

Visietekst Diverscity: leren en loopbanen in de lokale besturen

De sector lokale besturen stelt zo'n 170 000 mensen te werk. Het gaat hier om medewerkers bij gemeenten, OCMW's, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, OCMW-verenigingen, politiezones en hulpverleningszones. Meerdere besturen hebben intussen een aantal zorgtaken zelfstandig in een 'zorgbedrijf'. De medewerkers van het gemeentelijk onderwijs zijn hierin niet opgenomen.

De trends die we vaststellen bij lokale besturen zijn: de groeiende nood aan meer samenwerking tussen de besturen, een zeer divers personeelsbestand wat betreft functie-inhoud en scholingsniveau, het sterk dalend overwicht van lagere opleidingsprofielen, een sterk diplomagericht aanwervingsbeleid, de steeds verdere afbouw van de statutaire tewerkstelling, lokale besturen die steeds meer arbeidsmarktregisseur dan arbeidsmarktactor zijn en het toenemend belang van de sector waarbij steeds meer moet gebeuren met minder middelen.

Doordat we met z'n allen ouder worden zal het aantal 65-plussers maar ook het aantal 80-plussers de komende decennia sterk stijgen. Concreet betekent dit dat lokale besturen (en ook andere actoren) stevig moeten investeren in bijkomende zorgvoorzieningen. Hierdoor stijgt de vraag naar goed gekwalificeerde zorgprofielen, die reeds vandaag een knelpuntberoep zijn.

In vergelijking met vroeger hebben lokale besturen nu meer te maken met knelpuntfuncties. Die situeren zich in enerzijds in de zorgfuncties (verzorgenden, zorgkundigen, verpleegkundigen, begeleiders in de kinderopvang, ...) maar ook in de zogenaamde STEM-functies (ingenieurs, ICT-verantwoordelijken, data-analisten, ...).

De verdergaande digitalisering zal niet alleen rechtstreeks een invloed hebben op de dienstverlening van lokale besturen. Ook onrechtstreeks worden achter de schermen meer en meer processen geautomatiseerd. ICT-vaardigheden worden op die manier voor elke medewerker (ook voor de poets-hulp of de arbeider in de groendienst) een basiscompetentie. Daartegenover moeten we vaststellen dat heel wat mensen vandaag niet of onvoldoende over de nodige ICT-vaardigheden beschikken.

Op het vlak van secundaire arbeidsvoorwaarden scoren de lokale besturen zeer goed. Lokale besturen streven naar een positieve balans tussen werk en privé, met mogelijkheden tot thuiswerk, glijdende uren, een gunstige verlofregeling, enzovoort. Voor heel wat medewerkers betekent dit dat ze dicht bij huis aan de slag kunnen. Lokale besturen zijn de ideale werkgever voor zij die op zoek zijn naar een job met een maatschappelijke meerwaarde, waar men de lokale gemeenschap kan vooruit helpen en kan meewerken aan de oplossing van lokale noden en behoeften.

Meer en meer is de VUCA-wereld (volatile, uncertain, complex en ambiguous) zoals ze omschreven wordt, van toepassing op de lokale besturen en het personeelsbeleid dat zij kunnen, moeten of mogen voeren. Uiteraard heeft dit een zeer grote impact op het welzijn en de (mentale) gezondheid van de medewerkers bij de lokale besturen (onzekerheid, stress, risico op burn-out, enzovoorts) en op hun mogelijkheden tot competentieversterking in functie van maximale inzetbaarheid.

De grootste uitdaging voor de lokale besturen op het vlak van levenslang leren bestaat erin om ervoor te zorgen dat alle medewerkers mee zijn met de nieuwe trends. Zij moeten in staat zijn zich aan

te passen aan die sterk veranderende omgeving. De opdrachten die lokale besturen opnemen worden immers steeds ruimer en diverser. Een aantal zaken worden ook meer en meer opgenomen via intergemeentelijke samenwerkingsverbanden (al dan niet via een aparte juridische structuur).

