



INLEIDING

Sociaal werk is een knelpuntberoep. Steeds meer organisaties worden geconfronteerd met deze krapte op de arbeidsmarkt. Vacatures raken moeilijker ingevuld of mensen stromen uit. Tegelijk daalt de instroom van studenten in de bacheloropleidingen Sociaal Werk en wordt er binnen de sociaalwerkpraktijk nagedacht over de plek van afgestudeerde master- en graduaatsstudenten of aanleunende diploma's uit het sociaal-agogisch werk.

Sterk Sociaal Werk en het Departement Zorg zetten de schouders onder een jaarproject dat uitmondde in een lange termijnvisie en aanbevelingen voor een concreet actieplan om dit tekort aan sociaal werkers op de arbeidsmarkt te verhelpen.

We benaderen dit vraagstuk vanuit verschillende invalshoeken. De focus ligt op: het verhogen van de instroom in de opleidingen en de praktijk, het versterken van de professionele identiteit van studenten en praktijkwerkers, maar ook op inclusie, werkbaar werk en retentiebeleid.

We proberen de veelheid aan bestaande initiatieven samen te brengen en zetten daarom een duurzame uitwisseling op tussen de brede sociale sector en opleidingen, afgestemd met de Vlaamse Zorg- en Welzijnsambassadeur.

We brengen hier de belangrijkste aanbevelingen samen die we doorheen het project verzamelden. Ze vormen een aanzet tot een meervoudig actieplan waar verschillende spelers hun rol moeten spelen.

OVERHEID (FEDERAAL-VLAAMS-LOKAAL)

KORTE TERMIJN

- Maak een uitzondering op de beperking van werkloosheidssteun voor wie zich wil omscholen tot sociaal werker via VDAB-statuuut.
- Stimuleer organisaties en onderwijspartners om een duurzaam kader op te stellen voor stages met bijzondere aandacht voor stageperiodes van zij-instromers.
- Investeer in proeftuinen rond artificiële intelligentie en beveiligde datasystemen in sociaal werk.

LANGE TERMIJN

- Werk vanuit een interdisciplinaire visie op arbeidsmarktkrapte in zorg en welzijn. Volgens een Nederlandse studie kan een sociaal werker die outreachend of wijkgericht aan de slag gaat 3 à 4 zorgmedewerkers 'voorkomen'. Aangezien de krapte binnen de zorg nog groter is, zijn hier winsten te halen.
- Richt een onafhankelijke commissie op voor arbeidsmarktprognoses i.p.v. macrodoelmatigheidsstudies door hogescholen zelf zodat het opbod aan opleidingen 'klassieke' knelpuntstudies niet in de problemen brengt (instroom studenten en stage-aanbod).
- Voorzie structurele middelen voor flexibele leertrajecten voor zij-instromers, levenslang leren en de vereenvoudiging van EVC-procedures (o.a. voor nieuwkomers).
- Blijf intersectorale samenwerking rond retentiebeleid en inclusieve arbeidsorganisatie stimuleren.
- Voorzie structurele werkingsmiddelen voor HR-professionalisering en samenwerkingsverbanden in kleine sociaalwerkorganisaties.
- Bewaak de toenemende tendens van dure staffing van social experts met overheidsgeld. Maak hiervoor een kader op met een plafond of organiseer dit flexibele aanbod vanuit de overheid zelf, zodat de kostprijs van de personeelskosten controleerbaar blijft.
- Verruim de mogelijkheden tot alternatieve arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld cafetariaplannen) zodat loon- en arbeidsvoorwaarden concurrentieel zijn.

VDAB

KORTE TERMIJN

- Maak indelingen die aansluiten bij de huidige diploma's zodat organisaties dit juist kunnen aanduiden in vacatures en we beschikbare gegevens over vacatures beter kunnen opvolgen. Concreet: diploma Sociaal Werk of Maatschappelijk Assistent, met opties voor al dan niet afstudeerrichtingen maatschappelijk werk, sociaal cultureel werk, maatschappelijk advisering, kunst- en cultuurbemiddeling. Graduat en maatschappelijk werk en sociaal-cultureel werk.
- VDAB-zij-instromers: de precaire situatie op de arbeidsmarkt aan het tekort aan sociaal werkers meenemen bij de uitzonderingsmaatregel zoals de knelpuntberoepen in de zorg. Politiserende rol vanuit de VDAB-medewerkers opnemen.
- Erken graduaatsopleidingen maatschappelijk werk als knelpuntopleiding (zoals nu reeds bij HR-support en orthopedagogische begeleiding).

