

# VersoDirect

nr. 4 / oktober - november 2018 / jaargang 20  
V.U. Ann Gaublonne, Kolonel Bourgstraat 122 bus 4, 1140 Brussel

VersoDirect is de nieuwsbrief van de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen vzw, de intersectorale werkgeversorganisatie voor de Vlaamse socialprofitsector. Verso verenigt ondernemers uit de gezondheidszorg, de welzijnssector, de socioculturele sector, de sector van de aangepaste tewerkstelling en de mutualiteiten.



## INHOUD

### VERSONIEUWS

- Goede intenties aantonen  
volstaat niet meer 2
- Verso-aanbod sociaal  
ondernemerschap 3

### DOSSIER LOKALE VERKIEZINGEN

- Sociale ondernemingen als partner  
voor het lokaal beleid 4
- “Nu is het moment om te investeren  
in een relatie met je gemeentebestuur” 5
- De praktijk: Dorpspunt houdt  
Beveren-IJzer leefbaar voor mensen  
met een beperkte mobiliteit 7

### OVERLEG & ADVISERING

- Gestructureerd investeringsbeleid  
in een gezond overheidsbudget nodig 8
- Individuele beroepsopleiding  
wordt vereenvoudigd 9
- Erkenning verworven competenties  
krijgt doorstart 10
- Werking ICOBA wordt uitgebreid 10

### FOCUS OP TALENT

- Talentbenadering boven alles 11

“Een sociale onderneming  
slaagt wanneer je je inschrijft  
in een netwerkmodel”

Lees ons dossier lokale verkiezingent op p. 4.

## Waarom sociale ondernemingen de eerste partner zijn voor lokale besturen



Op 14 oktober verkiezen we nieuwe lokale besturen. De verkozen gemeenteraden en schepenen zullen een belangrijke rol vervullen in het maatschappelijk welzijn van hun burgers. Velen hebben dat reeds begrepen: buurt-netwerken, woonzorgkernen, sociale huisvesting, deel-economie,... Al deze evoluties vertalen zich in een lokaal sociaal beleid.

Sommige steden maken hiervan zelfs een speerpunt in hun beleid. Hasselt bijvoorbeeld noemt zich trots 'zorgstad', gebaseerd op een verregaande samenwerking tussen lokaal bestuur, sociale ondernemingen en hogescholen.

Hasselt, en vele andere steden en gemeenten, maken hierbij een wijze, toekomstgerichte keuze. Een gemeente waar het goed is om leven, zal steeds meer gedefinieerd worden door de mate waarin ze dienstverlening voor haar burgers lokaal, toegankelijk en kwaliteitsvol kan aanbieden. De vergrijzing zal zich nog enkele jaren doorzetten, jongeren vestigen zich in de stad en zoeken kinderopvang of een deelauto, elke organisatie gaat op zoek naar de mogelijkheden van samenaankoop (al of niet aangeboden door de gemeente of stad) of men wil weten hoe men sociale economie kan stimuleren.

Verso kiest uitdrukkelijk voor samenwerking. Lokale besturen kunnen ook voor sociale ondernemingen een ondernemingsvriendelijk klimaat creëren, waar innovatieve starters en deskundige organisaties optimaal kunnen functioneren. Omgekeerd zijn sociale ondernemingen dé partner voor lokale besturen die de dienstverlening aan hun burgers willen uitbouwen.

Lokale besturen en sociale ondernemingen zijn partners bij uitstek. Hoe we dit zien, schreven we neer in ons memorandum. U leest er alles over op onze website of verder in dit magazine.

Ann Gaublomme, directrice Verso

## “Goede intenties aantonen volstaat niet meer”

**In 2017 bedroegen de overheidsuitgaven voor sociale bescherming 25% van ons BBP. De vergrijzing zorgt ervoor dat dit bij ongewijzigd beleid tegen 2040 oploopt tot bijna 29%. Blijft ons sociaal model betaalbaar? Het was op de Inspiratiesessie Retentie en Kennisborging van HRwijs/Verso, op 11 september in Leuven, dat adviseur Wim Van Opstal een tip van de sluier oplichtte. Binnenkort verschijnt zijn publicatie Omgevingsanalyse voor de Social Profit, die we op 21 november feestelijk presenteren.**

“De betaalbaarheid van ons sociaal model hangt uiteraard af van een aantal economische parameters, zoals een kwaliteitsvolle economische groei en een goede werking van onze arbeidsmarkt. De meest fundamentele vraag is echter hoe het draagvlak voor solidariteit in onze samenleving evolueert”. Van Opstal maakt hierbij het onderscheid tussen de warme solidariteit die burgers opbrengen wanneer ze een gift geven of acties zoals Music for Life ondersteunen en de zogenaamde koude (anoniemere) solidariteit van onze sociale zekerheid. Vooral deze koude solidariteit staat onder druk en dat heeft zo z'n consequenties op het politiek beleid en het ondernemerschap in de social profit.

“Onze verzorgingsstaat is niet zozeer ontwikkeld omdat we gewoon lieve mensen zijn die elkaar steunen in bange dagen. Hij berust wel op solidariteit maar ook op het verzekeringsprincipe: je bent bereid een deel van je centen aan de staat af te staan omdat je er onbewust rekening mee houdt dat je op een dag ook zelf een flinke som geld nodig zou kunnen hebben, voor je oude dag, voor ziekte, voor werkloosheid enzovoort. Dit model werkt goed als burgers doorhebben dat ieder van ons wel eens aan de beurt zou kunnen zijn om gebruik te maken van deze sociale bescherming. Het verklaart het succes van acties als Kom op tegen Kanker. Iedereen weet in zijn achterhoofd: ‘op een dag kan ik aan de beurt zijn’. Die overtuiging leeft tegenwoordig veel minder als het gaat over dakloosheid, armoede of verslaving. Daarvan denken velen: ‘dat overkomt mij niet, da's niet voor mensen zoals ik.’”

