



Kabinet Jo Vandeurzen
Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin
21 mei 2010

JO VANDEURZEN MAAKT WERK VAN WERK IN DE ZORGSECTOR

Zorg om talent:

60.000 extra arbeidskrachten nodig tegen 2015

Vraag naar en aanbod van goed opgeleid personeel voor de verschillende taken in de zorgsector zijn niet in evenwicht. Hoewel het aantal kandidaten voor de opleiding van bv. verpleegkundigen stijgt, gaapt een almaar groter wordende kloof. Daar komt nog de gemiddelde leeftijd van het zorgpersoneel van vandaag bovenop: een belangrijk aandeel gaat de komende tien jaar met pensioen. Het plan, “zorg om talent” dat Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin vandaag aan de Vlaamse Regering voorlegde, bevat acties om het tij te keren: imago- en wervingscampagnes, verfijning van de opleidingen, de erkenning van alle opleidingen, onderzoek naar de opportuniteit van het aantrekken van buitenlandse kandidaten, een uitgebreide opleidingscapaciteit, stages in de thuiszorg en in woonzorgcentra, en voor de kinderopvang: een beter statuut en correcte verloning. Ook voor de sector personen met een handicap stellen zich dezelfde problemen. Dit zal verder uitgewerkt worden in de conceptnota Perspectief 2020 voor personen met een handicap. “Het is vijf voor twaalf,” aldus minister Vandeurzen, met “Zorg om Talent” bereiden we ons voor op de effecten van de vergrijzing. Een forse injectie van extra goed opgeleide mensen is onontbeerlijk om de toekomstige zorgnood te kunnen lenigen. Samen met mijn collega’s wil ik dan ook werk maken van werk in de welzijns- en gezondheidssector.”

294.000 mensen nu al in zorgsector

De zorgsector is een groeisector. Door de demografische tendensen zoals vergrijzing, verzilvering (de groep ouderen die veroudert) zal de vraag naar zorg de komende jaren sterk toenemen. In 2050 zullen er naar schatting drie keer zoveel tachtigjarigen en tien keer zoveel honderdjarigen zijn als vandaag. Het aantal chronische ziekten gaat er gelijk mee op.

Op basis van regionale economische vooruitzichten van het Planbureau wordt voor de gezondheidszorg en maatschappelijke diensten (waaronder o.m. de ziekenhuizen, rust- en verzorgingstehuizen en kinderopvang) samen, tegen eind 2014 een groei geraamd van meer dan 60.000 extra arbeidsplaatsen. Op vandaag werken meer dan 294.000 mensen in de bedrijfstak 'gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening'. In 1980 waren dit nog 112.500.

Vandaag vertegenwoordigt deze bedrijfstak 11,5% van de totale werkgelegenheid in het Vlaamse Gewest. De vooruitzichten voorzien een stijging tot 13% in 2014.

Een sector die zo sterk groeit, heeft extra personeel nodig. Bovendien gaan tienduizenden verpleegkundigen en verzorgenden de komende jaren met pensioen en moeten ze vervangen worden.

De grootste onevenwichten tussen vraag en aanbod zijn er voor verpleegkundigen en verzorgenden, maar er is ook een in het oog springend tekort aan goed opgeleide kinderverzorgsters voor de kinderopvang.

Het actieplan van minister Vandeurzen gaat vooral over twee sectoren: de gezondheidszorg- en ouderensector en de kinderopvang.

Personeelstekorten in ziekenhuizen

In de gezondheidszorg- en ouderensector vallen de personeelstekorten op in ziekenhuizen, de (residentiële) ouderenzorg en de thuiszorg (thuiszorg en thuisverpleging). Er zijn tekorten aan gekwalificeerd zorgpersoneel, vooral verzorgenden, zorgkundigen en verpleegkundigen (gegradueerde HBO5 en bachelors).

Het aantal kandidaten voor de opleiding verpleegkundige zit in de lift: voor het academiejaar 2009 – 2010 zijn er meer dan 11.000 studenten verpleegkunde ingeschreven. Er zijn ook heel wat mensen in de opleiding polyvalent verzorgende en

zorgkundige. Maar dit goede nieuw is maar een doekje voor het bloeden: tussen vraag en aanbod gaapt een kloof.

