

1619 (2022-2023) – Nr. 1
ingediend op 9 maart 2023 (2022-2023)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Maaïke De Vreese

over economische migratie en zorg

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;
Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;
Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;
Tom Ongena, Maurits Vande Reyde;
Meyrem Almaci, Imade Annouri;
Thijs Verbeurgt.

Plaatsvervangers:

Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;
Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;
Stijn De Roo, Loes Vandromme;
Steven Coenegrachts, Bart Van Hulle;
Johan Danen, Björn Rzoska;
Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzetting.....	4
1.1. Wat doet Vlaanderen al?	4
1.2. Economische migratie	5
1.3. Oprichting en werkzaamheden van de denktank.....	5
1.4. Principes	5
1.5. Aanbevelingen en conclusies.....	6
1.6. Volgende stappen.....	7
1.7. Wat is de visie van Vlaanderen?	7
2. Bespreking	7
2.1. Tussenkomen van de leden	7
2.2. Antwoorden	11
2.3. Replieken	12
Gebruikte afkortingen	13
Bijlage: zie de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op 16 februari 2023 een gedachtewisseling met Candice De Windt, Vlaamse zorg- en welzijnsambassadeur, over economische migratie en zorg.

De getoonde presentatie is terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Inleidende uiteenzetting

Candice De Windt is op 1 april 2022 aangesteld als Vlaamse zorg- en welzijnsambassadeur. Ze ziet het als haar taak om de schoonheid van de zorg- en welzijnssector zoveel mogelijk in de kijker te zetten en er daardoor mee voor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen kiezen voor deze sector. Dat is nodig om een antwoord te bieden op een aantal uitdagingen waarvoor de samenleving staat.

Anno 2023 zorgt de combinatie van vergrijzing, dubbele vergrijzing, dalend geboortecijfer, pensioneringsgolf van de babyboomers en de verhoogde zorggraad voor uitzonderlijke uitdagingen in de zorgsector. Daarvoor bestaat er geen kant-en-klare oplossing. Er zullen vele puzzelstukjes moeten worden gelegd en economische migratie is er daar één van.

1.1. Wat doet Vlaanderen al?

Vlaanderen doet al veel, stelt Candice De Windt. Het VIA 6-akkoord zorgde voor extra middelen, voor bijkomend personeel en andere kwaliteitsmaatregelen.

Er zijn acties rond sensibilisering, communicatie en branding. Onlangs werd het merk *Career* gelanceerd om werken in de zorg- en welzijnssector te promoten. Daar zal de komende jaren sterk op worden ingezet. Op de website www.career.be/nl is alle informatie gebundeld terug te vinden om de juiste mensen op een zo snel en efficiënt mogelijk naar een job in de sector te kunnen toeleiden.

Daarnaast zijn er acties om de zijnstroom in zorgberoepen te bevorderen. De bestaande opleidingstrajecten voor zijnstromers van de vormingsfondsen worden versterkt en uitgebreid naar andere sectoren. Dankzij VIA 6 zijn er bijvoorbeeld ook trajecten opgestart voor persoonsbegeleider en kinderbegeleider. Er zijn heel wat aanmeldingen voor deze trajecten. Er wordt gewerkt aan een structureel instroomkanaal.

Er gebeurt onderzoek over hoe personeel multi-inzetbaar kan worden gemaakt over de verschillende sectoren heen.

Er wordt overlegd tussen de beleidsvelden Onderwijs, Werk en Welzijn over het honoreren van eerder en elders verworven (deel)competenties en kwalificaties en het uitwerken van een transparant en gemeenschappelijk vrijstellingenkader.

Aan het federale niveau wordt gevraagd om profielen open te trekken en werk te maken van een duidelijk toekomstgericht functiemodel voor verpleegkundige. Er is ruimte voor een meer innovatieve arbeidsorganisatie en samenwerking tussen de beroepen.

