



Vlaams
Parlement

stuk **1729** (2011-2012) – Nr. 1
ingediend op 19 september 2012 (2011-2012)

Hoorzitting

over de werkgelegenheid in de zorgsector

Verslag

namens de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid,
Gezin en Armoedebeleid
uitgebracht door mevrouw Marijke Dillen

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Tom Dehaene.

Vaste leden:

de heer Tom Dehaene, de dames Cindy Franssen, Vera Jans, Katrien Schryvers;
mevrouw Marijke Dillen, de heren Felix Strackx, Erik Tack;
de heer Peter Gysbrechts, mevrouw Vera Van der Borght;
de dames Mia De Vits, Else De Wachter;
de dames Lies Jans, Helga Stevens;
mevrouw Ulla Werbrouck;
mevrouw Mieke Vogels.

Plaatsvervangers:

de dames Sonja Claes, Griet Coppé, Kathleen Helsen, Tinne Rombouts;
de dames Gerda Van Steenberge, Linda Vissers, de heer Wim Wienen;
de dames Gwenny De Vroe, Lydia Peeters;
mevrouw Güler Turan, de heer Bart Van Malderen;
de dames Danielle Godderis-T'Jonck, Goedele Vermeiren;
de heer Jurgen Verstrepen;
de heer Bart Caron.

INHOUD

I. Uiteenzetting door mevrouw Lon Holtzer, ambassadeur Zorgberoepen	4
1. Aanleiding	4
2. Uitgangspunten van de campagne	4
3. Focus van de campagne	4
4. Organisatiestructuur	4
5. Inhoud VOPZ	4
6. Inhoud POPZ	4
7. Campagnestrategie	5
8. Welke zorg- en welzijnsberoepen?	5
9. Kortetermijncampagne	5
10. Langetermijncampagne	5
11. Tussentijdse kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie	6
12. Verdere planning van acties	8
13. Vijf belangrijke pijlers	8
14. Hoorzitting van 24 mei 2011	8
II. Vragen van de leden	8
Gebruikte afkortingen	13

Op dinsdag 26 juni 2012 hield de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebeleid een hoorzitting met mevrouw Lon Holtzer, ambassadeur Zorgberoepen, over de werkgelegenheid in de zorgsector.

I. UITEENZETTING DOOR MEVROUW LON HOLTZER, AMBASSADEUR ZORGBEROEPEN

1. Aanleiding

Mevrouw *Lon Holtzer* herinnert aan de uitdagingen voor zorg en welzijn, namelijk 60.000 nieuwe vacatures en 60.000 vervangingsvacatures, de imagoproblemen en het plan ‘Werk maken van werk in de zorgsector’.

2. Uitgangspunten van de campagne

De uitgangspunten zijn de vergrijzing van de bevolking en de verzilvering van de beroepsgroep, de toenemende zorgvraag en de complexiteit. Voorts moet iedereen met om het even welke competentie een plaats krijgen in zorg en welzijn.

3. Focus van de campagne

De focus van de campagne is om de instroom in de zorg- en welzijnsopleidingen zo groot mogelijk te houden of te vergroten om in de toekomst kwaliteitsvolle zorg te kunnen blijven garanderen voor alle patiënten, cliënten en bewoners.

4. Organisatiestructuur

Men is georganiseerd in een gelaagde structuur. Er is het Vlaams Overlegplatform Promotie Zorgberoepen (VOPZ), dat tienmaal per jaar gedurende twee uur vergadert. Van hieruit wordt er sturing gegeven aan de campagne. Daarnaast is er in elke provincie en in Brussel een Provinciaal Overlegplatform Promotie Zorgberoepen (POPZ). Dit is geregeld in een convenant waarin de lokale actoren betrokken worden. Men wilde een draagvlak creëren. Op dit ogenblik zijn er over de verschillende overlegorganen een driehonderdtal medewerkers uit zorg en welzijn betrokken, die de boodschap mee uitdragen.

5. Inhoud VOPZ

In het VOPZ wordt de strategie besproken en goedgekeurd. Er wordt ook gevraagd hoe men de uitvoering kan concretiseren. Vanuit het VOPZ wordt er ook input gegeven voor de ontwikkeling van de website. De organisatie van de lancering van de campagne wordt er bijvoorbeeld besproken, maar ook het bereik van specifieke doelgroepen. Er is ook een nieuwsbrief ontwikkeld. Daar wordt inhoud voor aangebracht. De samenwerking met de ‘Dag van de Zorg’ is aan bod gekomen, evenals de evaluaties van de campagnes.

