

Meersporenstrategie voor werkgelegenheid in de socialprofitsector

De Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso) is de intersectorale werkgeversorganisatie voor de socialprofitsector in Vlaanderen. Verso groepeerd twintig federaties, die actief zijn in de volgende sectoren: de gezondheidszorg, de welzijnssector, de socioculturele sector, de podiumkunsten, de beschutte en sociale werkplaatsen, het onderwijs en de mutualiteiten. Verso behartigt de belangen van de werkgevers in de social-profitsectoren en neemt deel aan het Vlaams sociaal-economisch overleg (SERV en VESOC).

De financiële en economische crisis maakt het beschermen van onze welvaart en welzijn meer dan ooit tot een absolute topprioriteit. Het internationale karakter van de crisis vereist actie op alle beleidsniveaus en -domeinen. Vlaanderen staat dan ook voor de dubbele uitdaging om te komen tot een innovatiegedreven kenniseconomie die in een globaliserende wereld voldoende concurrentieel is én tegelijkertijd een solidaire en zorgzame samenleving kan garanderen en uitbouwen. Het komt erop aan ons sociaal model te bestendigen en waar nodig aan te passen met aandacht voor nieuwe socio-demografische en technologische uitdagingen.

Het Pact 2020 bevat heel wat doelstellingen die hiertoe een aanzet bieden. Concrete engagementen moeten het zorgaanbod sluitend maken, armoede en sociale uitsluiting bestrijden, het verenigingsleven versterken en de levenskwaliteit verbeteren. Voor Verso is de opvolging van dit toekomstpact een zeer grote uitdaging die ze samen met de Vlaamse regering wenst aan te gaan.

De verdere ontwikkeling van de socialprofitsector moet op effectieve en efficiënte wijze een antwoord

bieden op de toenemende behoeften aan preventie, zorg, gemeenschapsvorming en educatie. Een krachtige en flexibele socialprofitsector veronderstelt vanwege de Vlaamse overheid beleidsmaatregelen op heel wat domeinen.

Voor Verso zal de Vlaamse regering 2009-2014 beoordeeld worden op de vorderingen binnen zes prioritaire thema's: jobcreatie, meerjarenprogrammatie, sociaal ondernemerschap, innovatie, sociaal

overleg en de Europese dimensie. In deze bijdrage voor Over.Werk focussen we op onze prioriteiten inzake arbeidsmarkt, werk en vorming.

Meersporenstrategie voor jobcreatie in de social-profit

De social profit is al jaren een sterke werkgever. Tussen 1995 en 2005 is de werkgelegenheid in de sector gestegen met 51 procent tegen de achtergrond van een nettobanengroei in Vlaanderen van 14 procent (Bron: RSZ).

Ook de uittredende Vlaamse regering heeft heel wat geïnvesteerd in de versterking van de verschillende takken van de social-profitsector die onder haar bevoegdheid vallen.

Zonder dit uitvoerig op te sommen, vermelden we dat dit zowel in het kader van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profit als daarbuiten gebeurde.

Verwacht wordt dat de arbeidsintensieve socialprofitsectoren nog zullen groeien. In het Vlaams

Gewest werken 327 000 werknemers in een van de socialprofitsectoren. Op basis van de recentste regionale projecties op middellange termijn van het Federaal Planbureau raamt Verso dat er in het Vlaams Gewest 65 600 banen (werknemers en zelfstandigen) zullen bijkomen in de socialprofitsectoren. Tussen 1 januari 2007 en 31 december 2013 zal de gezondheids- en welzijnszorg 54 800 nieuwe jobs creëren (+2,7 procent per jaar). De socioculturele sector en de kunstensector nemen 10 800 jobs voor hun rekening (+3,7 procent per jaar). Ter vergelijking: het Planbureau voorspelt een gemiddelde groei van 1,2 procent per jaar voor de gehele Vlaamse economie. Ongeveer een kwart van de bruto werkgelegenheids groei in het Vlaams Gewest wordt gerealiseerd door de social profit. Deze cijfers houden geen rekening met een vertraagde economische groei door de crisis, maar de tewerkstelling in de socialprofitsector is traditiegetrouw minder conjunctuurgevoelig. Als we nog maar denken aan de toenemende zorgvragen door de vergrijzing, is het duidelijk dat we meer mensen aan het werk moeten krijgen in de social profit.

Ook langetermijnprognoses tot 2050 (bijvoorbeeld van de studiec ommissie voor de vergrijzing en van het HIVA) voorspellen dat de socialprofitdiensten zullen groeien. Dit kan verklaard worden op grond van een reeks demografische en maatschappelijke evoluties: vergrijzing, wijzigende gezinsverbanden, toenemende activiteitsgraden, andere tijdsbestedingspatronen, hogere eisen van een mondige bevolking, wetenschappelijke en technologische vooruitgang, nieuwe vormen van arbeidsorganisaties, beleidskeuzes, ...