We stellen voorts een ongelijke doorstroom vast van afgestudeerde verpleegkundigen naar de verschillende sectoren. Veel verpleegkundigen kiezen voor een baan in de ziekenhuissector, terwijl sectoren als de thuisverpleging of de woonzorgcentra veel minder afgestudeerden aantrekken. Dat komt ten dele door de enge beeldvorming over de taakhoud van de verpleegkundige in bijvoorbeeld een rusthuis. De helft van de mensen in zorgberoepen hebben een dienstanciënniteit van minder dan 10 jaar. Dit wijst op een aanzienlijk verloop tussen de instellingen of sectoren.

Kunnen doen waarvoor men is opgeleid

Er zijn veel zorgopleidingen en de affiniteit ervan met de arbeidsmarkt kan beter. Verzorgenden, zorgkundigen en gegradueerde HBO5 verpleegkundigen en bachelorverpleegkundigen, werken nauw met elkaar samen. Hun takenpakket ligt dicht bij elkaar. Als gevolg van de personeelstekorten hebben verpleegkundigen soms logistieke en verzorgende taken. Natuurlijk moet iedereen moet elkeen die taken krijgen waarvoor hij of zij is opgeleid.

Diploma's erkennen

Honderden zorgkundigen kunnen momenteel niet aan de slag in een woon- en zorgcentrum, omdat de Erkenningscommissie van de Nationale Raad voor Verpleegkunde hun diploma niet erkent. Dat is het geval voor zorgkundigen die de opleiding hebben gevolgd met een verkort traject voor het getuigschrift sociale promotie. De Nationale Raad erkent deze verkorte opleiding niet, waardoor deze mensen niet kunnen starten als zorgkundige. Een oplossing wordt onderhandeld met de bevoegde Minister Onkelinx.

“Zorg om Talent” wil jonge mensen en oudere beroepsactieven die een carrièrewending overwegen, winnen voor zorgberoepen. Dat zal gebeuren met imagocampagnes, vooral lokale initiatieven van ziekenhuizen, instellingen, scholen voor verpleegkunde, ... Ook allochtonen zijn een doelgroep. Nog te weinig allochtone jongeren kiezen voor een baan in de zorgsector. De minister belegt hierover overleg met de allochtone gemeenschap, de koepels van de zorgsector en de bevoegde ministers. Er komen ook grootschalige imagoacties.

Om nog efficiënter en effectiever te zijn, wil minister Vandeurzen de verschillende lokale campagnes in heel Vlaanderen laten coördineren. Nu werkt men vaak onafhankelijk van elkaar aan dezelfde problematiek.

Buitenlandse verpleeg- en zorgkundigen

Minister Vandeurzen zal nagaan welke de voor- en nadelen zijn voor het aantrekken van buitenlandse kandidaten. Op korte termijn wil hij voorrang geven aan de eigen arbeidsreserve.

De Vlaamse Regering heeft in haar Werkgelegenheidsplan inspanningen aangegeven om de instroom te verhogen. Zo komen er in 2010 en 2011 extra opleidingen voor verpleegkundigen, verzorgenden en zorgkundigen. In totaal moet dit jaarlijks 850 extra kandidaten afleveren.

Een tweede groep van acties moet leiden tot een correct gedifferentieerde doorstroom: verpleegkundigen en verzorgenden gaan niet alleen in ziekenhuizen, maar ook naar de thuiszorg en de residentiële ouderenzorg .

Een initiatief in dit verband zijn verplichte stages in de thuiszorg en in de woonzorgcentra tijdens de opleiding. Momenteel zijn studenten verpleegkunde niet verplicht stage te lopen in één van beide sectoren. “Uit een onderzoek bij laatstejaarsstudenten verpleegkunde blijkt dat 88% van de kandidaten zegt een richting te kiezen op basis van hun stage-ervaring. Dergelijke goed uitgewerkte stages in die sectoren zijn dus cruciaal,” meent minister Vandeurzen.

