Ernest Solvay-prijs voor zijn onderzoek naar de inflammatoire aspecten van ischemische beroerte.

### Nieuwe functieclassificatie en verloning in de zorgsector

Sinds vorig jaar is er een nieuwe functieclassificatie in de zorgsector van kracht. De vorige dateerde van zowat 40 jaar geleden en was helemaal achterhaald. De nieuwe regeling houdt nu veel meer rekening met de reëel uitgeoefende functies. Het was het **Instituut voor Functieclassificatie (IFIC)**, een door werkgevers en werknemers opgerichte vzw, die een lijst opstelde van maar liefst 218 verschillende functies in de zorgsector. De organisatie deelde al die verschillende functies in in 20 klassen waarbij telkens een nieuw loonbarema hoort. Werknemers kregen wel de vrijheid om in het nieuwe systeem te stappen of bij het oude te blijven.

Zeker gezien de korte deadline betekende deze operatie een zware opdracht voor de administratieve en financiële diensten van de ziekenhuizen. De invoering van de nieuwe functieclassificatie heeft ook een impact op de totale **loonmassa** van gemiddeld zowat 1%. De federale overheid heeft echter beloofd om de operatie integraal te financieren.

**Niko Dierickx van AZ Sint-Lucas** is ontgoocheld over het nieuwe systeem. "Hier is tien jaar aan gewerkt en dan vind ik het resultaat zwak. Het grote probleem is dat de initiatiefnemers vooral zijn uitgegaan van de situatie bij de verpleegkundigen. Er zijn echter nog tal van andere beroepen. Kinesitherapeuten zijn bijvoorbeeld het kind van de rekening. Uiteindelijk hebben ze een masteropleiding voltooid en daarvoor krijgen ze veel te weinig erkenning. Velen zijn gekrenkt in hun eer."