Verder wordt ingezet op de monitoring van de in- en uitstroom van personeel in de zorg- en welzijnssector. Daarbij is er bijzondere aandacht voor de redenen van uitstroom, zodat daarop kan worden geanticipeerd en er maatregelen kunnen worden genomen om uitval te vermijden.

Ook economische migratie naar de sector kan een deel van de oplossing zijn.

1.2. Economische migratie

Al snel na haar aanstelling kreeg Candice De Windt opmerkingen te horen over de trajecten die hbo5-scholen hadden ingericht voor Indiase verpleegkundigen. Ze werd benaderd om mee te werken aan het project Aurora en er kwamen vragen uit Mexico, de Filipijnen, Sri Lanka enzovoort.

Candice De Windt heeft aan de minister van Welzijn gevraagd om een aantal mensen te mogen samenbrengen om na te denken over wat economische migratie kan bijdragen aan het opvangen van de personeelstekorten in de sector. Er was een wildgroei aan initiatieven waarvan sommige heel goed en andere minder goed georganiseerd waren, terwijl iedereen toch kwaliteitsvolle zorg wil. Het is belangrijk om ervoor te blijven ijveren dat de juiste mensen worden ingezet.

De spreker toont een tabel met cijfers over de toelating tot arbeid, opgesplitst naar nationaliteit. In 2021 en 2022 ging het om respectievelijk 136 en 137 verpleegkundigen. Bij de zorgkundigen is de toename groter: in 2021 waren er 26 en in 2022 220 zorgkundigen die een toelating tot arbeid kregen.

NARIC-Vlaanderen krijgt in totaal ongeveer 5700 aanvragen per jaar voor de erkenning van diploma's. Op vijf jaar tijd zijn er 146 volledig positieve beslissingen voor zorg en welzijn. Het is dus zeker niet evident om een diploma als volledig gelijkwaardig beoordeeld te krijgen.

1.3. Oprichting en werkzaamheden van de denktank

De opgerichte denktank bestaat uit vertegenwoordigers van overheden, werkveldpartners, VDAB, sociale partners en onderwijsinstellingen. Er was veel interesse om te kunnen deelnemen. Het doel van deze denktank is het opmaken van een referentiekader voor alle relevante stakeholders, het formuleren van aanbevelingen en het bereiken van een gedragen visie en principes over economische migratie. Hoe kan een correct proces worden opgezet en wat zijn de verwachtingen van de overheid?

De denktank is al drie keer samengenomen maar de werkzaamheden zijn zeker nog niet afgerond. Tot hiertoe waren er vooral inhoudelijke informatiesessies en inspiratiesessies. Zo werd bijvoorbeeld het Auroraproject voorgesteld. In dat project wordt aan Indiase verpleegkundigen in samenwerking met een hbo5-school een traject op maat aangeboden en een werkcontract bij werkgevers. Het levert goede resultaten op en de kandidaten worden goed begeleid wat betreft taal en inburgering. Een les uit eerdere projecten is dat inzetten op de 'sense of belonging' belangrijk is. Mensen naar hier halen is niet voldoende, ze moeten zich hier thuis voelen en het gevoel hebben dat ze een plaats hebben in de samenleving. Sociale contacten zijn daartoe erg belangrijk en dat mag niet uit het oog worden verloren.

De denktank had ook al discussies met NARIC en met de dienst Economische Migratie over de procedures die worden gehanteerd. Ze kreeg al uiteenzettingen van de International Organization for Migration en het Departement WSE.

1.4. Principes

Op basis van die werkzaamheden werd naar een consensus gezocht over principes waarmee iedereen het eens kon zijn. De denktank wil:

- transparantie in de processen;
- duurzame en kwaliteitsvolle uitwisseling;
- braindrain vermijden. Het kan niet de bedoeling zijn personeel weg te halen uit landen waar er al een personeelstekort is;

- focus op wederkerigheid en cocreatie;
- commerciële tussenpersonen vermijden. In het verleden waren er problemen met commerciële partners waarvan de motieven soms twijfelachtig waren.

