



Advies

Actieplan 4.0: Werk maken van werk in zorg en welzijn

Brussel, 10 december 2018

Adviesvraag: Actieplan 4.0: Werk maken van werk in zorg en welzijn
Adviesvrager: Jo Vandeurzen - Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
Ontvangst adviesvraag: 29 oktober 2018
Adviestermijn: 30 dagen, verlenging toegestaan
Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)
Goedkeuring raad: 10 december 2018

Contactpersonen: Kristel Bogaerts – kbogaerts@serv.be
Sandra Hellings – shellings@serv.be



De heer Jo VANDEURZEN
Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
Ellipsgebouw
Koning Albert II-laan 35 bus 90
1030 BRUSSEL

contactpersoon

Kristel Bogaerts
kbogaerts@serv.be
Sandra Hellings
shellings@serv.be

ons kenmerk

SERV_BR_20181207_CN_Actieplan_4.0_Zorg_Welzijn

Brussel

10 december 2018

Actieplan 4.0: Werk maken van werk in zorg en welzijn

Mijnheer de minister

De SERV vindt het positief dat de Vlaams regering de krapte in de zorg- en welzijnssectoren wil aanpakken via een vernieuwd actieplan met een meersporenaanpak waarbij er zowel op instroom, doorstroom, arbeidsorganisatie/werkbaar werk als op retentie wordt gewerkt.

Voor de SERV zijn er bij deze conceptnota evenwel ook belangrijke kanttekeningen te plaatsen. Dit zijn essentiële punten waarop de conceptnota moet worden verbeterd om van een echt actieplan te kunnen spreken.

Het actieplan moet voor de SERV een gedragen plan zijn vanuit een brede Taskforce. Daarin werken de overheid en het middenveld samen vanuit gedeeld belang en waarden. Het startpunt van het actieplan is een brede diagnose (met een gedetailleerde inventaris van knelpunten, een meting van de impact van de voorgaande actieplannen en analyses op individueel niveau), gevolgd door een technisch-financiële analyse. In zo een actieplan worden duidelijke en samenhangende doelstellingen, acties en verantwoordelijkheden geformuleerd, hierbij vertrekkend vanuit de eigen Vlaamse bevoegdheden maar met aandacht voor verantwoordelijkheden op andere beleidsniveaus. Deze elementen ontbreken of zijn in de huidige conceptnota nog onvoldoende uitgewerkt.

De Taskforce heeft als opdracht een globale visie en geïntegreerde aanpak inzake de krapte op de arbeidsmarkt uit te werken waarin o.a. volgende elementen aan bod komen: erkenning van competenties, logische (loopbaan)transities inzake zij-instroom, retentiebeleid met o.a. acties inzake levenslang leren, werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisatie en economische migratie met een evenwichtige benadering van economische en humanitaire aspecten. Overleg met de federale collegae op een aantal elementen zal nodig zijn om dit gecoördineerd te laten verlopen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Hans Maertens
voorzitter

Kopie: minister Hilde Crevits

Inhoud

Inhoud	5
Krachtlijnen	6
Advies	8
1 Situering.....	8
2 Urgente nood aan een vernieuwde meersporenaanpak	8
3 Voorwaarden voor een krachtig actieplan	10
4 Verder uit te werken inhoudelijke aspecten.....	12
Bibliografie	15

Krachtlijnen

De SERV vindt het positief dat de Vlaamse regering de krapte in de zorg- en welzijnssectoren wil aanpakken via een vernieuwd actieplan en hierbij opteert voor een meersporenaanpak waarbij er zowel op instroom (al dan niet uit het initiële onderwijs), doorstroom, arbeidsorganisatie/werkbaar werk als op retentie wordt gewerkt. Om de (structurele) krapte in deze sectoren aan te pakken moet er binnen het Vlaamse speelveld over de beleidsdomeinen heen wordt gekeken.