Inhoudelijk wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van de inleefmomenten. De campagne werd uitgebreid van zorg tot zorg en welzijn. Ook het belang van de sociale media werd behandeld. Er werd veel aandacht besteed aan de samenwerking met de etnisch-culturele minderheden. In het begin kwamen er veel vragen van beroepsgroepen, zoals bijvoorbeeld psychologen, gezinswetenschappers, diëtisten of medical management assistenten om op de website te worden opgenomen.

6. Inhoud POPZ

In de provinciale overlegplatformen werd gewerkt om de acties van het VOPZ te concretiseren, mee uit te dragen en om de lokale initiatieven verder te ontwikkelen. Elke provincie heeft zijn accenten. West-Vlaanderen is zich bijvoorbeeld gaan focussen op stagebegeleiding om te vermijden dat mensen vroegtijdig uit de opleiding stappen. Oost-Vlaanderen

heeft een netwerk van lokale ambassadeurs ontwikkeld. Antwerpen wil het accent leggen op aso-studenten en op mannen, Vlaams-Brabant op zij-instromers, vooral 50-plussers. Limburg heeft het accent gelegd op het verspreiden van het materiaal en de collectieve instroom en innovatieve arbeidsorganisatie. In Brussel heeft men het V-team uitgebreid met een H-team (verpleegkundigen en verzorgenden), zodat in scholen waar verzorgenden worden opgeleid, getuigenissen kunnen worden gebracht.

De vijf provincies, Brussel en de zorgambassadeur werken gezamenlijk aan een set van indicatoren. Men wil komen tot een set die gelijk is voor de vijf provincies en Brussel, in de hoop een omvattend beeld te krijgen van de verschillende delen, maar met oog voor de verscheidenheid van de verschillende provincies.

7. Campagnestrategie

De campagnestrategie op korte termijn was 'Word zorgverlener' en was alleen gericht op de instroom van verpleegkundigen, verzorgenden en zorgkundigen.

Na een interne evaluatie is beslist een langetermijnstrategie uit te bouwen en de campagne uit te breiden tot alle knelpuntberoepen uit zorg en welzijn. Er zal intensiever worden samengewerkt met een communicatiebureau. Hiervoor werd, binnen het raamcontract, samengewerkt met CHOCO.

Het doel op lange termijn is een permanent initiatief. De belangrijkste omslag is om niet alleen op doelgroepen te focussen, maar ook op de sector zelf. Hoe de sector over zichzelf spreekt, is van groter belang dan iemand die af en toe vertelt hoe geweldig alles is. De sector werd uitgenodigd om mee in de campagne te stappen om zo de personeelsnood mee in te vullen. Daarna is men naar de doelgroepen gegaan met de boodschap 'Ontdek de zorgverlener in jezelf en zie hoe divers de sector is'. In mei 2012 werd er een campagne gevoerd specifiek voor jongeren met het accent op 'Het is stom niet stil te staan bij de beroepsmogelijkheden in zorg en welzijn als het om je toekomst gaat'.

8. Welke zorg- en welzijnsberoepen?

De knelpuntberoepen zijn een dertiental beroepen afkomstig van een lijst van de VDAB.

9. Kortetermijncampagne

De kortetermijncampagne was gericht op de schoolverlaters van juni 2011. Er werd daarvoor een aantal kanalen gebruikt. Deze campagne liep tot eind november 2011.

10. Langetermijncampagne

De langetermijncampagne is gericht op een meerjarige strategie en op de twee doelgroepen. Het doel is vooral informeren, motiveren en activeren. Er is aandacht voor een evenwichtige participatie van mannen en vrouwen, etnisch-culturele minderheden en zij-instromers. Ze loopt sedert 1 december 2011.

De basis van de communicatie zijn twee websites. De oude website werd in een nieuw jasje gestoken en verdeeld over twee websites. De ene is voor de brede doelgroep en de publieke opinie, namelijk www.ikgaervoor.be. Voor de professionals is daar een kopie van gemaakt met een andere inhoud, zodat de professionals er materiaal vinden om mee aan de slag te gaan, namelijk www.ikgaervoor.be/pro.

