

# Afgestudeerden seniorenconsulentenvorming:

sterk maatschappelijk geëngageerde  
en leergierige burgers

HOGER  
INSTITUUT VOOR  
GEZINSWETENSCHAPPEN

Huart Hamoirlaan 136 • 1030 BRUSSEL  
Tel 02 240 68 40-44 • [info@hig.be](mailto:info@hig.be) • [www.hig.be](http://www.hig.be)



**Els Messelis**  
**februari 2008**

Met dank aan Lut Verstappen en Gaby Jennes voor  
de suggesties en opmerkingen, en aan Wim Pauwels  
voor de lay-out en praktische ondersteuning

Alles wat je nu bent, is de som van alle keuzes die je tot op dit moment maakte.

Alles wat je geworden bent is het resultaat van alle gedachten die je had.

Je grenzen worden bepaald door de afspraak die je met jezelf hebt gemaakt over wat mogelijk is.

Verander die afspraak en je beschikt over 'nieuwe dimensies'

**Kees Van Zijtveld**

## **INHOUDSTAFEL**

Over de opleiding seniorenconsulentenvorming	3
Een foto van de afgestudeerden	5
Waarom volgen volwassenen de opleiding seniorenconsulentenvorming?	8
Effecten van het volgen van de opleiding	11
Tevredenheid van de opleiding	18
Besluit	20



# Over de opleiding seniorenconsulentenvorming

Mensen zijn leergierige wezens. Ze gaan op zoek naar het waarom van gebeurtenissen, ze willen zicht krijgen op wat mensen drijft of vat krijgen op de omgeving, het werk, de buurt. Ze willen meer mens worden, hun beroep beter uitoefenen, kinderen en kleinkinderen goed begeleiden, een actieve rol spelen in de samenleving of de sleur van het dagelijkse leven doorbreken.

Met de opleiding seniorenconsulentenvorming willen we een antwoord geven op de nood aan kennis over ouderen, en bieden we zowel aan jongeren als aan ouderen de kans om te leren over het 'ouderenvraagstuk'.

De opleiding bestaat uit vier modules:

- A. Gerontologie;
- B. Psychosociale hulpverlening;
- C. Seniorenwerk: vormingswerk en agogische vaardigheden;
- D. Seniorenbeleid.

De doelstellingen zijn de volgende:

- de deskundigheid vergroten van beroepskrachten en vrijwilligers in het welzijnswerk, het sociaal-cultureel werk, het onderwijs (bv. leerkrachten personenzorg, vormingswerk), de dienstverlening (zowel openbare besturen als private diensten) en het beleid;
- de inzetbaarheid van de senioren verhogen (als consulent, hulpverlener, animator, beleidsadviseur) en hun zelfredzaamheid versterken opdat zij zolang mogelijk zelfstandig kunnen blijven en participeren aan het maatschappelijk leven en het beleid op alle niveaus;
- De sociale cohesie versterken: als ouderen en jongeren samen studeren over het ouder worden in deze samenleving verhoogt het wederzijds begrip en de solidariteit tussen de generaties;

- een achtergrondvisie bieden aan alle belangstellenden en vooral aan mantelzorgers en personen die een actieve rol opnemen als vrijwilliger in organisaties en deze visie ook uitdragen naar de samenleving.

De opleiding tot seniorenconsulent bestaat sinds 1989. Sinds 2000 is de opleiding erkend en gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. In 2002 studeerden de eerste seniorenconsulenten af. Eind februari 2007 telden we 68 afgestudeerden.

In het voorjaar van 2007 werd aan deze 68 afgestudeerden een vragenlijst voorgelegd. We wilden:

- nagaan welke motieven aan de grondslag lagen om de opleiding seniorenconsulentenvorming (SCV) te volgen;
- nagaan hoe de opleiding ervaren werd;
- de arbeidsmarktsituatie van afgestudeerden in kaart brengen.

41 van de 68 personen (58%) vulden de vragenlijst in. Hierna vindt u een overzicht van de resultaten van deze enquête.

## Een foto van de afgestudeerden

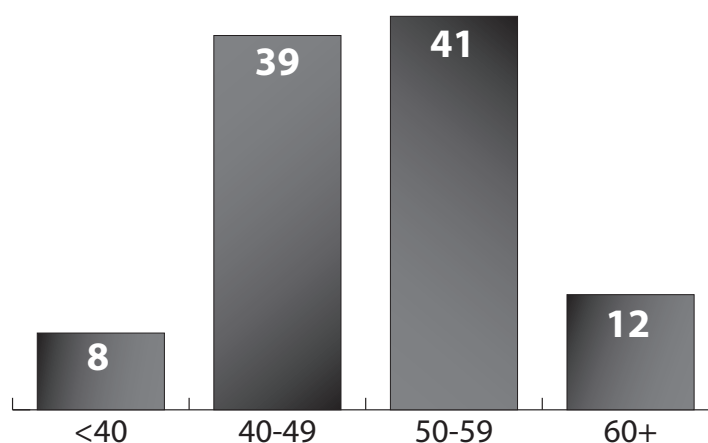
Het profiel van de respondenten komt niet helemaal overeen met het profiel van de gehele groep van afgestudeerden. Van alle 68 afgestudeerden is 7,59% een man en 92,41% is een vrouw. Bij de afgestudeerden die de vragenlijst hebben ingevuld, zijn de mannen met 17% licht oververtegenwoordigd. Hoe dan ook wordt de opleiding SCV hoofdzakelijk door vrouwen gevolgd. De sector van het levenslang leren is een sector waar vrouwen sterk aanwezig zijn, in tegenstelling tot vele andere sectoren.

