

VersoDirect

nr. 2 / april - mei 2019 / jaargang 21

V.U. Ingrid Lieten, 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

“Het is vandaag enorm uitdagend om sociale ondernemer te zijn” 2

Social profit blijft goed voor 8% toegevoegde waarde 4

INTERSECTORALE SAMENWERKING

Waarom samenwerking vandaag centraal staat in de social profit 5

Alternatieve woonvormen binnen de geestelijke gezondheidszorg 6

SECTORNIEUWS

Zorginstellingen gaan bankiers opleiden tot verpleegkundigen 8

Dag van de zorg lokt 200.000 bezoekers 9

Hoe zou het nog zijn met het ‘sociaal Europa’? 10

AANKONDIGINGEN

11



“Het belang van sociale ondernemingen zal alleen maar toenemen gelet op het stijgend aantal zorgvragen en de impact van vergrijzing en migratie”

Verso-directeur Ingrid Lieten. Lees meer op p. 2.

De kracht van intersectoraal samenwerken



Over enkele weken mogen we opnieuw naar de stembus. De kiezer schudt dan de kaarten en politici staan vervolgens voor de opdracht om een gezamenlijk project voor de komende jaren uit te werken. Ze vinden bij sociale ondernemingen alvast een partner om mee werk te maken van een inclusief en welvarend Vlaanderen.

Investeren in de social profit levert alvast driedubbele winst op. Om te beginnen zorgt het voor een dienstverlening in zorg, welzijn, sociale economie en socioculturele sectoren die kwaliteitsvol, toegankelijk en betaalbaar is. Het betekent ook investeren in sociale ondernemingen die instaan voor bijna 20% van de tewerkstelling en een derde van de jobgroei in de komende jaren. Tot slot levert een investering in de social profit ook zuurstof op voor vele gezinnen die door haar dienstverlening beter in staat is om meer, langer en duurzamer deel te nemen aan de samenleving en bij te dragen aan onze economische ontwikkeling.

Sociale ondernemingen staan voor de uitdaging om taal te geven aan wat ze doen en hun impact sterker te benoemen. Wat ze doen is immers minder vanzelfsprekend dan het lijkt. Sociaal ondernemen betekent risico nemen. Als sociaal ondernemer moet je mensen en middelen mobiliseren om het verschil te maken en een maatschappelijke nood op een duurzame manier in te vullen.

Om relevant te blijven moeten we onszelf durven heruitvinden en inzetten op innovatie. We moeten ook voorbij de eigen organisatie- en sectorgrenzen durven kijken. Daarom zetten we op 15 mei graag samen met onze leden initiatieven van intersectorale samenwerking en innovatie in de kijker. Dat doen we op ons event op 15 mei. Deze sociale ondernemers tonen in de praktijk waar Verso voor staat: intersectorale samenwerking in de social profit, om het werkgeverschap in de social profit en het sociaal ondernemerschap te ondersteunen en er mee over te waken dat het beleid innovaties als deze ondersteunt. Als nieuwe directeur van Verso, kijk ik er alvast naar uit om intersectorale samenwerking in de social profit mee een duwtje in de rug te geven.

Ingrid Lieten, directeur Verso

“Het is vandaag enorm uitdagend om sociale ondernemer te zijn”

Een interview met Verso-directeur Ingrid Lieten

Sinds maart is Ingrid Lieten aan de slag als directeur van Verso. De vroegere minister in de Vlaamse regering zet voortaan mee haar schouders onder het werkgeversverhaal in de social profit. Een sector die haar na aan het hart ligt.

“Sociale ondernemingen versterken de sociale cohesie, bouwen bewust aan de inclusieve samenleving en zijn essentieel voor het overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor veel mensen,” vertelt Ingrid Lieten, “allemaal zaken waar ik de voorbije jaren op een of andere manier aan heb proberen bijdragen.”

“Ik vind de social profit ook een ongelooflijk boeiende sector”, vervolgt ze. “Sociale ondernemingen combineren de voordelen van privaat ondernemerschap met een maatschappelijke opdracht. Hun focus ligt niet op de winstmaximalisatie van aandeelhouders, maar op de totale meerwaardecreatie voor de samenleving en daarom zijn ze onmisbaar in een gezonde economische mix. En hun belang zal ook alleen maar toenemen, gelet op het stijgend aantal zorgvragen en de impact van vergrijzing en migratie. Gelukkig is de social profit ook een stevige groeimotor voor de Vlaamse economie. Ze is vandaag al goed voor 18% van de loontrekkende tewerkstelling. Eén op de drie nieuwe jobs zal in de volgende jaren trouwens gecreëerd worden in de social profit.”

“Maar de werkgevers in de social profit staan ook voor heel wat uitdagingen. De samenleving vraagt niet alleen dat ze zoals altijd een kwalitatieve dienstverlening blijven aanbieden, ze moeten dit doen op een moment dat de maatschappelijke context verandert. Dat maakt het vandaag enorm uitdagend om sociale ondernemer te zijn.”

Wat zijn zo de belangrijkste maatschappelijke veranderingen voor socialprofitondernemingen?

