

**SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 456  
van **WILLY SEGERS**  
datum: 19 maart 2015

---

aan **PHILIPPE MUYTERS**  
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

---

*Buitenlandse zorgverleners - Rekrutering - Kennis Nederlands*

Tal van zorgvoorzieningen richten hun blik op het buitenland om voor moeilijk in te vullen vacatures toch geschikte kandidaten te vinden. De zorgvoorzieningen kunnen een beroep doen op de VDAB om kandidaten te rekruteren buiten Vlaanderen. De VDAB helpt om geschikte werknemers te vinden en biedt ook een opleiding "Nederlands op de werkvloer" aan.

De rekrutering van buitenlandse zorgverleners vormt een goede oplossing om de knelpuntberoepsproblematiek aan te pakken.

Over de rekrutering van deze groep en hun kennis van het Nederlands stelde Patricia De Waele de minister een schriftelijke vraag (nr. 442 van 17 februari 2014). Graag had ik een nieuwe stand van zaken gekregen voor volgende vragen, met de toevoeging van enkele nieuwe deelvragen.

1. Hoeveel zorgverleners (artsen, referenten palliatieve zorg, verpleegkundigen, vrijwilligers, zorgkundigen enzovoort) werden de afgelopen vijf jaar in het buitenland gerekruteerd? Graag opgesplitst per jaar, naar beroepsgroep en land van herkomst.
2. Hoeveel van deze buitenlandse zorgverleners werken vandaag nog steeds in Vlaanderen als zorgverlener? Graag opgesplitst naar beroepsgroep en land van herkomst.
3. Hoeveel van deze buitenlandse zorgverleners spraken al Nederlands voor aanstelling in een Vlaamse zorginstelling? In hoeveel gevallen werd in het land van herkomst reeds een cursus Nederlands gevolgd? In hoeveel gevallen werd pas na aankomst in Vlaanderen een cursus Nederlands gevolgd?
4. Welke knelpuntberoepen werden het meest ingevuld? Graag een overzicht met de volledige lijst van knelpuntberoepen en invulling door buitenlandse werknemers.
5. In welke concrete maatregelen voorziet de minister om een voldoende kennis van het Nederlands bij het zorgpersoneel te garanderen?
6. Hoeveel zorginstellingen trokken de voorbije vijf jaar naar het buitenland om werknemers te rekruteren en deel te nemen aan jobbeurzen? Hoe vaak bezochten de zorginstellingen het buitenland om nieuwe werknemers te rekruteren? Graag opgesplitst per jaar en het bezochte land.

7. Hoe zal de minister de zorginstellingen motiveren om samen te werken met de VDAB om buitenlandse werknemers te rekruteren?
- 

*Gelijkaardige vragen werden gesteld aan de ministers Jo Vandeurzen (484) en Philippe Muyters (456).*

**ANTWOORD**

op vraag nr. 456 van 19 maart 2015

van **WILLY SEGERS**

1. Ik geef u een overzicht van de aanwervingen in zorgberoepen die via bemiddeling van VDAB gebeurden tussen 2012 en 2014 (vóór 2012 bemiddelde VDAB nog niet actief in het buitenland voor Vlaamse knelpuntvacatures):

|                 | <b>2012</b>                 | <b>2013</b> | <b>2014</b>                |
|-----------------|-----------------------------|-------------|----------------------------|
| verpleegkundige | 40 (Spanje)<br>6 (Portugal) | 12 (Spanje) | 1 (Spanje)<br>1 (Portugal) |
| kinesist        |                             | 2 (Spanje)  |                            |
| zorgkundige     |                             |             | 1 (Spanje)                 |
| tandarts        | 1 (Portugal)                |             |                            |
| <b>Totaal</b>   | <b>47</b>                   | <b>14</b>   | <b>3</b>                   |

In 2012 en 2013 werden in totaal 61 personen in zorgberoepen uit Spanje en Portugal aangeworven na bemiddeling door VDAB.

2014 kende een sterke daling in de vraag naar verpleegkundigen in Vlaanderen, waardoor er weinig tot geen gerichte (buitenlandse) acties gebeurden.

Eén werkgever heeft in 2015 via een Eures-jobbeurs aanwervingsgesprekken met 5 Nederlandse verpleegkundigen en zorgkundigen. Er is ook opnieuw een stijgende vraag te vast te stellen.