Van alle 68 afgestudeerden is 82% gehuwd/samenwonend en 18% is ongehuwd/alleenstaand. Daartegenover is 78% van de respondenten gehuwd/samenwonend en is 22% ongehuwd/alleenstaand.

Van de 68 afgestudeerde studenten is 13,24% jonger dan 40. 24% is tussen 40 en 49 jaar. 35,29% is tussen 50 en 59 jaar en 13,24% is 60+.

De meerderheid van de respondenten (80%) van de bevraging is tussen 40 en 59 jaar. Bij de afgestudeerden die de vragenlijst hebben ingevuld, is er dus een oververtegenwoordiging van de leeftijdsgroep 40-59 jaar.

De leeftijdsverdeling van de respondenten ziet er als volgt uit:



Figuur 1: leeftijdsverdeling respondenten (in %)

### **Veel verworven ervaring en kennis:**

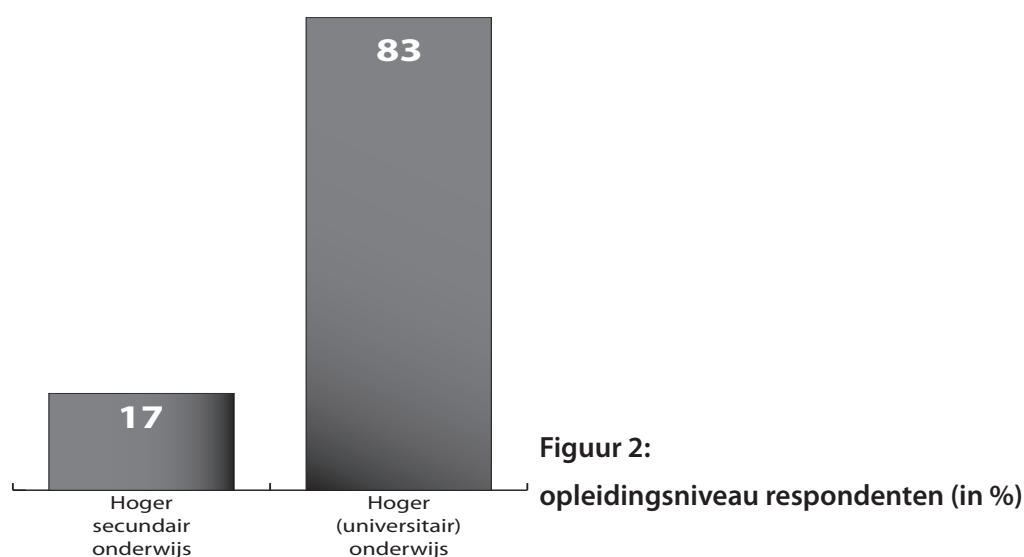
Uit figuur 1 kunnen we afleiden dat voor cursisten SCV levenslang leren geen loos motto is.

De afgestudeerden zijn niet meer 'piepjong' en de meesten brengen een pak levenswijsheid en levenservaring mee.

Verder heeft 90% van de respondenten eigen kinderen. 66% heeft (nog) geen kleinkinderen.

Een diploma hoger onderwijs geldt als toelatingsvoorwaarde voor de opleiding SCV. Andere kandidaten kunnen op basis van EVC's tot de opleiding worden toegelaten. Van alle 68 afgestudeerden had 72,03% een diploma hoger onderwijs op zak. Van de respondenten genoot 83% hoger onderwijs. Bij de afgestudeerden die de vragenlijst hebben ingevuld, is er dus een oververtegenwoordiging van mensen die een hoger diploma op zak hebben.

De verdeling naar opleiding ziet er als volgt uit:



Uit de resultaten blijkt dat de afgestudeerden niet alleen een leergierige groep zijn, maar ook een geëngageerde groep.

### **Een leergierige groep:**

Ongeveer één op vijf (24%) respondenten had reeds andere bijscholingen/trainingen gevolgd vooraleer ze aan de opleiding SCV begonnen. De bijscholingen/trainingen situeerden zich meestal op domeinen die verwant zijn met sociale, verpleegkundige en/of leidinggevende beroepen, zoals: kwaliteitszorg; gezinswetenschappen; assertiviteitstraining; bijscholingen palliatieve zorgen, dementie, diabetes en wondzorg;

cursussen palliatief referent; relatie- en communicatiewetenschappen; VLOD opleiding; gezondheidszorg voor bejaarden. Enkele mensen brachten ervaring mee uit totaal andere branches, zoals: bedrijfseconomie, ICT, programmeur-analyst, bedrijfsautomatisatie.

