

# JOBMOBILITEIT FUTURE PROOF FOR CURE AND CARE

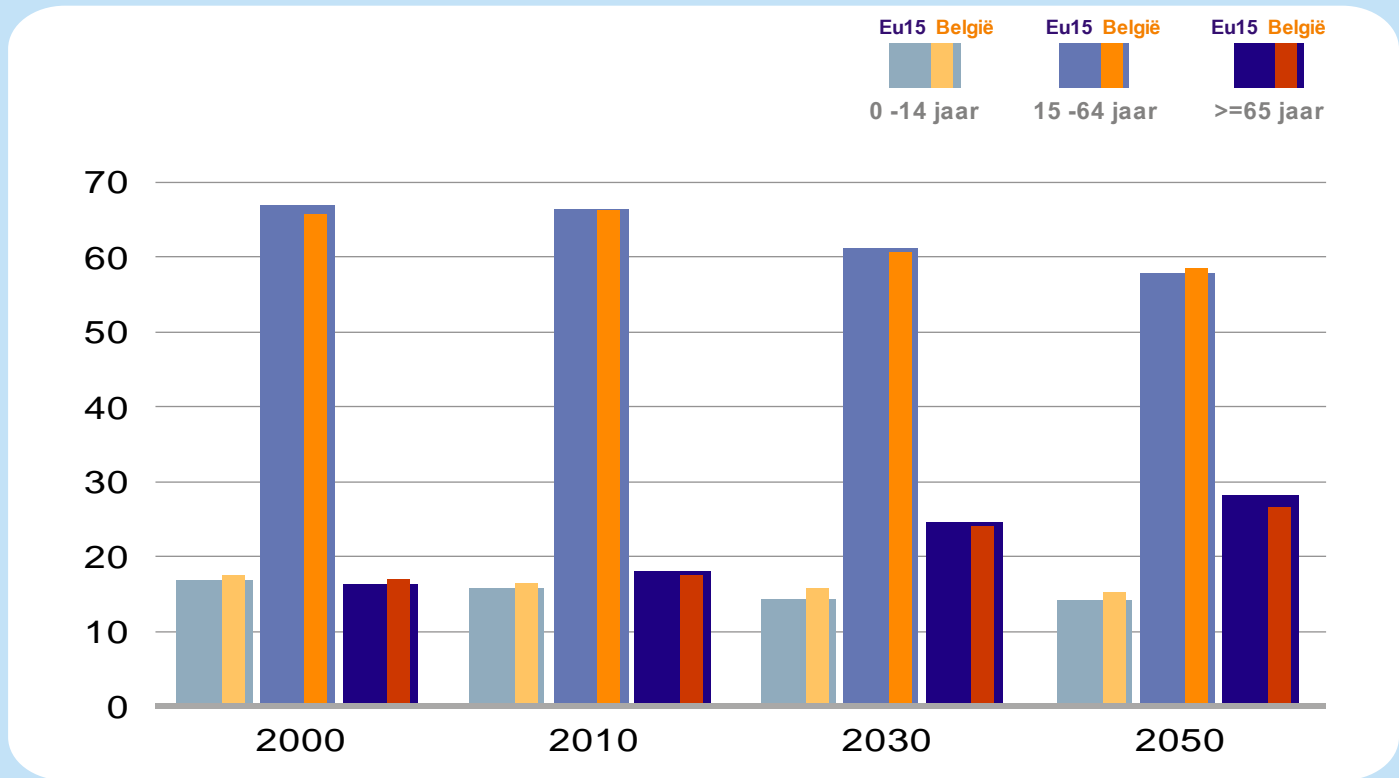
Case tewerkstelling in de zorg- en  
welzijnssector in Vlaanderen