Eerstelijnsgezondheidszorgconferentie

Een tweede grote actie wordt de eerstelijnsgezondheidszorgconferentie in december van dit jaar die o.a. voormelde problematiek behandelt.

Een andere actie heeft te maken met de taak- en rolverdeling van verpleegkundigen, zorgkundigen en verzorgenden. Alle betrokkenen (werkveld, onderwijs,) moeten aangeven aan welke profielen ze nood hebben in ziekenhuizen, woonzorgcentra, etc.

Een derde groep acties is gericht op het behoud van het personeel. Een daarop gericht HR-beleid moet soelaas brengen met een aangename bedrijfscultuur, een competentiebeleid, vorming, training en opleiding en door een analyse van de uitstroom met exitgesprekken. De Vlaamse Regering investeert met Flanders Synergie, VDAB, en Lerende Netwerken in een dergelijk personeelsbeleid.

De onderhandelingen van de regering met de sociale partners over een nieuw Vlaams Intersectoraal Akkoord en de nieuwe Sectorconvenant moeten ook initiatieven opleveren op het stuk van het behoud van personeel in de zorgsector.

Kinderopvang: kwalificatievereisten

Op 30 april 2010 keurde de Vlaamse Regering de visienota decreet kinderopvang van Jo Vandeurzen goed. Kinderopvang is allang geen 'oppas' meer. Vroeger lag de nadruk op het goed (medisch) verzorgen en voeden van de kinderen. Behalve deze verzorgende doelstelling zijn in de kinderopvang ook de pedagogische en sociale doelstellingen nu van groot belang. Maar momenteel zijn er in de kinderopvang geen kwalificatievereisten voor het grootste deel van de sector (i.c. onthaalouders en de zelfstandige kinderopvang) en dat kan dus niet.

Kenmerkend voor de kinderopvang is dat hij bestaat uit verschillende segmenten, met specifieke regelgeving en tewerkstelling. De verschillende segmenten in de kinderopvang zijn het erkende (en gesubsidieerde) kinderdagverblijf, de erkende (en gesubsidieerde) dienst voor onthaalouders met aangesloten onthaalouders, de lokale dienst voor buurtgerichte opvang, het zelfstandig kinderdagverblijf, de zelfstandige onthaalouder, het erkend (en gesubsidieerd) initiatief voor buitenschoolse opvang (IBO), de zelfstandige buitenschoolse opvang en de gemelde buitenschoolse opvang, door de school georganiseerd. In totaal werken er naar schatting 24.600 mensen.

Tekort aan onthaalouders

Typisch voor Vlaanderen is dat een zeer groot deel van de kinderopvang geleverd wordt door onthaalouders. Geen enkel ander land doet ons dat na. Onthaalouders staan nu in voor bijna 50% van de voorschoolse opvang.

Er dreigen structurele problemen. Het aantal zelfstandige onthaalouders vermindert van jaar tot jaar: in 2000 waren er nog 1.611, in 2009 is het verminderd tot 1.130. Er is een groot verloop bij zelfstandige onthaalouders: in 2008 stopten er 116 en startten er 149 onthaalouders. Er zijn in 2009 7.300 aangesloten onthaalouders. Het aantal aangesloten onthaalouders stijgt de afgelopen jaren niet meer, er is al enkele jaren opnieuw een lichte daling. Onrustwekkend is het grote verloop bij de aangesloten onthaalouders: jaarlijks starten 1.000 nieuwe onthaalouders. Dit betekent een verloop van 1 op de 7. Dit is een trend die de afgelopen jaren aanhield.

Er zijn twee grote groepen: aangesloten onthaalouders die al lang werken en er dus niet zo snel uitstappen, en aangesloten onthaalouders met weinig ervaring die er vrij

snel weer uitstappen. Voorts worden de aangesloten onthaalouders ouder. Binnen enkele jaren zal dit zorgen voor een grote uitstroom.