### Hoe verklaar je dit? Zijn we gewoon egoïstischer geworden?

“De mens zelf is niet veranderd, maar zijn omgeving wel. In homogene samenlevingen, waar mensen meer op elkaar lijken, is de solidariteit groter. Denken we maar aan de historisch sterke sociale bescherming in de Scandinavische landen. Naarmate een samenleving heterogener wordt, staat solidariteit onder druk. Dit is in het bijzonder het geval wanneer we spreken van dualisering. Zo hebben vooral mensen met een migratieachtergrond in ons land beduidend minder kans op een hoge scholingsgraad en op werk en dat resulteert vaker in armoede en problemen waar hoogopgeleide werkenden veel minder mee te maken hebben en waar ze dus minder begrip voor opbrengen. Ze voelen zich minder geroepen om die problemen mee op te lossen, want ze liggen bij een ander. Die ingesteldheid zet zich door in de politiek en dat vertaalt zich uiteindelijk in de financiering van de social profit.”

### Wat kunnen sociale ondernemingen doen in dergelijk klimaat? Kunnen we het tij keren?

“We kunnen sterker inzetten op de beeldvorming. Breng het verhaal van een dakloze die nog niet zo lang geleden ondernemer was, van een vluchteling die een verpleegkundige was maar op de vlucht moest voor de oorlog, van een gezonde lerares die plots een handicap kreeg na een ongeval. Dan denken mensen: ‘dit zou mij kunnen overkomen zijn’. De social profit moet meer aantonen dat hij echt voor iedereen wel eens van pas zou kunnen komen.”

“Daarnaast moet je de meerwaarde aantonen die we de samenleving bieden. Wij vormen geen lastpost of meerkost. Een jongere met een verstandelijke beperking die in een maatwerkbedrijf aan de slag kan, draagt bij aan de economie in plaats van een uitkering te krijgen en ook zijn ouders kunnen gaan werken in plaats van voor hem te zorgen. De social profit zorgt vaak voor heel wat vermeden kosten en terugverdieneffecten en het is onze uitdaging om dit ook duidelijk te maken aan het brede publiek. Gewoon aantonen dat je met de beste intenties goed doet voor de mensen, dat volstaat helaas niet meer.”

Lees het gehele interview met Wim Van Opstal op [www.verso-net.be](http://www.verso-net.be).

# Verso-aanbod sociaal ondernemerschap

Er beweegt heel wat in de social profit. Ondernemingen moeten nadenken over beslissingen tot samenwerking, investering in een nieuwe structuur, splitsing van een deelwerking, inkanteling, verzelfstandiging, reorganisatie, enzovoort. Bestuurders moeten bij zulke beslissingen goed het ondernemingsrisico kunnen inschatten en ook weten hoe ze persoonlijk risico kunnen vermijden.

Daarom organiseert Verso dit najaar twee vormingssessies voor sociale ondernemingen: voor bestuurders is er een acceleratie-event goed bestuur en voor ondernemers zijn er 8 inspiratiesessies over uiteenlopende onderwerpen.

### Inspiratiesessies over sociaal ondernemen

Wil je als sociaal ondernemer sterk staan om antwoorden te bieden op de maatschappelijke uitdagingen van morgen? Dan moet je nadenken over de markt waarin je je bevindt, de wensen van je klanten, de aard van je dienst of product. Hoe richt je je organisatie in rond een idee? Hoe ga je het financieren? Hoe krijg je je medewerkers mee? Ondernemen is een vak apart. Verso organiseert met de steun van de Provincie Antwerpen en externe experts 8 inspiratiesessies. Ze vinden plaats op Campus National van Thomas More Antwerpen.

Het programma van de 8 sessies vindt u op onze website. Inschrijven is zowel mogelijk voor het ganse traject als per aparte sessie, maar let op: het aantal plaatsen is beperkt.

### Acceleratie-event Bestuurlijke Vernieuwing

Een sociale onderneming die zich wil voorbereiden op de maatschappelijke uitdagingen van morgen, doet er goed aan om ook haar bestuurlijke slagkracht tegen het licht te houden. Wil je de principes van goed bestuur vertalen in je werking? Ben je op zoek naar de juiste ondersteuning hiertoe of zoek je een klankbord om de juiste vragen te stellen? Dan is het acceleratie-event bestuurlijke vernieuwing dé kans om snel wat stappen vooruit te zetten.

Dit event volgt het voorbeeld van een infomarkt. Meer dan twaalf gespecialiseerde ondersteuners op het vlak van goed bestuur stellen hun werking voor. Aansluitend heb je de kans om te speeddaten met deze experts, vragen te stellen over hun aanpak of al reacties te sprokkelen op de vragen waarmee je zit.

Verso organiseert dit acceleratie-event op 21 november in de Koninklijke Vlaamse Schouwburg, Arduinkaai 7, 1000 Brussel. We starten om 9.30. Om 12.30 kun je aansluiten voor een broodjeslunch.

Meer informatie en inschrijven voor deze events op [www.verso-net.be](http://www.verso-net.be).