De SERV plaatst ook een aantal vraagtekens bij de conceptnota:

- Een oorzakenanalyse alsook een stand van zaken van uitvoer en evaluatie van vorige actieplannen ontbreken;
- De focus van de conceptnota ligt fel bij de zorg en te weinig bij de welzijnssector;
- Een algemene visie en geïntegreerde aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt ontbreekt;
- De conceptnota werd niet voorafgaandelijk overlegd met de werkgevers- en werknemersorganisaties, noch met de betrokken actoren in het werkveld. Er was dus te weinig aandacht voor gedragenheid;
- Het aantrekkelijker maken van jobs in de zorg- en welzijnssectoren en een meer efficiënte inzet van personeel door aanpassingen van regelgeving (op verschillende beleidsniveaus) blijft in deze conceptnota onderbelicht, terwijl net aanpassingen in de sector en aan de organisatie van het werk het startpunt zouden moeten zijn;
- Een duidelijke aflijning van de bevoegdheden op de verschillende beleidsniveaus ontbreekt;
- De conceptnota mist voldoende begrotingstechnische onderbouwing en uitklaring, zowel op het element vervanging als op het element groei;
- Er is weinig aandacht voor het ruimere arbeidsmarktbeleid waaronder het ruimere activeringsbeleid van de VDAB, de EVC-trajecten en het duaal leren.

Voor de SERV ontstaat een gedragen actieplan uit een brede Taskforce waarin de overheid en het middenveld samenwerken vanuit gedeeld belang en waarden. Het startpunt is een brede diagnose (met een gedetailleerde inventaris van knelpunten, een meting van de impact van de voorgaande actieplannen en analyses op individueel niveau), gevolgd door een technisch-financiële analyse. In zulk een actieplan worden duidelijke en samenhangende doelstellingen, acties en verantwoordelijkheden geformuleerd, hierbij vertrekkend vanuit de eigen Vlaamse bevoegdheden maar met aandacht voor verantwoordelijkheden op andere beleidsniveaus.

De Taskforce heeft als opdracht een globale visie en geïntegreerde aanpak inzake de krapte op de arbeidsmarkt uit te werken met o.a. gedifferentieerde acties voor verschillende doelgroepen om de nog beschikbare en potentiële arbeidsreserve te activeren. Dit vraagt om overleg met de federale collegae, in het bijzonder over de elementen die de efficiëntie van de dagelijkse werking in de sector bemoeilijken (o.a. sommige bepalingen in het KB 78). De Taskforce werkt daarbij minstens volgende opdrachten verder uit:

- Een geïntegreerd beleid voor de erkenning van competenties (EVC-beleid);
- Een arbeidsmarktbreed beleid inzake zij-instroom waarbij op de eerste plaats wordt gekeken naar logische (loopbaan)transities (met de functie-inhoud als aanknopingspunt) en waarbij het aspect vrijwilligheid steeds wordt gerespecteerd;
- Een retentiebeleid met acties inzake levenslang leren, werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisatie, dit om voortijdige uitstroom tegen te gaan;

- Een economische migratiebeleid gebaseerd op een evenwichtige benadering van economische en humanitaire aspecten. Het principe van ethisch rekruteren, waarbij actieve rekrutering een win-win voor alle betrokkenen betekent, en het blijvend inzetten op het wegwerken van de taalachterstand, zowel in Vlaanderen als (pro-actief) in het land van herkomst, zijn cruciaal.

Advies

1 Situering

Op 26 oktober 2018 werd de SERV om advies gevraagd over de conceptnota met betrekking tot het *Actieplan 4.0. Werk maken van werk in zorg en welzijn*.

- In zijn advies geeft de SERV eerst een algemene appreciatie over deze conceptnota. De SERV vindt het positief dat de Vlaamse regering de krapte in de zorg- en welzijnssectoren wil aanpakken maar plaatst ook een aantal vraagtekens bij de conceptnota. De SERV beschouwt het te adviseren document als een conceptnota m.b.t. een in de toekomst nog verder uit te werken en te concretiseren actieplan. De SERV interpreteert de vermelde acties dan ook als creatieve ideeën en mogelijke pistes die verdere concretisering, analyse en beleidsacties behoeven.
- In dit advies schetst de SERV enkele cruciale randvoorwaarden voor een succesvol actieplan in de zorg- en de welzijnssectoren. De SERV adviseert om een brede Taskforce samen te stellen om de ideeën uit de conceptnota verder uit te werken en vorm te geven in een actieplan.
- Tot slot gaat de SERV in op een aantal inhoudelijke thema's die verdere uitwerking vragen door deze Taskforce. Hoewel de focus ligt op Vlaamse bevoegdheden, tracht de SERV de thematiek ook vanuit een bredere invalshoek te benaderen (in casu het ruimere arbeidsmarktbeleid, inclusief de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt).

