

Sectorconvenant 2013-2014 tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Social profit

Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk,
Ruimtelijke Ordening en Sport;

De heer Pascal Smet, Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke kansen en
Brussel;

De heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin;

Mevrouw Joke Schauvliege, Vlaams minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur;

Mevrouw Freya Van den Bossche, Vlaams minister van Energie, Wonen, Steden en
Sociale Economie

en de sociale partners van de Social profit met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Bruno Aerts, voorzitter VIVO, Verso;

De heer Luc Jaminé, lid dagelijks bestuur VIVO, Verso

en als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jan-Piet Bauwens, ondervoorzitter VIVO, BBTK;

De heer Mark Selleslach, lid dagelijks bestuur VIVO, LBC - NVK

[Wordt overeengekomen wat volgt]

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2013 tot en met 31 december 2014** een maximale toelage van **714.000 Euro** uit te betalen aan **VIVO (Handelskai 48-1000 Brussel; bankrekeningnummer 001-3483988-18; ondernemingsnummer 4723871.139)** ter financiering van **7 VTE sectorconsulenten**.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst, door:

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergadering waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten, via de SERV, die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sector overschrijdende samenwerking.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De social profit verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijk kader voor de sectorconvenants, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn inspanningsverbintenissen en hebben betrekking op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 7 VTE-sectorconsulenten ingezet. Zij werken in de sector onder paritair toezicht en zijn er belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Periodes van tijdskrediet of loopbaanonderbreking komen niet in aanmerking voor financiering tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er wordt uitgeoefend. De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen, wijzigingen melden en een sectorconsulent(e) (per netwerk) aanduiden voor de SERV netwerkbijeenkomsten.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op 31 januari 2014 een voortgangsrapport en ten laatste op 31 januari 2015 een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en het eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de voortgangsindicatoren en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant en het actieplan;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt tijdig aan de sector het modelformulier inzake de rapportering.

De social profit werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

VISIE SECTOR

De hieronder geschetste visie en prioriteitsbepaling kwam tot stand na een **uitgebreid consultatieproces** in de maanden april t.e.m. juni 2012, waarbij voor elke subsector binnen de social profit die beschikt over een vormingsfonds, de sociale partners (minstens voorzitter en voorzitter) 2 x geconsulteerd werden. In het totaal vonden dertien overlegmomenten plaats.

Deze sectoren hebben de gelegenheid gehad hun uitdagingen en prioriteiten te definiëren, en hun verwachtingen naar VIVO en vormingsfondsen kunnen uiten. De voornaamste conclusies werden in een **synthesetabel** gegoten (zie aparte bijlage), die de leidraad vormde voor het uitschrijven van het 'voorstel' van convenant, die vervolgens op de RVB van VIVO van 3 juli een fiat kreeg.

1. CIJFERS OVER DE SOCIAL PROFIT

a. De social profit: de belangrijkste groeisector in Vlaanderen

Er circuleren heel wat verschillende cijfers met betrekking tot de social profit. De sector is –gezien zijn grote diversiteit- ook niet eenvoudig in kaart te brengen. Soms wordt de social profit benaderd volgens activiteit, dan weer volgens paritair comité. Soms wordt de 'publieke' socialprofit toegevoegd, soms niet. In bijlage van dit convenant, de beschrijving van de relevante subsectoren.

In de recent opgemaakte sectorfoto door Departement WSE worden **paritaire comités** het uitgangspunt (wat dus het beeld geeft zonder de publieke sector). We concentreren ons daarbij op het Vlaamse gewest (de cijfers voor het Brussels gewest zijn voor sommige Paritaire subcomités gecontesteerd).

De algemene tendens in de tewerkstelling van de social profit zien we in tabel 1: van 212.000 naar 275.000 werknemers op 6 jaar tijd.

Tabel 1: evolutie van de tewerkstelling in de social profit vergeleken met de totale tewerkstelling (Vlaams gewest)

Jaar	social profit		totaal		Aandeel S.P
2005	212090	100%	1992293	100%	10,6%
2006	219397	103%	2014451	101%	10,9%
2007	227694	107%	2045049	103%	11,1%
2008	240249	113%	2083523	105%	11,5%
2009	254101	120%	2065889	104%	12,3%
2010	264961	125%	2083512	105%	12,7%
2011	275046	130%	2110373	106%	13,0%

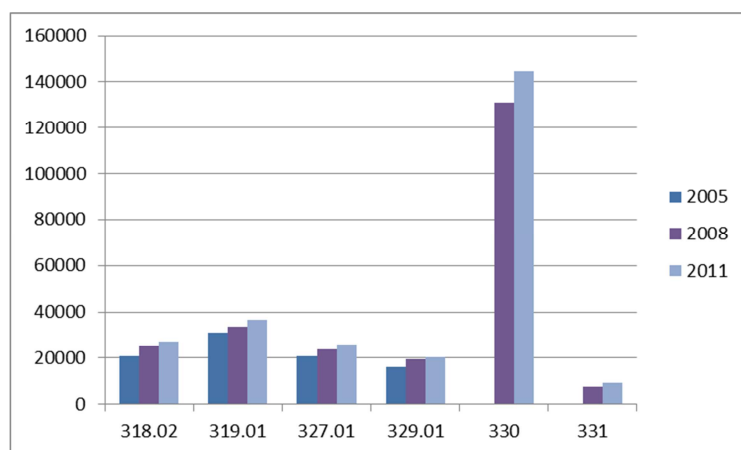
De laatste 6 jaar is de private socialprofitsector met liefst 30% gestegen, tegenover 6% in de totale Vlaamse werkgelegenheid. Zijn aandeel is van 10.6% naar 13% geëvolueerd.

