



ALGEMENE UNIE DER VERPLEEGKUNDIGEN VAN BELGIË vzw.

UNION GENERALE DES INFIRMIER(E)S DE BELGIQUE asbl.

ALLGEMEINER KRANKENPFLEGEVERBAND BELGIENS vog.

Brussel, 05 november 2019

Persbericht AUVB-UGIB-AKVB

Het noodfonds voor verpleegkundigen: De voorstellen van de Algemene Unie van Verpleegkundigen van België

Op donderdag 31 oktober 2019 heeft de Kamer een noodfonds van € 67 miljoen voor 2019 en € 400 miljoen voor 2020 goedgekeurd om de verpleegkundigen te ondersteunen. De Algemene Unie van Verpleegkundigen van België (AUVB-UGIB-AKVB) verheugt zich over deze beslissing en wil dat dit budget integraal wordt toegekend aan de verpleegkundigen en op een structurele en duurzame wijze bijdraagt om de attractiviteit van het verpleegkundig beroep te verhogen.

We wensen hierbij een aantal elementen te benadrukken.

Vooreerst heeft het voorgesteld budget het karakter van een 'noodbudget' voor de verpleegkundigen.

De noden binnen de verpleegkundige sector zijn immers immens. Dit noodbudget zal daardoor enkel een antwoord kunnen bieden aan de hoogste prioriteiten. Het budget dient integraal aangewend te worden in functie van het verpleegkundig beroep en kan niet gebruikt worden voor andere doeleinden dan voor de verpleegkundigen. Naast de noden binnen de ziekenhuizen, dient ook aandacht besteed te worden aan de noden in de ouderenzorg en de thuisverpleegkunde. Ook daar hapt men naar adem.

De aanwending van dit budget kan ook niet worden besproken zonder overleg met de beroepsorganisaties. Overleg met de sector en experts hieromtrent is van fundamenteel belang en mag niet alleen het onderwerp zijn van een enge discussie tussen de vakbonden en de werkgevers. Het 'IFIC-debacle' mag niet herhaald worden. We pleiten daarom voor een taskforce voor de aanwending van deze maar ook toekomstige middelen voor de verpleegkunde.

Een duurzaam verpleegkundige bestaffing, leunt bijkomend sterk aan bij de attractiviteit die het beroep heeft. Studenten moeten kiezen voor een opleiding verpleegkunde. Verpleegkundigen moeten zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen in hun beroepsuitoefening en ervoor kiezen om in het beroep te blijven. Dit hangt niet in eerste instantie samen met de hoogte van het loon dat ze krijgen, maar eerder met het respect en de waardering op de werkvloer. Ook bij studenten uit het secundair onderwijs, en bij studenten verpleegkunde zelf, is de perceptie over de job van verpleegkundige nog al te vaak dat het over een weinig autonoom, weinig gerespecteerd beroep gaat. Het maatschappelijk aanzien van verpleegkunde bevordert geen instroom in verpleegkunde (opleiding en beroep) en geen beroepsfierheid. Eén sterk verpleegkundig profiel en een duurzame verpleegkundige bestaffing bewerkstelligen vergt een verhoogde attractiviteit als aandachtspunt.

Als leidraad voor de toewijzing van deze begroting stellen we de prioriteiten voorop die ook in het memorandum van de AUVB-UGIB-AKVB naar voor werden geschoven.

A. – Kwaliteitsnormen voor kwaliteitszorg in alle sectoren en gebieden van de verpleegkunde

Een aspect hierbij is de verlaging van de workload door meer verpleegkundigen aan het bed van de patiënt. De schaarste op de werkvloer groeit in alle sectoren en de vereisten zijn zeer hoog. Volgens een recent onderzoek draagt een verpleegkundige in België zorg voor meer dan 11 patiënten per shift. Het Europees gemiddelde ligt op 8 patiënten per verpleegkundige.

Dit gebrek aan verpleegkundig personeel heeft ernstige gevolgen voor zowel het beroep van verpleegkundige als voor patiënten.

Onderzoek toonde aan dat dit bijvoorbeeld resulteert in een hoger risico op burn-out, op het feit dat essentiële zorg niet wordt verleend en op een toename van de mortaliteitskans bij patiënten. Een toepassing van de gemiddelde Europese verhouding van 8 patiënten per 1 verpleegkundige zou de aantrekkelijkheid van het beroep van verpleegkundige structureel verbeteren en de kwaliteit van de zorg, de veiligheid voor de patiënt en de werksatisfactie verhogen.

De hoofdverpleegkundige uit de erkenningsnormen halen kan hierbij een eerste stap zijn.

Ook zullen betere werkvoorwaarden verpleegkundigen terug naar het werkveld sturen en bovendien het tewerkstellingspercentage gemiddeld laten stijgen.

B. Een billijke en correct gefinancierde differentiatie van verpleegkundige functies en dit ook ten opzichte van andere zorgberoepen.

De AUVB wenst dat een deel van het ter beschikking gekomen budget wordt toegewezen aan het opstellen van een billijke classificatie van verpleegberoepen. Het huidige IFIC-model creëert ongelijkheden tussen de verschillende verpleegkundige functies. Verpleegkundigen verantwoordelijk voor algemene zorg die na 4 jaar afstuderen dienen minstens correct verloond te worden. Het kan niet dat op sommige afdelingen verpleegkundigen met drie jaar opleiding, beter verloond worden dan bachelor verpleegkundigen die na hun vierjarige opleiding nog een master of een specialisatie hebben gevolgd... Het gebruik van het budget om een nieuw classificatiemodel te ontwikkelen kan de studies en het beroep van verpleegkunde aantrekkelijker maken. Dit systeem dient dan wel rekening te houden met de wensen van de verpleegkundigen dat:

- het visum van verpleegkunde verantwoordelijk voor algemene zorg enkel uitgereikt mag worden aan afgestudeerden op minstens een bachelor-niveau;
- de functieclassificatie de bijzondere beroepstitels en beroepsbekwaamheden honoreert. Deze werden nu in het huidige IFIC-systeem 'vergeten'.
- een uitrol wordt gegeven aan de uitbouw van het carrièrepad en de klinische ladder zoals werd voorgesteld door de Federale Raad voor Verpleegkunde.