Tot slot wil de denktank vooral mensen optimaal kansen geven om hen te kunnen inzetten in de juiste trajecten. Vaak is er onduidelijkheid omdat er geen helder kader is. Gediplomeerde verpleegkundigen komen naar Vlaanderen maar omdat er nog geen gelijkwaardigheid van diploma is, krijgen ze een traject aangeboden. Eigenlijk zouden daar standaardtrajecten voor moeten bestaan. Er zijn scholen die vooroplopen en een initiatief nemen maar het kan gebeuren dat verpleegkundigen met een bachelordiploma of gelijkwaardig in een hbo5-traject terechtkomen. Het is belangrijk de juiste studenten op de juiste plaats te krijgen. Er is stroomlijning nodig.

1.5. Aanbevelingen en conclusies

De conclusie van de denktank is dat algemeen wordt aanvaard dat internationale migratie van personeel in zorg en welzijn een bijdrage kan leveren aan de uitdagingen waarmee de sector en de samenleving momenteel worden geconfronteerd. Er moet wel worden gestreefd naar het vermijden van mogelijke negatieve effecten.

Er moet worden gezocht naar positieve en duurzame vormen van samenwerking die een evenwichtige sociale vooruitgang beogen.

In andere landen, bijvoorbeeld Duitsland, zet de overheid mee de schouders onder het vormgeven van de economische migratietrajecten. Dit kan een grotere deegelijkheid geven aan de migratieprojecten.

Een vraag is of er een coördinerend centrum nodig is. Dat zou een coördinerende rol kunnen opnemen tussen de verschillende overheidsinstanties in België en de buitenlandse instanties en dat met het oog op vlottere administratieve processen, het faciliteren van integratieprocessen en het matchen van vraag (Vlaanderen) en aanbod (buitenland).

Processen kunnen worden vereenvoudigd en beter op elkaar worden afgestemd. De voorwaarde voor het opstarten van de aanvraagprocedure voor de gelijkwaardigheidserkenning van het buitenlandse diploma is bijvoorbeeld een probleem. Er wordt een engagement van de werkgever gevraagd maar die is pas geneigd dat engagement te nemen als er duidelijkheid is over de gelijkwaardigheid van een diploma. Dat dreigt een vicieuze cirkel te worden en die moet worden doorbroken.

NARIC doet geen erkenning van deelcompetenties en dat zorgt voor onvoldoende flexibiliteit. In Vlaanderen is er bijvoorbeeld een opleiding Technoloog Medische Beeldvorming, een functie waar er een tekort voor is. In het buitenland is dat toegespitst op specialisaties, bijvoorbeeld radiotherapie of echografie. Die buitenlandse werknemers hebben dan wel een bachelordiploma maar er is geen gelijkwaardigheid met het diploma van technoloog medische beeldvorming omdat ze niet voor alle specialisaties zijn opgeleid. Kan in dergelijke gevallen niet worden gewerkt met een erkenning van deelcompetenties?

Nu wordt vaak de kans gemist om gericht in korte opleidingen te voorzien. Gediplomeerde Filipijnse verpleegkundigen worden bijvoorbeeld beschouwd als gelijkwaardig aan hbo5 maar zijn minder goed opgeleid in de onderdelen psychiatrie en geriatrie. Dit zou met een gerichte en gestroomlijnde opleidingsmodule kunnen worden opgelost.

Inzetten op een voorbereidingstraject in het land van oorsprong is essentieel. Dat houdt in dat wordt ingezet op taal, cultuur en selectie en screening.

Zoals al aangehaald, verdienen onthaal en oriëntatie de nodige aandacht. Dat betekent ondersteuning voor onder meer huisvesting en sociale integratie.

1.6. Volgende stappen

De denktank plant in februari 2023 nog een bezoek aan de Duitse overheid, onder begeleiding van VDAB. Duitsland neemt de vlucht vooruit en gaat zelfs opleidingen Verpleegkunde inrichten in andere landen, zodat buitenlandse werknemers er onmiddellijk aan de slag kunnen met een Duits diploma.