Betrekken we de publieke sector mee in de cijfers (op basis van NACE-code), dan blijkt dat het Vlaamse Gewest meer dan **12.500** private en publieke vestigingen telt waarin **344.000** arbeidsplaatsen aanwezig zijn volgens de belangrijkste activiteitstakken van de social profit, met name 117.183 in de gezondheidszorg, 201.148 in de maatschappelijke dienstverlening en 26511 in de sector Kunst, amusement en recreatie (Bron: Verso op basis van RSZ 2009).

Op basis van regionale economische vooruitzichten van het Planbureau werd voor de gezondheidszorg en maatschappelijke diensten (waaronder o.m. de rust- en verzorgingstehuizen, instellingen voor mensen met een handicap en kinderopvang) samen, tegen eind 2014 een groei geraamd van meer dan 60.000 extra arbeidsplaatsen (Nota "Werk maken van werk in de zorg" – Conceptnota Van Deurzen, 2010).

b. De evolutie van de subsectoren op basis van PC

Grafiek 1: evolutie van de subsectoren van de social profit in absolute cijfers (cijfers voor PC 330 en PC 331 sinds 2008 gezien aanpassingen in PC)

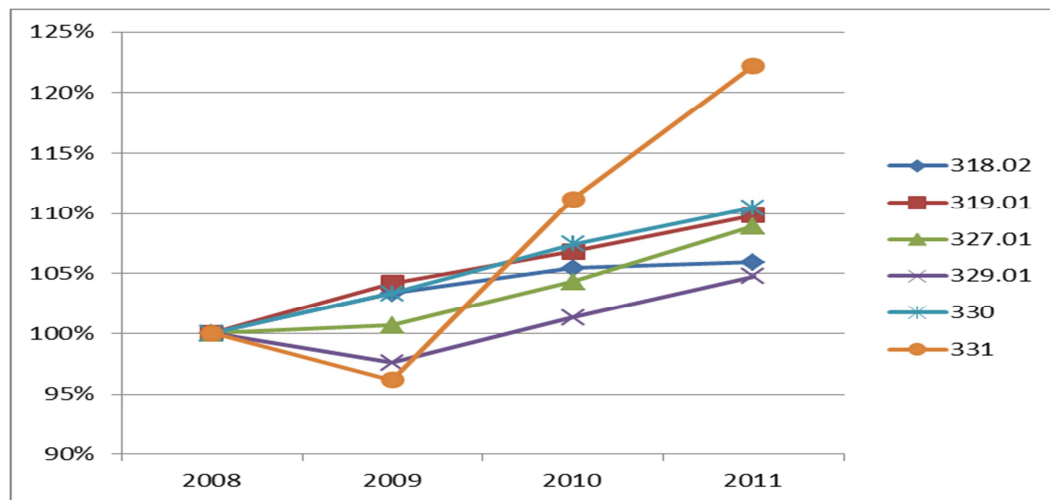


De kleinste subsector PC 331 (Vlaamse welzijnsinstellingen en kinderopvang) is relatief de grootste groeier: +22%, mede veroorzaakt door registratieperikelen bij de overgang van PC 305 naar o.a. PC 331.

Toch kunnen we ook een groei van rond de 10% optekenen voor de subsectoren:

- PC 330 (gezondheidsinstellingen en –diensten waaronder ziekenhuizen, ouderenzorg en thuisverpleging)
- PC 319.01 (Opvoedings- en huisvestingsinstellingen, waaronder de gehandicaptensector)
- En PC 327.01 (Beschutte en Sociale werkplaatsen)

Grafiek 2: evolutie van de tewerkstelling in de subsectoren van de social profit sinds 2008 (in percentages, Vlaams gewest)



c. Kenmerken van de tewerkstelling in de social profit

In volgende tabel zien we de voornaamste kenmerken van de social profit en zijn subsectoren in vergelijking met de totale tewerkstelling.

Vooreerst valt de **feminisering** op: slechts 22% mannen tegenover 53% gemiddeld. Enkel de sociale en beschutte werkplaatsen (PC327.01) én de socioculturele sector (PC329.01) hebben een aandeel dat in de richting van het Vlaamse gemiddelde zit.

Daarmee samenhangend valt het **aandeel van de deeltijdse arbeid** op: 59% tegenover 32% gemiddeld. Logisch (gezien het aandeel mannen) zijn ook hier de PC's 329.01 en 327.01 de uitzonderingen in de sector.

Gemiddeld zijn er **meer bedienden** aan de slag, maar daar zijn ook 2 uitzonderingen: de thuiszorg (PC318.02) en ook de beschutte en sociale werkplaatsen (PC327.01).

Tot slot zijn de cijfers mbt de **veroudering** in de sector duidelijk: het aandeel 50-plussers zit op 25.8% tegenover 24% gemiddeld. Vooral in de sociale en beschutte werkplaatsen (28%), de thuiszorg (27%) en de gezondheidszorg (26%) ligt dat percentage hoog.

Voor wat de **grootte van de organisaties** betreft die we terug vinden in de social profit valt op dat de sector in vergelijking met de totale tewerkstelling relatief meer werknemers in grote organisaties telt: 50% tegenover 29% gemiddeld. Dit wordt echter sterk beïnvloed door de zeer grote instellingen/organisaties die we terugvinden in de sectoren ziekenhuizen, de thuisverpleging (PC 330), de thuiszorg (PC 318.02).en toch ook in de sociale&beschutte werkplaatsen. Daartegenover staan de Socioculturele sector (329.01) en de Vlaamse Gezondheids- en welzijnssector (331) bij wie ¾ van de medewerkers in een organisatie van <50 werknemers is tewerkgesteld.

