Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 142
van **INGEBORG DE MEULEMEESTER**
datum: 21 november 2014

---

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

Zorgsector - Retentiebeleid

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 kunnen we op pag. 28 het volgende lezen in verband met het retentiebeleid in de zorgsector: "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 één 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)".

1. Welke acties heeft de minister al concreet ondernomen in het kader van het retentiebeleid in de zorgsector?

2. Plant de minister informatiecampagnes over de loopbaankansen en specifieke kenmerken van de verschillende delen van de zorgsector? Ik denk hierbij aan ziekenhuizen, woonzorgcentra, de ouderenzorg, de thuisverpleging.

JO VANDEURZEN
VLAAMS MINISTER VAN WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID EN GEZIN

ANTWOORD
op vraag nr. 142 van 21 november 2014
van **INGEBORG DE MEULEMEESTER**

---

1. De eerste vraag die zich stelde was zicht krijgen op de hoegrootheid van de problematiek.
   Het retentiebeleid is derhalve onder impuls van de zorgambassadeur onderzocht in samenwerking met een sociaal secretariaat, met name SD Worx. Het onderzoek 'Bouwen aan de zorg. Personeelsbewegingen in de Vlaamse zorgsector' is uitgevoerd door SD Worx Research & Development in 2012. Een van de conclusies van dit onderzoek is dat personeel in zorg en welzijn zeer trouw is aan de sector.

   Het uitstroombereik van alle Belgische sectoren ligt tussen 6% en 27%. Met slechts 10% uitstroom situeert de social profit zich in de onderste regionen van dit bereik. Slechts in een paar sectoren, zoals de elektriciteitssector (10%) of de verzekeringssector (7%) ligt de organisatie-uitstroom gelijk of lager.

   Er is wel verloop tussen de deelsectoren, bv. van ziekenhuissector naar thuiszorg, of van woonzorgcentra naar ziekenhuizen, maar het verlaten van de sector gebeurt zelden.
   1 op 2 van de werknemers in zorg en welzijn heeft maar 1 werkgever gedurende de hele carrière. Dit is een zeer hoog percentage in vergelijking met andere sectoren.

   De retentieproblematiek is dus een minder groot probleem dan aanvankelijk gedacht bij het opstellen van het actieplan 1.0.

2. Desalniettemin wordt door de zorgambassadeur op continue basis gewerkt aan informatiecampagnes naar het brede publiek over de loopbaankansen en specifieke kenmerken van de verschillende delen van de zorgsector.
   De recent gepubliceerde studie (sept. 2014) van de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV 'Sectorprofiel werkbaar werk in de gezondheids- en welzijnszorg 2004-2013 - Werkbaarheidsprofiel op basis van Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2013' geeft een nieuwe kans tot analyse van deze problematiek in functie van de verschillende deelsectoren.