LANGE TERMIJN

- Bouw aan wendbare informaticasystemen zodat deze de actuele ontwikkelingen van onderwijs en arbeidsmarkt kunnen ondersteunen.

STERK SOCIAAL WERK

KORTE TERMIJN

- Breid de draagwijdte van de WSWD uit van een intern feest naar het brede publiek. Wat doen sociaal werkers, welke positieve verhalen zijn er?
- Stem communicatie af met CARE-ER zodat sociaal werk voldoende in beeld komt.
- Coördineer een longitudinale Vlaamse bevraging bij sociaal werkers (zoals 'de Grote Raadpleging' in Nederland).

LANGE TERMIJN

- Ondersteun mee het overleg tussen sociaalwerkpraktijken en onderwijs op vlak van de leerwaaier (graduaat-bachelor-master) dat binnen Vlhora vorm kan krijgen.
- Ontwikkel samen met RSZ en Verso een registratie per diploma/functie via Dimona-aangifte.
- Bundel initiatieven en campagnes tot sectoroverschrijdende branding, bouw aan een databank van inspirerende sociaal werkers die door media als expert gebeld worden.

ZORG- EN WELZIJSAMBASSADEUR

KORTE TERMIJN

- Geef sociaal werk (en ruimer sociaalagogisch werk) een duidelijke plaats binnen het beleidsplan van deze beleidsperiode en de activiteiten zoals de Care-er dag.
- Zet samenwerkingen op met Sterk Sociaal Werk rond beeldvorming (CARE-ER) en monitoring.
- Ondersteun de oprichting van een aparte Vlhora werkgroep SAW naast een werkgroep gezondheidszorg.

LANGE TERMIJN

- Voorzie continue monitoring van in- en uitstroom van sociaal werkers (incl. uitstroomgesprekken). Stimuleer organisaties om hieraan bij te dragen.
- Benadruk mee het macro-perspectief van waaruit arbeidskrapte kan worden aangepakt. Door bijvoorbeeld meer preventief en wijkgericht te werken door sociaal werkers, zijn er minder medische interventies nodig of kunnen ouderen langer kwaliteitsvol thuis wonen en kan met de beschikbare zorgmedewerkers beter inzetten waar nodig.

HOGER ONDERWIJS

KORTE TERMIJN

- Werk samen met secundair onderwijs aan de beeldvorming rond sociaal werk binnen 'Maatschappij en Welzijn' (gastlessen, cursusmateriaal, leerkrachten vormen).
- Richt een Vlhora-werkgroep op specifiek voor sociaal-agogisch werk.
- Zet gelijkwaardige flexibele programma's op voor zij-instromers, gebaseerd op een kwalitatieve analyse (uitstroom) van de huidige flexibele programma's.
- Bied korte, modulaire vormen (op maat) aan in samenwerking met steunpunten en sociaal werkpraktijken.
- Zet in op een grotere doorstroom van de bacheloropleidingen naar de masteropleidingen sociaal werk.
- Nieuwkomers moeten vlotter door het hoger onderwijs worden begeleid bij de erkenning en valorisatie van hun elders verworven competenties (EVC), zodat ze beter toegang krijgen tot de opleidingen sociaal werk.