## DOSSIER LOKALE VERKIEZINGEN



Het Dorpspunt in Beveren-IJzer is een buurtwinkel en ontmoetingsplek die wordt gerund door mensen met een beperking (meer info zie p.7)

# Sociale ondernemingen als partner voor het lokaal beleid

**Binnenkort gaan we weer met zijn allen naar de stembus om onze lokale besturen te kiezen. Ook heel wat socialprofit-ondernemers wachten met spanning af welke coalities er uit de bus komen. Onze samenleving zal de komende jaren namelijk een antwoord moeten vinden op heel wat nieuwe en uiteenlopende uitdagingen. De lokale besturen beschikken over belangrijke hefboomen om de levenskwaliteit van hun burgers te verhogen. Ze vinden daarbij vaak sociale ondernemingen op hun weg die bij uitstek de partner zijn om het sociaal, maar ook cultureel en vrijetijdsbeleid vorm te geven.**

De sociaal-economische impact van sociale ondernemingen is trouwens aanzienlijk. In 2014 bedroeg de toegevoegde waarde van de Vlaamse social profit maar liefst 17 miljard euro. Bovendien telt de Vlaamse social profit meer dan 385.000 arbeidsplaatsen, goed voor ruim 17% van de loontrekkende tewerkstelling. Socialprofitondernemingen zijn gevestigd in alle hoeken van Vlaanderen en spelen dus ook een belangrijke rol bij het creëren van banen op gemeentelijk niveau. Projecties van het Federaal Planbureau tonen dat de social profit ook in de komende jaren een stevige groeimotor voor de Vlaamse economie zal zijn.

## Sociaal ondernemerschap stimuleren

De gemeentebesturen hebben heel wat hefboomen in handen om het sociaal ondernemerschap in de gemeente te bevorderen. Verso vraagt dat de gemeenten een weldoordacht voorwaardenscheppend en flankerend beleid voeren om socialprofitondernemingen aan te trekken. Daarbij is het ontsluiten van geschikte infrastructuur, zowel terreinen als gebouwen, een belangrijke eerste voorwaarde. Nieuwe sociale ondernemingen worden liefst ingepland dichtbij het centrum. Bereikbaarheid is namelijk cruciaal, zeker voor mensen uit kwetsbare doelgroepen.

Samenwerken met lokale besturen betekent ook je weg vinden naar de juiste beslissingsmakers. Caroline Godts van de Sociale Innovatiefabriek heeft ervaring in het begeleiden van sociale ondernemers bij het aangaan van partnerships met lokale besturen. Zij wijst erop dat het niet altijd makkelijk is voor niet-ingewijden om een aanspreekpunt te vinden bij de gemeenten.

## Verso-memorandum

Ook Verso heeft haar memorandum voor de lokale verkiezingen van 14 oktober gepresenteerd. Voor de bestuursperiode 2018-2024, geeft Verso vijf voorstellen mee die kunnen bijdragen aan de verdere uitbouw en verdieping van ons socialprofitmodel. Gemeenten hebben immers heel wat sleutels in handen om ons socialprofitmodel verder gestalte te geven en antwoorden te bieden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. Daarom roepen we de gemeentebesturen op om te investeren in sociale ondernemingen als partner voor hun beleid.

Onze voorstellen:

- › Koester een ondernemersvriendelijk klimaat voor sociale ondernemingen
- › Blijven investeren in zorg en welzijn
- › Blijven investeren in jeugd, sport en cultuur
- › Blijven investeren in werk
- › Investeer in overleg en samenspraak

Het volledige Verso-memorandum: zie [www.verso-net.be](http://www.verso-net.be).



## “Veel innovatieve ideeën bevinden zich op een kruispunt van beleidsdomeinen”

Caroline Godts

Caroline Godts: “Veel innovatieve ideeën bevinden zich op een kruispunt van beleidsdomeinen. Zij passen dus niet steeds in de kokertjes die een gemeentebestuur historisch heeft opgebouwd. Dit maakt het voor hen moeilijk om het juiste aanspreekpunt te vinden in de gemeente of subsidies binnen te halen. Ze passen vaak niet in het hokje of laten zich niet beperken tot één hokje. Mede daardoor is het voor sociaal ondernemers vaak een lang en moeizaam proces om tot een vruchtbaar gesprek en samenwerking te komen met lokale besturen. Zeker voor startende en kleine sociale ondernemers is dat een zware tijdsinvestering.”

Lokale besturen die willen investeren in goede relaties met lokale sociale ondernemingen, doen er daarom goed aan om een aanspreekpunt aan te stellen of er op zijn minst voor te zorgen dat gemeentemedewerkers weten naar wie ze moeten doorverwijzen bij vragen van sociale ondernemingen.

Daarnaast hebben gemeentebesturen ook hefboomen om sociaal ondernemerschap te stimuleren. “Het gemeentebestuur heeft meestal een goed zicht op het lokale sociale veld”, vertelt Caroline Godts. “Ze horen ook uit contacten met organisaties en burgers wat er leeft in de gemeente en waar de noden zitten. Een ondernemende gemeente help sociale ondernemers hun lokaal netwerk te versterken. Je kunt ook zogenaamde ‘hubs’ opzetten waar verschillende actoren elkaar kunnen treffen rond een bepaalde uitdaging.”

# “Nu is het moment om te investeren in een relatie met je gemeentebestuur”

De gemeente van de toekomst is een netwerkorganisatie die vele organisaties rond zich verzamelt, commercieel en niet-commercieel, om samen de best mogelijke dienstverlening voor de burger te verzekeren. “Sommige besturen staan daar al verder in”, aldus Piet Van Schuylenbergh, directeur afdeling OCMW’s van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten. “Dat is vaak ook historisch zo gegroeid. In sommige gemeenten staat men bijvoorbeeld sterk in het zelf aanbieden van een zorgaanbod, andere gemeenten ontwikkelden een aanbod in samenwerking met partners.”

Piet Van Schuylenbergh: “Het nieuwe decreet lokaal sociaal beleid geeft een goede insteek voor de relatie tussen lokale besturen en sociale ondernemingen. Daarin staat dat de gemeenten de regie in handen hebben, maar samenwerken met anderen om het sociaal beleid vorm te geven. Ik kan me daarbij aansluiten. We moeten zo veel mogelijk partners betrekken bij



## DOSSIER LOKALE VERKIEZINGEN



de werking van de steden en gemeenten en wat mij betreft mag die samenwerking ook zo vroeg mogelijk beginnen. Ook in de voorbereiding van het beleid zijn de lokale bestuurders gebaat bij input van sociale ondernemingen.”