Over individuele initiatieven of resultaten van private rekruteerders, die niet via VDAB werken, heb ik geen cijfers.

2. Voortgaand op de feedback van de betrokken werkgevers, blijkt dat er uit deze groep slechts 1 verpleegkundige is teruggekeerd naar Spanje.
3. Ik beschik niet over de gegevens van (voorafgaandelijke) taalkennis van de aangeworven kandidaten.
4. In bijlage 1 vindt u de meest recente knelpuntberoepenstudie van VDAB. Hieruit blijkt dat vooral in de bouwsector de economische crisis en de instroom van buitenlandse werknemers voor minder knelpuntberoepen heeft gezorgd. De paramedische sector blijft met een tekort aan arbeidskrachten kampen: een kwantitatief tekort bij de verpleegkundigen en zorgkundigen, een tekort wegens arbeidsomstandigheden bij de verzorgenden. Dit ondanks de verschillende initiatieven en een toenemend aantal studenten in deze richtingen.  
Ik kan onmogelijk berekenen hoeveel van de knelpuntberoepen of -vacatures door buitenlandse onderdanen worden ingevuld. Europese onderdanen en hun familieleden zijn immers vrijgesteld van arbeidskaart. Derdelanders met een verblijfsrecht van onbepaalde duur zijn eveneens vrijgesteld van arbeidskaart. Derdelanders met een beperkt verblijfsrecht en arbeidskaart C, bekomen deze arbeidskaart op basis van hun verblijf, en niet op basis van het beroep. Ik kan enkel ten informatieve titel meedelen dat in 2014 455 arbeidskaarten B afgeleverd werden aan langdurig ingezeten derdelanders voor tewerkstelling in een knelpuntberoep (154 aan Marokkaanse onderdanen en 113 aan Indische onderdanen).

5. VDAB organiseert een opleiding Nederlands op de Werkvloer waarbij het anderstalige zorgpersoneel en de Nederlandstalige collega's ondersteuning krijgen om efficiënt met elkaar te communiceren.
6. Ik geef een overzicht van het aantal zorginstellingen (werkgevers) dat beroep deed op VDAB om in het buitenland te rekruteren:

|               | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Spanje        | 9           | 7           | 6           |             |
| Portugal      | 4           | 1           | (3)         |             |
| Griekenland   |             | 5           | (1)         |             |
| Nederland     |             |             |             | 8           |
| <b>Totaal</b> | <b>13</b>   | <b>13</b>   | <b>6</b>    | <b>8</b>    |

De zes werkgevers van 2014 hebben allen gerekruteerd in Spanje. Drie van hen vroegen eveneens bemiddeling in Portugal (3), en één in Griekenland (1). Maar hieruit zijn geen aanwervingen voortgevloeid.

De rekrutering in Nederland is nieuw. Dit jaar heeft Nederland voor het eerst het thema 'zorg' vooropgesteld op haar jaarlijkse jobbeurs. Dit gezien zij overschotten hebben op de arbeidsmarkt, vooral wat verzorgenden betreft. Wij hebben over dit event gecommuniceerd naar werkgevers met lang openstaande vacatures in de sector. Hierop werd positief gereageerd.

Net zoals in het antwoord op vraag 1, heb ik geen zicht op initiatieven die buiten VDAB werden genomen.

7. Rekrutering van buitenlandse werknemers gebeurt op basis van een concentrisch bemiddelingsmodel. Dat wil zeggen dat wanneer een (knelpunt)vacature moeilijk ingevuld raakt, vooreerst via heroriëntering en korte scholing van werkzoekenden, of via de bestaande samenwerking met Brussel en Wallonië gepoogd wordt de juiste kandidaat te vinden. Pas in een laatste fase wordt beroep gedaan op buitenlandse bemiddeling. Zorgbedrijven met langer openstaande vacatures worden door VDAB gecontacteerd met het voorstel om deel te nemen aan een sectorspecifiek jobevent voor internationale rekrutering. Deze specifieke jobevents worden georganiseerd door buitenlandse arbeidsbemiddelaars, al dan niet in samenwerking met VDAB.

## **BIJLAGE**

Knelpuntberoepen-Kansenberoepen (VDAB, 2014)