

om
trots op
te zijn

Sterk
Sociaal
Werk

ARBEIDSMARKTKRAPTE SOCIAAL WERK

PROJECT VAN STERK SOCIAAL WERK EN DEPARTEMENT ZORG VLAANDEREN



Andy De Brabander
Veerle Van Gestel



Sterk Sociaal Werk



DOEL = LANGE TERMIJNVISIE OP NOOD AAN SOCIAAL WERKERS

- **analyse van de cijfers:** Wat is het probleem? Hoe groot zal het probleem de komende periode worden?
- **Overzicht van wat er in de verschillende sectoren loopt:** wat werkt, wat werkt (niet), waar zitten blinde vlekken?
- **Actieplan** op korte en lange termijn, afgestemd met **de belangrijkste betrokkenen uit het brede sociaalwerkdomein en onderwijspartners**
- **Samenwerking** met de verschillende sociale hogescholen en masteropleidingen in Vlaanderen en Brussel en de Vlaamse Zorg- en Welzijnsambassadeur.



Sterk
Sociaal
Werk



VERLOOP PROJECT

Nadruk op ontmoeting, afstemming en samenwerking

- **Dataverzameling en literatuurstudie**
- **Bevraging alle sociaalwerkopleidingen** over inzet op grotere instroom (gradudaat-bachelor-master)
- **Digitale bevraging 60-tal SW-organisaties**
- **Twee stakeholdersbijeenkomsten**
 - focus op het probleem van de arbeidskrapte en sterke praktijken (juni 2024)
 - focus op samenwerking tussen onderwijs en sociale sector (januari 2025)
- **Gesprekken** met Verso, VDAB, Steunpunt Werk, studie Socius over tewerkstelling
- **Interviews** inspirerende praktijken in Vlaanderen
- **Verbinding** met Care-er (Vivo) en **samenwerking** kenniscentrum Welzijn, Wonen en Zorg Brussel

BETROKKEN

Interviews, gesprekken of stakeholdersbijeenkomsten

- ABVV-ACOD, ACV Puls, de Ambrassade, Atlas: integratie en inburgering Antwerpen, Beroepsvereniging maatschappelijk werkers in de ziekenhuizen, CAW (vertegenwoordigers van de HR-verantwoordelijken van de verschillende provincies), CLB GO!, CM, De Kade vzw, Emmaüs (HR en Jeugdzorg), Emino vzw, Formaat, FMDO, Groep Intro, Initia (koepelorganisatie van 40 Vlaamse woonmaatschappijen in vijf Vlaamse provincies), Justitiehuis Agentschap Justitie en handhaving Vlaamse Overheid, Kenniscentrum Welzijn, Wonen, Zorg Brussel, OCMW Willebroek, Mechelen, Kortrijk, Antwerpen, 't Rede (samenwerkingsverband in Vlaams-Brabant van 13 aanbieders in de zorg voor personen met een beperking of bijzondere ondersteuningsnood), Saamo (Antwerpen) en straathoekwerk Oost-Vlaanderen, Samenwerkingsverband in Brusselse jeugdhulpverlening (Tonuso vzw, 't Pasrel, CIG Vogelzang, OBC Espero, CKG Sloebernest, Minor 'Ndako, Cocon Vilvoorde vzw, De Loper vzw, CAW Brussel en Pleegzorg Vlaams Brabant-Brussel), Servantes, Sociaal.net, Socius, Solidaris, Steunpunt werk, VAPH, Verso, Vivel, Vivo, Vlaams Welzijnsverbond, Vlaamse Vereniging Steden en Gemeenten, Vlaanderen - dienst thuiszorg, Vleminckveld, Vrij CLB Netwerk, VOSW, VVSG, W13 (samenwerkingsverband West-Vlaanderen - regio Kortrijk), Zorgband Leie en Schelde (verenigt lokale besturen Oost-Vlaanderen), Zorg- en Welzijnsambassadeur Candice De Windt, Zorgnet Icuuro, alle Vlaamse opleidingen SW



WAT WETEN WE OVER DE ARBEIDSMARKTKRAPTE BIJ SOCIAAL WERKERS?

