

Vooraleer vanuit VIVO een visie op arbeidsmarktgerichte opleidingen en competentiebeleid in de social profit te geven, is het nuttig kort toe te lichten waar VIVO precies voor staat. Het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit wordt door buitenstaanders gepercipieerd als 'het paritair beheerde sectoraal vormingsinstituut voor de social profit', maar gezien de aparte situatie van de social profit en zijn vele sectorale organisaties is enige nuancering belangrijk. VIVO speelt namelijk hoofdzakelijk de rol van facilitator/verbinding/draaischijf tussen diverse sociale fondsen of vzw's en hun sociale partners enerzijds en overheid, onderwijs en VDAB anderzijds. De sterkte van dit model is ongetwijfeld dat VIVO zorgt voor een breed draagvlak, over de deelsectoren heen, om gezamenlijk een aantal uitdagingen en acties aan te pakken. Vanuit dit draagvlak sluit VIVO een sectorconvenant af met de Vlaamse overheid. Anderzijds is VIVO voor de realisatie van een bijkomend operationeel aanbod (denk daarbij vooral aan subsidies voor vorming en de organisatie van een opleidingsaanbod) sterk aangewezen op de realisaties van of samenwerking met de sociale fondsen, georganiseerd per paritair comité. Deze beschikken op hun beurt 'slechts' over de minimale 0,10% aan middelen voor de zogenaamde risicogroepen. In deze samenwerking tussen VIVO en fondsen gaat het over een tiental subsectoren met hun eigen beslissingsorganen en met accentverschillen in hun visie op vorming en de rol van een vormingsfonds: de gezinszorg, de Vlaamse welzijnssectoren (onder andere kinderopvang), de sociale en beschutte werkplaatsen, de sector voor personen met een beperking, de socio-culturele sector, en *last but not least* de federale sectoren ziekenhuizen, ouderenzorg, thuisverpleging en de overige 'federale gezondheidsinrichtingen en -diensten'.

Is de social profit een opleidingsgezinde sector? Door jarenlange ervaring van VIVO via deelname aan projectgroepen, stuurgroepen van lerende netwerken, projecten rond HR-thema's, ... weten we dat de thema's opleiding en competentieontwikkeling reeds jaar en dag leven in de sector. Cijfers bevestigen dit ook. De laatst gepubliceerde sociale balans (2012) geeft over het algemeen aan dat zowel de participatie aan opleiding als de geïnvesteerde uitgaven lichtjes stijgen. Weliswaar wordt dit vooral veroorzaakt door een toename bij het informele leren. Het is echter bekend dat er sterke sectorale verschillen optreden, gekoppeld aan elementen zoals de kwalificatiestructuur van de sector, de gemiddelde omvang van de ondernemingen en de al dan niet grote aanwezigheid van knelpuntberoepen. Heel wat van deze beïnvloedende elementen zijn van toepassing in de social profit. Het verbaast dan ook niet wanneer de 'sectorfoto social profit' (Departement WSE, 2012) stelt dat 50,6% van de werknemers in de social profit heeft deelgenomen aan een formele opleiding, tegenover een Vlaams gemiddelde van slechts 31,5%. Andere bronnen bevestigen dat 'opleidingsimago' trouwens. Zo geeft de 'Werkbaarheidsmonitor 2013' van de SERV aan dat 85,1% van de werknemers geen gebrek heeft aan leermogelijkheden (tegenover 82% voor de Vlaamse arbeidsmarkt). Wel worden er binnen de social profit belangrijke verschillen opgetekend: vooral de ouderenzorg lijkt benadeeld, met 21,2% van de werknemers die aangeeft te weinig leeransen te krijgen, ten opzichte van slechts 14,9% gemiddeld. Een recent cijfer, uit een werknemersenquête van Randstad over employer branding bij grote organisaties, stelt vast dat de social profit 3,47 op 5 scoort voor de factor opleidingsmogelijkheden als 'bouwsteen van aantrekkelijkheid' van werkgevers, tegenover slechts 3,16 voor de profitsector. Naast jobinhoud is het krijgen van

opleidingsmogelijkheden de factor die het positiefst discrimineert ten opzichte van de profitsector.

Is onze sector ook bezig met competentie- en loopbaanbeleid? In een bevraging van VIVO in 2009 (ESF-project 'Competent van Kop tot Teen') gaf 57% van de 664 bevragede instellingen aan ervaring te hebben met competentiebeleid, weliswaar vooral met betrekking tot het loopbaangebeuren (72%) en de instroom (68%). Vooral grotere organisaties (200 of meer VTE) waren bezig met de toepassing van een geïntegreerd competentiebeleid. In datzelfde onderzoek gaf men aan vooral nood te hebben aan opleiding, instrumenten en methodieken rond competentiebeleid. Belemmerende factoren die in de organisaties speelden, waren de te vaak losse projecten rond het thema, een gebrek aan tijd en middelen om er grondig mee bezig te zijn, nood aan ervaringsuitwisseling en de vraag hoe het veranderingsproces beter ondersteund en begeleid zou kunnen worden. Onderzoek vanuit de Antwerp Management School bevestigde vorig jaar (Ans De Vos, op het Social Profit Congres van SD Worx), dat de social profit meer dan andere sectoren proactief bezig is met de inplanning van een loopbaanperspectief in hun organisatie.