De International Organization for Migration heeft projecten lopen met ondersteuning van de Europese Unie. Momenteel lijst deze organisatie actief alle drempels op voor het inzetten van buitenlands talent in de zorgsector. Dat kan volgens Candice De Windt een goede basis zijn om tot een Vlaamse handleiding te komen.

1.7. Wat is de visie van Vlaanderen?

Voor de spreker is het essentieel dat wordt afgetoetst wat de visie van Vlaanderen is. Hoe kijkt Vlaanderen naar economische migratie en wat is de visie over het al dan niet opnemen van een coördinerende rol?

Er is een meersporenbeleid nodig op nationaal, regionaal en lokaal niveau om een goede matching tussen vraag en aanbod van personeel te organiseren. Wil de Vlaamse overheid daarin een rol opnemen?

Inzetten op het verwerven van de Nederlandse taal blijft de basis. Maar welk niveau wordt nagestreefd? Kan Vlaanderen daarover een gedragen standpunt innemen?

Wil Vlaanderen de werkende modellen verder verkennen? Het prospectiebezoek aan Duitsland is een eerste stap, maar werkende modellen zullen altijd moeten worden vertaald naar de Vlaamse situatie. Worden er dan afspraken gemaakt over financiële engagementen? Wat is de rol van VDAB? Zal VDAB actief inzetten op economische migratie of wordt daar een andere partner voor gezocht?

Voor de denktank moet zorgvuldigheid primeren boven kwantiteit. Het moet de bedoeling zijn de juiste mensen aan te trekken. Daarom moeten er ook duidelijke selectiecriteria en verwachtingen worden geformuleerd.

Candice De Windt besluit dat er nog veel moet worden uitgeklaard. Een belangrijke vraag is wie de leiding neemt. Er zijn verschillende bevoegdheden en initiatieven met andere afspraken en verwachtingen. Bestaat de wil om het te stroomlijnen, met op elkaar afgestemde procedures en duidelijke aanspreekpunten, en bijvoorbeeld een op te richten uniek loket waar iedereen terecht kan voor alle informatie?

2. Bespreking

2.1. Tussenkomen van de leden

Tussenkomen van Maaïke De Vreese

Maaïke De Vreese volgt het onderwerp van de arbeidsmigratie al langer op. Vlaanderen heeft grote bevoegdheden inzake economische migratie en er zijn daarover dan ook krachtlijnen in het Vlaamse regeerakkoord (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 31/1) opgenomen. Er blijven wel nog vraagtekens en Candice De Windt wees daar ook op in haar uiteenzetting. Wat is nu de visie van Vlaanderen? Het lid staat wat dat betreft achter het principe van de concentrische cirkels, dat ook in het Vlaamse regeerakkoord is opgenomen. Bij het begin van de presentatie werd dan ook terecht verwezen naar de inspanningen die er al gebeuren om hier personeel

voor de zorg te rekruteren. Economische migratie is een van de actielijnen en mag in tijden van arbeidsmarktkrapte niet worden onderschat. Ook de N-VA-fractie bekijkt welke plaats arbeidsmigratie kan innemen in het arbeidsmarktbeleid.

Benadert de sector zelf de problematiek ook vanuit het model van de concentrische cirkels? Daarbij wordt eerst gekeken naar de mogelijkheden die er in Wallonië en binnen de Europese Unie zijn om zorgende handen aan te trekken voor de sector. Is dat principe al besproken in de denktank en/of kan het daar worden voorgelegd? Is dat model haalbaar en hoe kan het worden gehanteerd?

In deze commissie kwam ook al het misbruik van arbeidsmigranten aan bod. Ook bij het aantrekken van zorgpersoneel uit India zijn er zaken verkeerd gelopen en zijn er gerechtelijke onderzoeken gestart. Hoe kan ervoor worden gezorgd dat er zo weinig mogelijk tussenpersonen nodig zijn en dat mensen met een juiste motivatie en een duidelijke toekomstvisie voor zichzelf worden aangetrokken? Dat daarbij braindrain moet worden vermeden, is een goed principe. Waar er projecten zijn voor migratie komt men helaas zeer snel terecht in een situatie van uitbuiting.