**Regine Van Ackere**

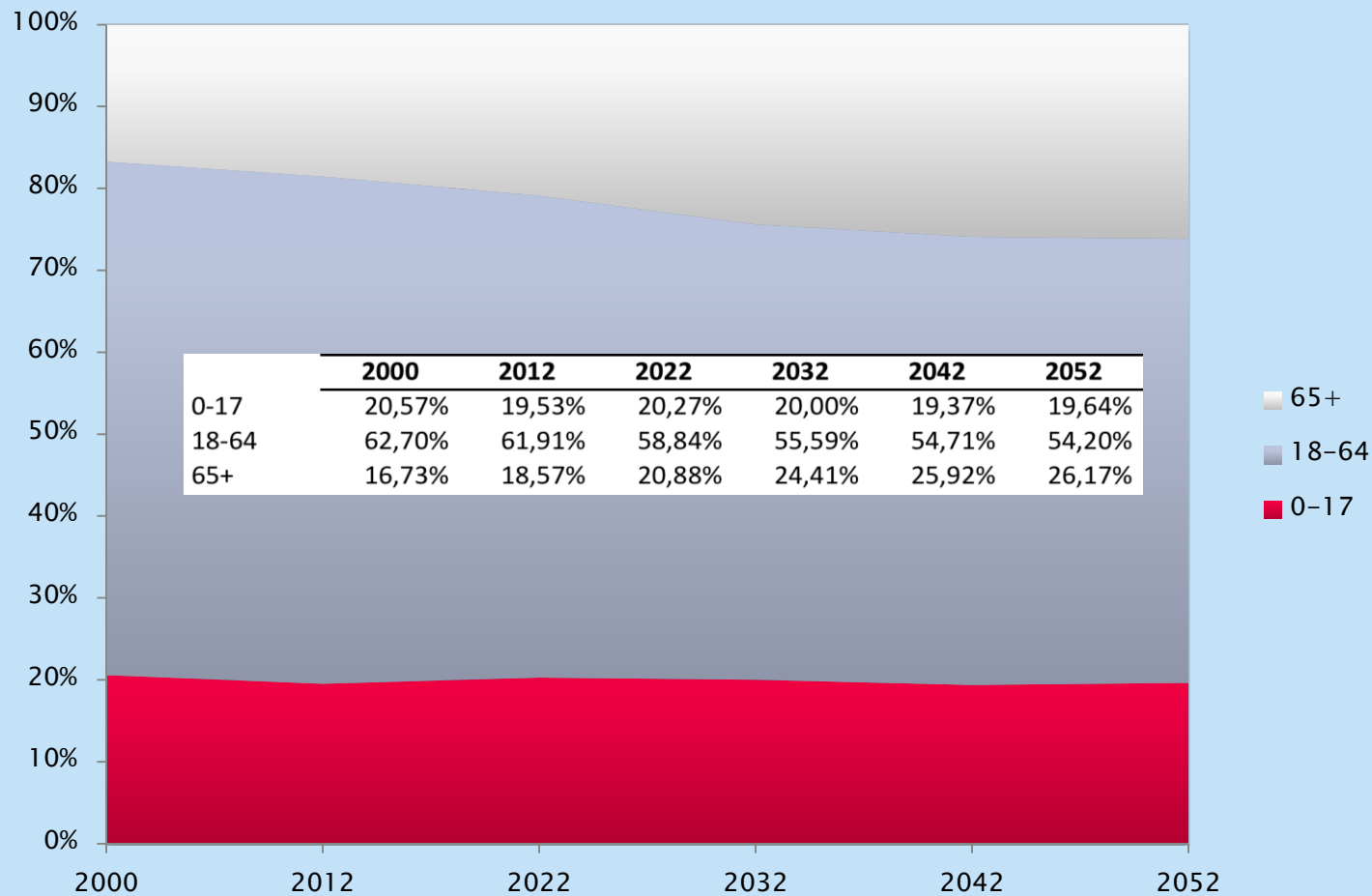
- ▶ Context en Sociologische kadering
- ▶ Migratie am sich : context Europa
- ▶ Complexiteit van Europa : project Future Proof for cure and care
- ▶ Vivo : aanbevelingen bij arbeidsmigratie
- ▶ Actieplan in Vlaanderen “ ik ga ervoor”