Van de zelfstandige kinderdagverblijven hebben in 2008 alleen al 157 hun activiteit stopgezet. Dat is 6% van het aantal zelfstandige voorzieningen. In absolute cijfers lijkt dit geen groot percentage, maar achter elke stopzetting schuilt een menselijk verhaal: kinderen die hun vertrouwde opvang verliezen, ouders die plots geen opvang meer hebben. De gemiddelde periode van activiteit van in zelfstandige opvangvoorzieningen die er in 2008 mee kapt, is klein: iets meer dan 7 jaar. Ook dit is een signaal dat de leefbaarheid van zelfstandige opvang in het gedrang is gekomen. Tot nu toe zorgt het verschil tussen startende en stoppende zelfstandige opvangvoorzieningen voor een positief saldo: het aantal plaatsen in zelfstandige opvang stijgt.

Buitenschoolse opvang: beeldvorming en personeelsverloop

Erkende initiatieven voor buitenschoolse opvang (gestart in de jaren negentig als een tewerkstellingsproject voor laaggeschoolde werklozen) ervaren vandaag dat het moeilijk is om voldoende en voldoende competente en gemotiveerde begeleiders aan te werven en te houden. IBO's signaleren dat zij moeite hebben om alle vacatures ingevuld te krijgen. Dat het gaat om deeltijdse banen, met weinig gezinsvriendelijke uren is zeker een oorzaak. Een andere oorzaak is wellicht de beeldvorming over dit werk. In 2008 werkten 3.116 begeleiders in IBO's (1.730 VE's). Er was in 2008 een kleine uitbreiding van het aantal opvangplaatsen (886 opvangplaatsen of +3%). Toch startten er in 2008 528 nieuwe begeleiders (16,9%). Dit cijfer toont dat er een hoog personeelsverloop is.

De erkende kinderdagverblijven signaleren dat ze onvoldoende competente begeleiders vinden. Kind en Gezin verneemt uit verschillende hoeken dat de leerlingen die afstuderen in het 7^e jaar beroepssecundair Kinderzorg onvoldoende beantwoorden aan het profiel dat de kinderopvang vandaag nodig heeft.

Goede opleiding cruciaal

Typisch voor de kinderopvangsector is dat veel medewerkers laaggeschoold zijn én niet specifiek opgeleid zijn voor kinderopvang. Nochtans is een goede opleiding cruciaal. Onderzoek toont aan dat kinderopvang van slechte kwaliteit schadelijk is voor de ontwikkeling van kinderen, hun schoolse prestaties en hun latere maatschappelijke positie. Kinderopvang van goede kwaliteit bevordert de

ontwikkeling van kinderen en is maatschappelijk een verstandige investering, zeker doordat de positieve effecten het sterkst zijn bij kinderen uit een kansarm milieu.

De behoefte aan kinderopvang zal de komende tien jaar blijven stijgen om meerdere redenen. Het gebruik van kinderopvang door ouders stijgt, de tewerkstellingsgraad van ouders met kleine kinderen is zeer hoog en stijgt, grootouders kunnen minder instaan voor opvang van de kleinkinderen (ze zijn zelf nog aan het werk) en er is ook opvang nodig voor kansengroepen die nu niet in kinderopvang terecht kunnen.

Als we de komende jaren 10.000 extra plaatsen creëren en ze verdelen volgens het huidige aandeel voorschoolse en de buitenschoolse opvang, heeft de sector extra 2.118 personeelsleden nodig van wie ongeveer 1.800 in de voorschoolse sector en 350 in de buitenschoolse opvang.

Verworven competenties

Voor een grotere instroom zijn ook hier imagocampagnes nodig. Kinderopvang heeft geen al te best imago en wordt door het publiek gezien als een sector voor personen (vrouwen) met weinig mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het verbeteren van het globale imago van kinderopvang is een opdracht voor Kind en Gezin en veronderstelt goede werkomstandigheden en persoonlijke groei kansen.