Na de opleiding seniorenconsulentenvorming voelde bijna 1/3 (29%) van de respondenten zich geroepen om zich nog verder bij te scholen. Ook dan kozen ze bijscholing die meestal te situeren zijn op sociaal, verpleegkundig en/of leidinggevend domein, zoals: begeleider-animator bejaarden, bijscholing ouderenbeleidscoördinator en andere bijkomende opleidingen voor seniorenconsulenten (VVSG), kwaliteitscoördinator; nascholing in verpleging en gezondheidszorg; palliatieve vorming; cursus ethiek; vormingsavonden over dementie, sollicitatie of loopbaanbegeleiding; bijscholing in het kader van werk als sociaal verpleegkundige; lichaamsgerichte therapieopleiding. Andere kozen informatica, literaire creatiepoëzie, bosbeheer of kookcursussen.

### **Een geëngageerde groep:**

Het actief burgerschap zit de afgestudeerden in het bloed. Uit onderzoek van Elchardus (2004) is gebleken dat de helft van de bevolking actief is in het verenigingsleven. Het profiel van onze respondenten sluit daar naadloos bij aan. Iets meer dan de helft van hen (54%) was reeds actief in het verenigingsleven vooraleer ze met de opleiding SCV startten. Na het volgen van de opleiding is bijna de helft (46%) van de respondenten actief gebleven in het verenigingsleven.

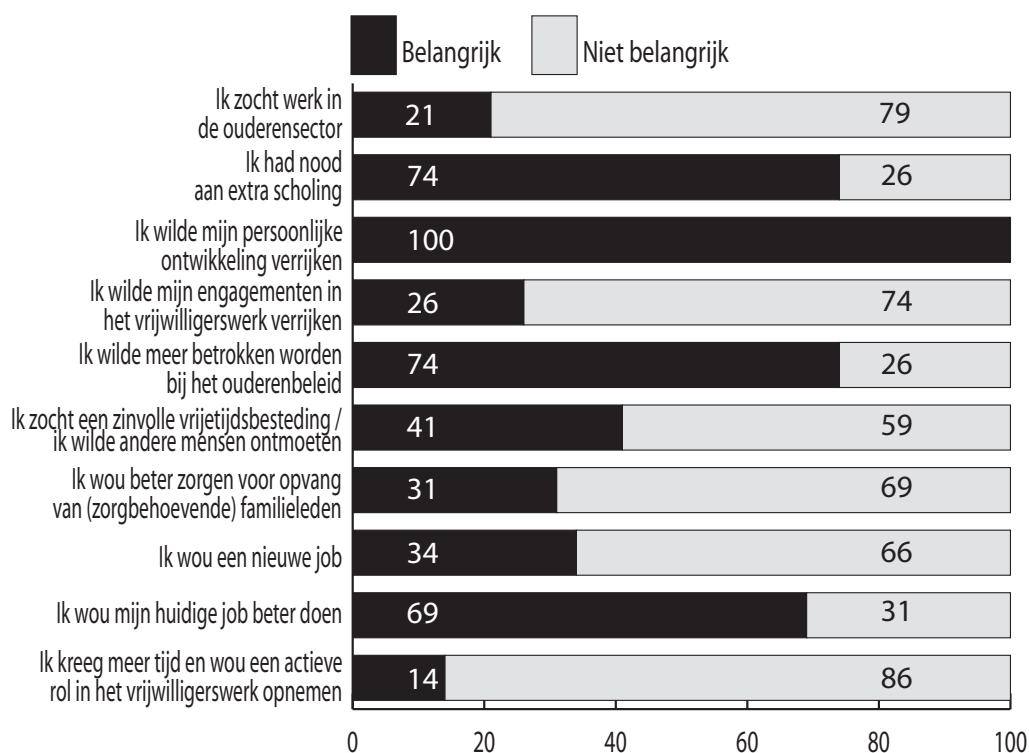
Daarnaast deed ook ongeveer de helft (51%) aan vrijwilligerswerk voor ze de opleiding SCV volgden. Ongeveer evenveel respondenten (49%) doet dit ook nog na het beëindigen van de opleiding.

# Waarom volgen volwassenen de opleiding?

Hieronder volgt een overzicht van de motieven die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor de opleiding SCV:

	belangrijk	niet belangrijk
Ik wilde mijn persoonlijke ontwikkeling verrijken	100	0
Ik had nood aan bijscholing	74	26
Ik wilde meer betrokken worden bij het ouderbeleid	74	26
Ik wou mijn huidige job beter doen	69	31
Ik zocht een zinvolle vrijetijdsbesteding/ik wilde andere mensen ontmoeten	41	59
Ik wou een nieuwe job	34	66
Ik wou beter zorgen voor opvang van (zorgbehoevende) familieleden	31	69
ik wilde mijn engagementen in het vrijwilligerswerk verrijken	26	74
Ik zocht werk in de ouderensector	21	79
Ik kreeg meer tijd en wou een actieve rol in het vrijwilligerswerk opnemen	14	86

Tabel 1: motieven om de opleiding SCV te volgen (in %)



Figuur 3: motivatie om opleiding SCV te volgen (in %)

Uit de analyses blijkt dat een viertal motieven belangrijk zijn om de opleiding SCV te volgen.