“Ik zie drie belangrijke tendensen: demografische verandering, economische onzekerheid en technologische innovatie. Er is natuurlijk de vergrijzing en verwitting die op ons afkomt. Maar er is ook een sterke ontgroening. Er worden minder kinderen geboren. Dat zorgt voor een hogere afhankelijk-

heidsgraad, steeds minder werkenden die bijdragen aan de sociale zekerheid. Maar tegelijkertijd zien we ook dat trends zoals een hogere arbeidsintensiteit en eenoudergezinnen een grotere betrokkenheid van allerlei socialprofit-diensten vragen.”

“Er is ook het risico op een toenemende dualisering van onze maatschappij. Vooral tussen werkenden en niet-werkenden. Die kloof is zeker ook een aandachtspunt voor de social profit. Ze heeft impact op onze dienstverlening, we zien bijvoorbeeld dat de levensverwachting voor mensen met een laag opleidingsniveau voor mannen maar liefst 7,5 jaar lager ligt en voor vrouwen ook nog 6 jaar. De betaalbaarheid van de gezondheidszorg en andere socialprofit-diensten moet ook voor ons, dienstverleners, steeds een aandachtspunt zijn.”

“Tot slot staat ook de technologische vooruitgang niet stil. Die innovatie heeft niet zelden een disruptief karakter. Jobs verdwijnen en nieuwe vaardigheden komen ervoor in de plaats. Ook de relatie tussen werkgever en werknemer staat onder druk. Tegelijkertijd zorgt innovatie voor heel wat groeipotentieel, ook in de socialprofitsector. We kunnen nieuwe technologieën gebruiken om niet alleen de kwaliteit van de dienstverlening te verhogen, maar ook de werkbaarheid van banen in de social profit.”

“Hoe we als sector met elk van deze uitdagingen omgaan, zal in belangrijke mate bepalen of onze dienstverlening



Ingrid Lieten met voorzitter Tim Vannieuwenhuysse

nog ten goede zal komen aan iedereen in de samenleving. Ik hoop van harte dat we tijdens deze maatschappelijke evoluties niet alleen onze dienstverlening kunnen blijven verbeteren, maar vooral ook dat we erin slagen om iedereen aan boord te houden.”

Hoezo?

“Iedereen weet dat er een enorme vergrijzingsgolf op ons afkomt. En dat is goed nieuws: we leven allemaal langer en meestal slagen we er ook in om gelukkig oud te worden. Maar voor mij is de verkleuring van de samenleving een even belangrijk gegeven. Vandaag heeft 20% van de kinderen in het basisonderwijs thuis niet het Nederlands als eerste taal. Dat wordt een enorme uitdaging om al die kinderen een plaats te geven in onze samenleving. Niet alleen in het onderwijs, maar later ook op onze arbeidsmarkt en zeker ook in de social-profitvoorzieningen. Ik zie vandaag al fantastische projecten lopen om deze

Vlamingen meer te betrekken bij onze diensten, maar dat zal in de zeer nabije toekomst een essentiële taak zijn voor elke sociale ondernemer”

“Daarnaast zijn er geweldig innovatieve dingen aan het gebeuren in de gezondheidszorg, in de ouderenzorg, in het maatwerk. Maar ook hier is er een keerzijde: gaat iedereen kunnen profiteren van deze technologische ontwikkelingen die weliswaar meer levenskwaliteit bieden, maar de kostprijs ook een stuk duurder doet uitvallen? Ik vind het alvast belangrijk dat we daarover blijven waken. Het laatste wat we willen, denk ik, is bijvoorbeeld een gezondheidszorg op twee snelheden: basiszorg voor iedereen en de laatste nieuwe medicijnen en technieken voor zij die het kunnen betalen.”

Welke accenten wilt u zelf leggen als directeur van Verso?

“Verso is de derde grootste werkgeverskoepel in het Vlaams sociaal overleg en neemt ondertussen al 20 jaar haar rol op als betrouwbare en oplossingsgerichte onderhandelaar. Ik kijk ernaar uit om op hetzelfde elan verder te gaan, onder andere in de nieuwe Vlaamse raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.”

“Daarnaast wil ik graag bijdragen aan de ambitie van de social profit om verder in te zetten op innovatie en ook duidelijker een rol op te nemen in het realiseren van de klimaatdoelstellingen.” ▶▶



VERSONIEUWS

►► **Het klimaat is uiteraard een zaak die ons allemaal aanbelangt. Vindt u dat de social profit hier nog meer haar verantwoordelijkheid moet nemen?**

“Ik denk dat het klimaat zeker een van de belangrijkste uitdagingen van onze tijd is. Ik ben zelf net grootmoeder geworden. Ik hoop natuurlijk dat mijn

kleinzoon later dezelfde levenskwaliteit mag kennen als wij vandaag. Maar het is niet alleen een kwestie van het verbeteren van de energieprestaties van onze gebouwen. We zullen door de klimaatopwarming ook meer migratie kennen, de gezondheidskosten zullen stijgen, grondstoffen waarvan we afhankelijk zijn

zullen duurder worden, waardoor sociale relaties dan weer onder druk komen te staan. Dit zijn allemaal uitdagingen waar sociale ondernemers een rol in hebben te spelen. Ik hoop alvast samen met alle sectoren de handschoen op te nemen en mee te schrijven aan een positief verhaal voor de volgende generaties.”