Op de website voor het brede publiek staan een aantal candidcamerafilmpjes en drie 'stom-filmpjes', heel wat jobfiches met een korte getuigenis, de jobinhoud en welke opleidingen men kan volgen om in dit beroep te stappen. Er zijn 250 instellingen, voornamelijk

zorginstellingen, die inleefmomenten aanbieden. Er moet nog worden gewerkt aan welzijnsinstellingen. Er wordt continu gewerkt aan getuigenissen. Daarnaast zijn er agenda's, informatie, een link rechtstreeks met de dertien knelpuntberoepen bij de VDAB, Facebook enzoverder.

De website voor professionals is actief en bevat materiaal om te downloaden. Professionals kunnen zelf hun events invoeren of inleefmomenten aanbieden. Onderwijsinstellingen bijvoorbeeld, maken er gretig gebruik van om hun opendeurdagen aan te kondigen. Er staan ook informatievergaderingen van de VDAB in geprogrammeerd. Hier vindt men ook de officiële informatie over de overstap van verzorgende naar zorgkundige. Er is ook de mogelijkheid om vacatures in te voeren. Men kan er een nieuwsbrief aanvragen en er is een link met Facebook.

Het campagnebeeld is 'Werken met hoofd, handen en hart'. Er is grondig over gedebatteerd omdat sommigen dat ouderwets vonden. Het bleek de juiste keuze te zijn. Voor de verdeling van de affiches in secundaire scholen heeft men gebruikgemaakt van een systeem dat niet in alle scholen bestaat, maar wel over de verschillende netten is verdeeld.

Op Facebook zijn er inmiddels 1960 volgers. Dit aantal groeit nog, maar als men kijkt naar de aantallen in de zorgsector is het nog te weinig. De mensen in zorg en welzijn zitten niet veel op de sociale media, er zit daar voor een deel een taboe rond. Zij posten wel op het prikbord. De zorgambassadeur probeert dagelijks creatief te zijn en berichten te posten. Humor is het beste werkmiddel. Het is een belangrijk kanaal om buiten de sector van zorg en welzijn te komen. Twitter wordt ook gebruikt, maar nog niet actief genoeg. Er zijn een tweehonderdtal volgers.

Op 1 december 2011 werd de langetermijncampagne gelanceerd, met aanwezigheid van de pers. Er waren 150 aanwezigen. Verschillende keren was er aandacht in de geschreven en audiovisuele media. De aandacht in de pers voor zorg en welzijn is toegenomen. In de gezondheids- en welzijnsmagazines verschijnen er tal van artikels.

11. Tussentijdse kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie

Over de evolutie van de opleiding polyvalent verzorgende zijn er cijfers tot 2010. De VDAB neemt hier een deel van de stijging voor zijn rekening. De stijging van 6,5 percent is niet voldoende. Voor de zorgkundigen is de stijging spectaculairder, maar dat is een gevolg van de overgangsmaatregelen van verzorgende naar zorgkundige.

Voor de opleiding van verpleegkundige zijn er wel cijfers tot 2011. Daar is er een massale stijging. De vraag rijst of die ook allemaal gaan afstuderen. In juli 2012 zou de eerste stijging zichtbaar moeten zijn. De echte stijging zal echter maar over één of twee jaar te zien zijn.

In de andere zorg- en welzijnsopleidingen ziet men een stijging in alle hogeschoolopleidingen. Dat is ook het gevolg van de stijging van het aantal achttienjarigen. De stijgingen zijn echter minder spectaculair. De cijfers van vroedkunde zijn opgenomen ook al is het geen knelpuntberoep. Ze zijn niet opgenomen op de website. Iedereen heeft het gevoel dat de aantallen daar meer groeien. De cijfers bevestigen dat niet. Er is een stijging van maar 9 percent.

Mevrouw *Mieke Vogels* vraagt hoeveel studenten na hun opleiding tot vroedvrouw in de algemene verpleging terechtkomen.