ARBEIDSKRAPTE SOCIAAL WERK – ENKELE CIJFERS

Tabel 1: Historische evolutie van de tewerkstelling van sociaal en maatschappelijk werkers in Vlaanderen (2014-2023)

Sector	Beroep	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alle sectoren	Sociaal en maatschappelijk werkers	43738	55958	50903	48957	53291	51082	59486	54487	58371	59866
Maatschappelijke dienstverlening	Sociaal en maatschappelijk werkers	23332	32609	28853	30685	30821	29093	33944	32150	36252	35408

Bron: Beroepenprojecties Steunpunt Werk, versie mei 2024. Op basis van sectorprojecties Steunpunt Werk, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) – EAK, RSZ en HERMREG - FBP.

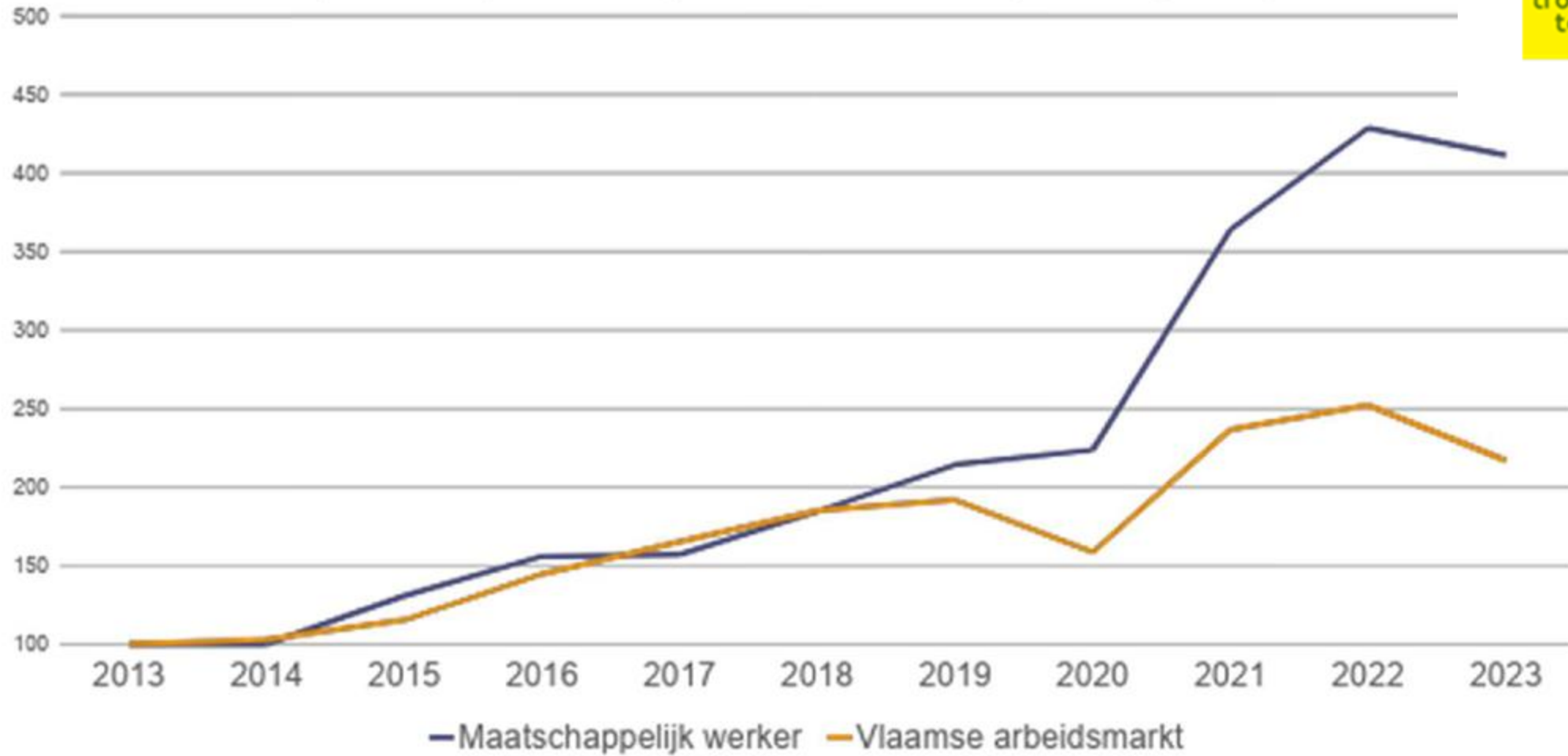
‘Alle sectoren’ stijging van 36%, ‘maatschappelijke dienstverlening’ stijging van 51%
‘Gemiddelde Vlaamse arbeidsmarkt’: 12%

¹ Sector Maatschappelijke dienstverlening (NACE code 87 & 88) zijn rust- en verzorgingstehuizen, instellingen en dienstverlening voor personen met mentale handicap, psychiatrische problemen of verslavingen, thuishulp, thuisverpleging, kinderopvang, ...