Bovendien blijkt uit onderzoek (Sels e.a., 2008) dat de social profit een van de sectoren is die kraakt onder de demografische druk. Het aantal oudere werknemers in bijvoorbeeld de private gezondheids- en welzijnsector verdubbelt van 9% in 1997 naar 19% in 2006. Momenteel behoort al 21% van de loontrekkenden in het geheel van de socialprofitsectoren tot de leeftijdsgroep van de 50- tot 64-jarigen, wat overeenkomt met iets meer dan 76 000 personen (bron: Vlaamse Arbeidsrekening, 2007).

Op de Vlaamse arbeidsmarkt worden de socialprofitsectoren dus geconfronteerd met een dubbele uitdaging: zullen onze ondernemingen voldoende geschikte arbeidskrachten vinden om zowel de

uitbreiding van onze dienstverlening te realiseren alsook de vervanging van de uittrekkende personeelsleden op te vangen? Op een arbeidsmarkt die krap blijft – zelfs bij een tegenvallende economische conjunctuur – is dit geen evidentie. Daarom is er volgens Verso nood aan een meerspoorenstrategie.

Meer investeren in de social-profit zal werkgelegenheid creëren

Investeren in de social-profit betekent dat er werk gemaakt wordt van transparante en coherente meerjarenplanningen op sectoraal niveau, om maatschappelijke behoeften op een adequate wijze te beantwoorden. De gekende problematiek op het vlak van wachtlijsten moet daarin meegenomen worden. Dit vergt een beleid dat rekening houdt met objectieve, wetenschappelijke studies maar evenzeer inspeelt op persoonlijke preferenties en individuele gedragingen bij de bevolking.

In het Pact 2020 zijn meerdere doelstellingen opgenomen die gericht zijn op een verdere ontwikkeling van diverse social-profitactiviteiten:

- Onder de noemer van toekomstgerichte zorg- en hulpverlening wordt opgeroepen tot extra inspanningen voor tal van diensten op het vlak van welzijn: kinderopvang, ouderenzorg, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg, bijzondere jeugdzorg, ...;
- De verdere bevordering van actieve deelname aan het verenigingsleven en het vrijwilligerswerk door alle inwoners van Vlaanderen, biedt perspectieven om de socioculturele sector en de podiumkunsten alsook welzijnsorganisaties te laten groeien en bloeien;
- Er wordt voorzien in de verdere uitbouw van aangepaste vormings- en tewerkstellingstrajecten voor personen met een (arbeids)handicap, wat een verdere ondersteuning betekent voor de socialprofitwerkgevers in de sociale economie.

De meerjarenprognoses van de socialprofitdiensten moet leiden tot een groeipad binnen de geconsolideerde meerjarenbegroting van de Vlaamse overheid. Rekening houdend met de omgeslagen economische omstandigheden, vraagt Verso aan de nieuwe Vlaamse regeringspartners om de jaarlijkse uitgavengroei van de vorige legislatuur minstens te evenaren. De overheid doet er goed aan om

de economische crisis tegen te gaan door het bedrijfsleven te stimuleren, maar de maatschappelijke uitdagingen voor de socialprofitdienstverlening vragen ook dringende actie. Voor Verso is dit een evenwaardige verantwoordelijkheid van de overheid als het geven van impulsen voor economisch herstel. Verso benadrukt dat dergelijke investeringen in maatschappelijke behoeften onmiddellijk extra jobs opleveren in de diverse takken van de socialprofitsector.

Het investeren in de socialprofitsector als groep voor werkgelegenheid in Vlaanderen is volgens Verso een opdracht voor de voltallige Vlaamse regering.

Dit vereist een ondersteunend arbeidsmarktbeleid, waar we in het bijzonder van de nieuwe minister van werk verwachten om hier extra aandacht aan te besteden. Hieronder reiken we alvast de voorname aandachtspunten van Verso aan.

De aantrekkingskracht van socialprofitberoepen verhogen

De beeldvorming over socialprofitberoepen moet heel wat positiever. Socialprofitwerknemers halen doorgaans veel voldoening uit hun job. Veel geciteerde troeven zijn de persoonlijke dimensie en de maatschappelijke waardering van socialprofitactiviteiten, de recente verbeteringen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, het voordeel van een job in eigen streek en de relatief hoge werkzekerheid. Toch kampt de sector nog altijd met een slecht imago.

Om zowel jongeren en hun ouders als werkzoekenden te overtuigen van de troeven van een job in de socialprofitsector, moet de overheid in samenspraak met de sector investeren in de aantrekkelijkheid van de social profit.