Maike De Vreese heeft in de commissie Binnenlands Bestuur hard geijverd voor inburgeringstrajecten in het land van herkomst. De denktank Economische Migratie en Zorg zou mee aan de kar kunnen trekken om die trajecten vorm te geven. Minister Bart Somers werkt aan een digitalisering van het traject maatschappelijk oriëntatie. Kandidaat-migranten kunnen dan op voorhand al de Vlaamse samenleving leren kennen.

Candice De Windt stelde in een interview dat rekrutering in het buitenland geen wonderoplossing is en ze verwees daarbij naar landen zoals Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. Wat zijn haar bedenkingen daarover?

Ziet de spreker, naast het inburgeringstraject in het land van herkomst, nog andere mogelijkheden om de drempels op het gebied van taal en cultuur te slechten?

Welke rol neemt de denktank op wat rekruteren in het buitenland betreft? Worden de bedrijven daarbij ondersteund? Neemt de denktank zelf al initiatieven of ondersteunt ze die? Of kan dat een toekomstige taak zijn voor de denktank? Hoe wordt de rekrutering in het buitenland nu georganiseerd en hoe kan ze worden gecontroleerd?

Hoe verloopt de opleiding Nederlands in het land van herkomst bij de vermelde privé-initiatieven? Het lid heeft geen probleem met privé-initiatieven als ze goed werk leveren. Het bleek ook al eerder dat een opleiding Nederlands niet altijd volstaat, bijvoorbeeld als de rusthuisbewoners een dialect spreken.

Een laatste vraag van Maike De Vreese is hoe kan worden gerekruteerd uit de andere gewesten. Daar is er nog marge en de kandidaten zullen warm onthaald worden in Vlaanderen, gelet op het tekort aan handen in onder meer de woonzorgcentra.

Tussenkomen van Tom Ongena

Tom Ongena ziet in de presentatie al enkele prikkelende ideeën en begrijpt dat de denktank al goed werk heeft geleverd.

In tijden van krapte op de arbeidsmarkt wordt onder meer naar economische migratie gekeken. Daar zijn natuurlijk ook limieten aan. Men kan in een woonzorgcentrum of ziekenhuis niet ongelimiteerd buitenlandse zorg- en verpleegkundigen inzetten zonder op bepaalde grenzen te botsen. Bestaat er een soort van richtcijfer van het maximumpercentage buitenlandse krachten? Worden de directies van de zorginstellingen begeleid en ondersteund bij het aantrekken van buitenlandse werkkrachten? Werd er daarvoor al een strategie ontwikkeld?

De spreker stelde terecht dat er verder moet worden gekeken dan de werkvloer en dat er ook daarbuiten begeleiding nodig is. In de vierde pijler van het integratietraject loopt er nu een buddyproject. Wordt daar ook naar gekeken in de zorgsector? Een collega kan bijvoorbeeld ook een buddy zijn voor begeleiding buiten de werkvloer, bijvoorbeeld bij het zoeken naar huisvesting of een school voor de kinderen. Dat brengt natuurlijk wel extra werk met zich mee voor die collega.

Het is een evidentie dat kennis van het Nederlands noodzakelijk is. Wordt ook rekening gehouden met het dialect dat bijvoorbeeld nog vaak in woonzorgcentra wordt gesproken?

Dat de wachttijden te lang zijn, is een gekend probleem. Dat blijkt bijvoorbeeld ook uit de tewerkstelling van Oekraïense vluchtelingen.

Het erkennen van deelcompetenties met daaraan gekoppeld gerichte opleidingen is een interessant idee. Dat vraagt specifieke, op maat gemaakte opleidingen. Is er daarvoor een draagvlak binnen het onderwijsveld?

VDAB heeft ook een vertegenwoordiger in de denktank. De dienst biedt onder meer individuele beroepsopleiding in een onderneming met taalcoaching aan. Wordt dat instrument al voldoende ingezet? Er zijn nog andere vormen van werkplekleren.