‘Het verrijken van de persoonlijke ontwikkeling’ blijkt het belangrijkste motief om de opleiding te volgen. Ook ‘nood aan bijscholing’ en ‘meer betrokken willen worden bij het ouderenbeleid’ zijn vaak genoemd. Bijna 70% koos voor de opleiding ‘om de huidige job beter te doen’.

De behoefte aan persoonlijke ontwikkeling is gekoppeld aan ‘expressive needs’, het plezier in en de voldoening van het leren zelf. Maar er is meer. In sectoren waar je werkt met mensen, zoals ook de sector van de informatie-, de hulp- en de zorgverlening aan ouderen, is de persoon van de hulpverlener zijn/haar belangrijkste werkinstrument. Herbronning en persoonlijke ontwikkeling biedt de mogelijkheid om een nieuwe balans te vinden tussen werk en privé. Het geeft je de kans om nieuwe talenten te ontdekken en om vaardigheden en attitudes bij te schaven. ‘Voeding’ geven aan de persoonlijke ontwikkeling van mensen zorgt voor vernieuwende energie, betere resultaten en verhoogde inspiratie zowel op het werk als thuis.

De nood aan bijscholing was het tweede belangrijkste motief en verwijst naar motieven die gericht zijn op de nood aan verdieping in thema’s over ouderen; uitbouw van sociale contacten; de behoefte om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden; de behoefte om de uitdagingen die het ouder worden met zich meebrengt, aan te kunnen. Dit motief kan tevens gekoppeld worden aan de nieuwe vereisten die vanuit de werksetting vereist zijn. De ouderenzorg en het ouderenbeleid zijn immers constant in evolutie. Ook in deze sector dringt de nood aan bijscholing zich meer en meer op.

Afgestudeerden SCV willen mee evolueren met de samenleving. Meer betrokken willen worden bij het ouderenbeleid ligt als motief in het verlengde hiervan en verwijst naar het politieke, het economische en het sociale klimaat. Het ouderenbeleid zit sedert 2004 in de lift.

Dankzij het kaderdecreet ouderenbeleidsparticipatie krijgt de ontwikkeling van ouderenbeleidsplannen meer aandacht en worden deskundigen zoals seniorenconsulenten en ouderenbeleidscoördinatoren aangesteld.

Mensen die reeds op een of andere wijze betrokken zijn bij het ouderenwerk kunnen door opleiding en vorming meer invloed uitoefenen op het ouderenbeleid.

Werkgerelateerde motieven komen op de vierde plaats. De respondenten zijn niet zozeer gericht op het vinden van een nieuwe job, maar hopen eerder op promotie in de huidige job of om hun werk beter uit te voeren.

# Effecten van het volgen van de opleiding

Om de effecten van het volgen van de opleiding in kaart te brengen, legden we de afgestudeerden tien uitspraken voor.

	niet akkoord	neutraal	akkoord	n.v.t.
ik kon dankzij de opleiding mij beter engageren voor het ouderenbeleid in mijn gemeente	19	3	19	59
door het volgen van de opleiding kreeg ik gezag/invloed op mijn werk	29	26	16	29
door het volgen van de opleiding vond ik werk	25	3	12	61
ik ben meer 'gewapend' om mijn zorgbehoevende familieleden op te vangen en te begeleiden	5	13	58	24
ik ben beter in staat om het vrijwilligerswerk professioneel aan te pakken	16	5	36	44
ik kreeg loonsverhoging door het volgen van de opleiding	26	5	11	58
ik kreeg promotie door het volgen van de opleiding	26	3	16	55
ik veranderde van werk door het volgen van de opleiding	19	3	26	53
ik ben door de opleiding in staat mijn werk beter te vervullen	0	20	63	18
ik kreeg door de opleiding meer zelfvertrouwen	3	26	61	10

Tabel 2: effecten van het volgen van de opleiding

Uit tabel 2 kunnen we afleiden dat drie effecten sterk tot uiting komen. 63% kan zich vinden in de stelling dat ze door de opleiding SCV beter in staat zijn om hun werk te doen. Wat een motief was om de opleiding te volgen, is er ook een resultaat van.

61% geeft aan door de opleiding meer zelfvertrouwen te hebben gekregen. Het volgen van de opleiding SCV heeft een positief effect op de persoonlijke ontwikkeling van mensen.