Geïndexeerde evolutie (2013=100) openstaande vacatures (NEC zonder uitzend)
(2013-2023, Vlaanderen) : Bron VDAB arvastat (bewerking Verso)

Sterk
Sociaal
Werk

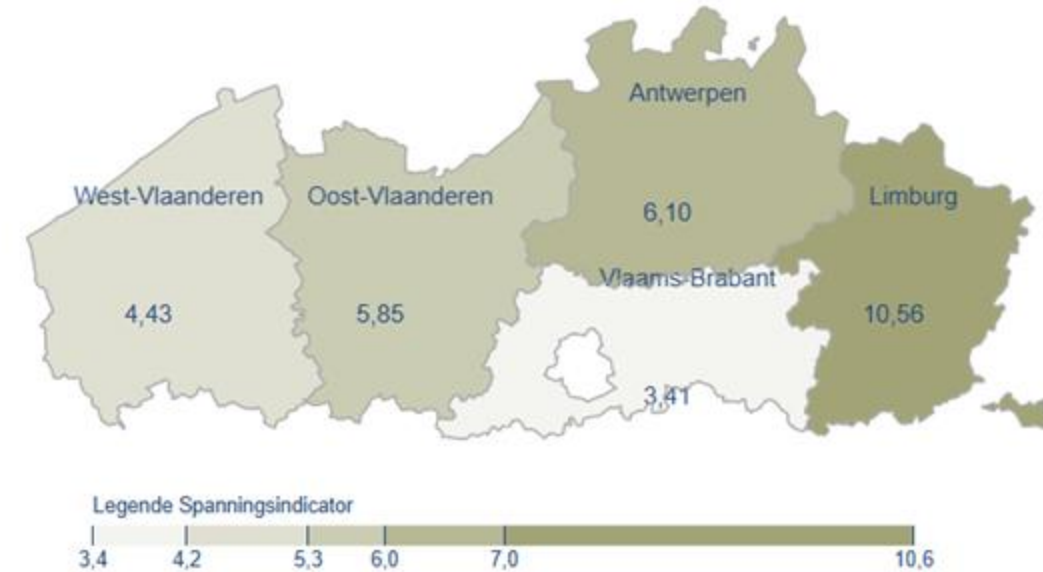
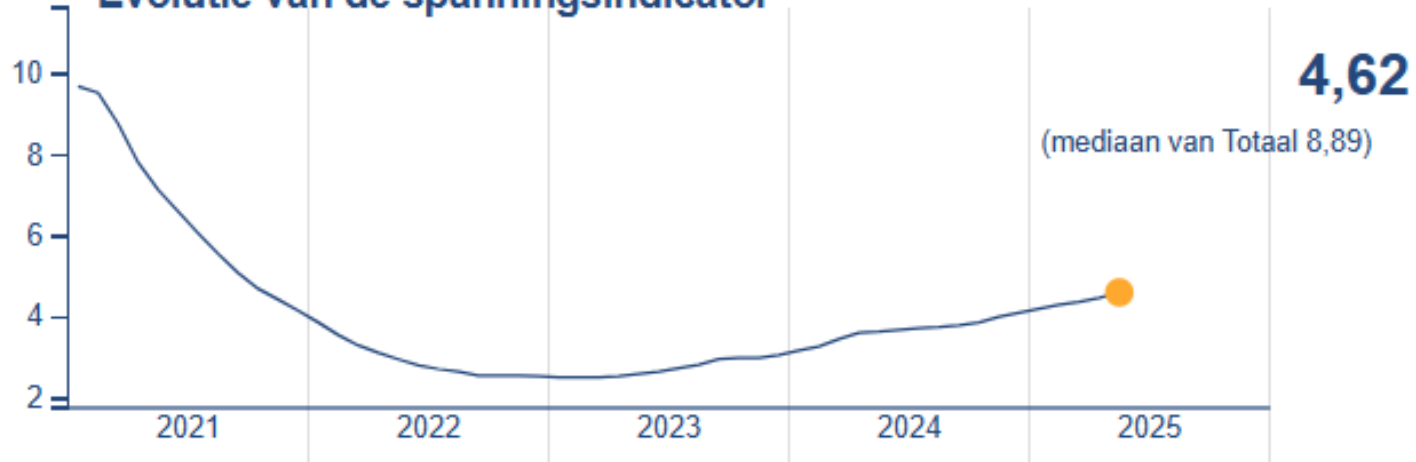
om
trots op
te zijn