AGENDA

# CONTEXT EN SOCIOLOGISCHE KADERING

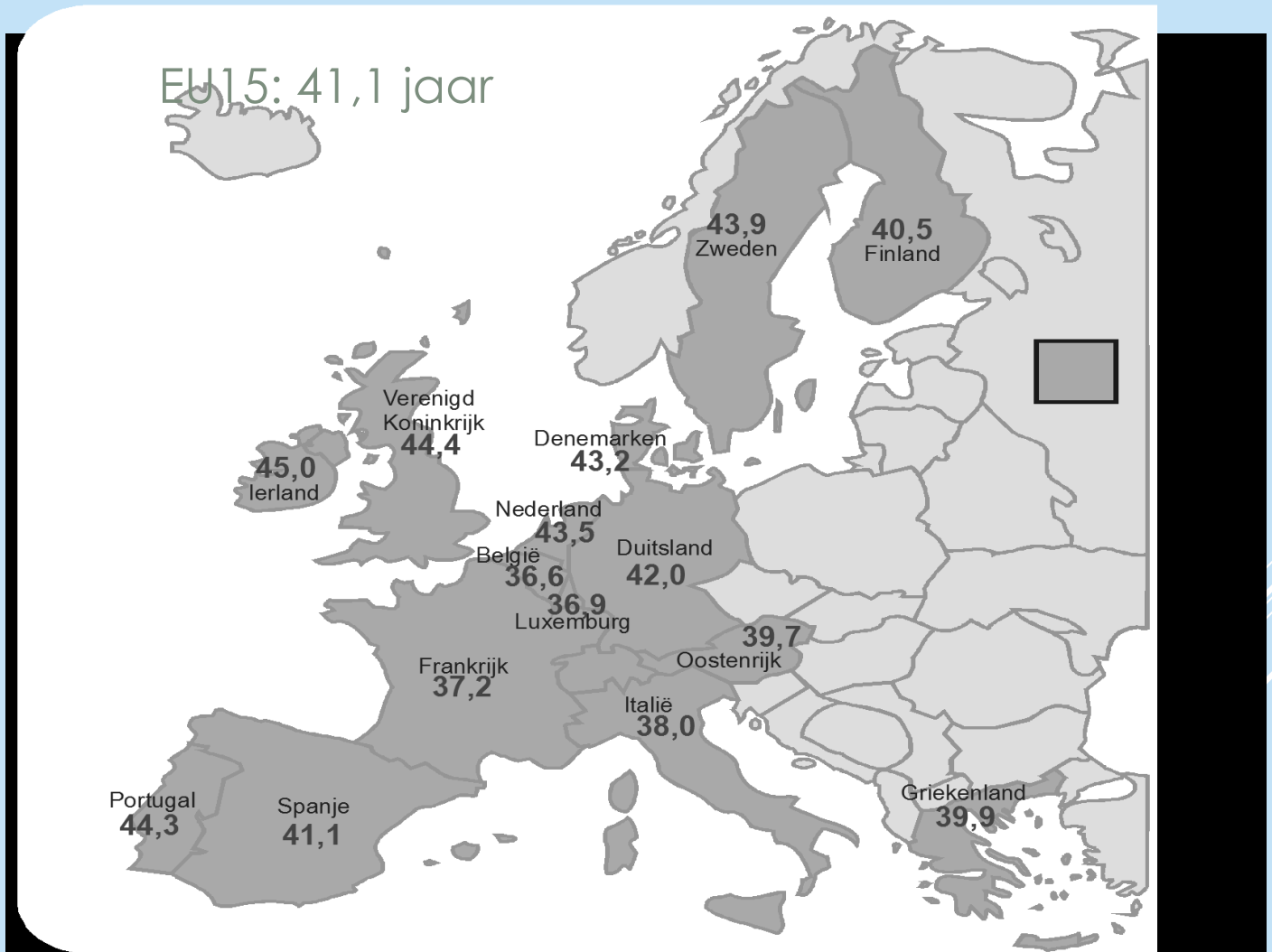


# HET VERLOOP VAN DE BEVOLKING (1)



# HET VERLOOP VAN DE BEVOLKING (2)

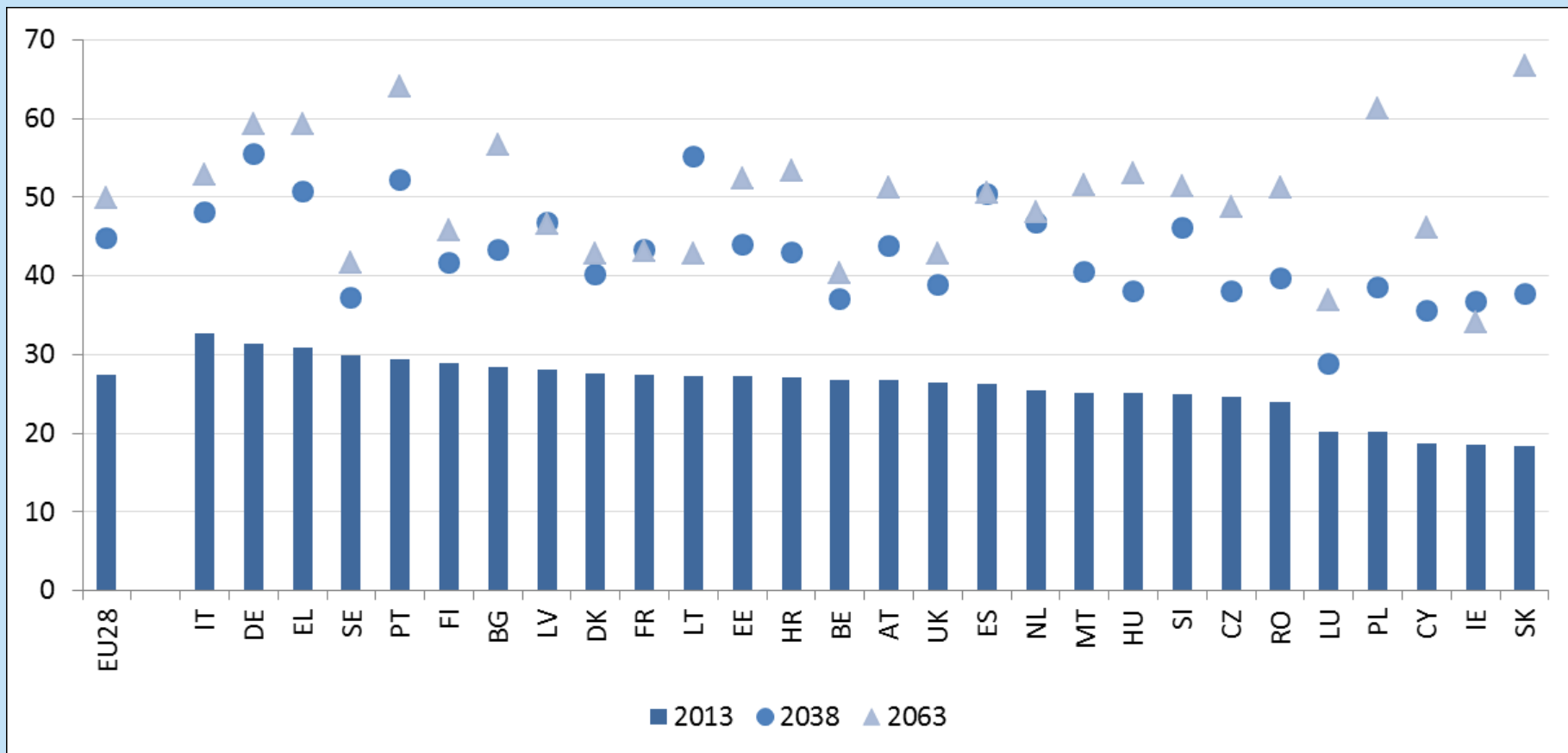
# IS DAT NU EEN PROBLEEM? ...