### Waar ziet u nog opportuniteiten voor meer samenwerking met sociale ondernemingen?

Piet Van Schuylenbergh: “Er zijn zeker nog braakliggende terreinen waar de lokale besturen minder op werken, maar waar wel belangrijke noden zitten. Denk bijvoorbeeld aan de hulpverlening voor jongeren en kinderen, maar ook de zorg voor personen met een handicap. Maar wat mij betreft, zou het zeker een win-win kunnen zijn als lokale besturen ook vaker samenzitten met sociale ondernemers rond andere gemeenschappelijke uitdagingen. Zo is er op het vlak van innovatieve technologieën heel wat aan het evolueren, maar is er zowel bij de lokale besturen als in de voorzieningen misschien niet altijd voldoende kennis aanwezig over hoe we deze nieuwe technologieën het best integreren en welke meerwaarde ze kunnen realiseren. Kunnen we niet de krachten bundelen en samen op zoek gaan naar opportuniteiten waarmee zowel de publieke als de private sector kunnen vooruitgaan?”

“Ook op vlak van tewerkstelling hebben gemeentebesturen en sociale ondernemingen gedeelde bekommernissen. We moeten ons allemaal profileren als aantrekkelijke werkgevers om voldoende talenten aan te trekken op een krappe arbeidsmarkt. Waarom niet samen de troeven van het lokale jobaanbod in de verf zetten in plaats van elkaar vliegen af te vangen?”

“Ook op vlak van tewerkstelling hebben gemeentebesturen en sociale ondernemingen gedeelde bekommernissen”

Piet Van Schuylenbergh

### Wat raadt u een sociale ondernemer aan die denkt een interessant aanbod te hebben ontwikkeld voor zijn of haar gemeente of stad?

Piet Van Schuylenbergh: “Timing is daarbij cruciaal. Nu is bijvoorbeeld het goede moment om je gemeentebestuur aan te spreken. In januari treedt het nieuwe bestuur aan. Die gaat op korte termijn de planning voor de volgende legislatuur opmaken. Het is dus de moment om je aanbod onder de aandacht te brengen. Persoonlijk contact is daarbij belangrijk. Dit is natuurlijk gemakkelijker in een kleine gemeente, maar je kan ook via de diensten van de gemeente gaan.”

Dat Vlaanderen ervoor heeft gekozen om de meeste persoonsgebonden bevoegdheden van de provincies naar zich toe te trekken, vindt Piet Van Schuylenbergh trouwens een gemiste kans: “Buurtgerichte zorg, vaak ook meer kleinschalige zorg, wordt meer en meer gepromoot. Het lijkt me dan ook logisch dat daarbij een taak weggelegd is voor de steden en gemeenten. Uiteraard in samenwerking met lokale spelers op het terrein. Ook wanneer men spreekt over opschalen van het zorg- en welzijnsaanbod, is dit wat mij betreft een taak van de lokale besturen: erover waken dat de burger zich niet te ver moet verplaatsen voor een dienstverleningsaanbod.”



# De praktijk: Dorpspunt houdt Beveren-IJzer leefbaar voor mensen met beperkte mobiliteit

Dat sociale ondernemingen uitgelezen partners zijn voor het sociaal beleid van een gemeente, bewijst het Dorpspunt in Beveren-IJzer. In dit West-Vlaamse dorp met 600 inwoners zette De Lovie, een organisatie die ondersteuning biedt aan mensen met een beperking, enkele jaren geleden een buurtwinkel en ontmoetingsplek op die wordt gerund door mensen met een beperking. “In Beveren-IJzer is geen enkele winkel, bakker of apotheek meer zodat mensen die niet beschikken over een auto of een beperkte mobiliteit kennen, aangewezen zijn op hulp van kennissen en familie”, vertelt coördinator Jan Vermeulen. “Als organisatie voor mensen met een beperking merken we dat dit voor hen een hele opdracht is. Daarom hadden we het idee om zelf een aantal essentiële diensten terug te brengen naar het dorp, zoals een buurtwinkel met alle dagelijkse behoeftes zoals brood, groenten en vlees. Maar we wilden van in het begin ook een ontmoetingsplek creëren waar mensen terecht kunnen met een concrete vraag of gewoon om een babbeltje te slaan.”

Jan Vermeulen is van in het begin het gesprek aangegaan met de gemeente, ook al liep dat niet direct van een leien dakje: “Bij de eerste contacten met de gemeente merkten we toch wat scepsis. De mensen van de gemeente hadden al heel wat initiatieven om het dorp terug leven in te blazen zien mislukken en ze waren bezorgd dat we – ook al vroegen we in eerste instantie geen subsidies – op termijn toch zouden komen aankloppen bij hen voor financiële hulp. Vandaag hebben we bewezen dat ons economisch model wel leefbaar is. We

krijgen nog tot midden volgend jaar Europese subsidies, maar ook daarna zal het Dorpspunt kunnen blijven draaien dankzij de inzet van onze medewerkers met een beperking.”

De gemeente is dan ook maar één van de partners waarmee een sociale ondernemer moet rekening houden, weliswaar een belangrijke. “Ik kan er niet genoeg op hameren,” zegt Jan Vermeulen, “een sociale onderneming slaagt wanneer je je inschrijft in een netwerkmodel. Wil je een vergelijkbaar buurtverlechtsingsinitiatief opstarten, zorg dan dat je heel wat verschillende partners samenbrengt. Wij zijn eerder toevallig zo tewerkgegaan, maar dat blijft voor mij een essentiële voorwaarde. De gemeente is slechts één van je partners. Ga zeker ook praten met de inwoners en je leveranciers en aarzel niet om ook externe knowhow in je verhaal te betrekken.”