EVOLUTIE & REGIONAAL VERSCHIL

SPANNINGSINDICATOR MAATSCHAPPELIJK WERKER

Evolutie van de spanningsindicator



INSTROOM

ONDERWIJS

om
trots op
te zijn

Sterk
Sociaal
Werk

Som van totaal aantal inschrijvingen					
Graduaat	2020	2021	2022	2023	2024
maatschappelijk werk	1.661	1.846	1.994	2.044	2.298
sociaal-cultureel werk	277	294	326	391	444
HR-support	311	409	502	552	605
orthopedagogische begeleiding	793	2.574	2.893	3.006	3.385
Eindtotaal	3.042	5.123	5.715	5.993	6.732

Som van totaal aantal inschrijvingen					
SAW bachelor	2020	2021	2022	2023	2024
sociaal werk	5.665	5.851	5.650	5.105	5.066
human resources management				379	848
maatschappelijke veiligheid	276	259	217	279	499
Orthopedagogie	6.960	5.367	5.051	4.801	4.711
pedagogie van het jonge kind	795	752	746	768	783
sociale readaptatiewetenschappen	867	893	873	901	900
gezinswetenschappen	654	681	621	509	464
toegepaste psychologie	3.540	3.653	3.796	4.897	5.368
Eindtotaal	13.092	11.605	11.304	12.534	13.573

CREATIEF MET ZIJ-INSTROOM



ONDERWIJS - INSTROOM



Instroom bacheloropleidingen sociaal werk daalt geleidelijk

Instroom graduaten stijgt, masters stabiel

Leerwaaier graduaat – bachelor – master (verticale differentiatie)

→ En dit t.o.v. stijgend totaal aantal studenten hoger onderwijs (vooral masteropleidingen)

Stijging aantal studenten binnen de sociaal agogische opleidingen (horizontale differentiatie)

Afstemming binnen sociaal-agogisch werk nodig!

verwarring in benamingen van opleidingen en afstudeerrichtingen (ook bij VDAB)

Meer volwassen studenten en zij-instroom

Via VDAB vorig academiejaar tot 300 studenten: groot risico dat dit kanaal opdroogt door federale maatregel beperking werkloosheid in de tijd, uitzondering nodig zoals in de zorg!

flexibele vorming nodig: samenwerking werkveld én opleidingen

Erkennen van competenties van nieuwkomers gaat moeizaam

Samenwerking onderwijs en werkgevers nodig

**VERDERE PROFESSIONALISERING
VAN HRM
BINNEN DE SECTOR**

PROFESSIONALISERING HRM



Het HRM-beleid binnen de sociale sector is in Vlaanderen de voorbije jaren sterk **geëvolueerd** richting meer professionalisering, strategische verankering en duurzaamheid.

Maar de talrijke kleine sociale organisaties die Vlaanderen rijk is, hebben **bepaalde middelen**, waardoor er minder ruimte is voor uitgebreide HR-instrumenten of strategisch HRM beleid.

Belangrijk hierbij is het positioneren van **HR als een volwaardige partner** in het realiseren van de maatschappelijke opdracht van sociale organisaties.

Beleidsnota's en sectorplannen benadrukken het belang van proactief en preventief **inzetten op mentaal welbevinden**. Organisaties die investeren in **werkbaar werk** (waar medewerkers autonomie, leermogelijkheden, een goede werk-privébalans en voldoende ondersteuning ervaren) weten medewerkers beter te behouden.

INNOVATIEVE NETWERKEN



INNOVATIEVE NETWERKEN



Een versnipperd landschap van werkveldorganisaties binnen de ruime sociale sector.

Er is nood aan een **innovatieve arbeidsorganisatie**. Om het werk slimmer en mensgerichter te organiseren, om meer autonomie en verantwoordelijkheid aan medewerkers te kunnen geven en om te kunnen focussen op **samenwerking**, ontwikkeling en flexibiliteit.