2 Urgente nood aan een vernieuwde meersporenaanpak

Beroepen in de zorg- en welzijnssectoren blijven, ondanks de inspanningen via eerdere actieplannen, hoog op de VDAB-knelpuntberoepenlijst staan. De SERV vindt het dan ook een positief signaal dat de Vlaamse Regering de projecties van de toekomstige krapte in de zorg- en welzijnssectoren opnieuw ter harte neemt en als antwoord hierop de intentie heeft om vanuit de Vlaamse regering een vernieuwd actieplan rond werk in de zorg- en welzijnssectoren te ontwikkelen. Dat Vlaanderen zich opnieuw engageert om de sector aantrekkelijker te maken en jongeren, werkenden, niet-werkenden en werkzoekenden, ongeacht hun achtergrond, te stimuleren om zich (om en meer) te scholen tot verzorgende, zorg- of verpleegkundige, kan enkel toegejuicht worden.

De SERV vindt het ook positief dat de Vlaamse regering opteert voor een meersporenaanpak waarbij er zowel op instroom (al dan niet uit het initiële onderwijs), doorstroom, arbeidsorganisatie/werkbaar werk als op retentie wordt gewerkt. Om de (structurele) krapte in deze sectoren aan te pakken moet er binnen het Vlaamse speelveld over de beleidsdomeinen heen wordt gekeken. Niet alleen binnen het domein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin zijn er acties nodig, maar ook binnen de domeinen Werk, Innovatie en Onderwijs. De conceptnota merkt terecht op dat *“alleen werken op de instroom in zorg en welzijn onvoldoende is om de problemen in de toekomst op te vangen. Om de noodzakelijke kwalitatieve zorg te kunnen blijven bieden aan alle zorgvragers in de toekomst, zullen maatregelen nodig zijn op alle betrokken*

beleidsdomeinen. De precare situatie zal maar kunnen worden opgevangen door een masterplan te realiseren waarin alle stakeholders uit zorg – welzijn – onderwijs – werk – werkgevers en werknemersorganisaties samenwerken, rekening houdend met de specifieke kenmerken van zorg- en welzijn, ...”.

De SERV formuleert evenwel ook vraagtekens bij deze conceptnota.