Social profit blijft goed voor ongeveer 8% toegevoegde waarde

Verso heeft onlangs weer de cijferrubrieken op haar website vernieuwd. Zowel op vlak van arbeidsmarkt als economie kunt u de laatst beschikbare cijfers raadplegen. Op economisch gebied valt op dat de groei binnen de social profit in 2015 en 2016, de laatste jaren waarvoor cijfers beschikbaar zijn, wat terugvalt. Toch blijft de toegevoegde waarde van de Vlaamse social profit goed voor ongeveer 8% van de Vlaamse economie.

De toegevoegde waarde die binnen een bedrijfstak wordt gegenereerd, vormt de graadmeter van zijn economische betekenis. In 2016 was de social profit in Vlaanderen goed voor maar liefst 17,6 miljard euro. Iets minder dan 77% van de toegevoegde waarde in de Vlaamse social profit bestaat uit de beloning van werknemers.

Tussen 2003 en 2016 groeide de toegevoegde waarde binnen de social profit met 74%. Dit komt overeen met een gemiddelde jaarlijkse groeivoet van de toegevoegde waarde van 4,4%. Tijdens dezelfde periode groeide de Vlaamse economie jaarlijks met 3,4%. De social profit kon dus mooie groeicijfers voorleggen, die haar een plaats opleverden in de kop van de Vlaamse economie aan de zijde van de zakelijke en financiële dienstverlening en de ICT-sector.

Stagnatie

Toch valt de economische groei in de socialprofitsectoren de laatste jaren wat stil. Tussen 2015 en 2016 groeien deze sectoren nog wel met 2,5%, maar dit mooie cijfer ligt toch onder het Vlaams gemiddelde van 3,5%. Vooral de gezondheidszorg, een economische sterkhouder van de social profit, liet het wat afweten. Dit betekent ook dat het aandeel van de social profit in de Vlaamse economie terugvalt. Van 8,08% in 2014 tot 7,87% in 2016.

Toekomstvoorspelling

Voor de komende jaren is er alvast beterschap in zicht. Het Federaal Planbureau ziet de economisch belangrijkste componenten van de social profit (de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening) in de periode 2018-2023 weer sneller stijgen dan het Vlaams gemiddelde.

Aandeel social profit in de toegevoegde waarde van de totale economie (%), 2003-2016, Vlaams Gewest



Wilt u meer weten over de economische bijdrage van de social profit of de prestaties van de arbeidsmarkt, surf dan snel naar www.verso-net.be.



Bart Cambré

Waarom samenwerking vandaag centraal staat in de social profit

Organisatie-experts Bart Cambré en Patrick Kenis schreven het boek 'Organisatienetwerken: De organisatievorm van de toekomst', waarin ze dieper ingaan op de fascinerende wereld van organisaties die een doorgedreven samenwerking nastreven in netwerken. Bart Cambré komt op 15 mei op het Verso-event 'De kracht van intersectoraal samenwerken' toelichten wat dit organisatiemodel kan betekenen voor socialprofitorganisaties. Een voorproefje ...

De ondertitel van uw boek is 'De organisatievorm van de toekomst'. Waarom zijn organisatienetwerken volgens u de toekomst?

"Het hangt er eigenlijk vanaf wat je wil bereiken: efficiëntie of effectiviteit? Als het je om meer efficiëntie te doen is, dan zijn er wellicht betere vormen mogelijk dan een organisatienetwerk. Die zijn immers best complex en vragen ook veel energie. Maar we worden vandaag de dag nu eenmaal geconfronteerd met uitdagingen die zo complex zijn dat het niet binnen de scope van een enkele organisatie valt. Je ziet dus dat samenwerking vaak de enige manier is om die complexe problemen op te lossen en dus om effectief te zijn. Dat zie je zeker ook in de maatschappelijke dienstverlening. Waarom gaan bijvoorbeeld al die jongeren wekelijks de straat op? Er komt een moment dat we de maatschappelijke uitdagingen die we al enkele decennia voor ons uitschuiven, echt gaan moeten aanpakken. Ik zie geen enkele organisatie die dat op zijn eentje zou kunnen."

En hoe ziet u sociale organisaties dichter bij elkaar komen?

"We zien duidelijk dat de gezondheidszorg en de socialprofitsector in het alge-

meen op dit moment een voorsprong aan het nemen zijn wanneer het gaat over de ontwikkeling van organisatienetwerken. Dat is ook niet verwonderlijk. Als de middelen beperkt zijn en de

"De socialprofitsector neemt een voorsprong wanneer het gaat over organisatienetwerken"

problemen bijna per definitie complex, dan kom je al snel uit bij samenwerking. Wat ook opvalt, is dat die samenwerking vaak van onderuit groeit. Dat kan voor een stuk opgelegd zijn door de overheid, maar we zien in veel gevallen dat het begint met de medewerkers op het terrein. Zij beseffen maar al te goed dat ze zullen moeten samenwerken en informatie moeten delen als ze echt impact willen hebben op de complexe maatschappelijke problemen waar ze voor staan. De netwerken die vanuit de basis groeien, zijn meestal trouwens ook de meest succesvolle voorbeelden."

Hoe kun je die samenwerking vanuit het beleid dan mee stimuleren?