# MIGRATIE AM SICH : CONTEXT EUROPA

# Old age dependency ratio (65+ to 15-64 year olds) by Member State 2013, and projections for 2038 and 2063

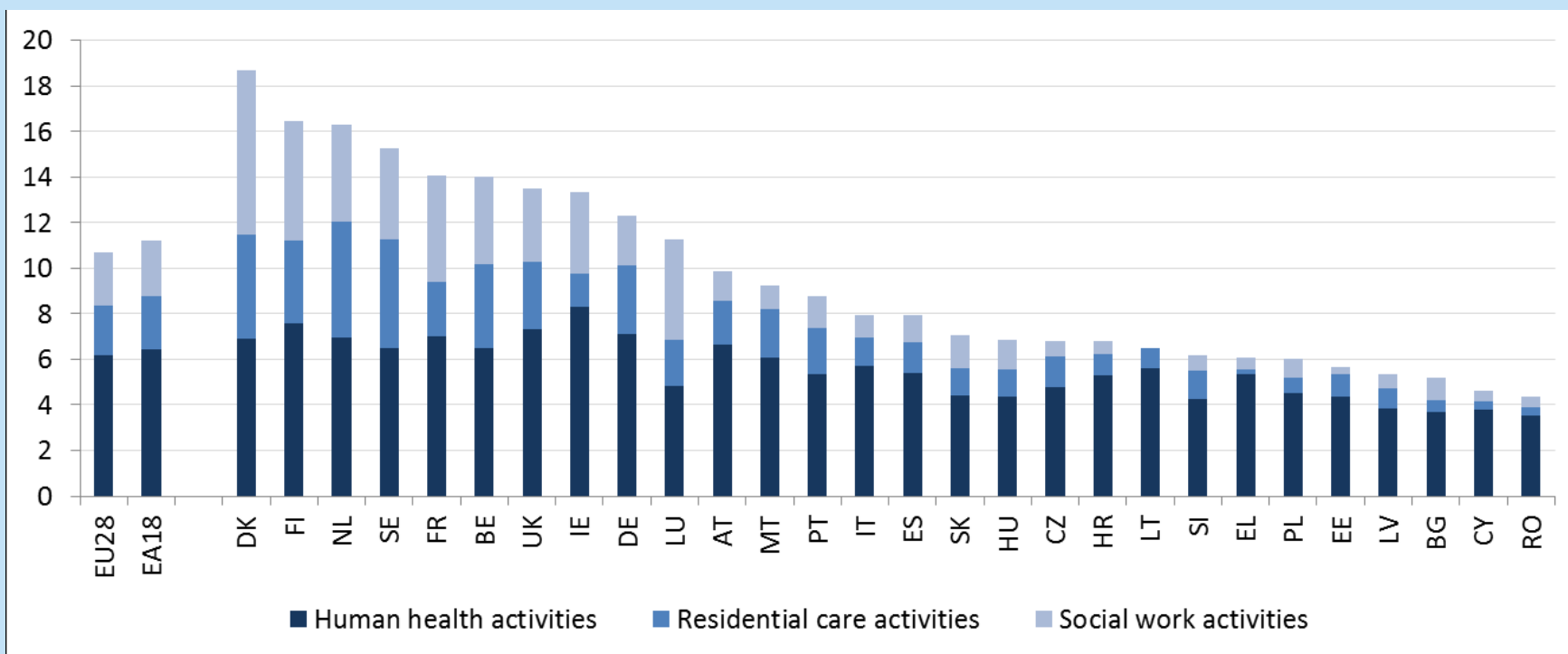
Source: DG EMPL calculations based on Eurostat EUROPOP2013