Mevrouw *Lon Holtzer* verduidelijkt dat volgens sommige cijfers 40 tot 50 percent in de verpleging terechtkomt. De opleidingen zijn momenteel echt gescheiden. Binnen de hoge-

scholen probeert men een brug te maken van vroedkunde naar verpleegkunde. Momenteel mogen ze nog overal werken. De vraag rijst hoe lang dit nog gaat duren. Zodra minister Onkelinx dit beëindigt, dreigt een groot deel van hen in de werkloosheid terecht te komen. Er zijn inderdaad vroedvrouwen die informeren naar de inleefmomenten. Spreekster antwoordt dan dat men minstens de combinatie moet doen, zowel vroedkunde maar ook verpleegkunde. Ze wil wel iets aanbieden, maar dan moet men voor de twee gaan.

Het aantal achttienjarigen krijgt een knauw. Als men de inschrijvingen voor het academiejaar 2012-2013 op hetzelfde niveau kan houden, zou dit een goed resultaat zijn. Mevrouw *Veerle Heeren* verifieert of deze daling een gevolg is van de denataliteit. Mevrouw *Lon Holtzer* bevestigt dit. Inmiddels is er ook een vergroening bezig.

Vervolgens peilt mevrouw *Veerle Heeren* naar cijfergegevens in verband met allochtonen, en mannen en vrouwen. In het Genkse werd een drietal jaren geleden een project opgezet waarvan de cijfers verhelderend, doch confronterend waren. De keuze van een achttienjarige allochtoon is vaak cultureel bepaald.

Mevrouw *Lon Holtzer* beschikt niet over cijfermateriaal. Dit is het gevolg van het ontbreken van een duidelijke definitie van het begrip 'allochtoon'. De scholen stellen geen cijfers ter beschikking. Men heeft binnen de campagne bewust rond de etnisch-culturele minderheden gewerkt. Er werd met het Minderhedenforum samengewerkt. Er is een werkgroep die zich over deze problematiek heeft gebogen. Het advies was telkens hetzelfde. Er is geen verschil tussen de autochtone en allochtone jongeren, een aparte campagne is niet nodig. Men moet wel hun kanalen gebruiken. Daarin is men geslaagd.

Het aantal openstaande jobs binnen de zorg stijgt. Verpleegkunde stijgt het spectaculairst. De vraag rijst of de oproep om de vacatures goed te registreren daar niet voor een deel verantwoordelijk voor is.

Een analyse van de website toont aan dat sinds december 2011 ongeveer 65.000 unieke mensen de site hebben bezocht. In totaal zijn er circa 90.000 bezoekers. Een gemiddelde bezoeker blijft een tweetal minuten. Een kwart van de bezoekers komt terug naar de website. Op 1 mei 2012 ziet men een spectaculaire stijging, dit zou het gevolg zijn van de specifieke jongerencampagne, met medio mei nog een verhoging door aanpassing van de Googlewoorden. Op 30 mei 2012 is de campagne voor de jongere gestopt, en dan storten de cijfers in. Het effect van een campagne is niet te onderschatten. De jongerenwebsite was een campagne met een knipoog om de zorgsector te ontdekken. Als men de cijfers van de website van mei 2012 analyseert, dan ziet men dat er 47.000 bezoekers waren, waaronder 33.000 unieke bezoekers. Dit waren vooral jongeren. De duur van het bezoek daalt en het aantal pagina's eveneens. Dit is een totaal ander patroon. Positief is dat nog altijd een kwart terugkeert.

Ook met Facebook heeft men met bannerings gewerkt. Het bereik is 1960 volgers. Tijdens de campagne lag het bereik veel hoger omdat er bannerings was op jongerenwebsites. Na de campagne is men met de sector inmiddels het bereik opnieuw aan het opbouwen. Er is een bewijs dat men de jongeren bereikt heeft. In mei werden voornamelijk bezoekers tussen dertien en zeventien jaar bereikt. Dit was de beoogde doelgroep. Het waren voor 40 percent jongens die door de campagne bereikt werden. Ook dat is een positief resultaat.

De kwalitatieve analyse werd besproken op het VOPZ van 12 juni 2012. Iedereen was het er over eens dat de campagne gewerkt heeft. Er zijn ongeveer 71.000 17-jarigen en men heeft 33.000 unieke bezoekers. Dit geeft een goede indicatie. 65 percent van de bezoekers kwamen door bannerings. De overigen kwamen rechtstreeks of via Google. Het bereik van de allochtone jongeren is te zien op Facebook en in de talenanalyse. Alle leden van het VOPZ hebben het materiaal van de site gebruikt en/of verspreid.