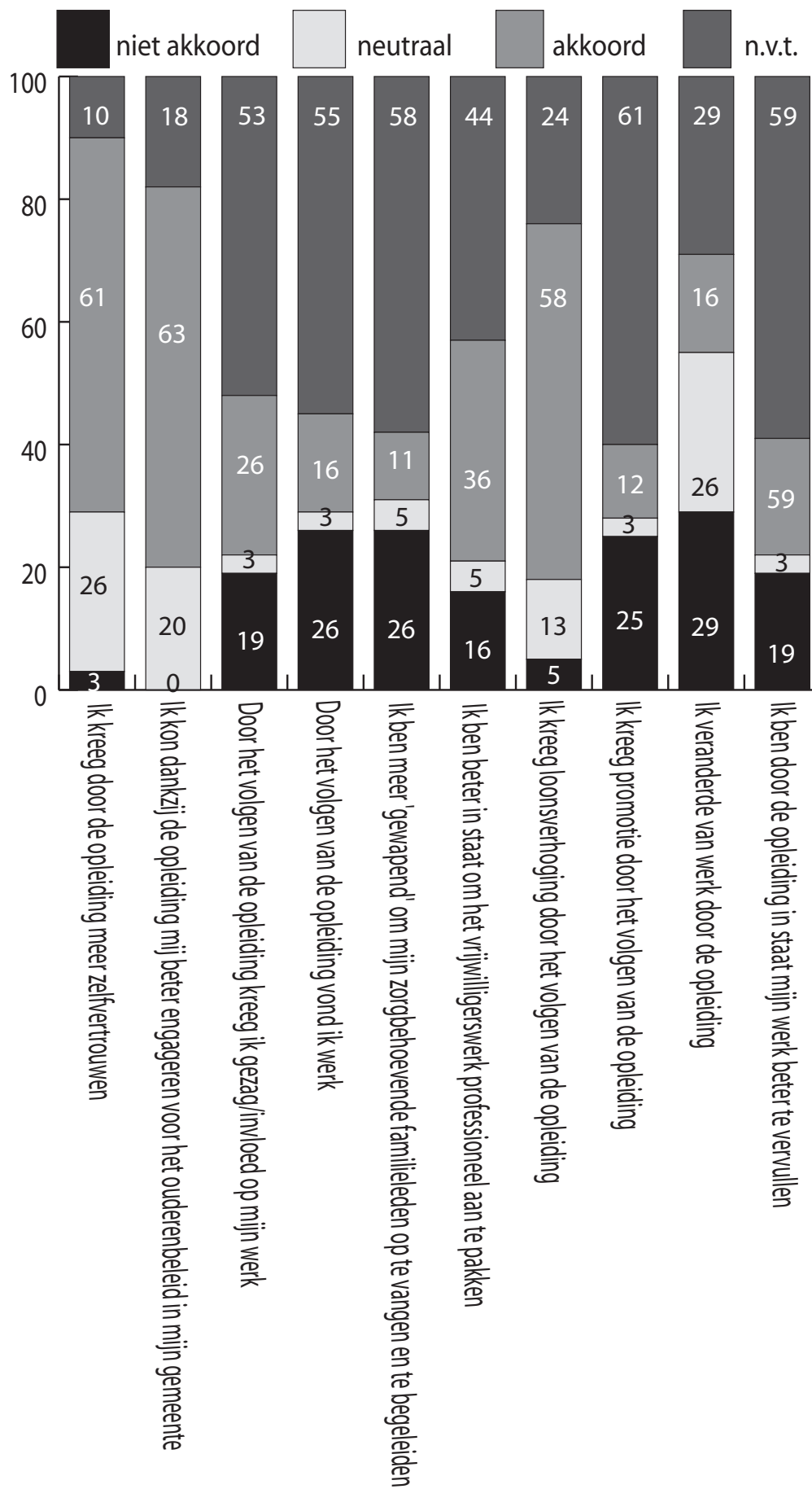
58% van de respondenten voelt zich beter 'gewapend' om hun zorgbehoevende familieleden op te vangen en te begeleiden. Dit is een hoog cijfer als we weten dat 'slechts' een derde de opleiding gestart was om aan deze behoefte te voldoen. Deze respondenten zijn meestal vrouwen tussen 40 en 59 jaar en in minderheid mannen tussen 60 en 69 jaar. Een aantal van deze respondenten (n=5) verliet na het afstuderen de arbeidsmarkt. We weten niet of ze in tussentijd werden geconfronteerd met de zorg voor ouders of andere familieleden.

De respondenten die aangeven dat zij door het volgen van de opleiding gezag/invloed gekregen hebben op het werk zijn ook degenen die aangeven promotie te hebben gekregen. Het gaat meestal over afgestudeerden die reeds in de sociale sector werkten, maar die door de opleiding seniorenconsulentvorming een functie kregen aangeboden die meer competenties vereist.

26% van de respondenten geeft aan van werk te zijn veranderd. Vaak 'migreerden' ze naar de sector van ouderzorg of -beleid. Enkele voorbeelden:

- een verpleegkundige in een woon- en zorgcentrum is nu dagelijks verantwoordelijke serviceflats;
- een administratief bediende werd stafmedewerker mantelzorg;
- een thuisverpleegkundige werd verantwoordelijke bewonerszorg;
- een opvoeder is nu animator in een woon- en zorgcentrum.

Degene die van werk zijn veranderd en/of promotie hebben gemaakt, hadden voor de aanvang van de opleiding al een diploma hoger onderwijs op zak. De nieuwe job of de promotie had alles te maken met de meerwaarde van het bijkomende diploma SCV. We hebben nog geen informatie over de promotiemogelijkheden van afgestudeerden die zonder diploma hoger onderwijs maar op basis van EVC's tot de opleiding werden toegelaten.