Met bijzondere aandacht voor de knelpuntberoepen

Een derde van de beroepen in socialprofitsectoren zijn te beschouwen als knelpuntberoepen volgens de definitie van VDAB. Dit geeft aan hoe nijpend het probleem van het vinden van voldoende arbeidskrachten is. Daarom is het cruciaal dat de transparantie van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt verhoogd zodat er een betere matching tussen

vraag en aanbod tot stand komt. Dit moet onder meer tot uiting komen in een sterkere koppeling tussen competenties van jongeren en werkzoekenden enerzijds en de huidige en toekomstige vacatures anderzijds.

Dit dient zich alvast te vertalen naar voortgezette opleidingsinspanningen voor werkzoekenden die in de socialprofit aan de slag willen. Met de VDAB is hier de voorbije jaren al sterk in geïnvesteerd (ruim een kwart van de opleidingsuren), maar deze inspanningen moeten alleszins volgehouden worden.

En openheid voor kansengroepen

Ook in de socialprofit wordt er hard gewerkt aan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit op de werkvloer. We verwijzen bijvoorbeeld naar de acties die kansen bieden aan allochtonen en jongeren uit het deeltijds onderwijs in het kader van het intersectoraal akkoord, de sectorconvenant en het generatiepact.

Ook binnen de taskforce diversiteit van VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de socialprofit) komen vertegenwoordigers van de sector, de overheid en zelforganisaties samen om concrete acties voor de instroom van kansengroepen op te stellen. We verwijzen hierbij naar de 'Tien aanbevelingen voor sector en beleid' van deze taskforce. Bij wijze van voorbeeld halen wij hieruit aan: het belang om de verschillende sectoren uit de socialprofit een plaats te geven op jobbeurzen en banenmarkten, het organiseren van bezoeken aan socialprofitorganisaties voor leerlingen (lager) secundair onderwijs en het verduidelijken van trajecten in het secundair en hoger onderwijs die naar de sociale sectoren leiden. We zien deze openheid voor kansengroepen trouwens ook terugkomen in de vele diversiteitsplannen binnen socialprofitondernemingen.

Verso kiest resoluut voor diversiteit op de werkvloer via participatie in Jobkanaal. Dankzij de actieve medewerking van de ledenfederaties werpt dit duidelijk zijn vruchten af. In de nieuwe protocolperiode van drie jaar zal Verso nog sterker de diversiteitsinitiatieven binnen de socialprofitsector ondersteunen.

Met betrekking tot de Vlaamse tewerkstellingspremie voor vijftigplussers is Verso van oordeel dat ook de socialprofitsectoren hiervoor in aanmerking moeten komen. Binnen de bestaande subsidiestelsels worden socialprofitondernemingen evenzeer geconfronteerd met het probleem van de hoge loonkost die een drempel vormt voor het aanwerven van vijftigplussers. Verso dringt dan ook aan op een debat om dit dossier te deblokken.

Ten slotte wijst Verso erop dat tal van socialprofitondernemingen in diverse subsectoren belangrijke actoren zijn die de diversiteit op de arbeidsmarkt stimuleren. Zo biedt de sociale economie volwaardige tewerkstelling aan laaggeschoolde werklozen, langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten. In het bijzonder benadrukt Verso het belang van de decretale verankering van de beschutte en sociale werkplaatsen die in de loop van deze nieuwe legislatuur gerealiseerd moet worden.

Voor de groeiende nood aan afstemming tussen trajecten naar werk enerzijds en welzijns- en gezondheidsdiensten anderzijds zijn socialprofitondernemingen relevante partners. De socioculturele sector – in het bijzonder de zogenaamde derdeorganisaties – is dan weer een belangrijke speler op vlak van competentieontwikkeling en activering van kansengroepen.

Vanuit de eigen missie als intersectorale werkgeversorganisatie vraagt Verso een actieve betrokkenheid bij de regie van de Vlaamse arbeidsmarkt, met vertegenwoordiging in alle relevante fora, in het bijzonder wanneer hier werk gemaakt wordt van een verdere regionalisering van de bevoegdheden inzake activering van doelgroepen.

Via een doorgedreven competentiebeleid

Dit thema heeft de voorbije legislatuur heel wat aandacht gekregen via de Competentieagenda 2010. Maar ook via het instrument van de sectorconvenanten is hier door de socialprofitsector actief op ingespeeld.