Goed nieuws dus – en dat zal ook nodig zijn, want de socialprofitsector is onderhevig aan heel wat veranderingen. We trappen open deuren in als we het over de overal toeslaande vergrijzing hebben die op onze sector een dubbel effect heeft: vergrijzing van cliënteel, waardoor de aard van zorg en welzijn sterk verandert en complexer wordt, én vergrijzing van de werknemers in de sector, terwijl de leeftijdspiramide reeds een afwijkende opwaartse curve vertoont vanaf 45 jaar! Mede onder invloed hiervan groeit het besef dat de overheid in tijden van economische schaarste de middelen niet op eenzelfde wijze kan laten meegroeien. In vele subsectoren is tegelijk een grondige herdenking van regelgeving en organisatiewijze aan de gang, of op komst, die zeker op organisatieniveau hun gevolgen (zullen) hebben. Het wordt daarbij duidelijk dat er meer dan ooit zal samengewerkt worden over sectoren heen (ontschotting), met de cliënt/patiënt en zijn behoeften in het centrum. Een cliënt/patiënt die bovendien meer en meer onze diverse samenleving weerspiegelt.

Deze diverse evoluties zullen zich allicht in sterk wijzigende competentienoden vertalen: de sector

(en zijn werknemers) zal nog meer dan in het recente verleden moeten leren omgaan met verandering, terwijl het met een steeds moeilijker invulbaar personeelskader toch de nodige kwalitatieve dienstverlening moet blijven leveren. In de social profit, die meer dan 80% van zijn middelen spendeert aan personeel, is het echter evident om te investeren in medewerkers. Voldoende gemotiveerd, deskundig en up-to-date opgeleid personeel vormen een cruciale basis om te beantwoorden aan de uitdagingen waar de sector voor staat.

Welke rol kunnen VIVO en de sectorale fondsen vervullen ten aanzien van deze evoluties? Een sector in krapte kan elke euro gebruiken, zeker als men weet dat 'vorming' vaak een van de eerste domeinen is waarop beknipt wordt. VIVO verdeelt over de Vlaamse sectoren een vormingsbudget en via de sociale fondsen worden organisaties geholpen om opleidingen te organiseren. Het ontwikkelen van een vormingsaanbod is vooral interessant voor de kleinere organisaties die niet de schaalgrootte hebben om een volledige groep rond een thema te verzamelen. Op die manier zoeken de sociale fondsen samen met VIVO naar een complementair aanbod voor organisaties, steeds gebaseerd op behoeftenonderzoek.

Naast deze eerder klassieke en evidente rollen in samenwerking met sociale fondsen, speelt VIVO ook een rol bij de ondersteuning van organisaties op het vlak van informatie, sensibilisering en adviesverlening met betrekking tot VTO, competentie management en andere thema's. VIVO trekt resoluut de kaart van 'thematisch ondersteuner' via de ontwikkeling van een aantal gespecialiseerde websites. Met lerendesocialprofit.be geven we werkgevers en werknemers sinds vorig jaar de mogelijkheid het ABC van het VTO-beleid te ontdekken en ervaren.

Daarnaast bestond reeds de website competentindesocialprofit.be (resultaat van een ESF-project) waarop men een aantal instrumenten terugvindt om met competentie management aan de slag te gaan. De sector ontwikkelde een eigen visie en een driedimensionaal model voor de uitrol van competentie management. Specifiek voor de relatief zwaardere leeftijdsproblematiek in de social profit werd, in samenwerking met zuster-vzw's VSPF en FE-BI, de website leeftijdindesocialprofit.be ontwikkeld.

Naast de informatie en ondersteuning die via deze drie websites kan worden teruggevonden, speelt VIVO ook in op de gesignaleerde nood aan ervaringsuitwisselingen, soms per sector of segment, soms sectoroverstijgend. Deze worden momenteel mee geïntegreerd in een HR-opleidingsaanbod, dat telkens enkele weken na de lancering 'uitverkocht' is.

In de context van de nood aan personeel, speelt VIVO een belangrijke rol bij het informeren en sensibiliseren van jongeren en werkzoekenden op hun weg naar de sector, en zijn er samenwerkingsverbanden om de sector als goede 'werkgever' beter in beeld te brengen. Voor de instroom van kwalitatief personeel zet de sector zowel in op de zogenaamde doorstroom van reeds aanwezige werkkrachten, als de instroom van nieuwe krachten. Omwille van de sterke reglementering in de sector is de samenwerking met onderwijs rond het behalen van de nodige diploma's en getuigschriften even belangrijk. In diverse fondsen worden trajecten uitgebouwd en gefinancierd die werknemers kunnen doen doorgroeien naar functies op een hoger niveau.

Gezien de verder te verwachten krapte aan geschikte arbeidskrachten en de vele knelpuntberoepen in de sector, zou er nog meer aandacht moeten zijn voor aangepaste EVC-procedures, zodat alle

reeds verworven competenties naar waarde kunnen ingeschat worden. VIVO neemt het voortouw om hier naar de relevante overheden toe de draad op te nemen.

Het worden ongetwijfeld boeiende jaren. VIVO en zijn sociale partners willen daarbij niet alleen 'mee surfen' op de golven van de opleidingsvernieuwing, maar willen ook graag mee de golven maken. Dat wil onder andere zeggen mee inspelen op en sensibiliseren rond de uitdagingen van een aangepast VTO-beleid van vandaag, zijnde: duurzame leereffecten en dus meer resultaat halen uit opleidingen; ondersteunen van de zelfverantwoordelijkheid van de medewerker voor de eigen ontwikkeling; werken aan een *beleid* rond leren (en bijvoorbeeld naast klassieke leervormen ook vernieuwende leervormen inzetten); leren in kleine organisaties meer ruimte geven en kansengroepen aansluiting laten vinden.

Naast de slogan 'slimmer zorgen voor morgen', scharen we ons graag mee achter de vormingsvariant '*anders vormen voor morgen*'.

Luc Van Waes
Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit (VIVO)