Figuur 4: effecten van het volgen van de opleiding

## **Promotie of een nieuwe job?**

De overgrote meerderheid (93%) van de respondenten had reeds een beroepsactiviteit voor ze aan de opleiding SCV begonnen. Na het volgen van de opleiding blijft de meerderheid van de respondenten (83%) beroepsactief.

Hieronder volgt een overzicht van de beroepen die de afgestudeerden uitoefenden, voor én na de opleiding SCV.

Vóór de opleiding SCV oefende de meerderheid van de afgestudeerden een beroep uit:

- in de verpleegkundige/verzorgende sector (N=13);
- in de sociale sector (N=5);
- in de lokale besturen (N=6);
- in het onderwijs (N=4);
- in de profit sector (N=2);
- in de animatie en/of het onthaal (N=2);
- als directie/kwaliteitscoördinator (N=2).

Twee afgestudeerden stelden expliciet als seniorenconsulent te werken. Eén persoon was bruggepensioneerd.

De meerderheid van de respondenten behield de job die ze voor de opleiding al hadden. 16% van de respondenten kreeg een hogere functie; twee personen zijn als zelfstandig seniorenconsulent aan de slag gegaan.

## **Een functie als seniorenconsulent?**

Zowel vóór (10%) als na (15%) de opleiding is slechts een minderheid aan de slag als seniorenconsulent of ouderenbeleidscoördinator.

64% van de respondenten gaf aan dat ze nooit werk gezocht hebben als seniorenconsulent/ouderenbeleidscoördinator.

## De redenen waarom niet waren divers van aard:

Items	Absolute getallen
De zorg voor (klein)kinderen	1
De zorg voor familieleden en/of derden	1
Het diploma SCV is niet bekend	6
Er zijn geen vacatures voorhanden	9
Uw leeftijd	3
Andere: hetzij geen interesse (3), geringe maatschappelijke waardering van het diploma (3), voorkeur voor aanwerving maatschappelijk werkers i.p.v. seniorenconsulenten (2), huidig statuut (1), niet te combineren met huidige job (1)	10

Tabel 3: redenen waarom afgestudeerden geen werk zochten als seniorenconsulent

Blijkbaar zijn er geen vacatures. Nochtans gaan meer en meer gemeentebesturen over tot de aanstelling van een seniorenconsulent. Voor deze functie wordt echter meestal een bachelordiploma vereist. Hierdoor worden de houders van het diploma seniorenconsulentenvorming uit het volwassenenonderwijs uitgesloten. Ook andere afgestudeerden uit het Hoger Onderwijs voor Sociale Promotie (HOSP) komen niet in aanmerking. Dat kan niet in het belang zijn van een goed bestuur en meestal hebben de vragende overheden dat ook niet zo bedoeld.

Het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen levert sedert 2001 diploma's seniorenconsulentenvorming af. Dit is een graduaatsdiploma behaald in het kader van het HOSP. Deze opleiding omvat 920 uren. Dit betekent dat het diploma ingeschaald wordt als in aanmerking komend voor een functie van het niveau B (Vlaamse Overheid) of niveau 2+ (federale overheid). Voor functies op deze niveaus zijn de HOSP-diploma's gelijkgesteld met 'bachelors'.

We stellen vast dat hieromtrent bij veel gemeentebesturen, maar ook bij andere organisaties (zoals bijvoorbeeld thuiszorgdiensten), verwarring bestaat. De verwarring is ingegeven door de omvorming van de opleidingen

aan hogescholen tot bachelordiploma's. Die opleidingen gaven vroeger eveneens een graduaatsdiploma. Volgens het structuurdecreet hoger onderwijs mogen vroegere gegradueerden uit het hoger onderwijs ook de titel van bachelor dragen. Afgestudeerden uit het hoger onderwijs voor sociale promotie mogen deze titel echter niet dragen. Toch worden ze volgens de wetgeving gelijkgesteld voor aanwervingen op het niveau hoger onderwijs buiten de universiteit voor functies van 2+ en B-niveau. Omdat de titel van bachelor op zulke korte termijn gemeengoed lijkt geworden, ontstaan er misverstanden: wanneer een overheid bij de publicatie van een vacature alleen vermeldt dat bachelors in aanmerking komen, komen strikt gezien gegradueerden uit het Hoger Onderwijs voor Sociale Promotie niet meer in aanmerking, ook niet wanneer dit niet de bedoeling was van de vragende overheid.

Om de vele afgestudeerden hoger onderwijs (en dus ook die uit het Hoger Onderwijs voor Sociale Promotie) toe te laten tot functies van niveau B is het beter om zowel de titel gegradueerde als bachelor op te nemen in een vacature. We stellen in de praktijk vast dat dit weinig of niet gebeurt.