"Ik denk dat je er alleszins geen bureau-

cratisch gegeven van mag maken, want dan fnuik je alle slagkracht van het netwerk. Geen twee situaties zijn immers gelijk, zeker niet in de zorg. Je kan wel een kader bieden die meer samenwerking mogelijk maakt. In de geestelijke gezondheidszorg heeft de overheid bijvoorbeeld netwerken in het leven geroepen in het kader van artikel 107. Dat zijn netwerken waar verschillende zorgorganisaties samenwerken rond een multiproblematiek in de geestelijke gezondheidszorg en dat is op verschillende plekken echt een succesverhaal geworden. Maar dat betekent wel dat je als overheid voldoende middelen en mogelijkheden moet voorzien zodat organisaties daarmee aan de slag kunnen."

Wat betekenen die organisatienetwerken voor het medewerkersbeleid van een organisatie?

"Uit de literatuur weten we dat medewerkers graag deel uitmaken van een organisatie die vooruitgaat. Een organisatie die haar doelen ook bereikt, is voor de medewerkers natuurlijk wel motiverend. Daar komt nog eens bij dat in de sociale sector de medewerkers vaak heel actief hebben gekozen om zich in te zetten ▶▶

DOSSIER INTERSECTORALE SAMENWERKING

►► voor een bepaalde problematiek die hen na aan het hart ligt. In de stad Antwerpen zijn er bijvoorbeeld netwerken ontstaan rond de opvang van moeilijke jongeren. Als die straathoekwerkers zien dat die samenwerking echt vruchten afwerpt, dan wordt dat natuurlijk al snel iets waar zij graag hun schouders mee onderzetten. In het veld kennen die professionals elkaar natuurlijk en worden er spontaan ook banden gesmeed. Ik denk dat je dat als verantwoordelijke vooral niet moet tegenwerken. Dat kan medewerkers alleen maar frustreren. Vaak zie je dus dat het op niveau van die medewerkers wel lukt, maar dat je moet zorgen dat je hen geen bestuurlijke drempels in de weg legt.”

En voor de bestuursorganen?

“Het komt er altijd op neer dat je beseft dat je de missie en de visie van jouw organisatie niet in je eentje gaat kunnen uitvoeren. De samenleving verandert, wordt complexer en we zien dus meer de nood om samen te werken. Het moet dus in de eerste plaats een bewuste strategische keuze zijn van de organisatie om in zo'n netwerk te stappen.

Maar wanneer de raad van bestuur hiermee akkoord gaat, is het ook belangrijk dat de persoon die in dit netwerk de organisatie zal vertegenwoordigen voldoende vrijheid krijgt. Strikt genomen zijn er geen twee casussen gelijk. Je moet dus altijd een beetje flexibel kunnen zijn en je organisatie moet dat ook toelaten. Anders ben je vooruit aan 't gaan met de handrem op.

Daarnaast moet je als raad van bestuur natuurlijk ook beseffen dat zo'n samenwerking wel een impact zal hebben op je organisatie en dat dit een investering vraagt. Vooraleer zo'n netwerk echt operationeel is en oplevert, ben je al snel 2 tot 3 jaar verder. Daarom staat samenwerking haaks op het efficiëntiedenken dat je soms ook ziet in socialprofitorganisaties. Dus als het bestuur te veel daarop focust, dan komt het niet goed.”

De kracht van intersectoraal samenwerken: save the date!

Op 15 mei organiseert Verso in de Ateliers des Tanneurs in Brussel een event waarop intersectorale samenwerking centraal staat. Naast de keynote van Bart Cambré kunt u op die dag terecht voor praktische workshops rond alle facetten van samenwerking en inspirerende debatten met sociale ondernemers die deze samenwerking volop in de praktijk brengen.

Meer informatie volgt spoedig op onze website: www.verso-net.be.

Lessen uit de praktijk: alternatieve woonvormen binnen de geestelijke gezondheidszorg

Tussen 2015 en 2018 liep er een proefproject in Oost-Vlaanderen waarbij socialprofitorganisaties uit verschillende sectoren samen met CAW's personen met een psychiatrische problematiek probeerden toe te leiden naar inclusieve woonvormen in een dorp of stad. De vzw Zorgdorpen trok het project, dat uiteindelijk 66 mensen vanuit een geïnstitutionaliseerde omgeving kon overbrengen naar een vorm van begeleid wonen. VersoDirect sprak met Geert Stroobant, coördinator van Zorgdorpen.

Waarom was dit project uniek?

“Vanuit vier partnerorganisaties hebben we een nieuw team samengesteld met medewerkers die elk een deel van de benodigde expertise konden aandragen. Dit was dus echt een vergevorderde vorm van intersectorale samenwerking, waarbij ook onze medewerkers een grote sprong in het diepe hebben gewaagd.”

Waarom was het nodig om vanuit verschillende invalshoeken te werken?

“De centrale gedachte die ons leidde was de zoektocht naar een meer inclusieve woonvorm voor mensen met een psychiatrische geschiedenis. Dit zijn mensen die vaak al het hele gamma van hulpverlening hebben gezien: van psychiatrische ziekenhuizen over het OCMW tot het welzijnswerk. Het is daarom belangrijk om vanuit verschillende hoeken knowhow te verzamelen. Door die verschillende perspectieven samen te brengen, krijg je een veel beter zicht op de problematiek van die doelgroep.”