Bestaande opleidingen moeten aangepast worden aan wat de kinderopvang nodig heeft: er moeten opleidingstrajecten komen die gecombineerd worden met werkplekleren en/of afstandslernen en het verrekenen van verworven competenties (EVC) die geattesteerd kunnen worden. Een ervaringsbewijs kan zorgen voor meer instroom in de kinderopvang. Het is een manier om verworven competenties zichtbaar te maken en te attesteren. De minister overweegt naast het ervaringsbewijs voor 'begeleider buitenschoolse opvang' ook een ervaringsbewijs voor een begeleider voorschoolse opvang te creëren.

Het nieuwe decreet kinderopvang zal voor kinderopvang geattesteerde competenties of kwalificerende trajecten vereisen. Dit is een doel dat niet onmiddellijk kan gerealiseerd worden: het vergt een meerjarenplanning en overleg en gecoördineerde acties van Welzijn, Onderwijs en Werk en Sociale Economie.

Voor de opvangvoorzieningen, in het bijzonder de zeer kleine opvangvoorzieningen en solo werkende zelfstandige onthaalouders, kan een screening aangewezen zijn: deze mensen werken zonder ondersteuning en zonder sociale controle.

De bestaande beroepsprofielen voor kinderopvang worden verfijnd worden en er komen nieuwe profielen.

Te weinig mannen in kinderopvang

Er werken te weinig mannen en allochtonen in de sector. Om dat te verhelpen, is er het generatiepact buitenschoolse opvang, een samenwerkingsverband tussen Kind en Gezin en VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit). De rekrutering en opleiding gebeurt in overleg met de VDAB. Voor de taalkennis, zullen de taalvereisten Nederlands gespecificeerd worden.

Om de instroom te bevorderen bij zelfstandige kinderdagverblijven en zelfstandige onthaalouders zal Kind en Gezin, samen met het agentschap Zelfstandig Ondernemen, provinciale startersdagen organiseren met financieel en beheersadvies aan wie overweegt een zelfstandig kinderdagverblijf te beginnen of zelfstandig onthaalouder te worden.

De kinderopvang is nu een sector met weinig doorstroom mogelijkheden. Je kunt als begeleider niet doorgroeien naar een functie van pedagogisch verantwoordelijke, een onthaalouder kan niet overstappen naar een begeleidende functie in een kinderdagverblijf. Dit heeft invloed op de aantrekkingskracht van de sector en op de stabiliteit. Met effectieve doorstroommogelijkheden hebben begeleiders uitzicht op persoonlijke ontwikkeling en groeien ze in hun functioneren. Ook de opvang zelf heeft er dus baat bij: de kwaliteit zal verbeteren.

Minister Vandeurzen: “We denken aan kansen op horizontale jobmobiliteit (bijvoorbeeld van onthaalouder naar begeleider voorschoolse opvang) en verticale jobmobiliteit (bijvoorbeeld van begeleider naar ‘opvoeder’, of een bachelor ‘pedagogiek jonge kind’) in de kinderopvangsector. En ook jobmobiliteit naar belendende sectoren, bijvoorbeeld kleuteronderwijs, preventieve gezinsondersteuning, opvoedingsondersteuning en bijzondere jeugdbijstand, is een optie.”

Beter statuut

De acties om de uitstroom tegen te gaan, hebben te maken met een beter statuut en verloning.

Het isolement is één van de redenen waarom onthaalouders afhaken, het kleinschalige en het isolement is ook een reden voor het stopzetten van de activiteit van kleine zelfstandige kinderdagverblijven. Acties hier betreffen het aanmoedigen

van intensievere samenwerking tussen onthaalouders met intervisiegroepen voor onthaalouders en opties als twee samenwerkende onthaalouders 'onder een dak'. De recent opgestarte 'ondersteuningsstructuur voor zelfstandige opvang' moet aansturen op het ontstaan van netwerken, die professioneel gecoördineerd worden en die stimuleren tot het volgen van opleiding en bijscholing.

Leo DE BOCK
Woordvoerder Kabinet Jo VANDEURZEN
Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Koolstraat 35, 1000 Brussel
telefoon 02 /552.64.49
gsm: 0475 92 42 89