- **Oorzakenanalyse en stand van zaken van uitvoer van vorige actieplannen ontbreken.** Het is belangrijk om een goed inzicht te verwerven in de dieperliggende oorzaken van bepaalde knelpunten en een effectiviteits- en efficiëntie-analyse van de werkelijke impact van de voorgaande actieplannen rond werk in de zorg- en welzijnssectoren uit te voeren. De evaluatie van (het) vorige actieplan(nen) vormt dus het vertrekpunt van een nieuw actieplan. Een dergelijke evaluatie moet de aanzet zijn om bestaande ondersteunende maatregelen te versterken of te verbreden, dan wel ze te vervangen en nieuwe acties op te zetten.
- **Beperkte zorgfocus.** Door de meersporenaanpak oogt de conceptnota ruim, maar in de feiten is de focus van de conceptnota beperkt. De sociale partners zijn van mening dat de klemtoon te fel bij de zorg en (bepaalde) zorgberoepen ligt (verzorgenden, zorgkundigen, verpleegkundigen). De welzijnssector daarentegen blijft onderbelicht. Ook paramedici (bv. kinesitherapeuten in loondienst in de ouderenzorg) en opvoeders (monitor-begeleiders in de sociale economie) prijken op de VDAB-knelpuntenberoepenlijst. Er is ook te weinig aandacht voor de zelfstandige zorgverstrekkers.
- **Fragmentaire aanpak.** Welzijn en zorg hebben al jaren problemen om voldoende geschikt personeel te vinden. De krapte is urgent. We evolueren naar een algemene knelpunteconomie wat betekent dat het in de toekomst sowieso moeilijker zal zijn om vacatures in te vullen. Dus ook andere sectoren kampen met dit probleem. Zo staan bijvoorbeeld technische profielen binnen en buiten de zorg- en welzijnssectoren hoog op de VDAB-knelpuntberoepenlijst. De huidige gunstige economische conjunctuur maakt wel dat de zorg- en welzijnssectoren nog meer concurrentie ervaren dan andere sectoren om personeel aan te trekken. Volgens de SERV is het daarom belangrijk om met een brede bril naar de krapte op de arbeidsmarkt te kijken. Dit structureel arbeidsmarktprobleem heeft nood aan een algemene visie en behoeft een geïntegreerde en ruime aanpak.
- **Weinig aandacht voor gedragenheid.** Deze conceptnota werd niet voorafgaandelijk overlegd met de werkgevers- en werknemersorganisaties, noch met de betrokken actoren in het werkveld. Voorafgaandelijk overleg is primordiaal om de aanpak van de tekorten in de zorg- en welzijnssectoren te doen slagen. De betrokkenheid van de sectoren en de inzet van een Taskforce bijvoorbeeld zijn conditio sine qua non voor een breed gedragen actieplan.
- **Starten bij mogelijke aanpassingen in de sector en aan de organisatie van het werk.** De gebrekkige instroom en de voortijdige uitstroom in de zorg- en welzijnssectoren zijn ook toe te schrijven aan kenmerken van de sector (bv. oververtegenwoordiging van vrouwen), aan de aard van de jobs zelf (bv. deeltijdse contracten en impact volcontinue dienstverlening) en aan normerende bepalingen (bv. het KB 78 met impact op toepassing van het subsidiariteitsprincipe). Het aantrekkelijker maken van jobs in de zorg- en welzijnssectoren en een meer efficiënte inzet van personeel door aanpassingen van regelgeving (op verschillende beleidsniveaus) blijft in deze conceptnota onderbelicht.
- **Mix van bevoegdheden.** De verantwoordelijkheden binnen de zorg- en welzijnssectoren bevinden zich op verschillende beleidsniveaus en bij verschillende organisaties (bv. sectorfondsen, VDAB, ...). De uitdagingen gaan niet enkel terug op Vlaamse bevoegdheden,

maar ook het federale niveau is betrokken. Een duidelijke aflijning van de verantwoordelijkheden van de verschillende bevoegdheden ontbreekt.

- *Financieel-technische analyse ontbreekt.* De conceptnota mist een begrotingstechnische onderbouwing en uitklaring, zowel op het element vervanging als op het element groei. Een groeiscenario moet begrotingstechnisch worden uitgewerkt.
- *Weinig aandacht voor het ruimere arbeidsmarktbeleid.* In de voorliggende conceptnota wordt de link met het ruimere activeringsbeleid van de VDAB te weinig gelegd. Ook de EVC-trajecten en de mogelijkheid van duaal leren zijn onderbelicht. Het is ook niet duidelijk hoe deze conceptnota zich verhoudt tot de aanpak van de VDAB 'Talent gezocht voor de Social Profit: sporen om de vraag naar personeel te beantwoorden' (Nota aan de Raad van Bestuur, 3 oktober 2018).

3 Voorwaarden voor een krachtig actieplan

De conceptnota die nu voorligt m.b.t. het actieplan is (nog) geen actieplan in de strikte zin van het woord. Daarvoor moeten er een aantal bijkomende voorwaarden vervuld zijn.

Voor de SERV ontstaat een gedragen actieplan uit een brede Taskforce. Deze Taskforce stelt een krachtig actieplan met impact op en start hierbij vanuit een brede diagnose, met aandacht voor de realisaties uit vorige actieplannen, en een financieel-technische analyse. In zulk een actieplan worden duidelijke en samenhangende doelstellingen, acties en verantwoordelijkheden geformuleerd, hierbij vertrekkend vanuit de eigen Vlaamse bevoegdheden maar met aandacht voor verantwoordelijkheden op andere beleidsniveaus.