Wat waren zo de taken van dit multidisciplinair team?

“De volledige verhuis naar de nieuwe woning nam tien weken in beslag. Dat traject begon met een voorbereidende fase in de psychiatrische voorziening: samen met de cliënt werd er een zorgplan opgesteld, een verhuisplan en natuurlijk ook een financieel plan. De laatste maand bestond uit een intensieve opvolging van de cliënt in zijn nieuwe woonsituatie. Er waren veel praktische zaken die in orde gebracht moesten worden

en er werd ook gezocht naar een goede dagbesteding voor de betrokkene.”

Wat hebben jullie geleerd van het proefproject?

“Dat elke sector op zijn manier naar zorg kijkt en dat het soms moeilijk is om die verschillende paradigma’s te verzoenen. Natuurlijk was de arbeidswetgeving rond de detachering van al die verschillende medewerkers niet eenvoudig, maar we hebben toch vooral veel tijd gestoken in het afstemmen van een gedeelde visie over zorg. En het team is daar ook wonderwel in geslaagd. Ook al kijkt een verpleegkundige toch heel anders naar zorg dan bijvoorbeeld een opvoeder.”

Op welke manier?

“Opvoeders zijn in de eerste plaats handelingsgericht. Zij zijn vooral dingen aan het doen met de cliënt. Mensen die uit het welzijnswerk komen, hebben dan weer geleerd om meer in dialoog te gaan met de cliënt. Ze appelleren vooral op de zelfsturing van de cliënt. Wie in een zorgomgeving werkt, is natuurlijk getraind in procedures die voor meer zorg en veiligheid moeten zorgen. Dat zijn dus drie zienswijzen die niet echt goed samengaan. Je krijgt bijvoorbeeld discussies over hoe snel de permanentie aanwezig moet kunnen zijn als er iets misloopt.”

“Het proeftuin-project heeft het beste van al die werelden samengebracht”

Hoe is het team daar uitgeraakt?

“Door elkaar te leren kennen en heel goed te discussiëren ook. Onder die praktische zaken ligt dikwijls een heel andere manier van kijken. Op het einde van het project hebben we gezien dat het team er toch in geslaagd is om die drie paradigma’s te verzoenen. En dat is volgens mij de grote winst van het proeftuinproject gebleken: ze hebben het beste van al die werelden bij elkaar gebracht. Het geloof in de intrinsieke competentie van iedere cliënt, de hands-on-aanpak en de aanklappende zorgende houding hebben samen geleid tot de best mogelijke omkadering voor de cliënt.”

Hoe hebben de medewerkers zelf dit proefproject ervaren?

“Ik denk zeer positief. Het moeilijkste was om op het einde afscheid te nemen van het project en terug te gaan naar je oude job. Ik denk dat iedereen zag dat die intersectorale samenwerking echt zeer goed werkte en dan is het natuurlijk moeilijk om het op te geven. Maar dat is nu eenmaal eigen aan een proefproject.”

Denkt u dat u dezelfde resultaten zou kunnen behalen met al uw medewerkers?

“Waarschijnlijk niet. Er zijn natuurlijk ook medewerkers die liever binnen de bestaande structuren werken. Zo’n samenwerking

vraagt veel flexibiliteit en creativiteit van de medewerkers. Maar als ik zie hoe de mensen in dit team zelf ook geëvolueerd zijn de voorbije drie jaar, dan sluit ik niet uit dat de medewerkers die er nu nog niet klaar voor zijn ook wel zo’n groeiproces kunnen doorlopen.”

Welke aanbevelingen richting het beleid neemt u nog mee uit het proefproject?

“Er is natuurlijk een belangrijke financiële component die je eerst moet uitklaren. Binnen de sector voor personen met een handicap werken we met aparte vergoedingen voor woon- en leefkosten. In andere sectoren werkt men vaak met een dagprijs. Ik pleit er zeker ook voor dat de cliënten zelf voldoende leefloon en integratiehulp kunnen krijgen.”

“Daarnaast bleek het absoluut noodzakelijk dat de cliënten zich konden domiciliëren in de nieuwe woning. Dat is dus vooral een taak voor het lokale bestuur. Het was bijvoorbeeld ook telkens veel werk om de ondersteuning vanuit het OCMW geregeld te krijgen, omdat elk OCMW hier anders werkt. Wat meer uniformiteit op dit vlak zou dus heel wat helpen.”

“Tot slot zaten de medewerkers die gedetacheerd werden natuurlijk in verschillende paritaire comités. De ene medewerker kreeg bijvoorbeeld een vergoeding voor permanentie en de andere niet. Als je intersectoraal samenwerkt, is het uiteraard erg storend wanneer je in één team met verschillende arbeidsvoorwaarden moet rekening houden.”

Geert Stroobant komt ook op 15 mei de Proeftuin Zorgdorpen voorstellen tijdens ‘De kracht van intersectoraal samenwerken’.