Tom Ongena besluit dat het logisch is dat het Agentschap Integratie en Inburgering bij de denktank wordt betrokken om dubbel werk te vermijden. In welke mate wordt samengewerkt met AgII?

Tussenkoms van Thijs Verbeurg

Thijs Verbeurg stelt dat terecht werd opgemerkt dat economische migratie geen wonderoplossing is. Ze kan wel een deel van de oplossing zijn. De krapte op de arbeidsmarkt oplossen zal enkel lukken door veel verschillende acties.

Economische migratie brengt uitdagingen met zich mee. Er is al verwezen naar de voorbereidingstrajecten in het land van herkomst, waaronder opleidingen Nederlands. Hoe kunnen die worden versterkt? Botst men niet op drempels die de lokale overheden opwerpen om braindrain te vermijden?

Er zijn ook risico's omdat economische migranten kwetsbaar zijn bij aankomst. Niet alle werkgevers gaan even gewetensvol om met de rechten van hun werknemers. Hoe kan de kennis van economische migranten over hun rechten worden versterkt? Worden zij op voorhand of bij hun aankomst daarover ingelicht? Is er daarover overleg met de werknemersorganisaties en de andere sociale partners? In sectoren zoals de bouw blijkt vaak dat buitenlandse werknemers hun rechten onvoldoende kennen en dat ze in een machtsrelatie met hun werkgevers terecht komen.

Het lid heeft ervaring met de internationalisering van het hoger onderwijs en kent de problemen bij de erkenning van buitenlandse diploma's. NARIC heeft stappen gezet om de erkenningen vlotter te laten verlopen maar er blijven toch uitdagingen. Hoe kan het Vlaams Parlement die boodschap nog versterken? Hoe verloopt de samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs? Is het onderwijs bereid om specifieke trajecten op basis van het land van herkomst aan te bieden? Dat zou bijvoorbeeld kunnen in hbo5 of in de vorm van duale trajecten.

Tussenkoms van Yves Buysse en Ilse Malfroot

Yves Buysse kent het Auroraproject. Hij sluit zich aan bij de opmerkingen over de kennis van het Nederlands en het gebruik van tussentaal. De buitenlandse medewerkers leken overigens ook niet vertrouwd met het fietsen waardoor de verplaatsing

van het ene naar het andere woonzorgcentrum moeilijk verliep, ook omdat het openbaar vervoer geen oplossing bood. Dat is een praktische tip.

De spreker verwees naar de moeilijkheden die er in het verleden waren met commerciële tussenpersonen die andere belangen dienden. Hoe wordt gemonitord met wie men samenwerkt?

Een ander gevaar is dat mensen naar hier worden gehaald en een opleiding krijgen – voor het project Aurora is dat aan een hogeschool in Brugge – maar dat er geen enkele garantie is dat ze in de zorgsector blijven werken. Er is ook een reële kans dat ze in de sector blijven werken maar dan voor een private instelling. De overheid heeft dan investeringen gedaan maar heeft er geen baat bij. Moet daarmee rekening worden gehouden?

Nog een mogelijk gevaar is dat anderen van de maatregelen gebruikmaken om het land binnen te komen, eventueel via gezinshereniging, waarbij aan de doelstelling van het project wordt voorbijgegaan.

Candice De Windt toonde een tabel met de verschillende nationaliteiten van de verpleegkundigen en zorgkundigen die werden toegelaten tot arbeid. Yves Buysse ziet daarin veel nationaliteiten die hier nu al goed vertegenwoordigd zijn, vooral bij de niet-beroepsactieven. Waarom wordt gerekruteerd in verre landen als er hier nog een potentieel is?

Ilse Malfroot sluit zich aan bij de vragen van Yves Buysse. Een bijkomende vraag is hoe de werving in andere landen gebeurt. Via welke kanalen loopt dit en welke beloftes worden er gedaan? Worden er ook beloftes gedaan inzake huisvesting?