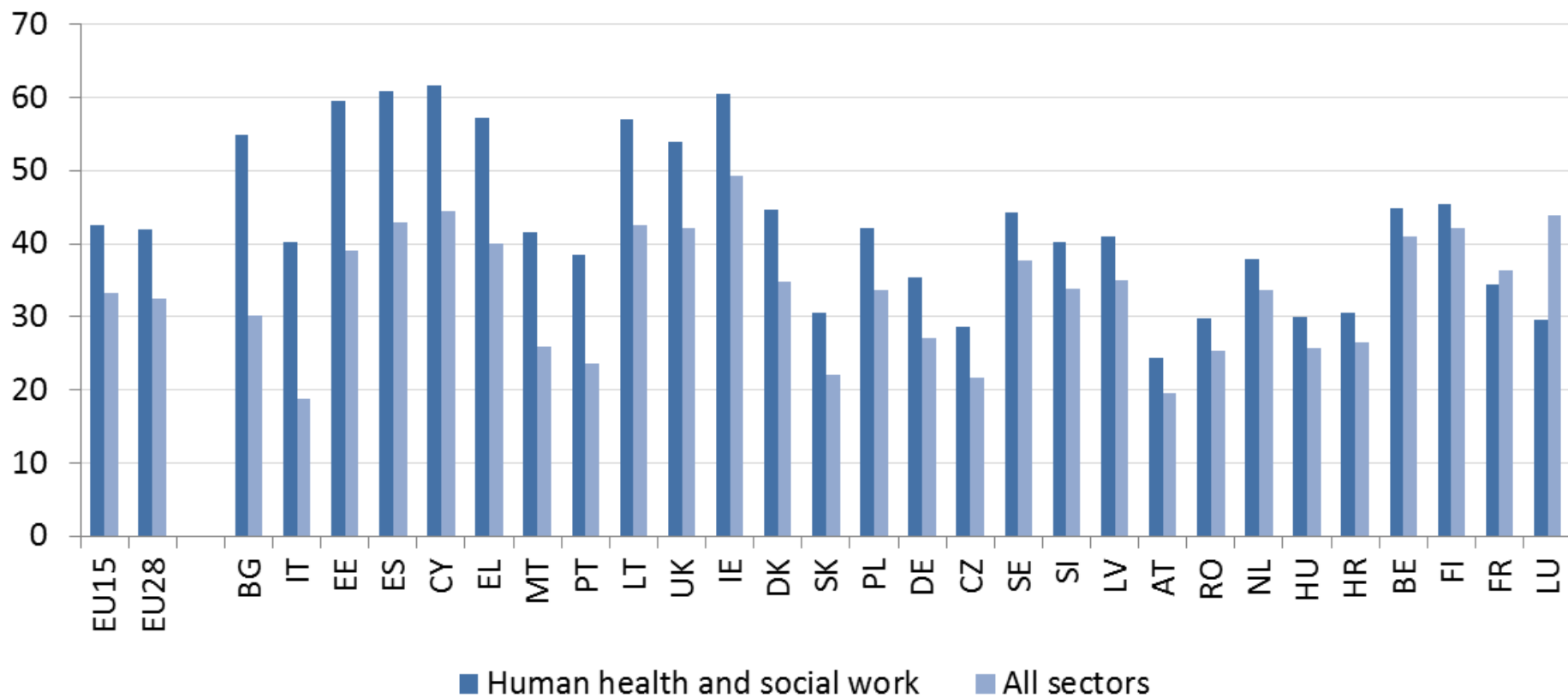
## Share of employment in human health and social work sectors on total employment (in per cent, 2013).