In tegenstelling tot de private sectoren beschikken lokale besturen (nog) niet over een sectorfonds. Dit betekent dat ze volledig zelf moeten instaan voor hun eigen opleidingsbeleid. Dit gebeurt via interne vormingen, via de provinciale bestuurscholen, het aanbod van de koepelorganisatie VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) en uiteraard de vele private aanbieders. Wat dit laatste betreft is het voor de lokale besturen soms een ganse opdracht om het bos door de bomen te zien in de veelheid van opleidingen en aanbieders.

Om hieraan voor een stuk tegemoet te komen bestaat sinds een tiental jaar het paritair samenwerkingsverband Diverscity, samengesteld uit de VVSG als werkgeversorganisatie en de drie publieke vakbonden ACV-Openbare Diensten, ACOD-LRB en VSOA-LRB. Dit samenwerkingsverband pleit voor een sterke publieke dienstverlening met sterke, competente en gemotiveerde medewerkers.

In eerste instantie zet dit samenwerkingsverband in op de competentieversterking van de medewerkers binnen de besturen, gekoppeld aan de mogelijkheden van doorgroei en doorstroom. De sociale partners erkennen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid met betrekking tot de tewerkstelling van kortgeschoolden. De trends van toenemende uitbesteding van allerhande activiteiten (bijvoorbeeld onderhoud), automatisering van taken en het in mindere mate vervangen van kortgeschoolde werknemers geven de noodzaak van verdere competentieversterking van deze doelgroep aan.

Om dit te realiseren zet Diverscity verschillende projecten op, zoals vormingsfondsen, de kinderopvangcaravan, kwalificerende trajecten voor begeleiders in de kinderopvang, verzorgenden en zorgkundigen, innovatieve pilootprojecten zoals Labo-Lokaal en samenwerkingsovereenkomsten met de Centra voor Basiseducatie. Ze stemt hiervoor af met diverse stakeholders en houdt rekening met nieuwe trends en actualiteiten.

Naast de nood aan specifieke functie- en beroepsgerichte competenties wordt de steeds verdergaande digitalisering van de maatschappij een grote uitdaging. Steeds meer burgers gaan dagelijks om met sociale media, willen altijd en overal (mobiel) met de hele wereld verbonden zijn en geholpen worden. Ze verwachten ook een bepaalde dienstverlening van hun lokaal bestuur. Anderzijds worden in de besturen steeds meer digitale toepassingen gebruikt. Er is echter een steeds groter wordende digitale kloof. Er zijn nog steeds mensen die geen computer en geen of weinig computerervaring hebben en dat ook niet willen of kunnen hebben. Er is nu ook sprake van een digitale kloof van de tweede graad. Mensen kunnen wel berichten posten op Facebook of chatten, maar kunnen geen mails opstellen of courante apps gebruiken. Deze grote verscheidenheid is ook terug te vinden bij het personeel van het lokale bestuur. Het lokale bestuur zal verder moeten investeren om dit personeel op te leiden, zodat ze de vragen van de maatschappij kunnen blijven beantwoorden en de interne veranderingen kunnen blijven opvolgen.

Die digitale kloof is niet alleen een knelpunt bij kortgeschoolden. Lokale besturen staan immers onder druk om hun dienstverlening meer en meer digitaal aan te bieden of te ondersteunen. Als lokale beleidsmakers worden lokale besturen ook uitgedaagd om de enorme hoeveelheid data waarover ze beschikken in te zetten voor beleidsvoering.