Het multidisciplinair team van Proeftuin Zorgdorpen





Zorginstellingen gaan bankiers opleiden tot verpleegkundigen

Begin april zetten twee uiteenlopende sectoren, de zorgsector en de bankensector, hun schouders onder een nieuw proefproject om bankmedewerkers toe te leiden naar een zorgopleiding. Het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten voorziet een budget om geïnteresseerden tijdens hun opleiding een loon uit te betalen.

De bankensector is een van de meest vergrijsde sectoren in het land. Tegelijkertijd gaan de banken door een grootschalige transformatie heen. Door toenemende automatisering, robotisering en artificiële intelligentie zullen er heel wat jobs verdwijnen. Daarom kijkt de bankenfederatie febelfin naar de groeisectoren die wel volop aan het aanwerven zijn. Met de zorgsector werd er als eerste een akkoord gevonden, maar de banken kijken ook naar het onderwijs, justitie of de logistieke sector.

Win-win

De voordelen voor de bankensector zijn

duidelijk: een boeiende nieuwe uitdaging voor de medewerkers die dit willen. Maar ook voor de zorgsector is de winst duidelijk: in een tijd waarin er amper één werkzoekende per twee vacatures voor verpleegkundige is, is elk nieuw instroomkanaal voor talent welkom. Wanneer een bankmedewerker ervoor kiest in dit proefproject te stappen, heeft hij of zij de keuze tussen een HBO5-opleiding verpleegkundige, een bacheloropleiding verpleegkundige of een jaaropleiding tot zorgkundige. De bedoeling is dat de deelnemers hun opleiding ten laatste in september van 2019 starten.

Financiering

De vraag is dan natuurlijk wie voor de financiering zorgt. In dit project wordt de werknemer gedurende zes maanden door de bank vrijgesteld om zich te informeren over deze carrièreswitch. Bij de start van de opleiding tekent de werknemer een nieuw contract bij een zorginstelling als logistiek assistent, gefinancierd door het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten. De bank zal bij de start van dit nieuwe contract wel een verbrekingsvergoeding betalen zodat het inkomensverlies voor de werknemer beperkt blijft. Bij het afronden van de opleiding, zal de werknemer natuurlijk een nieuw contract krijgen volgens de geldende barema's van zijn of haar functie.

Voor meer informatie over dit proefproject, kunt u terecht op de website van het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten: www.fe-bi.org.

Experience@Work

Dit proefproject is niet de enige manier waarop de banksector zich voorbereid op de heroriëntering van heel wat van haar medewerkers. Zo is er al enkele jaren Experience@Work, waarbij KBC, maar ook andere profitbedrijven zoals Proximus, AXA en Solvay, 55-plussers de kans geeft om aan de slag te gaan bij een ander bedrijf met behoud van loon. Vandaag worden er op dit platform ongeveer 800 vacatures per jaar aangeboden, voornamelijk in de socialprofitsector.

Een van de organisaties die hiervan gebruik hebben gemaakt, is de zorggroep Emmaüs. Via Experience@Work konden zij twee ingenieurs overnemen van het expertisebureau Arcadis voor

een functie van technisch directeur in de jeugdzorg en de ouderenzorg. HR-coördinator Ilse Janssens stelt dat de organisatie erg blij was dat ze deze zeer gewilde profielen kon aanwerven: "Voor ons is dit duidelijk een win-win geweest. Wij konden gemotiveerde, ervaren medewerkers aanwerven aan de gangbare socialprofitbarema's voor deze functies met 10 jaar anciënniteit. De oorspronkelijke werkgever legt het verschil met hun vroeger loon bij. Ook voor de kandidaten is deze sectorswitch een verrijkende manier om hun carrière boeiend af te sluiten, terwijl ze anders misschien op een zijspoor waren beland."

www.experienceatwork.be

Dag van de Zorg lokt 200.000 bezoekers

De 8ste editie van de Dag van de Zorg op 17 maart heeft 200.000 bezoekers over de vloer gekregen. Zij konden in maar liefst 230 zorg- en welzijnsvoorzieningen met hun eigen ogen zien hoe de zorg- en welzijnssectoren volop in beweging zijn. De interactieve parcours in het UZ Gent en UZ Leuven kregen de meeste bezoekers over de vloer, maar ook kleinere en nieuwere zorginitiatieven zoals Icarus konden op veel aandacht rekenen.

De Dag van de Zorg wil bijdragen tot de positieve beeldvorming van deze sectoren en zorgaanbieders verbinden met zorgvragers en hun netwerk. Het is ook een unieke gelegenheid om mensen warm te maken voor een job in de zorg. Dit jaar stond de Dag van de Zorg in het teken van 'het brein'.

Op zondag 15 maart 2020 vindt de volgende Dag van de Zorg plaats. Inschrijven kan vanaf eind april op www.dagvandezorg.be.



SECTORNIEUWS

Hoe zou het nog zijn met het 'sociaal Europa'?

Met de ondertekening van de Europese pijler van sociale rechten werd in 2017 het officiële startschot gegeven voor de plannen van Commissievoorzitter Juncker voor een 'sociaal Europa'. Nu, 2 jaar later, zijn er al 3 dossiers rond. Toch is het nog te vroeg om van een echte kentering in het Europees beleid te spreken.