Source: DGEMPL calculations, based on Eurostat, LFS



## Share of high-skilled employees in human health and social work versus the whole economy, EU-28, 2013, in per cent.

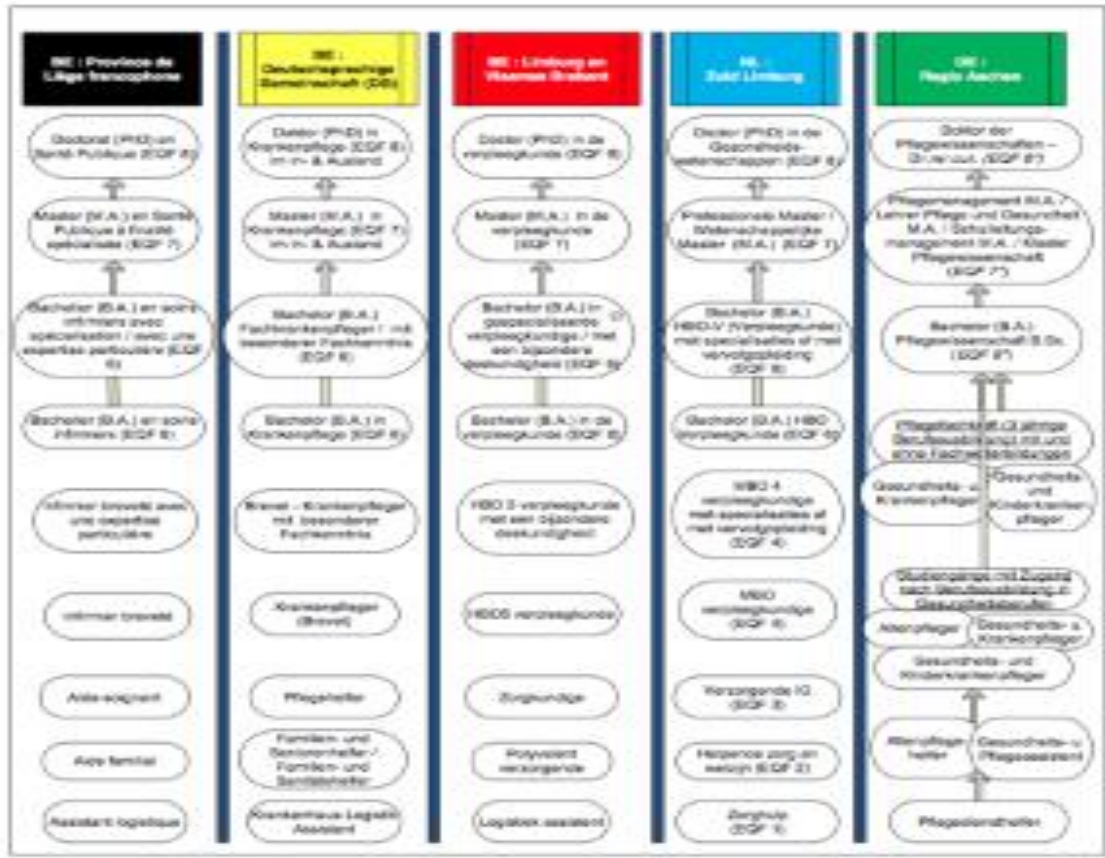
Source: Eurostat, LFS



# TYPE TEWERKSTELLING

- The workforce in the health and social services is mainly female; with women representing 78% of all employment in the sector.
- 81% of the newly created jobs in the sector are occupied by women.
- The difference in earnings between men and women is higher than in other sectors.
- Workers in the health and social services sector are on average better skilled compared to the average in other sectors. (diploma vereisten in de sector)
- Part-time work is more common in this sector than in the whole economy and the share of part-time work in the sector increased during the crisis

COMPLEXITEIT VAN EUROPA :  
PROJECT FUTURE PROOF FOR CURE  
AND CARE



<sup>3</sup> Europees referentiekader: ACTIE 4V: Hoges van het procesmodel aan de gekwalificeerde beroepsprofielen in de zorg

VIVO

PRINCIPES EN AANBEVELINGEN  
MET BETREKKING TOT  
INTERNATIONALE  
ARBEIDSMIGRATIE IN DE  
SOCIALPROFITSECTOR VIVO

- ▶ **een vrijwillige gedragscode :**
- ▶ Het is een **voorwaardenkader** dat algemene principes en aanbevelingen formuleert met betrekking tot de mogelijkheden en beperkingen van arbeidsmigratie in de social profit.
- ▶ Om een optimale dienstverlening in socialprofitsectoren te bevorderen :
  - ▶ nood aan een meersporenbeleid op nationaal, regionaal en lokaal niveau
  - ▶ om een goede matching tussen vraag en aanbod van personeel te organiseren
- ▶ Dit veronderstelt :
  - ▶ een adequaat onderwijsbeleid
  - ▶ een performant arbeidsmarktbeleid
  - ▶ inspanningen op het vlak van permanente vorming
  - ▶ retentie van de werknemerspopulatie
  - ▶ aandacht voor innovatie van de arbeidsorganisatie
  - ▶ goede loon- en arbeidsvoorwaarden

- ▶ **Internationale migratie van personeel in socialprofitsectoren** :
- ▶ kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling en verbetering van de stelsels en structuren op het vlak van gezondheid, welzijn, cultuur en sociale cohesie op nationaal, regionaal en lokaal niveau
- ▶ Dit geldt zowel voor 'landen van oorsprong' als voor 'landen van bestemming'
- ▶ Internationale migratie mag de werking van de socialprofitdienstverlening niet verstoren
- ▶ Eventuele negatieve effecten van arbeidsmigratie op de duurzame verbetering van de levenskwaliteit van de bevolking moeten vanuit ethisch oogpunt vermeden worden, in het bijzonder met betrekking tot de landen van oorsprong
- ▶ Er dient steeds gezocht te worden naar positieve vormen van samenwerking die een evenwichtige sociale vooruitgang op internationaal vlak nastreven



- ▶ **Mobileit moet kunnen :**
- ▶ Dit doet geen afbreuk aan de vrijheid van personen en ondernemingen in de social profit om - binnen de bestaande wettelijke kaders – gebruik te maken van internationale arbeidsmigratie.
- ▶ Wat België/Vlaanderen betreft, moet onderscheid gemaakt worden tussen de wettelijke kaders enerzijds voor arbeidsmigratie vanuit landen behorend tot de EU/EER ('vrij verkeer', met overgangsbepalingen voor Bulgarije en Roemenië) en anderzijds voor arbeidsmigratie vanuit landen buiten de EU/EER (systeem van arbeidskaarten).