Tabel 2: Overzicht van de kenmerken van de tewerkstelling in de subsectoren van de social profit (Bron Dept WSE, sectorfoto en interactieve website)

		TW TOT	SP TOT	318.02	319.01	327.01	329.01	330	331
geslacht	M	53,10%	22%	3%	22%	59%	41%	16%	6%
	V	46,90%	78%	97%	78%	41%	59%	84%	94%
leeftijd	<25j	9,20%	7,70%	4%	9%	6%	8%	8%	16%
	25-49j	66,60%	66,50%	69%	66%	65%	70%	66%	64%
	50en+	24,20%	25,80%	27%	25%	28%	23%	26%	19%
statuut	arbeiders	37,70%	26,70%	91%	1%	85%	18%	15%	6%
	bedienden	49,90%	73,70%	9%	99%	15%	82%	85%	94%
	ambtenaar	12,40%	0,00%						
regime	voltijds	64,50%	40,90%	18%	33%	68%	54%	40%	29%
	deeltijds	31,80%	59%	82%	67%	32%	46%	60%	71%
	speciaal	3,60%	0,02%						
grootte	1 à 9 wn	16,70%	6,80%	0%	5%	1%	30%	6%	12%
	10-49 wn	27,70%	16,70%	3%	27%	10%	42%	12%	64%
	50-199 wn	26,70%	25,90%	9%	33%	29%	22%	27%	18%
	200 wn en +	28,90%	50,50%	88%	36%	60%	6%	55%	7%

Wat betreft de vertegenwoordiging van allochtonen of werknemers met een arbeidshandicap in de sector spreekt het Vlaams Welzijnsverbond over een lichte groei van 1.73% naar 2.16% (resultaten van recente personeelsenquête).

De socialprofitsector is zoals in deze visie aangegeven een groeisector. We hebben iedereen nodig. Werkzoekenden, kansgroepen, zij-instromers. Momenteel slagen we er te weinig in om in het bijzonder mensen uit etnisch culturele minderheden en personen met een arbeidshandicap in te laten stromen. De uitdaging is groot. We hebben met het steunpunt Diversiteit heel wat ervaring opgedaan in de uitvoering van het vorige sectorconvenant via onder meer het project Har(d)t Nodig! . Deze expertise willen we verder uitdragen naar iedereen die meewerkt aan de promotie van de socialprofitsector. Daarnaast zijn ondersteunende maatregelen noodzakelijk zoals taalondersteuning, ondersteunen van arbeidsbemiddelaars, (verkorte) kwalificerende trajecten ...

Ook de gebruikers van de sector worden diverser. Ook hier is het een uitdaging om de competenties van de medewerkers bij deze uitdaging te versterken.

Conclusies:

- er kan voor wat betreft instroom en evenredige arbeidsdeelname zeker nog werk gemaakt worden van een rekruteringsbeleid naar mannen, allochtonen en arbeidsgehandicapten.
- Anderzijds is er in de meeste sectoren van de social profit een oververtegenwoordiging van oudere werknemers en deeltijds werkenden, wat vooral vragen oproept naar de arbeidsorganisatie (werkbare jobs voor ouderen, mentorschap, opvang van afwezigheid van deeltijdsen)
- Bij het opzetten van acties moet rekening gehouden worden dat sectoren sterk verschillen qua verhouding grote/kleine organisaties

d. In- en uitstroom in de social profit

Het Departement WSE geeft sinds kort ook sectorale cijfers mbt de in – en uitstroom in de sector.

Tabel 3: in- en uitstroom in de social profit (Bron dept WSE interactieve website)

Jaar	Aantal personen			
	Uitstroomgraad	Instroomgraad	Uitstroomgraad (alle sectoren)	Instroomgraad (alle sectoren)
2006	10%	13%	15%	17%
2007	11%	14%	16%	18%
2008	10%	12%	16%	16%

Uit deze cijfers, waarvan de meest recente weliswaar uit 2008 dateren, blijkt dat de social profit qua instroom 4% lager zit (vermoedelijk vooral omwille van een lagere vervangingsgraad), maar vooral qua uitstroom veel beter presteert dan de Vlaamse werkgelegenheid in het geheel: slechts 10% tegenover 16% gemiddeld.

Dit gunstig cijfer wordt bevestigd door een recente enquête (SD Worx, 2012):

- Voor gans België gemiddeld: 16,6% uitstroom
- Voor de Socialprofitsector: 10,2 %
- Andere sectoren ter referentie:
 - Software ontwikkeling en computer consultancy: 20,3%
 - Reclamesector: 26,2%
 - Verzekeringen: 7,10%

Verder werd in deze studie het volgende geconcludeerd:

- Liefst 47% van de ondervraagde werknemers in de social profit is nog nooit van werkgever veranderd en als ze dan toch van organisatie veranderen gaat 53% naar een andere subsector van de social profit
- Personeel uit kleinere sectoren (vaak met kleinere instellingen/organisaties) switchen het vaakst naar andere sectoren: de socioculturele sector 23% (incl. uitstroom tijdelijke werkervaringsprojecten) en kinderopvang 15% zijn daarin koploper binnen de social profit

e. Vacatures en knelpuntberoepen

Op de vacaturemarkt van de VDAB had de social profit in 2011 met 19754 vacatures een aandeel van 6.3% in alle door VDAB ontvangen vacatures (zonder uitzendarbeid). Dit aandeel is lichtjes gedaald in vergelijking met 2010.