Welke obstakels zien afgestudeerden wat betreft hun toegang tot de arbeidsmarkt? Hieronder volgt een overzicht van de meest genoemde:

	Absolute getallen
De opleiding is niet gekend	16
De opleiding wordt maatschappelijk niet gewaardeerd	11
Het diploma wordt onvoldoende officieel erkend	22
Er is onvoldoende praktijk voorzien binnen de opleiding	10
Andere	6

Tabel 4: aspecten die ontbreken in de opleiding SCV

De twee meest in het oog springende tekortkomingen van de opleiding SCV zijn volgens de respondenten: onvoldoende officiële erkenning van het diploma en het feit dat de opleiding te weinig gekend is.

Het is een feit dat er meer maatschappelijke waardering moet komen voor het levenslang leren van individuen, ook op oudere leeftijd. We leven in een kennismaatschappij die van volwassenen verwacht dat ze hun hele leven lang bereid zijn, gemotiveerd zijn en interesse hebben om bij te leren. Levenslang leren geeft de mogelijkheid om meer flexibel te zijn binnen het bedrijfsleven of om zich beter te kunnen aanpassen aan de steeds hogere eisen van de samenleving. Maar levenslang leren is ook gewoon plezierig: bijleren geeft verdieping aan het leven en is een weg naar meer zelfrealisatie. Vanuit dit perspectief past leren in een visie op optimaal ouder worden.

Veel volwassenen opteren voor een flexibele beroepsloopbaan waar ruimte is om op bepaalde leeftijd een nieuwe opleiding te volgen en/of voor een nieuwe job te kiezen. De opleiding seniorenconsulentenvorming is een opleiding die in dit verband nieuwe mogelijkheden biedt. Ze geeft zowel inzicht in het eigen ouder worden als in het ouder worden van de medemens.

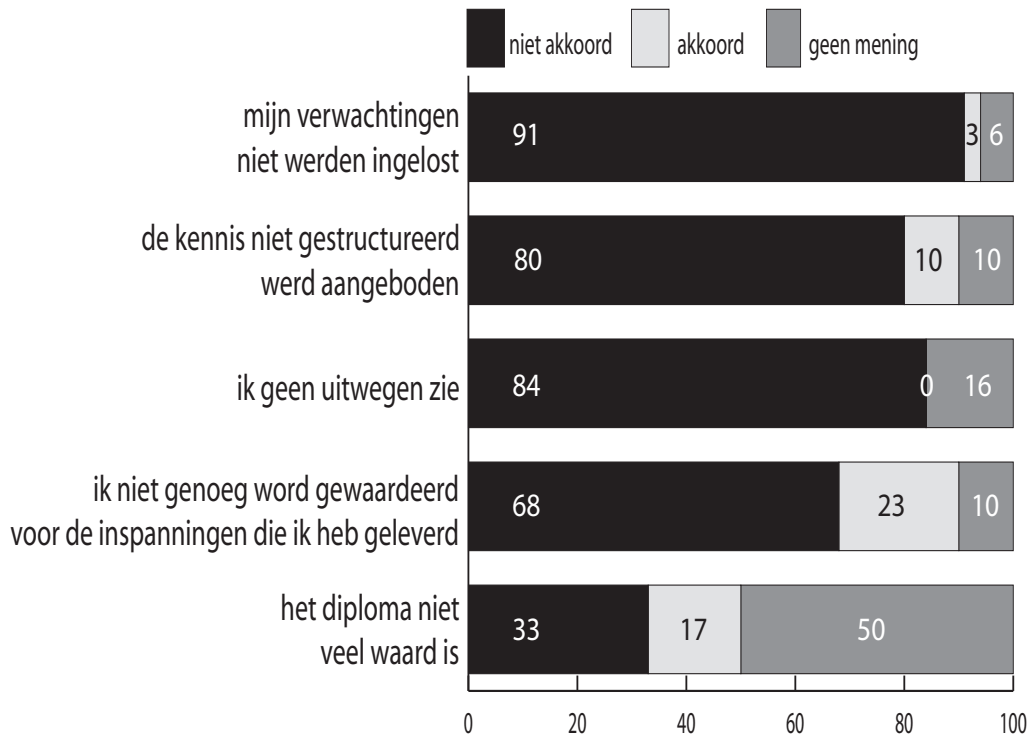
Ze biedt perspectieven om ook aan iets rijpere volwassenen (ander) werk aan te bieden. Zij hebben meestal reeds veel werk- en levenservaring opgebouwd. Deze kwaliteiten mogen we niet laten verloren gaan. Nadenken over en werken aan functies die zich specifiek op deze groep richten, is nuttig en zinvol.

# Zijn afgestudeerden tevreden over de opleiding?

Eerst gingen we na waarom de afgestudeerden mogelijk niet tevreden waren over de opleiding.