- ▶ **Rechtszekerheid** :
- ▶ **Objectiviteit, transparantie en** rechtszekerheid zijn cruciale principes voor het uitvoeren van internationale arbeidsmigratie en moeten in de toepassing van de geldende wettelijke procedures ten aanzien van alle betrokken partijen te allen tijde gegarandeerd zijn.
- ▶
- ▶ Bovendien dienen **alle te doorlopen procedures** steeds binnen een redelijke termijn afgerond te worden, bv. de procedures met betrekking tot het erkennen van buitenlandse diploma's , het verkrijgen van arbeidskaarten, de opmaak arbeidsovereenkomsten, ....

- ▶
- ▶ Werkgevers, intermediaire instanties of andere organisaties die in het buitenland willen **rekruteren** (cf. Eures, wervings- en selectiebureaus, ...), zijn verantwoordelijk voor het toepassen van eerlijke rekruteringspraktijken en het verschaffen van **objectieve en duidelijke informatie over job- of functievereisten**. Praktijken als bindingscontracten, boeteclausules en andere afspraken die de normale vrijheid en positie van de werknemers in het gedrang brengen, moeten worden geweerd.
- ▶ Anderzijds kan van kandidaat-arbeidsmigranten verwacht worden dat ze **accurate en volledige informatie verschaffen** met betrekking tot hun kwalificaties, werkervaring (CV) en eventuele lopende contractuele verplichtingen.
- ▶

- ▶ **Instroom op de werkplek**
- ▶
- ▶ Onthaal en oriëntatie van arbeidsmigranten verdient de nodige aandacht.
- ▶ Het verwerven van :
  - ▶ de nodige **taalkennis**
  - ▶ de vereiste job- en organisatie gerelateerde beroepsopleiding is daarbij cruciaal.
  - ▶ Werkgevers en werknemers moeten hiertoe beroep kunnen doen op een waaier aan ondersteuningsinstrumenten (cf. via VIVO, sectorfondsen, VDAB, Huizen van Nederlands, inburgeringsprogramma's, ...).
  - ▶ Eveneens moet de nodige aandacht besteed worden aan de huisvestingsproblematiek in die zin dat de nodige informatie over lokale huisvestingsmogelijkheden en gemeenschapsvoorzieningen voorzien wordt.

- ▶ Gezamenlijke verantwoordelijkheid
- ▶ Implementatie en handhaving van internationale arbeidsmigratie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid en sociale partners.
- ▶ Daarbij kan zowel gekeken worden naar kwantitatieve als kwalitatieve elementen (registratie en dataverzameling, ondersteuningsinstrumenten, knelpunten, ...).
- ▶ Daartoe wordt ook samengewerkt met andere, intermediaire stakeholders (onderwijs- en arbeidsmarktactoren, ....).

# DE PRAKTIJK IN VLAANDEREN

- ▶ De groep van voorzieningen die werd bevroegd zijn de alle door Vlaanderen erkende diensten, ongeacht hun werkingsgebied (dus ook Brussel):
  - ▶ 67 Algemene ziekenhuizen
  - ▶ 38 Psychiatrische ziekenhuizen
  - ▶ 195 Diensten voor thuisverpleging
  - ▶ 936 WZC, Dagverzorgingscentra, Serviceflats
- ▶
- ▶ 443 van de 1236 enquêtes werden ingevuld of een respons van **35,8%**

- ▶ **18,7%** van de voorzieningen heeft **wel** buitenlandse VP in dienst (14,2%) en/of is selectieprocedure bezig (4,5%)
- ▶ **82,2%** van de voorzieningen heeft **geen** buitenlandse VP in dienst
- ▶
- ▶ Opgedeeld per type voorziening:
  - ▶ zijn het vooral de algemene ziekenhuizen die procentueel het meeste buitenlandse VP in dienst hebben (20,9%)
  - ▶ gevolgd door de thuisverpleging (18,2%)



- ▶ Als voornaamste redenen dat men geen buitenlandse VP heeft, wordt aangekruist:
  - ▶ dat men geen tekort heeft aan VP (37,6%)
  - ▶ dat de kostprijs te hoog is (18,7%)
  - ▶ dat men twijfelt aan de kwaliteit zoals technisch, taalkennis,... (15,1%)
- ▶
- ▶ Bij de voorzieningen die een 'andere reden' aankruisten, kwam meerdere keren de taalproblematiek als reden naar voor.
- ▶
- ▶ Positief om op te merken hierbij is dat slechts 1,9% als reden aankruist dat 'de patiënten een buitenlandse VP niet zouden aanvaarden'