Tussenkoms van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne vraagt of de behoefte aan profielen in de zorgsector voor de volgende vijf tot tien jaar goed kan worden ingeschat. De Vlaamse overheid investeert alvast in competentieprognoses.

De werking van NARIC kwam al vaker aan bod in het Vlaams Parlement. Het lid meent te weten dat er regelgevend werk gebeurt voor de erkenning van deelcompetenties, hoewel het nog niet duidelijk is door wie dat zal gebeuren. Er is al geïnvesteerd in extra capaciteit voor NARIC en dan zijn 146 volledig positieve beslissingen voor de zorg- en welzijnssector op vijf jaar tijd wel weinig. Wat kan er nog gebeuren om de erkenning van diploma's voor deze sector te versnellen?

De spreker verwees naar een coördinerend centrum. VDAB is arbeidsmarktregisseur en zou een coördinerende rol moeten opnemen, ook voor de zorgsector. In het verleden organiseerde VDAB al jobbeurzen in verschillende Europese landen om buitenlands talent aan te trekken. Doet VDAB nu voldoende voor de sector? Wat verwacht de sector van VDAB?

Er is al verwezen naar het concentrische model, waarbij interregionale arbeidsmobiliteit een eerste stap is voor het invullen van knelpuntvacatures. Hoe verloopt de samenwerking met het Waalse en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest? Heeft Candice De Windt collega's in de andere gewesten waarmee kan worden overlegd over het potentieel dat daar aanwezig is?

Wat is volgens de sector zelf het niveau van de taalkennis dat vereist is, gelet op de problematiek van tussentaal en dialect?

2.2. Antwoorden

Candice De Windt antwoordt dat er ook heel wat acties worden ondernomen om het onderbenutte arbeidspotentieel dat in Vlaanderen aanwezig is, aan te spreken. In het kader van VIA 6 komen er ook outreachende acties, onder meer gericht naar vrouwen met een migratieachtergrond, om dat potentieel maximaal naar de zorg- en welzijnssector toe te leiden. Het is een van de vele puzzelstukjes.

Er wordt terecht verwezen naar het Auroraproject. Het is een mooi project, dat als voorbeeld kan dienen. De mensen achter het initiatief hebben heel goed afgestemd met de beleidsvelden Onderwijs en Werk om tot een gedragen project te komen. Daarin schuilen volgens de spreker zowel de kracht als de slaagkansen van dergelijke projecten. Er zijn een gerichte selectie en een voortraject ter plaatse, taal- en inburgeringscursus inbegrepen, en in Vlaanderen wordt gezorgd voor huisvesting, werk als zorgkundige en intussen aanvullend een traject als hbo5-verpleegkundige. Er is over elke stap nagedacht, het praktische punt van de verplaatsing per fiets uitgezonderd, maar dat werd snel opgelost.

Candice De Windt heeft ervaring in het hoger onderwijs, waar hoge eisen worden opgelegd aan docenten en studenten die naar het buitenland gaan. Ze pleit voor een duidelijke visievorming over het taalniveau dat van economische migranten wordt verwacht, wetende dat een taal pas goed wordt verworven door er actief mee aan de slag te gaan. Kennis van het specifieke dialect kan daarbij komen wanneer men eenmaal in een woonzorgcentrum aan het werk is. In de denktank stelden sommigen dat niveau A2 voldoende is om te beginnen werken terwijl voor anderen minstens niveau B1 vereist is. Om die reden pleit de spreker voor een duidelijke visie.

Er werd gevraagd in welke mate de nieuwkomers op de hoogte zijn van hun rechten. Naar aanleiding van de case van Borealis was er een SERV-advies waarin het belang van een inburgeringscursus werd benadrukt. Rechten en plichten moeten daar volgens *Candice De Windt* een onderdeel van zijn, zodat het structureel kan worden ingebed.