Een verdere analyse is aangewezen. Welke pagina's hebben het meest succes, waar stappen ze uit en wat spreekt hen aan?

12. Verdere planning van acties

De planning voor het najaar 2012 legt het hoofdaccent op zij-instromers. Als men de targets wil halen, zal men op de zij-instromers moeten inzetten. Er is afgesproken dat VIVO, VDAB en de Gezinsbond zullen meewerken. Er zal ook aandacht worden besteed aan eerder verworven competenties.

Er wordt continu gewerkt aan het aanbod van inleefmomenten in welzijn, aan de expertise-uitwisseling over de lokale acties, zodat men in de verschillende provincies van elkaar kan leren. In 2013 moet men omvattend verder werken, maar zich ook richten op specifieke doelgroepen, zoals de 12-14-jarigen in het bso, de mannen, ouderenzorg of aso-studenten. Deze laatste groep omdat niet alleen kwantiteit telt, maar ook kwaliteit. Er moet een band met het onderwijs worden gecreëerd.

13. Vijf belangrijke pijlers

Al deze maatregelen zijn onvoldoende. Men is wel bezig met het uitbouwen van de promotie van de zorg- en welzijnssector en met de boordtabellen. Er moet verder worden gewerkt op het hrm-beleid in de instellingen. Dit geldt ook voor innovatie, waar Flanders' Care mee bezig is. De groep Z3 is in de schoot van het innovatieplatform bezig met het herbekijken van de zorgorganisatie.

14. Hoorzitting van 24 mei 2011

In de hoorzitting van 24 mei 2011 (*Parl. St.* Vl. Parl. 2010-11, nr. 1226/1) waren er vragen over de combinatie van arbeid en gezin. Daar ziet men dat zelfroosteren stilaan ingang begint te vinden. Vorige hoorzitting was er veel aandacht voor het bereik van etnisch-culturele minderheden. Men gaat daar verder op blijven werken. De zorgambassadeur verwijst naar de studie van SD Worx over de instroom in het onderwijs en de uitstroom in de sector. Deze studie geeft mooie resultaten. De mensen die werken in zorg en welzijn zijn ongelooflijk trouw. De helft heeft maar één werkgever. In vergelijking met de brede arbeidsmarkt is dat ongekend. Daarnaast is 90 percent tevreden tot zeer tevreden over zijn baan. Als men uitstroomt uit de organisatie blijft men toch binnen de sector. Er werd ook geopperd om naar de Commissie voor Onderwijs en Gelijke Kansen en de Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie te gaan omdat dit alles samenhangt. Er is nog geen uitnodiging geweest.

II. VRAGEN VAN DE LEDEN

Mevrouw *Marijke Dillen* heeft vragen bij de dubbele benadering van de campagnestrategie. Ze had graag wat meer informatie gehad van de respons zowel vanuit de sector, als vanuit de doelgroep.

Mevrouw Holtzer maakt een link met het gebruik van de nieuwe sociale media. Er zou nog een taboe zijn rond het gebruik ervan. De spreekster zou willen weten waarom. Misschien is de oorzaak de leeftijdspiramide. De sociale media maken deel uit van de leefwereld van jongeren.

Er wordt gewezen op een onvoldoende stijging van de opleiding polyvalent verzorgende. Mevrouw *Marijke Dillen* is van oordeel dat op dit vlak meer actie moet worden ondernomen. De zorgambassadeur is begonnen met een overzicht te geven van de focus op de welzijnsopleidingen. De schoolverlaters uit het aso en het tso in de provincie Antwerpen

zeggen dat als zij naar studiebeurzen gaan, er nog steeds vrij weinig aandacht wordt besteed aan al de beroepen uit zorg en welzijn. Het begrip verzorgende is voor veel van die jongeren onbekend. De actie mag worden opgevoerd. Bij verpleegkundigen is er wel een spectaculaire stijging. Het lid hoopt dat dit weldra tot positieve resultaten leidt. Aan de andere categorieën verzorgenden is er nog wel wat werk, en vooral aan het imago is er werk. Men moet vermijden dat het beeld ontstaat dat zij ondergeschikt zijn aan de verpleegkundigen. Ze had hierover graag de mening gehoord van mevrouw Holtzer.