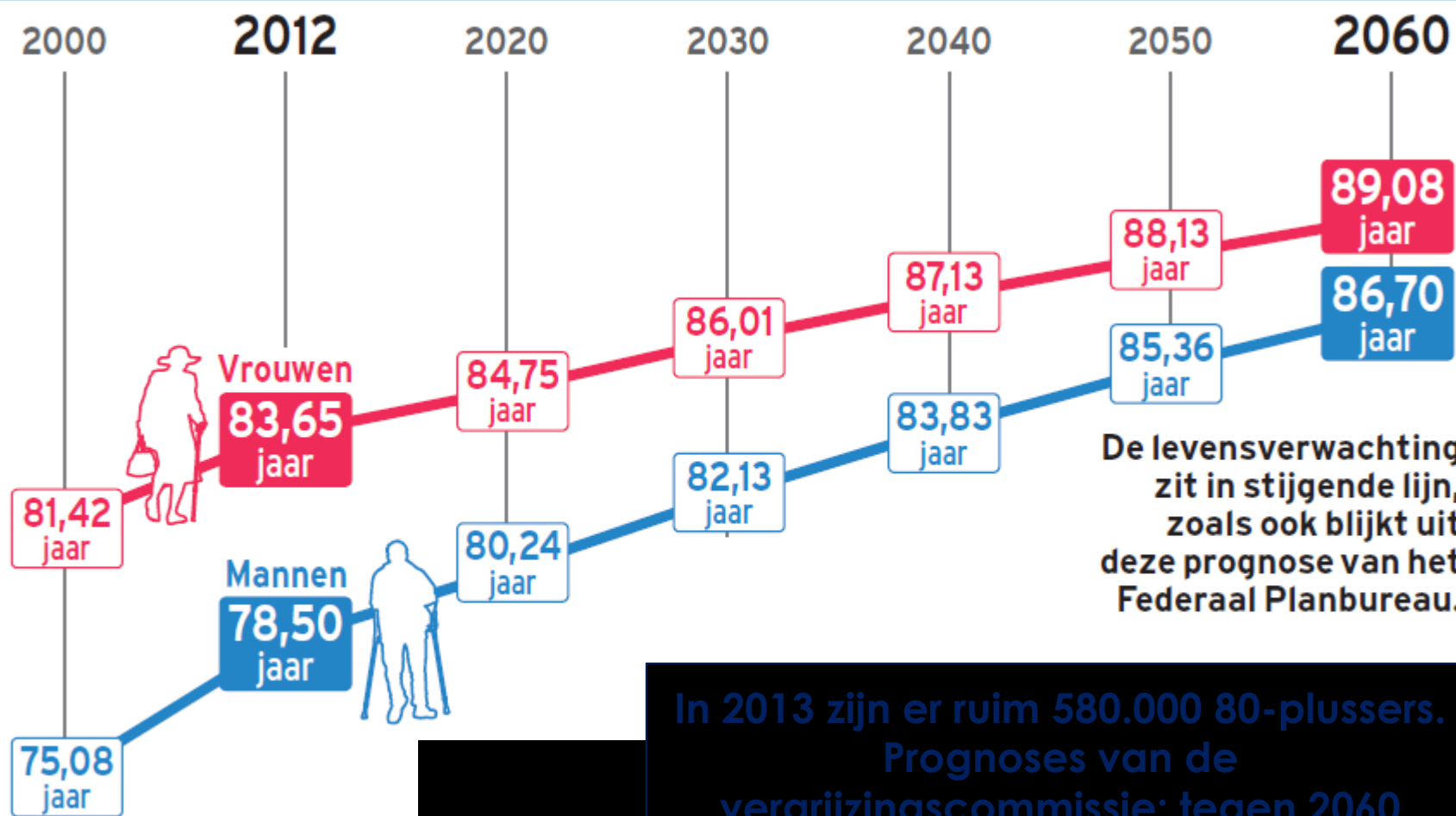
- ▶ 40,1% overweegt om ooit buitenlandse VP aan te werven, met een voorkeur voor:
  - ▶ Polen (54,1%)
  - ▶ Filippijnen (46,6%)
  - ▶ Roemenen (43,8%)
- ▶ Als voornaamste reden waarom men dit overweegt komt duidelijk naar voren 'indien er op de eigen arbeidsmarkt geen VP meer te vinden zijn'. Het aantrekken van buitenlandse VP wordt dus eerder aanzien als een noodoplossing.
- ▶ 46,7% weet het niet of men ooit buitenlandse VP zou aanwerven

- ▶ 57% is de mening toegedaan dat de procedure voor het rekruteren van buitenlandse VP moet verbeteren
- ▶ De meest genoemde **knelpunten** zijn:
  - ▶ kennis van de taal
  - ▶ gelijkstelling van het diploma (NARIC)
  - ▶ algemene administratieve regelgeving
- ▶
- ▶ De meest genoemde **verbeterpunten** zijn:
  - ▶ een snellere administratieve afhandeling vanuit de overheid
  - ▶ werking NARIC

- ▶ **Algemene conclusie:**
- ▶ - de gehele discussie over het belang van het aantrekken van buitenlandse VP kan beter worden gekaderd
- ▶ - het is een minderheid van de voorzieningen die met buitenlandse VP werken
- ▶ - het is eerder een noodmaatregel
- ▶ - taal blijft als groot probleem genoemd worden
- ▶ - de trage administratieve afhandeling blijkt een knelpunt

# ACTIEPLAN IN VLAANDEREN

## “ IK GA ERVOOR “



De levensverwachting zit in stijgende lijn, zoals ook blijkt uit deze prognose van het Federaal Planbureau.

In 2013 zijn er ruim 580.000 80-plussers. Prognoses van de vergrijzingscommissie: tegen 2060 meer dan 1,3 miljoen.