Het concept van het Dorpspunt slaat aan in Beveren-IJzer. Ze slagen er niet enkel in de meest kwetsbare mensen in het dorp te bereiken, in hun kielzog vinden ook andere dorpsbewoners de weg naar het laagdrempelig inclusiviteitsproject. Ook de gemeente is een gewaardeerde partner geworden. Ze ondersteunen niet enkel met informele ondersteuning en af en toe wat extra materiaal, het OCMW verwijst ook zelf heel wat van hun klanten door naar het Dorpspunt. Vandaag worden ze dan ook als volwaardige partner aanzien en neemt

de gemeente hen op in hun netwerk. Zo kregen ze onlangs de vraag om mee te werken aan een ontmoetingspunt voor mantelzorgers. Maar de sociale onderneming waakt er daarbij wel over om het evenwicht in de lokale markt niet te verstoren. “In het begin kregen we ook de vraag van het gemeentebestuur of we niet konden helpen bij het groenonderhoud in de gemeente”,

aldus Jan Vermeulen. “Die boot hebben we moeten afhouden. Het is voor ons niet haalbaar om alle wandelpaden te onderhouden en bovendien zijn er commerciële dienstverleners die dit onderhoud beter kunnen doen.

Het is niet de bedoeling van een sociale onderneming om met hen in concurrentie te treden, vind ik. Daarom werken we in onze buurtwinkel volgens het principe van de korte keten: we bieden voornamelijk producten aan van lokale landbouwers om de supermarkten en andere middenstand niet uit de markt te prijzen met gelijkaardige producten.”

**“Vandaag hebben we bewezen dat ons economisch model wel leefbaar is”**

Jan Vermeulen

# “Gestructureerd investeringsbeleid in een gezond overheidsbudget nodig”



**Aan het begin van de zomervakantie bracht de Serv het traditionele begrotingsadvies voor het komende begrotingsjaar uit. Hoewel de economie het minder goed zou doen dan verwacht, behaalt de Vlaamse regering waarschijnlijk toch een begroting in evenwicht. Ze bouwt zelfs wat marge in. Daarnaast herhaalt de Serv haar vraag naar meer investeringsruimte, weliswaar met oog voor het evenwicht met andere begrotingsposten.**

### Lichte verzwakking van de conjunctuur

De gunstige macro-economische omstandigheden hebben wellicht hun hoogtepunt bereikt in 2017. Sinds 2018 krijgen we volgens de jongste prognoses van de Nationale Bank en het Planbureau te maken met een lichte groeivertraging. De te verwachten reële groei is daarom bijgesteld tot 1,6% door het Planbureau. In de eurozone zien we een gelijkaardige conjuncturele tendens. De economische groei lag in ons land de voorbije jaren wel wat lager dan in de meeste andere EU-lidstaten.

### Klein overschot

Volgens de beschikbare informatie komt de Serv tot een licht begrotingsoverschot van 145 miljoen euro in 2019 bij ongewijzigd beleid door de Vlaamse overheid. Hierin is trouwens ook de budgettaire opstap voor het recente intersectoraal akkoord voor de social profit (VIA5) al verwerkt. Dit budgettaire overschot is uiteraard relatief beperkt op de globale Vlaamse begroting, die voor 2019 ongeveer 45 miljard euro bedraagt.

Uit de geactualiseerde Serv-analyse van het begrotingsjaar 2018 blijkt bovendien dat er voor 521 miljoen euro aan nieuw beleid is ingeschreven.

Hiervan gaat het grootste aandeel naar het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (20,8 %).

### Begrotingsdoelstelling blijven vasthouden

De Serv houdt vast aan het begrotingskader dat de voorbije jaren is uitgetekend en dat bestaat uit volgende klemtonen die een stabiele en duurzame economische groei moeten ondersteunen:

- › Een structureel begrotingsevenwicht als basis voor de houdbaarheid van de Vlaamse overheidsfinanciën in de komende jaren, waarbij de uitgaven niet sneller stijgen dan de ontvangsten
- › Uitgaven voor overheidsinvesteringen stijgen sneller dan de andere overheidsuitgaven, maar de regering dient ook een reële groeidynamiek te behouden voor nieuwe beleidsinitiatieven. De Serv zal hier ook op toezien. Hierdoor blijft er ook ruimte voor nieuw beleid, onder andere in de socialprofitsectoren. Voor Verso is dit uiteraard een belangrijk aandachtspunt binnen het Serv-advies.
- › Ondersteunen van dialoog tussen de Belgische overheden met de Europese Commissie over de budgettaire behandeling van strategische investeringen.
- › Bijkomende schuldoopbouw is enkel te verantwoorden voor strategische investeringen.

**“De regering dient een reële groeidynamiek te behouden voor nieuw beleid”**

### Investeringsbeleid meer gestructureerd aanpakken

De Serv roept al enkele jaren op om meer investeringsimpulsen in te schrijven, in het bijzonder op het vlak van infrastructuur. Rekening houdend met het geschetste begrotingskader en de beschikbare beleidsruimte, doet de Serv vijf aanbevelingen voor een meer gestructureerd Vlaams investeringsbeleid. Dit zou ook infrastructuurprojecten in de verschillende socialprofitsectoren ten goede moeten komen.

1. Werk met een overkoepelend strategisch infrastructuurplan op langere termijn. Een overzicht van de geplande infrastructuurprojecten binnen de diverse beleidsdomeinen moet toelaten om tot betere afstemming te komen tussen bijvoorbeeld ruimtelijke ordening, mobiliteit en infrastructuur voor zorg en onderwijs.
2. Op centraal niveau is er nood aan expertise-opbouw die toelaat om grote strategische investeringsprojecten tot een goed einde te brengen. Daarnaast is ook gerichte kennis en ervaring nodig per beleidsdomein, zoals bijvoorbeeld in het kader van de hervorming van het ziekenhuislandschap.