Er is tijdens de vorige hoorzitting voor gepleit om ook in enkele andere commissies te worden gehoord. De spreker hoopt dat alle aanwezigen de leden van de andere commissies ervan gaan overtuigen aandacht aan dit onderwerp te schenken.

Er wordt een overzicht gegeven van de concrete acties en lokale initiatieven per provincie. Dit is een zeer uiteenlopende waaier. Wie inspireert die keuze? Gebeurt dit lokaal of is er overleg tussen de verschillende provincies? In de provincie Antwerpen staat als actie dat er een accent moet worden gelegd op de aso-studenten. Volgens spreker mag men daar de tso-studenten aan toevoegen.

Mevrouw *Mieke Vogels* merkt op dat het verwijzen naar de allochtonen een dubbel negatief effect heeft. Als politici zeggen dat deze betrekkingen zeer geschikt zijn voor allochtone jongeren, dan is dat voor hen niet meer aantrekkelijk. Een job voor allochtone jongeren is dat evenmin. Bij de allochtonen zelf zijn er veel die het middelbaar onderwijs niet afmaken. Diegenen die uit aso of tso komen, kiezen dan voor een 'coole' baan zoals arts of advocaat. Als rolmodel voor hun gemeenschap is het belangrijk geen ondergeschikte baan te nemen. Het lid vindt dat de campagne te weinig op dat 'coole' speelt. Spreker denkt niet dat het thema 'Werken met hoofd, handen en hart' jongeren aanspreekt. Het beeld van ondergeschiktheid van verpleegkundigen ten aanzien van artsen zou moeten kunnen worden gekeerd. Verpleegkundigen worden op de werkvloer herleid tot hoogtechnologische verlengstukken van artsen.

Mevrouw *Lies Jans* is verwonderd dat als men naar de concrete acties van het VOPZ kijkt, er per provincie andere accenten worden gelegd. Is dit op basis van de intuïtie van de betrokken persoon of is dit gefundeerd op analyses van de noden per provincie? Er zijn weinig cijfers. Zijn er provinciale opsplitsingen in de cijfers?

Het is positief dat men de langetermijnstrategie heeft verruimd. Men heeft de mensen die er werken en de sector erbij betrokken. Er werd daar een communicatiestrategie aan gekoppeld waarvoor een communicatiebureau werd ingeschakeld. Spreker gaat ervan uit dat er in de eigen middelen mensen zijn met de nodige kennis, ervaring en capaciteiten die deze dingen ook kunnen doen. Ze vreest dat men te veel de eigen kennis aan studie- en communicatiebureaus gaat doorgeven. Wat is de meerwaarde van een dergelijk bureau?

Van de vijf pijlers werden er drie even aangehaald zoals het hrm-beleid, innovatie en het herbekijken van het zorgbeleid. Spreker zou daarover graag wat meer informatie hebben.

Mevrouw *Lies Jans* herinnert aan de vragen om uitleg van 8 mei 2012 (*Hand.* VI. Parl. 2011-12, nr. C219) waarin het tegenovergestelde werd gesteld dan de SD Worx-studie. Kan hierover meer uitleg worden verstrekt?

Het mandaat van de zorgambassadeur duurt twee jaar. Hoe ziet men de verdere evolutie? Er is hier een belangrijk proces opgestart, maar men ziet na twee jaar nog niet de verwachte resultaten.

Mevrouw *Vera Van der Borgh*t vraagt hoe bijvoorbeeld poetsvrouwen die in een voorziening werken de omschakeling kunnen maken zonder te veel te moeten inleveren.

Er werd tijdens de vorige hoorzitting aangekondigd dat men de beeldvorming positief wou maken. Heeft de zorgambassadeur het gevoel dat de boodschap is overgekomen? Men sprak vorig jaar ook van een klaagmentaliteit binnen de sector. Is men daar al meer van afgestapt? Is het merkbaar op de werkvloer?

In verband met de instroom werd erop gewezen dat men voorzichtig moet omgaan met mensen die niet geslaagd zijn. Men zou moeten proberen hen te laten doorstromen naar het hoger beroepsonderwijs niveau 5. Zijn daar stappen gezet?

In verband met het potentieel van allochtonen sluit spreekster zich aan bij de opmerkingen van mevrouw Vogels.