In de top 10 van de meest gevraagde beroepen vinden we vooreerst 4 generieke beroepen terug waar de social profit een aandeel van minder dan een kwart van het totaal heeft: schoonmaker (particulier en professioneel), administratief bediende, en consulent.

Als we de top 20 van de **meest gevraagde 'sectorspecifieke' beroepen** opmaken, vinden we daarin maar liefst **15 knelpuntberoepen** terug (volgens lijst van 2010).

In de top 3 van meest gevraagde specifieke beroepen staan: gekwalificeerd verzorgenden, Opvoeders klasse 1 en gebrevetteerd ziekenhuisverpleegkundigen (nu HBO5). Enkel deze laatsten zien hun aandeel in de vacatures van de sector dalen (-4.5%) tegen 2010, maar daartegenover staat de stijging van de 'gegradueerden' (nu 'bachelors') met 22%.

Bij de **belangrijkste stijgers** horen verder: monitor opvoeder (+120%), psychiatrisch VPK (+43%), ziekenverzorgster (+29%), opvoeders klasse 2 (+28%).

Opvallende **dalers** zijn dan weer: de thuisverpleegkundige (-26%), de maatschappelijk assistent-vorming (-16%) de hoofdverpleegkundige (-11%) en de monitor beschutte werkplaats (-9%).

Het feit dat het hier in 3 van de vier gevallen om een knelpuntberoep gaat, speelt allicht mee: instellingen/organisaties gaan ook op zoek naar andere kanalen dan VDAB om de jobs vervuld te krijgen.

SOCIAL PROFIT									
Vacatures - normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten + tewerkstellingsmaatregelen									
	knelpunt	2011			2010			EVOLUTIE	
		in '10	ontvangen jobs	aandeel van de sector	in '09	ontvanger jobs	aandeel van de sector		
Per beroep met minstens 5 jobs in 2011		in 2011	sector	aandeel beroep%	in 2010	sector	aandeel beroep %	2011-2010	
TOTAAL		19754	6,3%		19434	7,2%		320	1,65%
1 03825 Gekwalificeerd verzorgende	ja	1342	35,0%	6,8%	ja	1097	35,7%	5,6%	245 22,33%
2 09501 Opvoeder klasse 1 - orthopedagoog	ja	869	53,8%	4,4%	ja	664	57,2%	3,4%	205 30,87%
3 03610 Ziekenhuisverpleegkundige - gebrevetteerde/gedipl.	ja	771	14,0%	3,9%	ja	807	35,8%	4,2%	-36 -4,46%
4 09210 Maatschappelijk assistent-individuele problemen		510	44,7%	2,6%		450	38,5%	2,3%	60 13,33%
5 03612 Ziekenhuisverpleegkundige - gegradueerde	ja	478	42,4%	2,4%	ja	392	41,8%	2,0%	86 21,94%
6 09502 Opvoeder klasse 2	ja	406	52,9%	2,1%	ja	316	53,6%	1,6%	90 28,48%
7 03520 Kinesitherapeut	ja	384	35,7%	1,9%		329	38,1%	1,7%	55 16,72%
8 03535 Ergotherapeut	ja	335	41,9%	1,7%		300	43,6%	1,5%	35 11,67%
9 03910 Logistieke hulp - afdelingshulp in zieken&rusthuizen		331	50,1%	1,7%		365	49,9%	1,9%	-34 -9,32%
10 09525 Monitor opvoeder - spelleider		290	27,8%	1,5%		132	19,6%	0,7%	158 119,70%
11 03650 Thuisverpleegkundige	ja	277	54,0%	1,4%	ja	375	66,7%	1,9%	-98 -26,13%
12 03831 Kinderverzorgster	ja	244	21,1%	1,2%	ja	241	23,5%	1,2%	3 1,24%
13 03821 Ziekenverzorgster		220	67,1%	1,1%		170	68,0%	0,9%	50 29,41%
14 03621 Geriatisch verpleegkundige - gegradueerde	ja	214	44,4%	1,1%	ja	197	40,5%	1,0%	17 8,63%
15 09527 Begeleider buitenschoolse kinderopvang	ja	209	15,3%	1,1%	ja	188	15,5%	1,0%	21 11,17%
16 03920 begeleider van zieken, bejaarden...	ja	175	26,2%	0,9%		169	31,4%	0,9%	6 3,55%
17 09220 Maatschappelijk assistent - vormingswerk		163	52,9%	0,8%		193	53,9%	1,0%	-30 -15,54%
18 09541 Monitor beschutte werkplaats	ja	162	75,3%	0,8%	ja	178	75,7%	0,9%	-16 -8,99%
19 03622 Psychiatrisch verpleegkundige - gegradueerde	ja	146	58,6%	0,7%	ja	102	37,8%	0,5%	44 43,14%
20 03600 Hoofdverpleegkundige	ja	141	28,6%	0,7%	ja	158	35,0%	0,8%	-17 -10,76%

2. Uitdagingen en tendensen in de sector

a. Het vinden van voldoende en geschikte werknemers

Zoals het laatste onderdeel van de cijfers over de social profit aangaf, zijn 15 van de meest gevraagde beroepen in de social profit ook 'knelpuntberoepen'. De voorspelde demografische evolutie, zal daarop verder een negatieve invloed hebben. De zorgsector wordt namelijk dubbel getroffen: zij wordt enerzijds geconfronteerd met een relatief snellere veroudering bij de werknemers, en anderzijds door een toename van de zorgvraag door een vergrijzing/verzilving van de cliënten/patiënten.