Een gedragen actieplan vanuit een brede Taskforce

De SERV meent dat een actieplan enkel werkt wanneer het kan ontstaan uit een brede Vlaamse Taskforce waarin de overheid en het middenveld samenwerken vanuit gedeeld belang en waarden. De uitdagingen rond werk in de zorg- en welzijnssectoren zijn groot. Acties in de marge zullen daarom niet volstaan. Er zal een breed veranderingsproces nodig zijn. Dit veranderingsproces kan enkel succesvol zijn met een brede gedragenheid, m.a.w. via overleg met en binnen de sectoren van zorg en welzijn. De opstart van een Vlaamse Taskforce die deze conceptnota aankondigt, is op zich dus erg betekenisvol.

Het werkingskader en de agenda van de Taskforce moeten vooraf voldoende concreet worden bepaald en bewaakt om tot concrete resultaten te leiden. Het is aan te bevelen dat de Taskforce al bij de oefening tot concretisering van de maatregelen de hieraan verbonden kosten en randvoorwaarden voldoende in beeld brengt en beleidsmatig vertaalt (wie?, wat?, hoe?, hoeveel?...) in zijn juridische en financiële componenten.

Er moet zeker bepaald worden hoe deze Taskforce zich verhoudt tot de nieuwe Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. Deze Raad heeft naast een adviesfunctie de taak om overleg te plegen en akkoorden te sluiten over strategische beleidsaangelegenheden, bij te dragen tot het vormen van een beleidsvisie, de maatschappelijke ontwikkelingen te volgen en te interpreteren en beleidsvoorstellen te formuleren en de effectiviteit en efficiëntie daarvan in kaart te brengen. In deze raad zijn zowel de Vlaamse Regering, de sociale partners, de partners uit het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en onafhankelijke deskundigen vertegenwoordigd.

Een brede diagnose als startpunt

Om de bestaande knelpunten gericht aan te pakken, moet het actieplan starten vanuit een brede en gedetailleerde diagnose. Verschillende invalshoeken moeten daarin aan bod komen:

- een gedetailleerde inventaris van knelpunten (1) bij de instroom in onderwijs en in opleidingen voor de zorg- en welzijnssectoren, (2) bij de doorstroom vanuit onderwijs of opleiding naar tewerkstelling in de sector, (3) rond retentie van werkenden in de sector en (4) rond werkbaar werk;
- een meting van de impact van de voorgaande actieplannen, om na te gaan welke acties een (duurzame) verbetering hebben opgeleverd, welke acties niet hebben gewerkt, op welke terreinen nog vooruitgang kan worden geboekt en op welke niet. Een dergelijke evaluatie moet de aanzet zijn om bestaande ondersteunende maatregelen te versterken of te verbreden, dan wel ze te vervangen en nieuwe acties op te zetten;
- bevraging en analyses op individueel niveau (naast deze op geaggregeerd niveau) over werk, ambities, voorkeuren, arbeidsorganisatie en randvoorwaarden bij tewerkstelling in de zorg- en welzijnssectoren.

Een technisch-financiële analyse met het oog op realistische doelstellingen

Het finale actieplan moet bestaan uit juridisch sluitende doelstellingen en acties en in een concrete doorrekening van in te zetten financiële middelen en verwachte return-on-investment. Hieruit vloeit ook voort dat er duidelijke budgetten becijferd en gereserveerd worden voor het uitvoeren van de acties zelf én voor het duurzaam inzetten van het personeel. Er moet bij dat laatste een onderscheid gemaakt worden tussen de financiële middelen die enerzijds nodig zijn om alle openstaande vacatures in te vullen of personeel te vervangen en anderzijds de middelen die nodig zijn om tegemoet te komen aan de groeiprognozes in de sectoren van zorg en welzijn.

Concrete doelstellingen, acties en verantwoordelijkheden voor duidelijkheid

Een actieplan moet niet enkel onderbouwd zijn en gedragen worden door de verschillende betrokken stakeholders, het moet ook concrete doelstellingen naar voor schuiven. Deze doelstellingen drukken de ambitie uit van alle partijen die het actieplan steunen. Deze doelstellingen zijn in een latere fase ook de graadmeter waaraan de effectiviteit en efficiëntie van het plan kan worden afgetoetst, zowel naar inzet van middelen als naar resultaten op korte, middellange en langere termijn.

De kwaliteit van de dienstverlening in de zorg- en welzijnssectoren moet blijvend worden gegarandeerd via de inzet van toereikend en voldoende gekwalificeerd personeel. Alle verschillende dimensies die nodig zijn om dat te realiseren, zoals rond instroom, retentie, levenslang leren, werkbaar werk en uitstroom, moeten in de doelstellingen van het actieplan afgedekt worden.