Digitalisering en artificiële intelligentie kunnen bijdragen aan een innovatieve arbeidsorganisatie en bij goed gebruik een vermindering van (administratieve) werkdruk en zelfs arbeidskrapte.



ACTIEPLAN

10 PRIORITEITEN

PRIORITEITEN

- 1** Het erkennen van de unieke expertise en de waardengedrevenheid van het sociaal werk is een voorwaarde om sociaal werkers aan boord te houden of warm te maken voor de stiel of een organisatie. Dit wil zeggen dat organisaties inzetten op autonomie van de sociaal werker en ruimte maken voor zingeving vanuit verschillende referentiekaders. Het beleid geeft sociaal werkers de kans om binnen het waardenkader aan de slag te gaan.
- 2** Zowel opleidingen als sociaalwerkpraktijken maken (blijvend) werk van echte inclusie op alle assen van het kruispuntdenken en in alle geledingen van de organisatie. Hiervoor is data nodig, een visie die in het DNA zit en duidelijke keuzes. Inclusieve teams kennen een hogere werknemerstevredenheid, leveren betere prestaties en vertonen meer creativiteit. Ze maken gebruik van de ondersteuning die hiervoor bestaat.
- 3** Het verminderen van de administratieve druk is prioritair. Zowel organisaties als overheid werken aan het wegwerken van overbodige administratie. Automatische toekenning van rechten verhindert overbodige procedures en aanvragen en laat sociaal werkers met hun kerntaken bezig zijn.
- 4** Werk vanuit een interdisciplinaire visie op arbeidsmarktkrapte. Investeren in (wijkgericht) sociaal werk maakt dat er drie tot vier zorgmedewerkers minder nodig zijn.
- 5** Alle spelers werken samen voor een rijke en inspirerende beeldvorming van sociaal werk: Sterk Sociaal Werk, de Zorg- en Welzijnsambassadeur, Care-er, de opleidingen in secundair en hoger onderwijs.

PRIORITEITEN

- 6** Het hoger onderwijs maakt afgestemd met het werkveld heldere profielen in de verticale leerwaaier (graduaat-bachelor-master) en de horizontale differentiatie (andere sociaal-agogische opleidingen) met eenduidige benamingen, aanvullingstrajecten, flexibele leermodules voor zij-instromers en vlotte erkenning van competenties van hogeschoolde nieuwkomers.
- 7** Stages zijn een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van onderwijs en werkveld en één van de belangrijkste wervingskanalen. We stimuleren teams om stagiaires te begeleiden en om een doordacht stagebeleid op te stellen waarbij duidelijk is welke studenten van welke opleidingen stage kunnen lopen. We bouwen duurzame relaties uit tussen werkveld en onderwijs op dit vlak. Onderwijs stemt onderling af om de verschillende evaluatieprocedures te vereenvoudigen.
- 8** Goede data van het sociaal werk waarbij in- en uitstroom, welbevinden en werkbaar werk in alle sectoren van de complexe sector, specifiek voor sociaal werk. Sterk Sociaal Werk zet mee de schouders onder een bevraging van sociaal werkers (cfr de Grote Raadpleging in Nederland van Movisie).
- 9** Een professioneel HR-beleid zet in op een inclusieve werving en werkvloer, een ondersteunende onboarding, een duurzaam vormingsaanbod in samenwerking met hoger onderwijs en ondersteuning van re-integratie na afwezigheid. Samenwerken met andere organisaties kan op een innovatieve manier bijdragen aan een reorganisatie van arbeidskrachten, zonder de eigenheid te verliezen.
- 10** Sociaal Werkers zijn ambassadeurs van hun stiel. Ze laten zich horen binnen de organisatie, in de publieke ruimte en bij beleidsactoren, ze vieren overkoepelende initiatieven zoals de World Social Work Day.

ACTIEPLAN

60 AANBEVELINGEN

QR CODE



Sociaal
Werk
doet
ertoe

- **Zaal 01.90 (Auditorium)**
 - Care-er / Vivo
 - Leerladder: graduaat - bachelor
 - AI & digitalisering
- **Zaal 04.02 (Leo Baekeland)**
 - Inclusieve werkvloeren / Atlas
 - Zinzoekende professionaliteit - Emergent
 - Bijscholing GE-START
- **Zaal 21.04 (Jacob Van Artevelde)**
 - Stagementoren - SW ziekenhuizen
 - Re-integratie, Emino
 - Samenwerking HR - 'tRede