Het is dus alle hens aan dek, en dat doet de sector ook: Minister Van Deurzen stelde een zorgambassadeur en extra middelen ter beschikking om de promotie van de beroepen in de sector uit te bouwen, wat resulteerde in een zeer frequent bezochte website 'ikgaervoor.be'.

In het kader van het sectorconvenant is het voor VIVO en de betrokken sociale fondsen van de diverse subsectoren, prioritair acties te (blijven) ontwikkelen die gericht zijn naar:

- Meer **instroom** in de sector (jongeren, werkzoekenden, zij-instromers, en kansengroepen):
 - Samenwerking met onderwijspartners
 - Samenwerking met VDAB
- **Doorstroom** van werknemers: 'trek in de schouw' organiseren
 - Opzetten van kwalificerende trajecten
 - Weken aan verkorte trajecten die rekening houden met EVC
- **Retentiebeleid**: voorkomen dat werknemers (vervroegd) de sector verlaten

b. Veranderingen in de organisatie van de zorg/ van het aanbod:

Toename van de techniciteit/complexiteit

Vooraf in de zorgsector sijnelt het gebruik van steeds meer geavanceerde medische technieken en domotica door tot op de werkvloer. Het geleidelijk veralgemeend gebruik van elektronische patiëntendossiers is één evident voorbeeld.

Tendens naar vraaggestuurde zorg/hulpverlening

In de vele debatten die in de sector gevoerd worden omtrent de organisatie van de zorg, komt het centraal stellen van de patiënt/cliënt en zijn behoeften meer dan ooit in de aandacht... alleen is de wijze waarop de wetgeving is geschreven en de zorg is georganiseerd daar niet steeds aan aangepast.

Tendens naar meer multidisciplinariteit

In het verlengde van vorig item én vanuit de veroudering van het zorgpubliek, lijkt het evident dat meerdere disciplines op een coherente manier moeten samenwerken, wat oa makkelijker kan bij een doorgedreven vorm van elektronisch patiëntendossier.

Tendens naar sectoroverschrijding

In het verlengde van vorige twee tendensen is het even evident dat over de muren van de eigen sector zal moeten gekeken worden. Er is teveel 'verkokering' en men wil eerder naar een 'ontschotting'. De wil tot samenwerken is alleszins aanwezig, de praktische invulling ervan op de werkvloer zal echter veel consequenties hebben waar instellingen/organisaties en werknemers niet steeds op voorbereid zijn.

c. Veranderingen mbt de cliënt/patiënt/eindgebruiker:

Tot slot citeren we nog enkele in de voorbereidende gesprekken aangehaalde wijzigingen van het Patiënten/cliënten/eindgebruikersprofiel, die ook hun impact hebben op de werkvloer en de gevraagde competenties van de werknemers:

De toenemende **veroudering** (vooral in zorg en welzijn): in 2050 zullen er naar schatting drie keer zoveel tachtigjarigen en tien keer zoveel honderdjarigen zijn als vandaag

Complexere profielen: toename van multiculturaliteit leidt tot wijzigende communicatie, inleving, talengebruik..., maar men stelt ook een toename vast van de armoede bij patiënten/cliënten/deelnemers net als een toename van psychiatrische profielen.

Mondiger, beter geïnformeerd en veeleisender: een tendens die niet alleen eigen is aan de zorgsector, maar die zeker zijn gevolgen heeft op het vlak van communicatie-eisen, omgaan met (verbale) agressie, assertiviteit, ...

*Beide groepen van veranderingen (b +c) zijn de aanleiding tot het formuleren van **de tweede grootste actielijn**, aangehaald door diverse subsectoren, met name: het op intensieve wijze ondersteunen van onze organisaties/instellingen en hun werknemers op het vlak van 'competentieversterking' opdat beter met deze veranderingen kan worden omgegaan.*

3. Accenten in het convenant die samenvallen met focussen vanuit Vlaamse overheid

Uit de reacties op de vele voorbereidende sectorale vergaderingen blijkt dat de social profit bij uitstek het **inhoudelijk kader, zoals geschetst door de Vlaamse regering onderschrijft**. De sector heeft in hoge mate belang bij het achterliggend ideeëngoed dat hoort bij de slogan: “**met meer, langer en beter werken**”:

Met meer... → verhogen werkzaamheidsgraad → o.a. door het oplossen van knelpuntberoepen niet enkel via instroom/doorstroom en retentie, maar ook door in te zetten op kansengroepen (waarmee de sector een jarenlange ervaring heeft)

Langer... → levensfasebewust personeelsbeleid met o.a. aandacht voor ervaren werknemers, waarden van EVC, inzetten op mentor- en peterschap, jobrotatie, ...

en beter werken → inzetten op “werkbaar” werk verder uit te werken via een addendum: een verdere analyse social profit nodig → verfijnen per subsector van hoofdredenen van ‘minder werkbare’ jobs: werkdruk/emotionele belasting

In het convenant is er aandacht voor de ‘**klassieke**’ thema’s op het vlak van

- **Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt:** uitgewerkt in gans het gedeelte rond ‘werken aan de instroom’ en de ‘zij-instroom’;
- **Competentiebeleid/levenslang leren:** voornamelijk uitgewerkt in deel 2: ‘competentieversterking’, maar ook bij ‘doorstroom’ van werknemers;
- **Diversiteit** (waaronder ‘Elk talent benutten’ ‘op zoek naar aangepast instrumentarium’...): komt vooral aan bod binnen het gedeelte ‘instroom’ en deel 2: competentieversterking

Nieuwe accenten van Vlaamse overheid:

