



## Samen bouwen aan een socialekrachtcentrale in het zuiden van West-Vlaanderen

**Bruno Debrabandere (algemeen directeur gemeente Wielsbeke) onthult het plan waarmee het tekort aan maatschappelijk werkers opgelost moet worden**

*W13 is een vereniging van de 14 OCMW's in Zuid-West-Vlaanderen en het CAW Zuid-West-Vlaanderen. Ze werd in 2015 opgericht met als doel een gezamenlijk sociaal welzijns- en zorgbeleid voor de regio te voeren. De 14 OCMW's zijn die van de gemeenten Anzegem, Avelgem, Deerlijk, Harelbeke, Kortrijk, Kuurne, Lendeledede, Menen, Spiere-Helkijn, Waregem, Wervik, Wevelgem, Wielsbeke, en Zwevegem. Om de acute nood aan maatschappelijk werkers te bestrijden, werd onder impuls van de betrokken algemeen directeurs en de raad van bestuur van W13 recent een specifiek intergemeentelijk initiatief genomen met als ambitie eind 2023 over voldoende kwalitatieve medewerkers te beschikken.*

Door onderling met de OCMW's samen te werken en de krachten te bundelen met de andere sociale werkgevers (CAW), met de hogescholen en met de VVSG hopen we het tij te doen keren. We kiezen voor een actieplan met diverse concrete acties. Een werkgroep met diensthoofden sociale dienst en HR medewerkers schraagt het project. De VVSG neemt ook deel omdat zij start met een promotie- en wervingscampagne om afgestudeerde sociaal werkers naar de OCMW's toe te leiden. Daarnaast is er een overleg met de regionale hogescholen over een zo breed mogelijke aanpak (bv. studenten inschakelen in woonclub of voor wandelingen met nieuwkomers, analyse van de opleidingen, ...). Het plan krijgt vorm langs **vier onderscheiden sporen**.

### 1. Promotie en versterking van de opleiding

Er wordt ingezet op het samenwerken met sociale opleidingen in het zesde middelbaar om hen reeds kennis te laten maken met de sector en de opleiding – 'proevertjes' organiseren. Er wordt afgestemd met de hogescholen waar zij nu reeds op inzetten (bv. SID-in beurs) en er gebeurt een onderzoek naar de mechanismen die meespelen in het tekort aan maatschappelijk werkers en naar de instroom van studenten – wie zijn ze? De verschillende opleidingen worden opgelijst.

### 2. Promotie werkvloeren

Een jobbeurs met verschillende werkgevers wordt voorzien, alsook het opstellen en verspreiden van aantrekkelijkere vacatures. De rechtspositieregeling wordt vereenvoudigd waardoor de aanwerving efficiënter verloopt. Belangrijke acties zijn verder: regionale aanwervingsprocedures (efficiënt en kostenbesparend) en een positieve *employer branding* via sociale media.

### 3. Versterking van het maatschappelijk werk

Er wordt ook een versterking van het maatschappelijk werk beoogd door de samenwerking met studenten in concrete projecten (bv. Oekraïne-crisis). Verder worden gastcolleges voorzien in hogescholen met getuigenissen van maatschappelijk werkers en er gebeurt een vergelijking van de verschillende opleidingscurricula. Een opleiding voor nieuwe medewerkers is in de maak en er komt ook een regionale databank met vacatures voor stagiairs. Op teamniveau wordt een werklastmeting georganiseerd, bekeken waar er tekorten zitten en takenpakketten kunnen eventueel worden verschoven (bv. administratieve ondersteuning binnen team). Het uitwisselen van goede praktijken moet ons ook vooruithelpen.

### 4. Beleidsbeïnvloedend werken

In samenwerking met o.a. de VVSG en de VDAB kaarten we moeilijkheden en knelpunten aan: maatschappelijk werk als knelpuntberoep via de VDAB en een eventuele aanpassing van de diplomavereisten. De raad van bestuur stelt voor om een voltijds coördinator op A-niveau te voorzien om het project te sturen, alsook de nodige werkmiddelen. Er wordt een budget van 90.000 euro vooropgesteld waarbij momenteel wordt bekeken hoeveel elke partner ten laste kan nemen. Hopelijk engageren alle partners zich volledig. De algemeen directeurs in Zuid-West-Vlaanderen gaan in elk geval resoluut voor dit project en geloven dat de pijnpunten in de werving en het behouden van maatschappelijk werkers op korte termijn kunnen worden weggewerkt. ■