In het SERV-rapport 'De transitie naar een digitale samenleving – Aanbevelingen en acties' van 4 juli 2018 stellen werkgevers en vakbonden dat de digitalisering moet benut worden als hefboom voor moderne publieke diensten en beleidsvorming. Daarbij moet de overheid (bestuurlijke) randvoorwaarden creëren voor een ambitieuze digitale overheid, door te werken aan digitaal leiderschap, coördinatie en financiering. Die nood aan digitaal leiderschap wordt ook heel expliciet gesteld:

“Het is dringend nodig om de basis te leggen voor de verdere digitale ontwikkeling van de overheid en voor actie voor na 2020. Ondanks veel goede principes en initiatieven (...) scoren België en Vlaanderen op het gebied van digitale overheidsdiensten en open data minder goed in internationaal perspectief en in vergelijking met de andere indicatoren van de Europese Digital

Economy and Society Index. Hierdoor worden bij de overheid en in de bredere samenleving kansen gemist voor een betere dienstverlening, grotere efficiëntiewinsten en nieuwe toepassingen. Het is dan ook noodzakelijk om de inspanningen te verhogen en na te gaan op welke vlakken er nog verbeteringen nodig zijn. Die uitdaging is niet louter technisch, maar vooral ook bestuurlijk. Er is nood aan digitaal leiderschap (visie, daadkracht), coördinatie en financiering. Dat zijn ook de belangrijkste knelpunten vandaag. Een gepaste bestuurlijke aanpak is strategisch, overkoepelend, alomvattend en bestuursniveau- en domeinniveau overschrijdend. Een breed gedragen digitale beleidsagenda is dan ook noodzakelijk.” (p.58)

Voor lokale besturen betekent dit dat de STEM-vaardigheden die reeds aanwezig zijn in de organisatie en bij de medewerkers op peil moeten gehouden worden en waar mogelijk ook nog verder versterkt. Waar STEM-vaardigheden slechts beperkt aanwezig zijn (bijvoorbeeld in functies die in het verleden geen ICT-kennis vergden), moeten deze ook ontwikkeld worden met het oog op de toekomst. Vanuit Diverscity en de VVSG wordt met steun van de Vlaamse overheid een specifiek opleidingsaanbod uitgewerkt om het bestaande potentieel van gemotiveerde medewerkers te sensibiliseren en op te leiden naar functies waar STEM-vaardigheden nodig zijn.

Een bijkomend element in de verdere competentieversterking is de aandacht voor de kennis van de Nederlandse taal. Een onvoldoende kennis van het Nederlands is een grote belemmering voor toegang tot de arbeidsmarkt, en zeker voor toegang tot functies bij lokale besturen waar zeer strenge taalvereisten gelden. De sociale partners onderzoeken ook of deze strenge eisen nog voldoen aan de realiteit van vandaag, zeker wat betreft het bewijzen dat men over voldoende kennis beschikt. Daarom wordt via een pilootproject binnen LaboLokaal ook ingezet op interne taalcoaches.

Een tweede belangrijk element op het vlak van levenslang leren is de vernieuwde aandacht voor werkplekleren via duaal leren. Na vele jaren is er eindelijk een werkbaar instrument voor de lokale besturen om aan de slag te gaan met jongeren die leren in een alternerend systeem: de Overeenkomst

Alternerend Leren. Het decreet dat bepaalde aspecten van het duaal leren regelt, heeft gezorgd voor een sterke vereenvoudiging van het aantal mogelijke overeenkomsten en statuten. Hierdoor krijgt het alternerend leren en duaal leren een boost bij de lokale besturen, die dit vooral vanuit een maatschappelijke betrokkenheid opnemen.

Diversity ondersteunt lokale besturen en scholen om werkplekken te realiseren voor leerlingen duaal leren en die werkplekken voor te bereiden op hun toekomstige rol om jongeren competenties aan te leren op de werkvloer. Voor gemeentebesturen en OCMW's is dit ook een belangrijk instroomkanaal voor de diverse knelpuntfuncties.