Voor de socialprofitsectoren omvat competentiebeleid een breed spectrum aan maatregelen. We verwijzen naar de ontwikkeling van beroepsprofielen, de erkenning van Elders Verworven Competenties via ervaringsbewijzen en de uitwerking van het

hoger beroepsonderwijs. Bij de ontwikkeling van het opleidingsaanbod – zowel binnen als buiten onderwijs – is en blijft het voor Verso alvast cruciaal dat er steeds gewerkt wordt vanuit de noden en verwachtingen van de werkgevers op de arbeidsmarkt in functie van het realiseren van een kwalitatieve maatschappelijke dienstverlening.

Ook het dossier van de incentives en stimuli voor vorming en opleiding ten aanzien van werkgevers en werknemers komt – na behandeling door de SERV – zeker op de agenda van een volgende regering. Verso wijst er alvast op dat hier zeker ook gekeken moet worden naar de nodige impulsen voor alle takken van de socialprofitsector in Vlaanderen.

Voorts vraagt Verso ook blijvende aandacht voor de ondersteuning van werkgevers die competentie-managementsystemen en Vorming, Training en Opleiding (VTO) in hun ondernemingen willen uitbouwen en verankeren. In dit kader wordt binnen VIVO ook een expertisecentrum rond competentiebeleid uitgebouwd waarin onder andere een visie op competentiebeleid in de socialprofitsector werd uitgewerkt. Daarnaast zullen een aantal proefprojecten geselecteerd worden waarbij ondernemingen zullen begeleid worden bij de uitwerking van hun competentiebeleid. We kijken daarbij vooral naar de randvoorwaarden die dergelijke projecten doen slagen. Daarnaast is het vooral de bedoeling om ondernemingen te informeren en te sensibiliseren.

Door aandacht voor langer werken, loopbaanbeleid en werkbaarheid

Naast het verzekeren van de instroom van gekwalificeerde medewerkers moeten we er ook alles aan doen opdat de werknemers die al voor de socialprofit gekozen hebben zo lang mogelijk aan de slag blijven. Langer werken is niet alleen een noodzaak voor de financiering van onze welvaartsstaat, we hebben alle handen nodig om dagelijks de diensten te kunnen bieden waar de bevolking om vraagt.

Een grondige analyse van de evolutie van het aantal vijftigplussers in de socialprofitsectoren moet duidelijkheid scheppen over de vorderingen in dit dossier. Werpen de genomen maatregelen hun

vruchten af? In het kader van een gewijzigde arbeidsmarktcontext is een kritische bevraging van de stelsels inzake eindeloopbaanmaatregelen, tijds-krediet en arbeidsduurregelingen noodzakelijk.

Het werkbaarheidsverhaal moet bovendien vanuit het perspectief van een volledige loopbaan bekeken worden. Lessen uit de werkbaarheidsmonitor van SERV-STV kunnen helpen om evoluties op te volgen en een gericht beleid en concrete acties sturen.

Het globale werkbaarheidsbeleid heeft als opdracht een continue beschikbaarheid van voldoende arbeidskrachten gedurende een volledige loopbaan mogelijk te maken.

Werkbaarheidsmaatregelen moeten steeds een positief netto-effect hebben op de omvang van het beschikbare personeelsbestand. Daarbij moeten de kostprijs en de organisatorische rompslomp binnen de perken gehouden worden.

De socialprofitsector kent heel wat vlakke loopbanen. Het zoeken naar perspectieven voor loopbaanontwikkeling en -transities verdient verdere aandacht. Het aanreiken van doorgroei- en heroriënteringsmogelijkheden is niet alleen een belangrijke factor om langer werken mogelijk te maken, maar ook om nieuwe doelgroepen – zoals herintredende personen – aan te spreken. Daarom is de Vlaamse socialprofitsector vragende partij voor een beleid dat mensen wegwijs maakt in de markt van de loopbaandienstverlening in partnerschap met VDAB en andere dienstverleners.

Zoeken naar mogelijkheden op vlak van sociale innovatie

Innovatie in de socialprofit moet ruimer gezien worden dan enkel (hoog)technologische innovatie. Ook procesvernieuwing en sociale innovatie zijn uitermate belangrijk.

Het vernieuwen van de werkorganisatie in de socialprofit is een instrument om effectiever en efficiënter in te spelen op de vragen en behoeften vanuit de bevolking.

Dit kan tal van vormen aannemen: een geoptimaliseerde teamorganisatie of werkoverleg, functie-differentiatie, omgaan met automatiseringen, ... In de socialprofitsectoren en -ondernemingen is hier groeiende belangstelling voor, maar de investeringen op managementniveau vragen voldoende ondersteuning vanuit het beleid. De Vlaamse overheid moet de voorwaarden scheppen zodat maatschappelijke dienstverleners de innovatietrein niet missen. De oprichting van een competentiepool met betrekking tot deze thematiek biedt alvast perspectieven.

Wouter Vander Steene

Bruno Aerts

Verso