We legden hun vijf uitspraken voor:

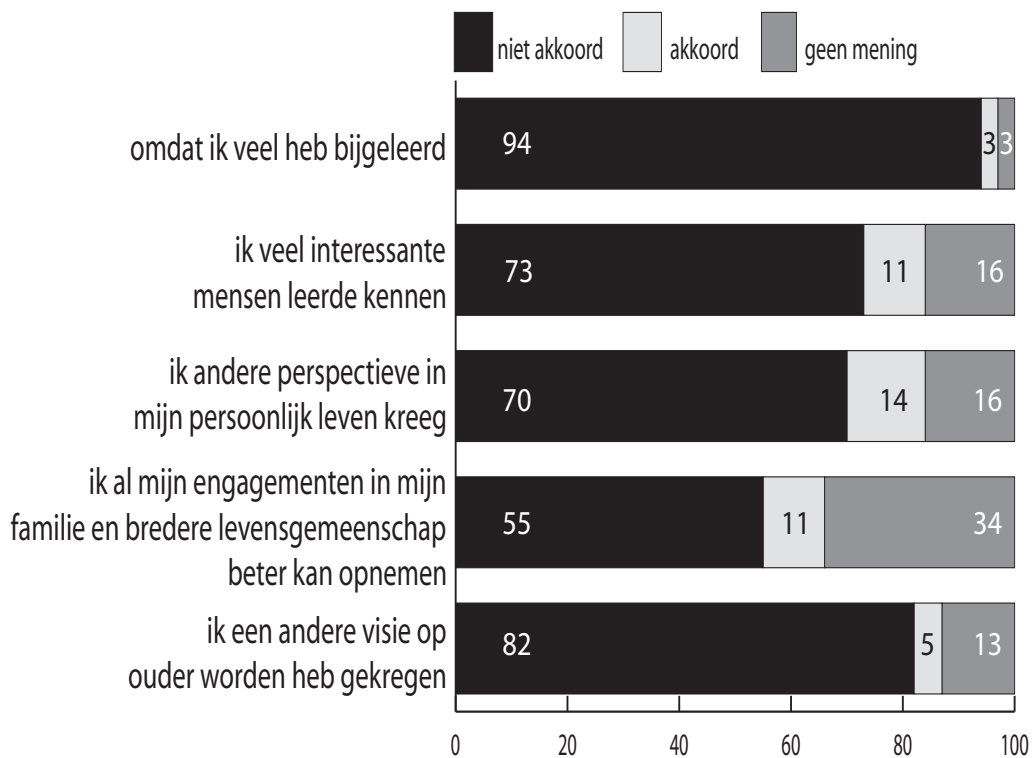
Ik ben niet tevreden over de opleiding omdat:



Figuur 5: tevredenheid met de opleiding

Bijna een vijfde (23%) van de respondenten gaf aan niet genoeg waardering te krijgen voor de inspanningen die zij leverden. Zij hadden allen reeds een diploma hoger niet-universitair onderwijs op zak.

## Ik ben tevreden over de opleiding omdat:



Figuur 6: tevredenheid over de opleiding

Uit figuur 6 kunnen we afleiden dat men vooral tevreden is over de opleiding vanwege van de verworven kennis en omdat men een andere, ruimere visie kreeg op het ouder worden. Daarmee is een van onze eigen doelstellingen bereikt: het HIG doet veel inspanningen om verschillende experts aan te trekken die kwaliteitsvolle inhoud en actuele inzichten brengen.

Daarbij hanteren we het competentiemodel: we geloven in de mogelijkheden en de competenties van ouderen. We willen voorkomen dat ouderen enkel worden aangesproken op hun ouderdom of op hun gebreken. Bovendien biedt de opleiding een ruim denkkader dat toelaat om het ouder worden vanuit een psycho-sociale, medische en spirituele invalshoek te bestuderen.

We sloten de vragenlijst af met de vraag om voorstellen te formuleren om de opleiding beter bekend te maken. 21 van de 41 respondenten hebben voorstellen in die zin geformuleerd:

- zeven afgestudeerden wensen meer praktijk en stage;

- twee afgestudeerden zouden het appreciëren mocht de module over beleid praktischer worden;
- twee afgestudeerden vragen om overlapping van vakken te vermijden en
- twee afgestudeerden pleiten om verder te ijveren voor erkenning en waardering van het diploma.

## Besluit

De bevraging toont aan dat de opleiding seniorenconsulentenvorming belangrijk is voor de samenleving en voor ouderen zelf.

60% voelt zich beter in staat om het werk uit te voeren en houdt een groter zelfvertrouwen over aan het volgen van de opleiding. Onvoldoende officiële erkenning van het diploma en het feit dat de opleiding te weinig gekend is, zijn knelpunten die afgestudeerden signaleren.

Er is dus nog werk aan de winkel. We zullen niet nalaten om de geëigende partners (overheid, ouderenverenigingen, de sociale partners) aan te zetten tot actie. Het zal evenwel de Vlaamse overheid moeten zijn die meer waardering moet tonen (en dus ook middelen vrijmaken) om voor volwassenen, die het levenslange leren in de praktijk brengen, nieuwe kansen en nieuwe beroepsuitwegen beschikbaar te maken. Seniorenconsulenten opereren immers op een 'publieke' markt: op arbeidsplaatsen waar de overheid de vereiste kwalificaties bepaalt. Wij zullen, samen met de afgestudeerden, inspanningen leveren om de opleiding nog beter te maken en een grotere bekendheid te geven.

Interesse in de opleiding?

Meer info: [www.hig.be](http://www.hig.be) • [info@hig.be](mailto:info@hig.be) • 02 240 68 40-44

