

PERSONEELSBELEID

Diane Serneels
Vlaams Welzijnsverbond
Maart 2003

2.1. Op welke wijze wordt het statuut van werknemers bepaald?

- ◆ Europese richtlijnen
- ◆ Nationale wetgeving
- ◆ CAO's Nationale Arbeidsraad
- ◆ Sectorale CAO's
- ◆ Voordelen afgesproken in de instelling zelf

2.2. Statuut werknemers PSC 319.01

- ◆ Barema's op basis van diploma en anciënniteit
- ◆ Extra vergoedingen voor "bijzondere" prestaties"
 - Nachtpremie (+20%)
 - Zondagspremie (+100%)
 - Zaterdagspremie (+1,2087 EUR)
 - Avondpremie (+1,2087 EUR)
 - Feestdag (+ 50%)

2.3. Regeling arbeidstijd

- ◆ Maximum 11 uur/dag
- ◆ Pauzes van minimum 11 uur/dag
- ◆ Maximum 50 uur/week
- ◆ Elke week minimum 35 uur pauze
- ◆ Gemiddeld 38 uur per week te bereiken in het kwartaal
- ◆ Regeling slapende nacht 8 uur= 3 uur

2.4. Waarom kunnen werknemers afwezig zijn?

- ◆ Deeltijdsen
 - 57% werkt deeltijdsen
 - 42 % in voltijdse eenheden
- ◆ Verlof
 - 20 dagen wettelijk verlof
 - + 2 dagen conventioneel verlof

- + 5 dagen (35 -45 jaar)
- + arbeidsvrijstelling 45 +
 - 2 uur 45+
 - 4 uur 50+
 - 6 uur 55+
- ◆ Thematische verloven
 - Ouderschapsverlof
 - Verzorging zwaar ziek familielid
 - Palliatief verlof
- ◆ Tijdskrediet
 - Volledige schorsing of vermindering tot 1/2^{de}
 - Vermindering met 1/5^{de}
 - Uitstap 50+
- ◆ Andere schorsingen
 - Ziekte
 - Zwangerschap
 - Preventieve verwijdering
 - Bevallingsrust
 - Klein verlet

2.5. Werkgevers voor welzijn

- ◆ Visietekst ontwikkeld binnen commissie sociale verhoudingen in 2000
- ◆ Vijfjarenplan geeft visie op werkgeverschap binnen o.a. gehandicaptensector
- ◆ Streefdoel: werken aan welzijn
 - Uitgangspunt = kwaliteitsvolle dienstverlening
 - Niet mogelijk zonder geëngageerde dienstverleners
 - Daarom: ook aandacht voor de arbeidsvoorwaarden in de sector Maar in evenwicht met noden van cliënten
 - Opdracht van werkgever = specifieke arbeidsorganisatie in dialoog met gebruikers, medewerkers en overheid.

2.6. Werkgevers voor welzijn: 7 klemtonen

- ◆ Erkenning van de professionaliteit
 - Efficiënte dienstverlening door vertrouwen in beleid van de instelling
 - Geen overdaad aan regulering
- ◆ Personeelsomkadering in verhouding tot de zorglast
 - Voldoende personeel
 - Gelijke omkadering voor voorzieningen in verhouding tot de zorglast
- ◆ Een aangepaste arbeidsregeling

- Principe van continuïteit botst met strikte arbeidswet
- Regeling voor slapende nachtdienst
- Flexibele inzet van medewerkers. Ook de werknemer moet zijn loopbaan kunnen afstemmen op zijn privé-leven.
- ◆ Een passende verloning
 - Beloning volgens prestaties: nieuwe functieclassificatie
 - Meer middelen voor een goed management
 - Meer en meer verplichtingen bv>. Milieu, kwaliteit, informatica...
 - Meer omkadering en aangepaste verloning
- ◆ Stroomlijnen van tewerkstellingsmaatregelen
 - Maatschappelijke opdracht om participatie van risicogroepen te bevorderen
 - Niet een concentraat
- ◆ Permanente vorming
 - Aanmoediging van vormingsbeleid in voorzieningen
- ◆ Een kostendekkende subsidiëring
 - Steeds groter deel gaat naar het personeel
 - Werkingsmiddelen worden onvoldoende aangepast
 - Nieuwe eisen die gesteld worden: informatica, HACCP, milieu e.d. kosten geld.

2.7. Regelgeving Vlaams Fonds volop in beweging: actuele ontwikkelingen en discussies

- ◆ Waarom is alles in beweging?
 - Kijken naar mensen met een handicap
 - Meer sturen door de persoon met handicap zelf
 - Regelgeving verouderd
 - Regelgeving/financiering te complex
 - Ongenoegen rond personeelsomkadering
- ◆ Personeelsomkadering
 - Strakke regels : weinig ruimte voor personeelsbeleid
 - Onrechtvaardige verdeling personeelsmiddelen door personeelsstop en clichering en niet afgestemd op de zorggraad
- ◆ Zorggradatie
 - Eerste aanzet door de nursingtehuizen
 - Studie zorggradatie Maes en Van Hove : een kader voor de organisatie van vraaggestuurde ondersteuning
- ◆ Ondertussen staat de wereld niet stil
 - PAB definitief ingevoerd sinds 1 januari 2001
 - Decreet Persoonsgebonden budget : invoering op ???
 - Hoe PGB invoeren? Oefeningen ter voorbereiding: 3-stappenplan
 - ✓ Deregulering binnen huidige regelgeving

- ✓ Personeelsmiddelen voorzieningen afstemmen op de zorggraad
- ✓ Zorgprogramma's met hoeveelheid middelen als basis voor PGB
 - Concreet scenario invoering: nog vele opties mogelijk
- ◆ Actuele discussies
 - Vrije marktsysteem?
 - Zal PGB recht op zorg betekenen?
 - Zal PGB oplossing bieden voor problemen van personeelwisseling en gebrek aan omkadering?
 - enz.....