Mevrouw Vera Van der Borgh zou graag de stand van zaken kennen in verband met de taakinvulling. Is er hierover contact geweest met woonzorgcentra of ziekenhuizen?

Is er al resultaat geboekt bij afgestudeerden die bij voorkeur naar ziekenhuizen gaan en niet naar de woonzorgcentra? Hoe is dit gebeurd?

Er is gesuggereerd om mantelzorgers, na het beëindigen van hun zorgopdracht, als ervaringsdeskundigen in te schakelen? Is hierover al denkwerk verricht?

De magneetziekenhuizen die toch nog verpleegkundigen kunnen aantrekken, zouden zich onderscheiden door de perceptie die verpleegkundigen van het management en de werkomgeving hebben. Is daarover met de ziekenhuizen van gedachten gewisseld?

Mevrouw *Güler Turan* bevestigt het standpunt van mevrouw Vogels. In de jaren zestig waren er mijnwerkers nodig en heeft men migranten laten komen. Als men niet oplet, gaat men voor de zorg hetzelfde imago creëren. Het is daarom belangrijk om naast zorg ook welzijn te promoten, zoals bijvoorbeeld ergotherapie. Zorg klinkt als kommer en kwel. Als men er zo naar gaat kijken, dan zit men verkeerd. Er is een langetermijnvisie nodig om dit te kenteren. Als de jongeren van vreemde origine en de zorgbehoevenden, de vergrijzende bevolking elkaar niet vinden dan gaat een opportuniteit verloren. Dit moet op een positieve manier worden gebracht. Kinderopvang is daar een voorbeeld van. Het decreet van 20 april 2012 houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters maakt dat men het onderwijs moet aanpassen. Er is een wijzigende mentaliteit en maatschappijvisie die andere eisen stellen. Daar waar vroeger een kinderverzorgster het kind enkel moest opvangen en verzorgen, krijgt ze voortaan ook opvoedende taken.

Niet alle zorg- en welzijnsberoepen lijden onder een negatief imago. Ze moeten gepromoot worden als aantrekkelijke beroepen. Zoals de zorgsector meer mannelijke medewerkers zoekt, is de technische sector op zoek naar vrouwelijke ingenieurs of technici.

Mevrouw *Helga Stevens* ziet dat er veel aandacht is voor de zij-instroom, onder andere uit etnisch-culturele minderheidsgroepen en 50-plussers. Men vergeet echter een belangrijke potentiële bron, namelijk mensen met een handicap. Mensen met een handicap kunnen perfect zorg verstrekken. Er zijn heel wat mensen die dit willen, maar niet de kans krijgen om het te realiseren. Spreekster vraagt de zorgambassadeur ook aandacht te hebben voor deze groep.

De heer *Tom Dehaene* denkt dat men voor de goede formule heeft gekozen die al resultaten begint te geven in het aantal studenten en starters in de sector. Beschikt de zorgambassadeur over de nodige instrumenten en vrijheid om haar taak in te vullen? Zijn er

initiatiefnemers die twijfelen om te starten uit vrees te weinig personeel te kunnen aantrekken?

Mevrouw *Lon Holtzer* verduidelijkt dat elke provincie de omvattende acties mee volgt. Daarnaast wou men in gesprek gaan met de lokale actoren om ze door de betrokkenheid die er is in de provinciale overlegorganen hun eigen accenten te laten leggen. Daarnaast wordt in de provinciale overlegstructuren gewerkt aan grote betrokkenheid van de lokale sector door met hen in gesprek te gaan over lokale noden en accenten. Er wordt met de voorzitters van de overlegplatformen en de deelnemers gekeken waaraan er het meeste nood is. In Antwerpen is de instroom van aso-studenten bijvoorbeeld veel lager dan in Vlaams-Brabant of Oost-Vlaanderen.

De zorgambassadeur heeft geen weet van initiatieven die geen doorgang vinden omdat men vreest geen personeel te vinden. In Limburg heeft men dit probleem opgelost door te werken met collectieve instroom. Het positieve van het werken met het VOPZ en de provinciale werkgroepen is dat zij elkaar inspireren. Er is een uitwisseling van expertise. Men wil met de provinciale voorzitters komen tot een set van indicatoren, die toelaten zowel op provinciaal als op Vlaams niveau de situatie in kaart te brengen en het effect te volgen van de campagnes. Men gaat kijken hoe de provincies evolueren en waar de oorzaak van de evolutie ligt.