In het kader van die ondersteuning gebeurt voor elke erkenningsaanvraag een plaatsbezoek. Zo kan maximaal ingespeeld worden op de lokale situatie. Het is een expliciete keuze van de sociale partners om gratis mentoropleidingen aan te bieden voor mentoren uit zorgberoepen en technisch-uitvoerende beroepen. Deze opleidingen nemen drie tot vier halve dagdelen in beslag en vormen een voorwaarde voor de gedeeltelijke terugbetaling van de leervergoeding bij specifieke duale opleidingen. Daarnaast organiseert Diversity ook verdiepende intervisie-sessies voor mentoren uit de zorgberoepen die de mentoropleiding reeds volgden en nood hebben aan verdere uitwisseling. Het paritair samenwerkingsverband voorziet ook in een helpdesk voor alle praktische en sociaal-juridische vragen van lokale besturen die jongeren (willen) opleiden binnen het kader van duaal of alternerend leren.

Een derde belangrijk punt zijn werkbaar jobs. Het is voor lokale besturen een uitdaging om werkbaar werk te creëren dat voldoende leerkanalen biedt, dat motiverend is, dat niet te veel stress oplevert en dat een evenwichtige werk-privébalans mogelijk maakt. Wie werkbaar werk heeft, heeft meer plezier in het werk, leert meer, blijft langer aan de slag en is minder vaak ziek. Lokale besturen hebben er dus alle belang bij om zoveel mogelijk werkbaar jobs te creëren voor hun werknemers. De meest recente cijfers van de werkbaarheidsmonitor tonen aan dat er voor de publieke sector nog heel wat verbetering mogelijk is. Anderzijds zullen werknemers in deze VUCA-tijd moeten leren omgaan met permanente veranderingen. Lokale besturen geven aan dat er een grote nood aan is

aan opleiding en begeleiding hierrond. In dit kader wordt het concept van de innovatieve arbeidsorganisatie heel sterk gepromoot bij lokale besturen. Ook rond leiderschap wordt heel wat aangeboden, want leidinggevendens spelen een belangrijke rol in die werkbare jobs. Een vergeten groep daarin zijn de ploegbazen in uitvoerende diensten. Daar voorziet het aanbod in een specifieke opleiding rond leidinggeven voor ploegbazen.

Ten slotte willen lokale besturen in hun personeelsbestand ook een afspiegeling zijn van de samenleving. Reeds enige tijd bestaat er voor gemeenten en OCMW's een streefcijfer van 2% voor personen met een arbeidshandicap. Heel wat besturen halen die norm wel, maar voor heel wat andere is het moeilijk om aan die 2% te komen.

Via projectwerking ondersteunt Diversity besturen en medewerkers met het oog op maximale aanwervingskansen en re-integratie van medewerkers met een arbeidshandicap of langdurige ziekte. In die zin is het onbegrijpelijk dat de VOP-premie nog steeds niet kan ingezet worden voor re-integratie van medewerkers bij lokale besturen. Het zou een positief signaal zijn mocht de Vlaamse overheid die mogelijkheid voorzien.

Om die afspiegeling te kunnen realiseren werd de bestaande non-discriminatiecode voor lokale besturen herwerkt. Deze is erop gericht om de diversiteit

op de werkvloer te bevorderen, met bijzondere aandacht voor de tewerkstelling van kansengroepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, zoals kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidshandicap.

Ter ondersteuning voorziet het opleidingsaanbod niet alleen in opleidingen rond diversiteit. Het aanbod omvat ook integriteits- en dilemmatrainingen. De kers op de taart is hier de gecertificeerde opleiding tot integriteitscoördinator.

De uitdagingen op het vlak van levenslang leren en loopbaanbeleid mogen dan groot zijn, dagelijks zetten lokale besturen en hun 170 000 medewerkers zich in om van de steden en gemeenten in Vlaanderen een aangename plek te maken om te wonen, te werken en te leven. Elke medewerker vertrekt vanuit de eigen kennis en ervaring in de eigen sector; of het nu gaat over cultuur, openbaar domein, administratie of zorg. En daar mogen we best fier op zijn.

*Karen Sarens
Peter Neiryndck
Sofie Van Caenegem
Diversity*