

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.

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 hooggeschoolde 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).

PRIORITEITEN

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.