# Individuele beroepsopleiding wordt vereenvoudigd

Op 6 juli 2018 keurde de Vlaamse regering de hervorming van het werkplekieren goed. Een van de belangrijkste vormen van werkplekieren is de individuele beroepsopleiding (IBO). Door de hervorming wordt het voor werkgevers eenvoudiger om vanaf 1 september 2018 werkzoekenden ervaring te laten opdoen op de werkvloer.

Vandaag is werkplekieren één van de belangrijkste instrumenten om werkzoekenden aan de slag te helpen. Het versterkt de competenties van de werkzoekenden in een reële werkomgeving. Er zijn diverse formules van werkplekieren, gaande van de beroepsverkenkende stage (BVS), de opleiding met opleidingsstage, de werkervaringsstage (WES) en de individuele beroepsopleiding (IBO). Deze formules kunnen ook ingezet worden in een tijdelijk werkervaringstraject (TWE). Daarnaast is er ook nog de activeringsstage, artikel 60 voor leefloners en de beroepsinlevingsstage (BIS), voorheen de BIO (beroepsinlevingsovereenkomst). De belangrijkste hervorming heeft betrekking op de IBO.

Voor werkgevers zijn er twee grote veranderingen. Ten eerste zal de aanvraagprocedure volledig digitaal gebeuren, waardoor de intake vlotter, eenvoudiger en transparanter zou moeten verlopen. Ten tweede zal de vergoeding die de werkgever betaalt, berekend worden op forfaitaire basis en niet langer via een variabele productiviteitspremie. In functie van het toekomstig brutoloon is de maandelijkse tussenkomst van de werkgever als volgt:

- > 650 euro bij loonschaal minder dan 1.700 euro
- > 800 euro bij loonschaal tussen 1.700 – 2.000 euro
- > 1.000 euro bij loonschaal tussen 2.000 – 2.300 euro
- > 1.200 euro bij loonschaal tussen 2.300- 2.600 euro
- > 1.400 euro bij loonschaal boven 2.600 euro

De duurtijd van de IBO van maximum 26 weken, de opmaak van een opleidingsplan en het verplicht aanwerven na de IBO blijven bestaan.

De C-IBO voor langdurig werkzoekenden en de GIBO (gespecialiseerde IBO) worden vervangen door de K-IBO, IBO voor kwetsbare werkzoekenden. De doelgroep van deze K-IBO zijn de langdurig werkzoekenden tot 25 jaar (vanaf 13de maand werkloosheid), de langdurig werkzoekenden ouder dan 25 jaar (vanaf 25ste maand), de werkzoekenden met indicatie arbeidshandicap en personen ten laste van het RIZIV die actieve stappen naar tewerkstelling zetten. De K-IBO kan maximaal 12 maanden en is kosteloos voor werkgever. De aanwervingsplicht blijft ook hier gelden.

Met deze hervormingen moet het mogelijk zijn dat ook binnen de social profit het gebruik van IBO wordt gestimuleerd.

3. Gebruik publiek-private samenwerkingsconstructies (PPS) enkel bij een aantoonbare maatschappelijke of operationele meerwaarde. Een louter budgettaire motivering volstaat niet om PPS-constructies op te zetten. We vullen daarbij aan dat dit evengoed opgaat voor andere alternatieve financieringstechnieken voor infrastructuurprojecten, die ook in diverse socialprofitsectoren worden toegepast.
4. Maatschappelijk draagvlak krijg je niet alleen door vooraf intensief belanghebbenden te consulteren, maar ook door achteraf de projecten en resultaten grondig te evalueren en hierover transparant te rapporteren. Dit geldt alleszins ook voor de vele infrastructuurprojecten die ten goede komen aan de uitbouw van een warm en leefbaar Vlaanderen.
5. Beheer en onderhoud van de investeringen moeten van bij de start doorgerekend worden. Duurzaamheid komt zo ook mee in het vizier. De levenscyclusbenadering van investeringen is relevant voor investeringen in elk beleidsdomein.

Het volledige begrotingadvies:  
[www.serv.be](http://www.serv.be)



Meer informatie over dit dossier,  
[www.verso-net.be](http://www.verso-net.be)

# Erkenning verworven competenties krijgt doorstart

In Vlaanderen kreeg het beleid rond de erkenning van verworven competenties vorm in de periode 2004-2009 met de ervaringsbewijzen. Ook in de social profit kan men via het ervaringsbewijs aan de slag in de kinderbegeleiding en als monitor in de sociale economie. Sindsdien was het op beleidsfront erg stil. Het lijkt wel alsof iemand ergens een pauzeknop had ingedrukt. Eind 2012 kwam er nog een aanbeveling van de Raad van Europa, met als doelstelling om tegen eind 2018 een EVC-beleid te ontwikkelen. Met de principiële goedkeuring van het ontwerpdecreet inzake EVC op 1 juni 2018 lijkt de pauzeknop eindelijk losgelaten.