De doelstellingen moeten verder doorvertaald worden naar enerzijds concrete acties die op korte termijn acute problemen aanpakken en anderzijds naar acties die inzetten op duurzame oplossingen op lange(re) termijn.

De SERV meent ook dat een actieplan duidelijke verantwoordelijkheden afbakt: voor de Vlaamse overheid, de verschillende stakeholders in het middenveld en de sectororganisaties, de individuele werkgevers, de individuele werknemers ...

Focus op Vlaamse bevoegdheden met linken naar andere beleidsniveaus

Voor de zorg- en welzijnssectoren is het duidelijk dat de bevoegdheden en verantwoordelijkheden zich op verschillende (beleids-)niveaus bevinden. Voor de SERV is het belangrijk dat de Vlaamse Regering voor dit actieplan duidelijk een onderscheid maakt tussen de verschillende beleidsniveaus en bevoegdheden. Concreet moet het actieplan een onderscheid maken tussen (1) acties binnen de eigen Vlaamse bevoegdheden en (2) acties waarvoor de Vlaamse Regering op de andere (beleids-)niveaus zal pleiten of rond zal samenwerken.

Men zal op de verschillende beleidsniveaus en over beleidsdomeinen heen moeten kijken. Niet alleen het domein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin is betrokken maar bijvoorbeeld ook Werk, Innovatie, Onderwijs en Sociale economie. Concrete voorbeelden waar op Vlaams niveau onder andere aan gewerkt kan worden over domeinen heen zijn het EVC-beleid, de erkenning buitenlandse diploma's, het wegwerken van taalbarrières, de loopbaanbegeleiding met gerichte screening op talenten voor de zorg- en welzijnssectoren, enz. Op het federale beleidsniveau kan er o.a. gewerkt worden aan de bepalingen uit het KB 78 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, de versterking van het tijdskrediet (federale premie), het stagestatuut, de loon- en arbeidsvoorwaarden, de bevrozing degressiviteit uitkeringen bij opleidingen voor en werkplekleren in zorg en welzijn. Ook met het Europees regelgevend kader moet er een goede afstemming zijn.

4 Verder uit te werken inhoudelijke aspecten

Voor de SERV is het belangrijk dat de Taskforce *minstens* volgende inhoudelijke aspecten verder uitdiept en concretiseert.

- ***Uitwerken van een geïntegreerde aanpak.*** De Taskforce moet mee zoeken naar manieren om de structurele krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Daarvoor is een globale visie en geïntegreerde aanpak nodig. De arbeidsmarktregisseur moet daartoe de krapte op de arbeidsmarkt voor alle sectoren in kaart brengen en kijken waar dwarsverbindingen mogelijk zijn. Deze analyse moet openingen maken naar onder andere:
 - *Gedifferentieerde acties voor verschillende doelgroepen om de nog beschikbare arbeidsreserve te activeren* (bv. voor jongeren, personen met migratieachtergrond, anderstalige nieuwkomers, ...)
 - *Overleg met de federale collegae.* Elementen die de efficiëntie van de dagelijkse werking in de sector bemoeilijken, moeten dringend worden aangepakt. Zonder de doelstelling van het KB 78 in vraag te stellen, is er zeker ruimte voor verbetering in de strikte omschrijving van beroepen en taken. De bepalingen in het KB 78 kunnen nu in een aantal situaties de efficiëntie inzet van personeel op de werkvloer in de weg staan. Ook is het zinvol om te bekijken of via bijscholing/aanpassing van de opleiding de verzorgenden ruimer ingezet kunnen worden, zonder dat de kwantiteit aan verzorgenden in het gedrang komt.
- ***Een geïntegreerd beleid voor de erkenning van competenties (EVC-beleid) met impact.*** De Taskforce moet voor de SERV inzetten op de verdere uitwerking van bestaande instrumenten. Het is cruciaal om EVC/GKK te incorporeren in dit verhaal. Dit vraagt om, daar waar dat mogelijk is, een switch te maken van louter diploma- naar meer competentiegericht

denken. Er moet dringend worden onderzocht en bepaald hoe een EVC-beleid in zorg en welzijn (verder) kan worden uitgerold.