- **Werkplekleren:**
via instroom van laaggeschoolde jongeren (prioriteit 4/ actie 5),
via doorstroomprogramma’s en de plek van stages daarbinnen (prioriteit 6),
aandacht aan opvolging stages, ondersteuning leerkrachten (prioriteit 5),
mentoropleidingen (prioriteit 13)
- Het **procesgericht denken over talenten en competenties** doortrekken in 3 decretale thema’s (o.a door innoverende en mobiliserende partnerschappen; schotten tussen de drie thema’s laten wegvallen / dwarsverbanden leggen) :
ontschotten is een vrij nieuwe term, maar zeker in de social profit razend actueel, al was het maar omdat de beweging naar een meer vraag-/patiëntgerichte benadering is ingezet...
innoverende partnerschappen zijn nu reeds aan de gang in de sector (bv. via projecten artikel 107, via w²-concept...) maar kunnen en zullen worden versterkt, bv. via de sector ‘sociale ‘economie’
- Focus op **competentie- en organisatiebeleid als poort om duurzame diversiteit** in sectoren te versterken:
nadat in de sector in het verleden veel energie werd gestopt in sensibiliseren rond ‘diversiteitsplannen’ is er al meer naar verdieping gegaan (bv. project ‘leeftijdindesocialprofit’ en ‘cultuursensitieve zorg’); dit wordt verder gezet binnen vooral de component ‘competentieversterking (prioriteit 12 : acties 3, 4 en 5)

De 3 rode draden:

- KMO's of vertaald naar de social profit 'aandacht voor kleinere organisaties':
oa door nadenken over een transversaal vormingsaanbod, door samen te werken met de fondsen van sectoren met kleinere organisaties...
Ook naar schaalgrootte is de social profit zeer divers , zoals reeds in de visie aangegeven.
VIVO werkt verder op de lijn om binnen de verschillende prioriteiten en acties te werken voor alle organisaties en probeert steeds ook al haar acties toegankelijk te maken voor kleine organisaties.
- Samenwerken met **andere sectoren**: binnen de socialprofitsector is er al veel heterogeniteit (zie bijlage 1!), aansluitend wordt gekeken naar gemeenschappelijke aandachtspunten vanuit de sectoren podiumkunsten en lokale overheden;
- **Innoverende partnerschappen**: VIVO onderzoekt voor de verschillende acties welk partnerschappen mogelijk zijn met het onderwijs, VDAB,SLN-leden, de minderhedensector voor job- en taalcoaching, werkervaringsprojecten, sociale-economie-initiatieven....

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen op korte en langere termijn, maakt de social profit werk van het aanpakken van de **volgende prioriteiten** (zie prioriteitenfiches):

- Een eerste groep prioriteiten is gekoppeld aan het vinden van **voldoende kwaliteitsvolle werknemers voor de sector**:
 - Werken aan de instroom
 - Prioriteit 1: Instroom van jongeren vanuit het onderwijs
 - Prioriteit 2: Instroom van werkzoekenden die zich naar de SP willen oriënteren
 - Prioriteit 3: Bereiken van 'zij-instromers'
 - Prioriteit 4: Aandacht voor instroom van kansengroepen en atypische profielen
 - Prioriteit 5: Toeleden naar de social profit via ondersteuning van leerkrachten en kwaliteitsvolle stages
 - Werken aan 'doorstroom'
 - Prioriteit 6 : Organiseren van kwalificerende trajecten
 - Prioriteit 7 : Meewerken aan consistent systeem van beroepen- en competentiebeheer
 - Werken aan retentie (vermijden van vervroegde uitstroom)
 - Prioriteit 8: Werk maken van werkbaar werk
 - Prioriteit 9: Werk maken van innovatieve arbeidsorganisatie
 - Prioriteit 10: Managementondersteuning

- 
- Een tweede groep van prioriteiten is gekoppeld aan de nood aan **“Competentieversterking” in functie van omgaan met organisatorische en profielwijzigingen in de sector**
 - Prioriteit 11: Opzetten/ondersteunen van opleidingsbehoefteonderzoek
 - Prioriteit 12: Sensibilisering mbt VTO-beleid, competentie management, enz...
 - Prioriteit 13: Uitwerken van een eigen aanbod, van subsidie tot vormingsaanbod
 - Prioriteit 14: Informeren over bestaand opleidingsaanbod
 - Prioriteit 15: Organiseren van ervaringsuitwisselingen tussen beroepsgroepen en de sector

DEEL 1: Werken aan voldoende kwaliteitsvolle werknemers in de sector

WERKEN AAN INSTROOM

PRIORITEIT 1

Instroom van jongeren vanuit het onderwijs

Motivatie

De social profit is een groeisector. Zoals tabel 1 op p.4 weergeeft is de sector op 6 jaar geëvolueerd van 212.000 werknemers naar 275.000 werknemers. 13% van de totale tewerkstelling in Vlaanderen.

Om de kwaliteit van de dienstverlening in de verschillende sectoren en de missies van hun organisaties te realiseren, is het vinden van voldoende werknemers én de match van de juiste man/vrouw op de juiste plaats een belangrijk gegeven. We blijven voor de belangrijke uitdaging staan om jongeren te laten kennismaken met de verschillende sectoren van de social profit en hen doelbewust te laten kiezen voor één van de vele beroepen. Naast de vaak aangehaalde **specifieke** sectorberoepen als verpleegkundige is het belangrijk om jongeren ook te informeren over de tewerkstellingsmogelijkheden van minder gekende beroepen zoals socioculturele medewerker, monitor in de sociale economie en **transversale** beroepen, zoals administratief medewerker, boekhouder.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: Promotie van beroepen bij jongeren via www.werkmetmensen.be

Het ontwikkelde infopakket “social profit voor jongeren”, onder de vorm van de website werkmetmensen.be wordt verder uitgebouwd, up to date gehouden en bekendgemaakt bij jongeren, en dit in samenwerking met de ruime socialprofitsector (waaronder de jeugdhuissector en de wmkj's) en onderwijsactoren. Specifieke aandacht gaat hierbij naar het informeren en bereiken van jongeren uit kansengroepen.