Het ontwerpdecreet is een kaderdecreet dat een breed gemeenschappelijke kader wil aanbieden inzake de erkenning van verworven competenties. De focus ligt op de **beoordeling** en **certificering** van verworven competenties uit een **beroepskwalificatie** (uit de Vlaamse kwalificatiestructuur) door een geregistreerd EVC-testcentrum. Een EVC-traject bestaat uit 2 fasen (herkennen en erkennen) en 4 stappen:

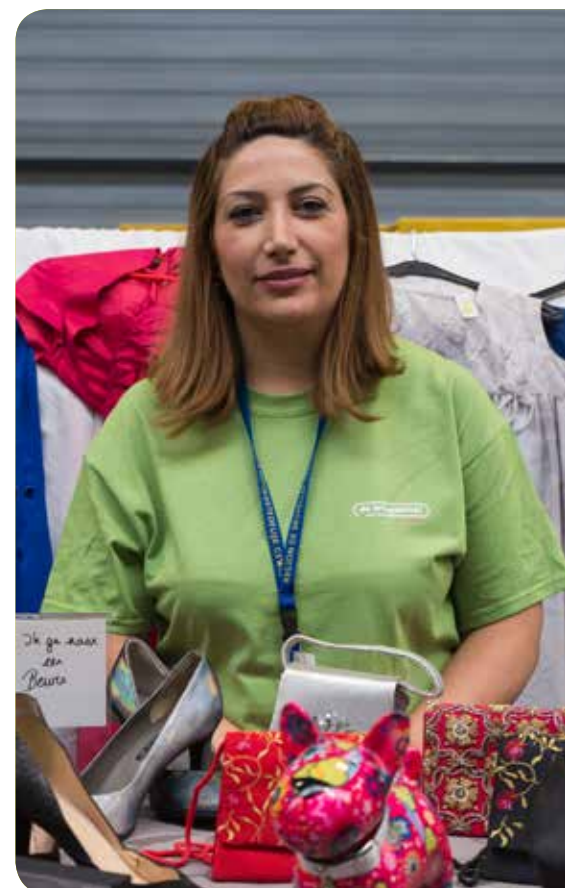
- › Identificatie: bewust worden en benoemen van competenties.
- › Documentatie: zichtbaar maken en staven van competenties.
- › **Beoordelen**: evalueren van competenties o.b.v. formeel kader.
- › **Certificeren**: formeel erkennen o.b.v. resultaten beoordeling.

Het gaat enkel om competenties uit een **beroepskwalificatie**. Dit wil zeggen dat het decreet niet van toepassing is op competentiebeoordelingen in het leerplichtonderwijs (onderwijskwalificaties), op Instap-, oriëntatie en vrijstellingsproeven, op examens voor de examencommissie en op gelijkwaardigheidserkenningen van buitenlandse diploma's via NARIC. Het decreet gaat verder in op de voorwaarden waaraan de testcentra moeten voldoen om te kunnen certificeren, nadat men een ECV-traject heeft doorlopen.

Verso juicht de nieuwe start van het EVC-beleid toe. Op een krappe arbeidsmarkt is het cruciaal dat sociale ondernemingen de juiste mensen vinden, met een diploma, maar ook na een EVC-traject.

# Werking ICOBA wordt uitgebreid

Recente cijfers van de Stichting Innovatie en Arbeid (Serv) bevestigen dat de socialprofitsectoren in de gevarenzone zitten wat grensoverschrijdend gedrag op het werk betreft. Doordat socialprofitberoepen meestal contactberoepen zijn waarin de intermenselijke relaties - dikwijls in een kwetsbare, crisis- of zorgcontext - centraal staan, lopen medewerkers in de social profit een verhoogd risico op grensoverschrijdend gedrag.



Daarom blijft het van belang dat overheid en sociale ondernemingen investeren in preventief omgaan met agressie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profit (VIA), dat in juni werd afgesloten tussen sociale partners en Vlaamse overheid, voorziet dan ook inspanningen om het tij te keren. De belangrijkste wijziging is dat het werkingsgebied van ICOBA, het kennis- en expertisecentrum rond agressie, wordt uitgebreid tot alle sectoren die onder het VIA vallen. ICOBA heeft als sector specifiek expertisecentrum uitgebreide kennis en ervaring rond het ondersteunen van socialprofitondernemingen om agressie in de werkomgeving structureel en integraal aan te pakken. Er worden per sector ook basisafspraken gemaakt over het uitwerken van een expertisebeleid op het niveau van de organisaties.

Daarnaast voorziet de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin éénmalig een bijkomend budget van 1 miljoen euro om in overleg met de sociale partners en ICOBA initiatieven te nemen voor vorming over agressie en omgaan met gedragsproblemen. Er komt ook een budget voor specifieke aanpassingen in infrastructuur die kunnen bijdragen tot de preventie van incidenten. Hiervoor maakt minister Vandeuren in 2018 en 2019 nog maximaal 10 miljoen euro vrij binnen het infrastructuurbudget voor de deelsectoren psychiatrische verzorgingstehuizen, personen met een handicap en jongerenwelzijn.

#### **Cijfers grensoverschrijdend gedrag**

Ongeveer één op vijf (21,6%) van de werknemers in Vlaanderen geeft aan dat ze in de afgelopen 12 maanden geconfronteerd werden met één of meerdere

vormen van grensoverschrijdend gedrag. Met uitzondering van de 'gezins- en thuiszorg' (19,8%) ligt dit in de andere onderzochte socialprofitsectoren heel wat hoger. In geen enkele andere sector in Vlaanderen is het percentage werknemers dat slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag zo hoog als in de 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg en welzijnswerk' (43,6%) en in de 'woon- en zorgcentra' (41,4%). Ook in de 'ziekenhuizen' wordt 35,4% van de medewerkers geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag.

Raadpleeg de nota 'Grensoverschrijdend gedrag op het werk. Analyse bij werknemers op basis van de werkbaarheidsmonitor.' op [www.serv.be](http://www.serv.be). Voor meer info over omgaan met agressie zie [www.icoba.be](http://www.icoba.be).