De spreker heeft al vaak met NARIC samengezeten en met instellingen van het hoger onderwijs om meer gericht actie te kunnen ondernemen. NARIC levert heel goed werk; nu is er bijvoorbeeld een 'fast track' voor Oekraïense vluchtelingen. Er moet volgens haar evenwel worden losgekomen van de huidige kaders. Nu worden door NARIC elke aanvraag en elk curriculum als uniek beschouwd. Misschien kan men eens een buitenlandse opleiding gescreend is, ervan uitgaan dat voor de volgende vijf jaar de gelijkwaardigheid is vastgesteld en dat er in een afgestemd aanvullend traject wordt voorzien. Bij de instellingen van het hoger onderwijs is er veel bereidheid om een traject op maat aan te bieden als deze tools worden aangereikt.

NARIC heeft intussen ook een e-loket gelanceerd, waardoor de procedure misschien kan worden versneld en het aantal aanvragen beter kan worden gemonitord.

Ook de samenwerking met VDAB is heel goed. De dienst neemt actief deel aan de werkzaamheden van de denktank en is vragende partij voor een duidelijke taakverdeling. Een vraag is of VDAB zelf actief op zoek moet gaan of moet aansluiten bij bestaande projecten.

Een volgende vraag ging over de drempels in het land van herkomst. Een aantal landen is echt vragende partij om met Vlaanderen samen te werken en projecten op te starten. Er zijn bijvoorbeeld contacten tussen Mexico en het UZ Gasthuisberg in Leuven. Sri Lanka stelde ook al een vraag.

In sommige landen zijn er ook tekorten, die in grote landen kunnen verschillen naargelang de regio. In India is het ook een statussymbool om in het buitenland aan de slag te kunnen gaan; ze beschouwen het niet als een braindrain maar als een opstap.

Persoonlijk is Candice De Windt voorstander van de selectie van een aantal partners waarmee heel gericht wordt samengewerkt en waarbij wordt gezorgd voor een goede selectie en rekrutering, aanvullende trajecten en taalopleiding en ondersteuning. In afspraak met een aantal werknemers kan dan voor een kwaliteitsvolle instroom worden gezorgd.

Het tekort aan personeel in de zorg- en welzijnssector is eigenlijk een Europees verhaal geworden. Er zijn geen Europese landen meer met een overschot. Candice De Windt is onder meer uitgenodigd door de WGO voor een conferentie over dit onderwerp. Actief rekruteren in andere Europese landen is niet meer aan de orde. Dat geldt ook voor de andere gewesten. De Nederlandstalige instellingen in Brussel, zoals het Huis voor Gezondheid en de Vlaamse Gemeenschapscommissie, willen alvast heel actief samenwerken.

2.3. Replieken

Maike De Vreese vraagt of de denktank zicht heeft op de (zorg)diploma's van de tijdelijk ontheemden uit Oekraïne. Wordt daar gericht op ingezet?

Candice De Windt antwoordt dat in een recent overleg met VDAB dat punt aan bod kwam. Ze heeft gevraagd of Oekraïense vluchtelingen met een diploma zorgkunde of verpleegkunde die niet aan de slag zijn, naar de sector kunnen worden toegeleid. VDAB stelde dat nu sterk wordt ingezet op taalopleidingen om dan gericht informatiesessies te organiseren en te oriënteren naar de sector. Taal blijft een belangrijke drempel maar er zijn er ook andere. Vaak hebben die vluchtelingen een trauma opgelopen waardoor ze niet onmiddellijk aan de slag kunnen. Er zijn ook praktische drempels. Zo heeft wie een opleidingstraject doorloopt, kinderopvang nodig, terwijl er een tekort is aan plaatsen in de kinderopvang en aan kinderbegeleiders. Zoals al vermeld, is NARIC gestart met een fast track voor de Oekraïense vluchtelingen.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Maike DE VREESE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

AgII	Agentschap Integratie en Inburgering
hbo5	hoger beroepsonderwijs 5
NARIC	National Academic Recognition Information Centre
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIA	Vlaams intersectoraal akkoord
WGO	Wereldgezondheidsorganisatie
WSE	Werk en Sociale Economie