Er gebeurt hier blijvend afstemming met de website ikgaervoor.be en met andere initiatieven rond de promotie van zorgberoepen. VIVO volgt hiervoor de werking van het Vlaams Overlegplatform Promotie Zorgberoepen (VOPZ) op, net als de provinciale overlegplatformen.

Een bijzonder partnerschap wordt aangegaan met onderwijskiezer.be om een automatische upload van gegevens van beide websites met elkaar uit te wisselen. Onderwijskiezer.be is een gezamenlijk initiatief van de CLB's waarbij informatie over opleidingen en studierichtingen wordt gebundeld op 1 website. Via de samenwerking zullen we gerichte informatie kunnen aanbieden (vb. over specifieke opleidingsinhouden en scholen).

- *Timing:*
Continu
- *Betrokken partners:*
Onderwijskiezer.be, VOPZ , deelsectoren van de social profit
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
In het vorige convenant werd een infopakket in de vorm van een website ontwikkeld. We willen nu verdiepen en de website actualiseren waar nodig, maar ook structureel verbeteren door een samenwerking met onderwijskiezer.be. Daarnaast willen we ook blijvend werk maken aan de bekendmaking van de website. De sector coördineert en ontwikkelt het project.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Een maand na de lancering worden minimum 1500 unieke bezoekers bereikt. Verdere streefcijfers worden bepaald na analyse van de bezoekersgegevens.

Diversiteitstoets:

het aantal bezoekers kan gemeten worden, maar niet of ze al dan niet tot een kansengroep behoren.

Voor de promotie van de website zal rekening gehouden worden met promotie vooral naar allochtone jongeren.

KMO-toets:

Bij de beschrijving van de beroepen oog hebben voor het feit dat sommige beroepen in een kleine organisatie een andere, vaak meer polyvalente invulling krijgen

Actie 2: Promotie van beroepen bij jongeren, hun ouders en leerkrachten via deelname SID-in's en andere beurzen.

In het voorjaar 2013 en 2014 zal de sector, indien de mogelijkheid er is, deelnemen aan de SID-in's (de Studie-informatiedagen). De SID-in's hebben als doel informatie te geven over de studie- en beroepskeuze. Hierbij is het belangrijk dat de sector aanwezig is op de SID-in's in de verschillende provincies. De website werkmetmensen.be, de VIVO-beroepenfiches en de Beroepenzoeker Social Profit (specifiek voor TSO, BSO en BUSO opleidingen) worden de middelen waarmee jongeren correcte en actuele informatie krijgen over beroepen en opleidingen in de socialprofitsector. In functie daarvan worden de beroepenfiches geactualiseerd en verspreiden we de beroepenwaaiers ook via andere fora (vb CLB's, jeugdhuissector, wmkj, lerarenfora, ...).

VIVO kijkt op vraag en ad hoc de mogelijkheid om ook aan andere beurzen (bvb. Bibje, beroepenbeurs Limburg, materialenbeurs voor leerkrachten, interculturele beurs van Fedactio (Turkse zelforganisatie), ...) deel te nemen.

- *Timing:*
Voorjaar 2013 en voorjaar 2014
- *Betrokken partners:*
Departement onderwijs, SERV-netwerken, sectorconsulenten andere sectoren en andere actoren (cfr. supra).
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
De SID-in's en andere beroepenbeurzen gericht naar jongeren geven de sector een unieke gelegenheid om jongeren te bereiken en hen correcte en actuele informatie te geven over de beroepen en opleidingsmogelijkheden in de sector.
- *Kwantitatieve streefcijfers:*
De sector bereikt jaarlijks 500 jongeren op de SID-in's. en 200 jongeren op andere beurzen. De sector bereikt 200 andere geïnteresseerden (vb. ouders, leerkrachten, ...).

Diversiteitstoets:

VIVO engageert zich om er mee voor te zorgen dat 10% van het bereikte publiek allochtoon is.

VIVO engageert zich eveneens om na te denken over hoe we mbt studiekeuze ook buso-jongeren en andere jongeren met een handicap kunnen bereiken.

KMO-toets:

Bij de beschrijving van de beroepen oog hebben voor het feit dat sommige beroepen in een kleine organisatie een andere, vaak meer polyvalente invulling krijgen

Actie 3: Promotie van beroepen bij jongeren via deelname aan Beroepenhuis en aan DREAM-day

De sector werkt samen met het Beroepenhuis en met DREAM-IT. Samen wordt bekeken op welke wijze de social profit en zijn beroepen actief kunnen worden voorgesteld op verschillende initiatieven gericht naar leerlingen, leerkrachten en ouders. Bij de DREAM-dag wordt de sector voorgesteld via getuigen uit de socialprofitsector voor de klas..

- Timing:
Continu
- *Betrokken partners:*
Het beroepenhuis, DREAM-IT
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng*
Via de deelname aan de raad van bestuur van het beroepenhuis volgt VIVO de bekendmaking van de social profit op.
Bij de DREAM-Day coördineert VIVO de oproep voor getuigen in de sector.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Jaarlijks bezoeken 3000 leerlingen de ontdekhoek social profit of het beroepenatelier in het beroepenhuis. Er worden minimaal 30 getuigen voor de klas aangeboden via DREAM-IT.