LANGE TERMIJN

- Harmoniseer leerresultaten en profielbenamingen binnen graduaat/bachelor/master in samenwerking met het werkveld.
- Maak politiserend werken al tijdens de opleiding concreet, investeer in maatschappelijke zichtbaarheid (bv. studenten leren opiniëren, zich positioneren in het maatschappelijk debat met nieuwe mediatechnieken en -platformen).
- Ontwikkel gezamenlijk vormingsaanbod voor zij-instromers uit verwante opleidingen. Stem af tussen opleidingen zodat er geen concurrentie-opbod ontstaat.
- Stem af tussen opleidingen over stagedoelstellingen en evaluatiesystemen zodat organisaties hier helderheid hebben over verwachtingen.
- Werk horizontaal (met aanverwante opleidingen) aan een afstemming over competenties en stageplaatsen. Bouw mee aan een systeem waardoor studenten niet individueel op stagezoektocht moeten en organisaties weten waar ze stages kunnen aanbieden en niet overspoeld worden door aanvragen.
- Actualiseer samen met het sociaal werkveld de domeinspecifieke leerresultaten met als doel een heldere leerladder (graduaat-bachelor-master). Tegelijk dient werk gemaakt te worden van een beroepenstructuur voor het hele sociaal-agogische werkveld.

INDIVIDUELE SOCIAAL WERKERS

KORTE TERMIJN

- Wees ambassadeur van je beroep, binnen je organisatie en ook in publieke opinie en sociale media.
- Engageer je in sectorinitiatieven zoals de regionale platformen van Sterk Sociaal Werk (WSWD), CARE-ER, G50, enz.
- Bouw mee aan een goede teamwerking binnen je organisatie.

LANGE TERMIJN

- Investeer in levenslang leren (ook informeel) en interprofessionele samenwerking.
- Neem verantwoordelijkheid op in stagebegeleiding en kennisdeling. Doe dit op teamniveau.
- Daag je organisatie uit op vlak van inclusie, autonomie & vertrouwen, zingeving, vorming en draag intern bij tot een visie die aansluit bij de waarden van het sociaal werk.

SOCIAALWERKORGANISATIES

KORTE TERMIJN

- Meet wie je aan boord hebt en wie je mist. Maak gebalanceerd teams in competenties en diploma's (leerwaaier graduaat, bachelor, master).
- Maak duidelijke, uitnodigende en inclusieve functieprofielen op waarbij extra wordt benadrukt dat sociaal werk bijdraagt aan maatschappelijke meerwaarde.
- Focus via jobcarving op de kerntaken voor de sociaal werker.
- Balanceer diplomagerichte en competentiegerichte werving.
- Investeer in wervende rekrutering via storytelling, vlogs, jobdagen, realistische previews, virtuele tours, ...
- Vereenvoudig sollicitatieprocedures en geef feedback op korte termijn.
- Verbeter onboarding: met mentoren, feedbackmomenten, maar vooral met een sterk individueel opleidingstraject met aandacht voor intervisie.
- Organiseer regionale jobbeurzen samen met VDAB & sociaalwerkopleidingen.
- Stimuleer duurzaam VTO-beleid samen met sociaal werk opleidingen waardoor interne en externe (binnen de sociale sector) jobmobiliteit tot stand komt. Laat medewerkers leren en werken combineren om zo een professioneel retentiebeleid tot stand te laten komen.
- Werk samen met een sociaal werk opleiding in je buurt (stage, projecten, bachelorproeven, ...), wissel expertise uit.

LANGE TERMIJN

- Erken de expertise van sociaal werkers. Werk aan een cultuur van vertrouwen en autonomie en geef plek aan zingeving vanuit verschillende referentiekaders.
- Werk actief aan inclusieve cultuur op alle niveaus (niet enkel symbolisch). Gebruik de ondersteuning die daarvoor bestaat.
- Via erkende externe dienstverleners het hoog aantal langdurige en midden langdurige zieke sociaal werkers activeren, daar waar het mogelijk en persoonlijk wenselijk is.
- Ontwikkel interorganisatorische samenwerking en gedeelde HR-diensten.
- Zet in op interne en externe innovatieve arbeidsorganisatie.
- Experimenteer samen met sociaal werkers met digitale en AI-systemen die de administratieve druk verminderen.
- Neem deel aan overleg tussen onderwijs en sociaal werkveld, waarbij de domeinspecifieke leerresultaten geactualiseerd en afgestemd worden met als doel een heldere leerladder (graduaat-bachelor-master).