Onderzoek heeft uitgewezen dat dit de kwaliteit van de verpleegkundige zorg verhoogt. Bovendien zal het implementeren ervan leiden tot meer complementariteit en samenwerking en de integratie van de verschillende profielen binnen zowel de verpleegkunde als met andere professies in de zorg.

C. De middelen voor adequate en kwaliteitsvolle opleidingen inclusief permanente vorming, met specifieke doelstellingen op korte en middellange termijn.

Kwaliteitszorg gaat hand in hand met een voldoende, een adequate en een voortgezette opleiding. Naast een duidelijk opleidingstraject dat leidt tot de titel van verpleegkundige verantwoordelijk voor Algemene Zorg, zouden de werkgevers in staat gesteld moeten worden om voortgezette opleidingen te financieren en de nodige vervangingen te voorzien op het terrein. Ook zouden eigentijdse instrumenten zoals e-learning of simulatie, hierbij verplicht geïmplementeerd moeten worden.

Het versterken van de (stage)begeleiding van nieuwe medewerkers en/of studenten is eveneens een hulpmiddel. Dit geldt ook voor de Riziv -normering van studenten verpleegkunde die stage lopen in de thuiszorg.

D. Een reële en evenwichtige vertegenwoordiging van het beroep van verpleegkundige in de organen die het aanbelangen.

Ondanks dat de verpleegkundigen de grootste groep vertegenwoordigers is binnen de gezondheidszorg, worden ze soms moedwillig vergehouden van de beslissingen die hen aangaan en hun werk beïnvloeden. Integendeel, verpleegkundigen dienen gehoord te worden en er dient ook naar hen geluisterd te worden. De vroegere ervaringen hebben uitgewezen dat de vertegenwoordiging van de verpleegkundigen blijvend versterkt moet worden door bijkomende middelen toe te wijzen. De AUVB-UGIB-AKVB pleit dan ook voor een evenwichtige en voldoende vertegenwoordiging in alle raden en commissies georganiseerd door de diverse overheden en voor bijkomende middelen voor:

- Mandaten voor de vertegenwoordigers van het verpleegkundig beroep. Het merendeel van deze mandaten is vrijwillig. Een betere financiering zou voorzien kunnen worden voor de beroepsorganisaties voor verpleegkunde en de structuren die het verpleegkundig beroep ondersteunen;
- Een betere structurering/coördinatie van de verpleegkundige activiteiten (intern en ambulant);
- De uitbouw van een volwaardig verpleegkundig departement in de diverse zorgstructuren (ziekenhuisnetwerken, woon-zorgvoorzieningen, enz.)
- Coördinatiefuncties (zorgtrajecten, thuishospitalisatie,);
- ...

E. Andere aandachtspunten zijn:

- De ondersteuning van de eindloopbaanplanning
- coherente en gestructureerde financiering voor verpleegkundig onderzoek
- Ondersteuning van implementatie van Evidence Based Practice, onderzoek, opleiding, patiënten-educatie, coördinatie en gezondheidsbevordering door verpleegkundigen.
- Effectieve maatregelen, middelen (tijd, materiaal, salaris, valorisatie) voor een kwaliteitsvolle praktijk en om de levenskwaliteit op het werk te verbeteren
- ...

Inderdaad, het gevoel overheerst dat de vragen en noden oneindig zijn, echter zoals het oude adagium stelt, is het beter te voorkomen dan te genezen... We vragen dan ook aan de overheden om zich te engageren om deze prioriteiten op een duurzame en structurele wijze gestalte te geven met een

effectieve implementatie in de klinische praktijk, eenduidig voor diverse settings in de gezondheidszorg.

Met de meeste hoogachting,

Daniël Schuurmans


Daniel Schuurmans
Vice-voorzitter AUVB-UGIB-AKVB



Paul Sonkes
Voorzitter AUVB-UGIB-AKVB

Over de Algemene Unie van Verpleegkundigen van België

De Algemene Unie van Verpleegkundigen van België (AUVB-UGIB-AKVB) is een VZW met als doel de beoefenaars van de verpleegkunde te verenigen en de belangen van de sector te vertegenwoordigen en te verdedigen. Op die manier wil de organisatie de verpleegkunde in haar totaliteit verder promoten en ontwikkelen. Dit doet ze met het oog op de belangen van de verpleegkundigen én die van de aan hen toevertrouwde patiënten.

De Algemene Unie van Verpleegkundigen van België verenigt 43 beroepsorganisaties voor verpleegkunde uit de drie gewesten en gemeenschappen en overkoepelt hiermee alle aspecten van de opleiding en beroepsuitoefening van de verpleegkunde. Daarmee vertegenwoordigt zij de 140.000 verpleegkundigen die actief zijn in ons land.

U kunt ons memorandum raadplegen op www.auvb.be.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

Coördinator NI: Wouter Decat via 0471 86 11 56

Coördinator Fr: Deniz Avcioglu via 0471 86 11 27

