

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 264
van **INGEBORG DE MEULEMEESTER**
datum: 15 januari 2015

aan **JO VANDEURZEN**
VLAAMS MINISTER VAN WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID EN GEZIN

Zorgsector - Opleidingen voor herintreders

Het actieplan "Werk maken van werk in de zorgsector" dateert ondertussen al van 2010. Echter, in het regeerakkoord en enkele beleidsnota's wordt hier steevast opnieuw naar verwezen, wat de relevantie en het belang van dit plan nogmaals aantoont.

In het actieplan wordt onder andere de retentieproblematiek aangehaald. Uit het onderzoek van SD Worx research & development, "Bouwen aan de zorg. Personeelsbewegingen in de Vlaamse zorgsector" uit 2012 blijkt wel dat het personeel in de zorg zeer trouw is aan de sector. Zo zou er wel een verloop zijn tussen de verschillende deelsectoren (thuiszorg, ouderenzorg, woonzorgcentra en ziekenhuizen), maar slechts weinigen zouden de sector volledig verlaten. De problematiek is dus minder uitgesproken dan eerst verwacht werd bij de opmaak van dit actieplan.

Op pag. 51 van het plan vinden we echter nog een specifiek voorstel terug rond de herintrede van oudere werknemers. Het gaat hierbij om werknemers die beschikken over een diploma van een zorg- of gezondheidsberoep, maar hier nog niet, of niet langer in tewerkgesteld zijn. Bij hun (her)intrede op latere leeftijd in het beroep wordt daarom voorgesteld om specifieke opleidingen te organiseren.

1. Heeft het departement van de minister zicht op het aantal oudere werknemers, die beschikken over een diploma in de zorg- of gezondheidssector, en die op latere leeftijd opnieuw intreden in het beroep?
2. Werd de mogelijkheid van specifieke opleidingen voor hun herintrede al officieel besproken? Zal dit voorstel ook daadwerkelijk uitgewerkt worden?
3. Hoe evalueert de minister de invoering van een specifieke opleiding voor de herintrede van oudere werknemers die beschikken over de nodige diploma's? Zou dit gaan om een verplichte of een vrijwillig te volgen opleiding. Is het volgen van de opleiding voldoende of zouden zij ook (verplicht) moeten deelnemen aan een proef?

ANTWOORD

op vraag nr. 264 van 15 januari 2015

van **INGEBORG DE MEULEMEESTER**

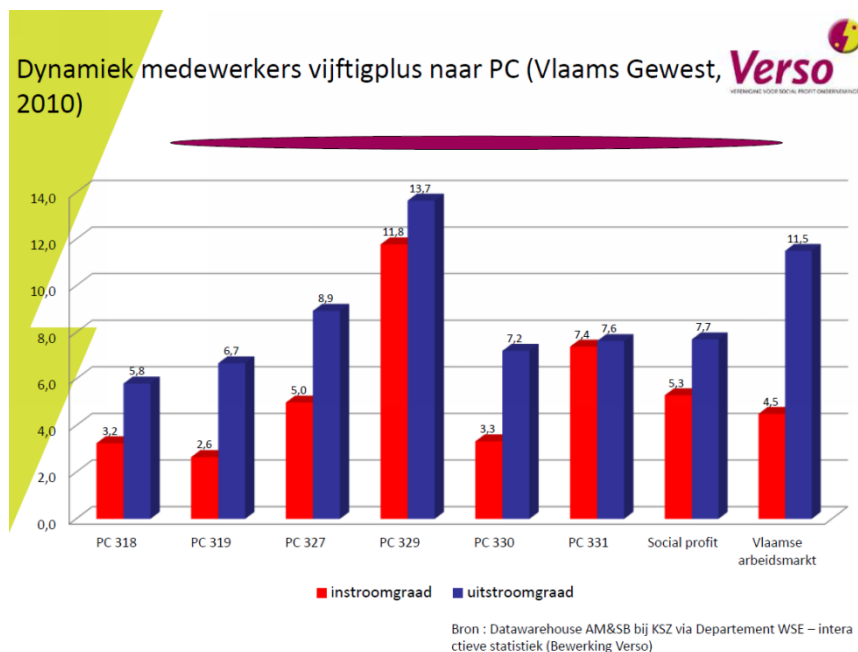
1. Er zijn gegevens bekend over de leeftijdsstructuur van de werknemers in de social profit.

VERSO (de vereniging voor social profit ondernemingen) volgt de cijfers van het departement Werk en Sociale Economie op en maakt hiervan grafieken voor de social profit.

Zoals uit onderstaande grafiek valt af te leiden scoort de social profit in het algemeen hoger dan de Vlaamse arbeidsmarkt op de instroom en lager op de uitstroom van 50 plussers.

Er zijn wel verschillen volgens subsector.

De instroom van 50-plussers in welzijn, ligt hoger dan de instroom van 50-plussers in de gezondheidszorg. Dit is te verklaren door de strikte diplomavereisten in de gezondheidszorg.



2. Sinds enkele jaren worden door de VDAB, in samenwerking met Cairos, NVKVV, en Wit-Gele Kruis Vlaanderen terugkeercursussen voor verpleegkundigen georganiseerd. Deze cursussen worden 2 maal per jaar georganiseerd in Brugge, en in het verleden ook in Genk. In Genk is de formule 2 jaar geleden stopgezet omdat de arbeidsreserve was uitgeput. Ook voor verzorgenden en zorgkundigen worden terugkeercursussen georganiseerd.

Verpleegkundigen die er een tijd uit geweest zijn, maar graag terug het beroep willen hervatten krijgen een opleiding via lessen en stages om weer vol zelfvertrouwen het ziekenhuis, thuisverpleging, of woon- en zorgcentrum in te gaan. De cursus is gratis en houdt geen verplichting in.

De cursus is een erkende beroepsopleiding en ondersteunt werkzoekende verpleegkundigen in hun terugkeer naar de praktijk. De cursus biedt een theoretische en praktische vorming die aansluit bij het huidig verpleegkundig beroepsprofiel.

Ondertussen heeft men ter vervanging van de terugkeercursus de individuele beroepsopleiding (IBO-formule) uitgewerkt. Met de formule van de IBO kan men, onder voorwaarden, opnieuw instromen op de arbeidsmarkt, als de werkzoekende, samen met de werkgever een opleidingsplan uitwerkt.

3. De terugkeercursus werkt succesvol in West-Vlaanderen, maar is momenteel minder succesvol in Limburg.

De IBO-formule is een goede vervanger van deze cursussen en biedt de mogelijkheid aan elke individuele zorgverlener die langer dan 3 jaar uit het circuit is om terug aan de slag te gaan. De werkgever leidt met de hulp van de VDAB een werkzoekende op in de zorgorganisatie gedurende 1 à 6 maanden. Hierbij worden aan de werkzoekende de competenties geleerd die nodig zijn om de job goed uit te voeren. Tijdens de IBO betaalt de werkgever geen loon of RSZ maar enkel een productiviteitspremie. Na de IBO wordt de werkzoekende aangeworven met een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de bijscholing wordt dan megedragen door de werkgever, wat een positieve zaak is.