

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 265
van **INGEBORG DE MEULEMEESTER**
datum: 15 januari 2015

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

Uitstroom in de zorgsector - Inventarisatie oorzaken

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

In het actieplan wordt o.a. de retentieproblematiek aangehaald. Op pag. 28 kunnen we het volgende lezen: "Een derde terrein waarop actie moet ondernomen worden, is alles wat te maken heeft met retentiebeleid. Hoe kunnen we mensen die aan de slag gaan in de sector motiveren om er te blijven werken? Items als goede werkvoorwaarden, loopbaankansen, work-life balance, specifieke maatregelen naar oudere personeelsleden toe en de aandacht voor goed leidinggevend personeel komen hier aan bod."

In het Vlaams Ouderenbeleidsplan 2010-2014 wordt het retentiebeleid immers ook opgenomen als een van de essentiële elementen van het actieplan "Werk maken van werk in de zorgsector" op pag. 46. In dit plan werd het retentiebeleid tevens ook opgenomen als specifieke doelstelling op pag. 54: "Vlaanderen wil meer 50-plussers aan het werk houden door de loopbanen te verlengen. De doelgroep wordt gesensibiliseerd om zo een breed draagvlak voor 'langer werken' te creëren. De Toolbox 50+ wordt ontwikkeld (2010). Deze waaier van arbeidsmarktinstrumenten op het vlak van leeftijdsbewust personeelsbeleid, preventief retentiebeleid, competentie- en loopbaanbeleid moet werkgevers en werknemers de handvaten aanreiken om medewerkers bewust en gericht langer aan het werk te houden (2011-2014). De Toolbox 50+ zal gelanceerd worden via een communicatiecampagne (2011)."

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. 45 van het actieplan "Werk maken van werk in de zorgsector" vinden we een specifiek voorstel terug voor de analyse van de uitstroom in de zorgsector. Hoewel deze uitstroom minder sterk blijkt dan eerst gedacht, heeft het voorstel toch een zekere waarde: "Een derde aspect dat de nodige aandacht verdient bij de uitbouw van een degelijk HR-beleid is het in kaart brengen van de uitstroom en oorzakaanalyse. Door het systematisch voeren van exit-gesprekken kan de reden van het vertrek van een

zorgverstreker in kaart worden gebracht en dient dit op Vlaams niveau geïnventariseerd te worden”.

1. Worden deze exit-gesprekken over de oorzaken van de uitstroom op systematische wijze gevoerd en geïnventariseerd?
2. Bestaat er op Vlaams niveau een inventaris van de oorzaken van de uitstroom in de zorgsector?
3. Indien de inventaris op Vlaams niveau niet bestaat, plant de minister de uitwerking ervan? Of is die niet meer relevant gezien de recente onderzoeksresultaten over de kleine uitstroom van werknemers in de zorgsector?

ANTWOORD

op vraag nr. 265 van 15 januari 2015

van **INGEBORG DE MEULEMEESTER**

1. Het voeren van exitgesprekken kadert in eerste instantie in een goed human resources beleid op het niveau van de zorgorganisatie. Het is de bevoegdheid van de directie van de voorziening om al dan niet deze concrete exitgesprekken te voeren. Wel hebben we de voorzieningen willen ondersteunen bij hun HR beleid. In de VIA-4 akkoorden werd geld vrijgemaakt (8,7 mio euro) voor o.a. managementondersteuning.
In het kader hiervan heeft VERSO (vereniging voor social profit ondernemingen) de website 'HRwijs' gecreëerd om een ondersteuningsaanbod op het vlak van human resources beleid uit te werken op maat van kleine social profit ondernemingen. De website geeft uitleg over HR-thema's, biedt tools aan en laat kleine vzw's aan het woord.
Twee van de ontwikkelde tools zijn vragenlijsten die organisaties helpen om op een gestructureerde manier de exitgesprekken te voeren. Er is een uitgebreide en een beknopte vragenlijst ontwikkeld.
Er is geen tool voorzien om de inhoud van de gevoerde exitgesprekken te scoren of te inventariseren.
2. Op dit ogenblik bestaat er geen globale inventarisatie. Wel zijn de oorzaken van het vroegtijdig verlaten van de onderneming onderzocht in de studie van SD Worx. In die studie blijkt uit de steekproef dat indien zorgwerkers voor een andere job kiezen, binnen of buiten de sector, ze dit in de eerste plaats doen uit ontevredenheid met hun huidige job (15%), maar ook om familiale redenen (10%), vanwege het woon-werkverkeer (10%) of om zichzelf verder te kunnen ontwikkelen (9%). Wie de social profit verlaat doet dat slechts in 7% van de gevallen vanwege de loonvoorwaarden.
3. Gezien retentie niet het grootste probleem is, is deze globale inventarisatie voorlopig niet aan de orde. Wel wordt in het kader van een goed HR-beleid gepleit om op organisatieniveau wel degelijk exitgesprekken te voeren om lokaal de vinger aan de pols te houden.