## FOCUS OP TALENT

# Talentbenadering boven alles

**“Op je talenten kunnen werken, is noodzakelijk om het verschil te maken.” Kringwinkel Hageland zet voluit in op dat motto. Alle medewerkers vullen er een talententest in en uit de talenten die daaruit zichtbaar worden, maken de teams een taakverdeling op. “We hebben ook onze arbeidsorganisatie geheel hertekend. Medewerkers kunnen proeven van verschillende soorten jobs om dan uit te komen op een rol die hen op het lijf geschreven is”, stelt HR-manager Dominique Dauwen.**

Kringwinkel Hageland, dat de kringwinkels van Diest, Aarschot en Tienen en twee online shops bundelt, is zijn gehele werking aan het afstemmen op die talentbenadering. Het werkt als sociale-economiebedrijf per definitie met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en dat maakt die benadering zo

mogelijk nog belangrijker. “Vooral bij mensen die hun draai nog niet gevonden hebben, is het belangrijk uit te zoeken wat ze precies willen en kunnen. We staan met de kringwinkel aan de start of een nieuw begin van hun loopbaan.”

#### **Kunt u een voorbeeld geven van een medewerker die op zijn of haar talenten is gaan werken?**

“Jazeker. Een medewerkster van de afdeling elektro werkte hier 12 jaar, maar we zagen dat het werk niet meer liep zoals gewenst. We merkten dat structuur brengen en leidinggeven haar niet echt goed af gingen en hebben dat besproken met haar. Je kunt er dan voor kiezen om te gaan werken op verbeterpunten of je kan samen een andere piste zoeken. We hebben in overleg voor dat laatste gekozen.”





“Ze doorliep eerst een uitgebreide talententest en heeft dan op verschillende afdelingen telkens een week stage gelopen. Zo kon ze oordelen wat haar goed afging. We vroegen haar in één klap ook feedback op de verschillende werkingen, zodat wij ons als organisatie ook meteen konden verbeteren.”

“Naast die stage-ervaring hebben we ook haar verdere ervaring in de balans gelegd, haar technische bagage ook. Dat heeft allemaal samen geleid tot een job bij het onthaal. Daar dispatcht ze telefoonoproepen, regelt ze afspraken met klanten, zorgt ze voor leveringen en ophalingen. Haar nieuwe rol past haar omdat ze goed is in administratie en duidelijk afgebakend werk, sterk is in het contact met klanten en werk heeft dat fysiek minder belast is dan haar vroegere job.”

### Was dit een eenmalige gelukstreffer?

“Toch niet! Die talententest zetten we intussen in over de ganse organisatie. Dit instrument is herschreven en toegankelijker gemaakt en past nu ook voor onze doelgroep. Het taalgebruik werd aangepast door het Huis van het Nederlands. Het is een vragenlijst van 370 vragen voor kaderleden en 170 voor medewerkers en leidt tot een rapport met scores op 22 drijfveren. Wij gaan vooral kijken naar de drijfveren waar een medewerker hoog op scoort of juist ‘laag’ op scoort (1 tot 3). We zijn er namelijk van overtuigd dat ook een lage score iets positiefs vertelt. Iemand die niet zo hoog scoort op leidinggeven, is misschien geen haantje-de-voorste en eerder behoedzaam, denkt twee keer na alvorens iets te zeggen of te beslissen. Dat is een troef die je in je organisatie goed kan gebruiken.”

### Die talententest passen jullie ook toe op teamniveau?

“Klopt. Medewerkers van eenzelfde team bespreken onderling elkaars kwaliteiten en mindere punten die uit de talententesten naar voor komen, in constructieve workshops die door HR worden begeleid. Op basis van dat gesprek komen zij tot rolverdelingen.”

### Jullie hebben met Flanders Synergy een project van innovatieve arbeidsorganisatie doorlopen. Jullie werking is intussen aangepast. Hoe past die verandering in de talentbenadering die Kringwinkel Hageland voorstaat?

“Vroeger kenden we de typische opdeling naar bedrijfsentiteiten. Je had aparte afdelingen die als eilanden naast elkaar werkten: de productie, logistiek, administratie, verkoop, inkoop, enzovoort. We hebben dat verlaten voor een ketenstructuur. Vandaag zijn teams ingedeeld naar inhoudelijke ketens: textiel, huisraad, elektro & fiets, winkels-meubels-logistiek & stafdiensten. In plaats van verantwoordelijk te zijn voor één technisch aspect van een bedrijf (bijvoorbeeld ‘verkoop’), krijg je als team de gezamenlijke verantwoordelijkheid over het verloop van een heel proces. Je wordt met je collega’s verantwoordelijk voor de hele verkoopketen van bijvoorbeeld een kast. Je zorgt er samen voor dat ze binnenkomt, beoordeeld en hersteld wordt, een prijs krijgt, in de boekhouding en administratie wordt opgenomen, naar de winkel verhuisd en verkocht en geleverd wordt. Zo krijg je fierheid en teamgeest: mensen werken samen aan een resultaat van A tot Z en kunnen fier zijn als de kast buiten gaat en de koper tevreden is. Dat brengt meer voldoening dan één fragment uitvoeren van zaken die verder gewoon ver van je af staan.”



Met talentbenadering en innovatieve arbeidsorganisatie win je medewerkers voor je organisatie. Ze voelen zich betrokken en zullen blijven. Dat dit meer dan ooit nodig is op een krappe arbeidsmarkt, toont het Verso-cahier ‘Talent gezocht in de social profit’. Daarin berekende Verso dat de social profit tot in 2026 jaarlijks 46.000 nieuwe krachten zal moeten aanleveren, maar liefst 9800 per jaar meer dan in de afgelopen jaren. Verso stelt 10 beleidspistes voor om daarop een antwoord te bieden. U kunt het rapport gratis downloaden op [www.verso-net.be/talentgezocht](http://www.verso-net.be/talentgezocht).

Voor meer informatie en tools over talentbenadering kunt u terecht op onze HR-kennisdatabank [www.hrwijs.be](http://www.hrwijs.be).