Enerzijds ligt er een grote opportuniteit in de groep van allochtone jongeren, maar anderzijds bestaat de vrees dat het beroep zijn aantrekkelijkheid verliest als te sterk op die groep wordt gefocust. Er is gezocht naar allochtone rolmodellen. Het is zaak alle competenties aan te spreken. Men mag nooit, en zeker ook niet bij allochtonen, alleen de onderkant aanspreken.

De campagne probeert om niet met stereotypen te werken, maar wel met wat jongeren aanspreekt. Op dat ogenblik komt de waarde van een communicatiebureau naar boven. Een campagne die met een grapje werkt, moet ertoe leiden dat niet alleen het grapje wordt rondgestuurd, maar dat de aandacht naar de website gaat. Door een zogenaamd 'stomme' campagne te maken is men erin geslaagd de mensen naar de website te leiden. Voor de resultaten van de campagne op de instroom in het onderwijs zal men moeten wachten tot eind oktober.

De spreekster wijst op het grote belang van inleefmomenten, ook voor aso-studenten. Men is erin geslaagd om inleefmomenten open te trekken en niet alleen te richten op verpleegkunde. Het begrip ergotherapie is inderdaad weinig bekend en het is ook een knelpuntberoep.

Hrm-beleid is zeer belangrijk. Er zal daar verder aan worden gewerkt. Het onderscheid tussen de studie van SD Worx en Registered Nurse Forecasting is dat er bij SD Worx is gekeken naar de effectieve in-, uit- en doorstroming. Bij Registered Nurse Forecasting heeft men gepeild naar de 'intention to leave'. Dat is een wezenlijk verschil. Ook al is de intention to leave een belangrijke parameter. Een van de lessen die men daaruit trekt is dat het hrm-beleid belangrijk is en dat men daarop moet verder werken.

De werkgroep rond zinvolle stages heeft een charter ontwikkeld voor ouderenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Dit wordt momenteel besproken. Het is de bedoeling de publicatie ter beschikking te stellen van zorginstellingen en onderwijs. Zo hoopt men de stages meer beklijvend te maken.

Men kan onvoldoende het belang van zij-instromers benadrukken. Het is een manier om mensen zoals de mantelzorger warm te maken om de overstap te zetten.

Tijdens een symposium over sociale economie bleek dat er nog heel wat werk aan de winkel is. De groep van personen met een handicap is onderbenut. De campagne bevat een getuigenis van een blinde medewerker van een zorginstelling.

Voor de toekomst is er nog veel werk. De aanstelling van de zorgambassadeur eindigt eind november 2012. De sector heeft intussen wel het signaal opgepikt en de klaagcultuur zou volgens de heer Degadt van Zorgnet Vlaanderen verdwenen zijn.

Mevrouw *Vera Van der Borgh*t vraagt informatie over de samenstelling, het voorzitterschap en vergaderritme van de provinciale werkgroepen.

Mevrouw *Lon Holtzer* deelt mee dat dit per provincie wordt bepaald. Er is altijd één medewerker van de provincie en eventueel één medewerker van een zorginstelling, die een duo vormen. De samenstelling is even breed als het VOPZ. Welzijn zou ook daar een grotere rol in kunnen spelen.

Mevrouw *Lies Jans* beaamt de verklaring van mevrouw Holtzer dat de ‘intention to leave’ moet worden gevolgd. Iedere werknemer van de zorgsector is immers een ambassadeur voor de sector.

Toen men startte met Facebook was mevrouw *Lon Holtzer* onzeker. De eerste reactie was ook niet heel positief. Deze werd binnen de tien minuten gevolgd door een zeer positieve reactie. Sindsdien is de negativiteit verdwenen. Bij de sector rust er een taboe op de sociale media. De zorgambassadeur blijft er wel op hameren om die te gebruiken omdat dit juist de kanalen zijn van de jongeren.

Tom DEHAENE,
voorzitter

Marijke DILLEN,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

aso	algemeen secundair onderwijs
bso	beroepssecundair onderwijs
hrm	humanresourcesmanagement
POPZ	Provinciaal Overlegplatform Promotie Zorgberoepen
tso	technisch secundair onderwijs
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social Profit
VOPZ	Vlaams Overlegplatform Promotie Zorgberoepen