- *Zij-instroom als piste om (mee) de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen arbeidsmarktbreed verder uitwerken.* Inzetten op zij-instroom vanuit een andere sector is een interessante piste. Rekening houdend met de actueel krappe arbeidsmarkt, met een heel aantal sectoren die kampen met knelpuntberoepen, is het echter niet evident om via omscholing en zij-instroom op korte termijn te rekenen op grote verschuivingen om tekorten in de zorg- en welzijnssectoren op te vangen. De beschikbare marge die er eventueel ontstaat via krimpsectoren, bijvoorbeeld door de impact van digitalisering, is een marge die niet alleen interessant is voor de zorg- en welzijnssectoren. In die zin is voor de werknemers uit de krimpsectoren en/of werknemers die bedreigd worden door collectieve ontslagen het aanbod om te kiezen voor de zorg- en welzijnssectoren slechts één van de mogelijke richtingen om zich om te scholen. Het proefproject inzake zij-instroom waarvan sprake in de conceptnota, kan verder worden uitgewerkt met een bredere focus, als mogelijke piste voor vele sectoren.
 - *Zoeken naar logische (loopbaan)transities.* De inhoud van de functie vormt bij loopbaantransities het aanknopingspunt. De mogelijkheid van doorstroomtrajecten moet zeker ook beleidsdomeinoverschrijdend bekeken worden.
 - *Respect voor vrijwilligheid.* Kiezen voor een bepaalde sector, studierichting of beroep, is steeds een vrijwillige keuze.
- *Duidelijke visie op stages, werkplekleren en duaal leren.* De Taskforce moet meewerken aan een brede visie over stages, werkplekleren en duaal leren. In alle sectoren wordt er volop ingezet op stages en vormen van werkplekleren om toekomstige werkenden de noodzakelijke en specifieke competenties aan te leren. Dit vraagt om een goede regie en afstemming over de beleidsdomeinen en sectoren heen. Er moet daarbij rekening worden gehouden met de specifieke kenmerken en noden van de sectoren en sub-sectoren. Een algemeen principe dat de SERV hierin belangrijk vindt, is het zuiver houden van het stage-concept. Een tekort aan arbeidskrachten in een sector mag niet worden opgelost via de inzet van stages.
- *De aantrekkelijkheid van de zorg- en welzijnssectoren vergroten en inzetten op retentiebeleid.* Naast een grotere instroom en doorstroom is er zeker veel te winnen bij inspanningen om de werknemers in de sector te houden. De acties inzake levenslang leren, werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisatie in de sector behoeven nog een verdere uitwerking in het actieplan met concrete doelstellingen op niveau van de sector én op niveau van individuele werkgevers en werknemers. Door na te denken over verschillende zorgmodellen, innovatie, de organisatie van het werk en de functie-inhouden kan hier zeker vooruitgang geboekt worden.
- *Economische migratiebeleid gebaseerd op een evenwichtige benadering van economische en humanitaire aspecten.* Het principe van ethisch rekruteren, waarbij actieve rekrutering een win-win voor alle betrokkenen betekent, is voor de SERV cruciaal. Sinds oktober 2017 wordt het thema economische migratie binnen de SERV behandeld door de adviescommissie Economische migratie. Het Tienpuntenplan voor economische migratie¹ formuleert een aantal concrete voorstellen, ook inzake studentenmigratie. Taal is in de zorg- en

¹ Adviescommissie Economische migratie, Advies Tienpuntenplan voor economische migratie, Brussel, 15 december 2017 <http://www.serv.be/node/12245>

welzijnssectoren geen onbelangrijke barrière. Het is cruciaal om blijvend in te zetten op het wegwerken van deze drempel, zowel in Vlaanderen als nog meer (pro-actief) in het land van herkomst.

Bibliografie

Adviescommissie Economische migratie, Advies Tienpuntenplan voor economische migratie, Brussel, 15 december 2017. <http://www.serv.be/node/12245>

SERV, Addendum Economische migratie bij SERV-akkoord staatshervorming, Brussel, 23 januari 2013. <http://www.serv.be/node/8232>