De pijler van sociale rechten moest het antwoord worden van deze Commissie op de steeds luider klinkende roep naar een socialere Europese Unie. Deze vraag kwam er vooral in de context van de besparingsmaatregelen en de door Brussel geordonneerde begrotingsorthodoxie na de Eurocrisis.

Concreet bestaat het document uit drie hoofdstukken: gelijke kansen gekoppeld aan toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden en als laatste sociale bescherming en inclusie. De achilleshiel van de pijler is echter dat sociaal beleid bij uitstek een bevoegdheid van de lidstaten is en de Commissie dit dus niet rechtstreeks kan afdwingen. De Commissie kan wel wetgevende initiatieven voorstellen om de pijler te ondersteunen en die zijn bindend. De Commissie houdt bovendien scores bij om te zien welke landen het best presteren en welke achterophinken. Op basis van die cijfers kunnen minder presterende landen aangemoedigd worden hun inspanningen op te schroeven.

Eerste stappen vooruit

Sinds de lancering van de pijler, heeft de Commissie al drie voorstellen gelanceerd. Rond elk van die dossiers is er begin dit jaar ook een akkoord bereikt. Het gaat om:

Evenwicht tussen werk en privé

Dit voorstel introduceert een aantal hogere minimumnormen voor ouderschapsverlof, vaderschapsverlof en zorgverlof. De mogelijkheden voor mannen om ouder- en zorgtaken op te nemen worden vergroot en de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt wordt ondersteund.

Transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden

Met dit voorstel wil de Commissie arbeidscontracten trans-



Marianne Thyssen

paranter en voorspelbaarder maken voor alle soorten werk, ook voor atypische vormen van werk zoals on-demand of part-time werk.

Toegang tot sociale bescherming

De Commissie wil dat iedereen die werkt, toegang heeft tot de sociale zekerheid en arbeidsbemiddeling indien nodig. Dit is in het bijzonder van belang voor mensen met afwijkende arbeidsvormen en zelfstandigen.

Socialer Europa?

Europese wetgeving loopt niet altijd even vlot en het gebeurt wel vaker dat initiatieven soms traag tot ontwikkeling komen. In die optiek is de vooruitgang in deze 3 dossiers absoluut een succes te noemen. Toch ligt er nog heel wat werk op de planken vooraleer de ambitieuze pijler van sociale rechten

integraal is uitgevoerd. Met deze 3 akkoorden bewijst de Commissie-Juncker wel dat het hen menens is om te werken aan een sociaal luik voor het Europese project.

“De Commissie-Juncker bewijst dat het hen menens is om te werken aan een sociaal luik”

De vraag is natuurlijk welke prioriteiten de volgende Europese Commissie zal leggen. Zal het bij een one-shot blijven of wordt er een vervolg geschreven aan dit sociaal verhaal? Wat wordt de impact voor de Vlaamse sociale sector? Dit dossier wordt vanzelfsprekend verder opgevolgd door Verso en VLEVA, het Vlaams-Europees verbinding-agentschap. Schrijf u in op de VLEVA-nieuwsbrief via www.vleva.eu en u bent voortaan als eerste op de hoogte van de vorderingen rond een 'sociaal Europa'.

Dit artikel is een gastbijdrage van Maarten Libeer, liaisonofficer voor sociale zaken, onderwijs en werk bij VLEVA. U kunt hem bereiken op maarten.libeer@vleva.eu.

AANKONDIGINGEN



HR Tech Fair: save the date! Wat kan E-HRM voor uw organisatie betekenen?

“Mijn hele HRM-beleid in één digitaal systeem?!” Misschien denkt u dan: “Ja, dat zie ik wel zitten!” Of misschien vraagt u zich nog af of dat niet veel te duur gaat zijn, of uw organisatie wel meewil, is dat niet meer iets voor techneuten?

Wilt u goed voorbereid aan de start komen? Kom dan proeven van wat er allemaal mogelijk is op de HR Tech Fair van HRwijs op 11 juni in de Beursschouwburg in Brussel. HRwijs creëert hier in samenwerking met HR Tech Valley een heuse beursvloer met dienstverleners uit de E-HRM waar u tips kunt sprokkelen om een geïnformeerde beslissing te nemen en ook meteen op zoek kunt naar dé toepassing die voldoet aan alle verwachtingen van uw organisatie: gebruiks- en budgetvriendelijk, sterke ondersteuning nadien, volledig aanpasbaar aan uw organisatie en liefst ook vanop afstand bereikbaar. Wie zoekt, die vindt! Op de HR Tech Fair van HRwijs ...

Acceleratie-event bestuurlijke vernieuwing

Een sociale onderneming die zich wil voorbereiden op de uitdagingen van morgen, doet er goed aan om ook haar bestuurlijke kracht kritisch te bekijken. Daarom organiseert Verso samen met haar ledenfederaties en Koning Boudewijnstichting in juni een exclusief event voor bestuurders en directies van sociale ondernemingen.

Wilt u de principes van goed bestuur vertalen in uw werking? Bent u op zoek naar de juiste ondersteuning om in te zetten op bestuurlijke vernieuwing? Zoekt u een klankbord om de juiste vragen te stellen over uw corporate governance? Dan is dit acce-

leratie-event dé kans om snel wat stappen vooruit te zetten. Tijdens een infomarkt kunt u terecht bij meer dan tien gespecialiseerde ondersteuners op het vlak van goed bestuur. Na een korte introductie kunt u speeddaten met deze experts, vragen stellen over hun aanpak of al reacties sprokkelen op de vragen waarmee u zit.

Geprikkeld? Meld u dan snel aan via de Verso-website: www.verso-net.be.

Nog een tip: evalueer vandaag nog uw bestuursorganen via de tool goedbestuur.be.



Schrijf je in voor de DUOday 2019

Op 16 mei kunt u al voor de tiende keer deelnemen aan de DUOday. Het concept is eenvoudig: werkzoekenden met extra ondersteuningsnood vormen die dag een DUO met een werknemer binnen uw organisatie. Deze duobaan voor één dag betekent voor beiden een echte opportuniteit. Werknemer en werkgever maken kennis met de vaardigheden, de inzet en de mogelijkheden van werkzoekenden met extra ondersteuningsnood. De werkzoekende krijgt de kans om zijn talenten te tonen en kan zijn beeld van een bepaalde job toetsen aan de realiteit.

Waarom?

Werkzoekenden met extra ondersteuningsnood hebben vandaag nog steeds niet dezelfde kansen op de arbeidsmarkt. Dit blijkt onder meer uit de werkzaamheidsgraad. Die ligt de helft lager bij deze groep: ongeveer 35% is op beroepsactieve leeftijd aan het werk. In de Scandinavische landen ligt de werkzaamheidsgraad van mensen met extra ondersteuningsnood zelfs boven de 70%. Het is dus mogelijk! Een campagne zoals DUOday bouwt bruggen tussen werkgevers, mensen met extra ondersteuningsnood en dienstverleners.

Doe mee op
[www.duoday.be!](http://www.duoday.be)



DUOday voor arbeidsbemiddelaars

Nieuw is ook dat DUOday dit jaar ontmoetingen organiseert tussen arbeidsbemiddelaars en HR-professionals. Ze informeren u over het ondersteuningsaanbod voor de aanwerving van werkzoekenden met extra ondersteuningsnood en kunnen zo uw dagdagelijkse personeelsvraagstukken ontdekken.

Interesse om deel te nemen aan deze uitwisseling?
Neem dan contact op met wannes.marivoet@gtb.be.

Proef van toegankelijke tools voor uw medewerkersbeleid!

Eenvoudige, slimme instrumenten voor uw medewerkersbeleid zijn onmiddellijk bruikbaar en liefst ook nog eens gratis. Maak op 7 mei kennis met een aantal methodieken en pas die meteen toe in de praktijk op de proeverij 'Toegankelijke tools voor je medewerkersbeleid' van HRwijs.

www.hrwijs.be

Een leger arbeidsbemiddelaars over de vloer?

Arbeidsbemiddelaars zijn een belangrijke partner om werkzoekenden naar de social profit te leiden. Verso en VDAB organiseren sinds vorig jaar regelmatig organisatiebezoeken zodat deze arbeidsbemiddelaars onze sectoren en de noden van werkgevers beter leren kennen. Wilt u ook arbeidsbemiddelaars uit de streek ontvangen in uw organisatie, contacteer mieke@hrwijs.be en we bekijken de mogelijkheden.

'What's in it for me?' vraagt u zich af? Wel, u krijgt de kans om openstaande vacatures of stageplaatsen toe te lichten en bereikt in 1 keer een hele groep arbeidsbemiddelaars die kunnen helpen bij het invullen van uw vacatures. Vandaag en morgen. Verso en VDAB nemen trouwens de praktische organisatie en communicatie op.

Vind de juiste kandidaten voor uw vacatures met Verso en VDAB

Arbeidsmarktdeskundigen zijn het erover eens: de arbeidsmarkt staat in brand en competentiegerichte matches van vacatures met werkzoekenden kan een oplossing zijn.

Wat kunnen Verso/HRwijs en VDAB in dit kader voor u betekenen? Welke tewerkstellingsmaatregelen kunnen helpen de juiste kandidaten te vinden? Is werkplekleren een oplossing?

Ga naar een infosessie in uw buurt en u bent weer helemaal mee. Na de sessie kunt u zelf aan de slag met nieuwe inzichten en tools.

Er zijn sessies op 25 april in Roeselare, op 21 mei in Genk en op 17 juni in Mechelen. Aan u de keuze!

Meer informatie op www.hrwijs.be.

Duwtje in de rug voor sportieve organisaties!

Go With The Velo, een campagne van Cera, KBC en Mobiel 21, beloont 100 inspirerende fietsinitiatieven met een budget van 250 euro. Heeft u een goed idee om uw collega's op de fiets te krijgen? Dien dan vóór 1 mei uw initiatief in op gowitthevelo.be. De 10 leukste ideeën krijgen daar nog eens 1.000 euro bovenop!

Wel zin, maar geen inspiratie? Op GoWithTheVelo.be vindt u ook tips, leuke materialen en straffe voorbeelden.



Verso

Vereniging voor Social Profit Ondernemingen vzw - www.verso-net.be

Kolonel Bourgstraat 122 bus 4 - 1140 Brussel - T 02 739 10 71 - F 02 736 75 06 - info@verso-net.be