Diversiteitstoets:

VIVO engageert zich te streven naar een 'diverse' groep getuigen (verdeeld over getuigen van allochtone afkomst, getuigen met een arbeidshandicap, mannen, evenwicht jong-oud)

Voortgangsindicatoren

De lancering van de website is voorzien voor het najaar 2012, we streven naar een bereik van minimum 1500 unieke bezoekers binnen de maand na lancering. .

De sector bereikt jaarlijks 500 jongeren op de SID-in's en 200 jongeren op andere beurzen. De sector bereikt 200 andere geïnteresseerden (vb. ouders, leerkrachten, ...)
Jaarlijks ontdekken minimum 3000 leerlingen de socialprofithoek of het beroepenatelier in het beroepenhuis.

PRIORITEIT 2

Instroom van werkzoekenden die zich naar de social profit oriënteren.

Motivatie

Uit de omgevingsanalyse en visie blijkt dat als we de top 20 van meest gevraagde 'sectorspecifieke' beroepen opmaken, we er maar liefst 15 knelpuntberoepen in terug vinden. Daarnaast zien we een lichte daling in 2010 van het globaal aantal vacatures voor de sector, wat kan te maken hebben met dit knelpuntkarakter (jongeren stromen onmiddellijk vanuit school in de sector, vacatures worden via andere kanalen bekend gemaakt...).

De social profit is op zoek naar gemotiveerde werknemers. Samen met VDAB worden acties ondernomen om werkzoekenden te informeren over de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden binnen de social profit.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: Servicepunt Zorg VDAB

De volledige uitrol van de Servicepunten Zorg in alle Vlaamse provincies zal uitgevoerd worden tegen eind 2012 op basis van het concept zoals bepaald werd bij de opzet van de Servicepunten Zorg te Limburg in 2011. De servicepunten zorg willen door een sectorale aanpak in de werkwinkels werkzoekenden beter bereiken met het oog op screening richting social profit.

Tijdens deze uitrol zullen de verantwoordelijkheden en rollen bij de coördinatie van de Servicepunten zorg tussen VIVO en VDAB uitgeklaard worden. Deze rol zal opgenomen worden door VIVO in 2013 en 2014.

VIVO beheert en levert de basisinformatie aan die minimaal in de Servicepunten aanwezig zal zijn omtrent de sector, omtrent de beroepen en omtrent de opleidingen. VIVO waakt over de correctheid en het actualiteitsgehalte van het bestaande en geleverde VIVO-materiaal en dat van de partners. VIVO herwerkt waar nodig het eigen materiaal of signaleert dit aan partners. In dit materiaal wordt specifiek aandacht besteed aan toegankelijke informatie voor kortgeschoolden

Diversiteitstoets:

diversiteit inbouwen in materiaal, zoals toegankelijk taalgebruik, fotomateriaal met vb. ook allochtone werknemers/cliënten, jong en oud op foto enz....

KMO-toets:

Bij de beschrijving van de beroepen oog hebben voor het feit dat sommige beroepen in een kleine organisatie een andere, vaak meer polyvalente invulling krijgen

- *Timing:*
Continu wat betreft de aanlevering van de uniforme informatie.
1 januari 2013 moet duidelijkheid zijn of en welke (coördinerende) rol VIVO in de servicepunten zorg kan opnemen.
- *Betrokken partners*
Kabinet welzijn, VDAB
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Correcte en actuele info voor werkzoekenden aanleveren aan de consultants van de servicepunten zorg. Op die manier is de minimale informatie in de servicepunten zorg gegarandeerd.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Aantal overlegmomenten af te spreken met VDAB vanaf uitrol uitgeklaard wordt

Actie 2: expertise leveren ifv promotie zorgberoepen VDAB - deelname aan beurzen

VIVO heeft meegewerkt aan diverse VDAB-tools die de instroom van werkzoekenden in de sector moet bevorderen. Dit gaat onder meer over de ontwikkeling van de website rolindezorg.be, de uitbreiding van de algemene infosessie social profit georganiseerd in de regionale competentiecentra, de feedback op de onlinetool verpleegkunde, ...

VIVO volgt de correcte en actuele info en promo naar werkzoekenden binnen VDAB verder op en levert expertise bij nieuwe initiatieven vanuit VDAB of andere partners. VIVO bekijkt op vraag en ad hoc de mogelijkheid om deel te nemen aan job-en beroepenbeurzen van VDAB of andere partners gericht op werkzoekenden.

VIVO volgt in samenspraak met de sociale partners deze acties op i.f.v. de transfereerbaarheid, de afstemming tussen de verschillende projecten, de visie en info over de verschillende beroepen. En dit rekening houdend met de verschillende werksettings: gezinszorg, thuisverpleging, ouderenzorg, ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg,...

- *Timing:*
Continu.
- *Betrokken partners:*
VDAB
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
VIVO heeft en verzamelt heel wat expertise over de beroepen in de sector, die kan gedeeld worden bij de ontwikkeling van tools over de sector door VDAB.
- *Kwantitatieve streefcijfers:*
Moeilijk vooraf kwantitatief te definiëren
Diversiteits- en KMO-toets: idem als in Actie 1, hierboven

Actie 3: specifieke acties naar VDAB - opleidingsplanning VDAB - monitoring doorstroom

Jaarlijks in de maand oktober/november geven de sociale partners, na overleg met de betrokken vormingsfondsen, via VIVO hun advies over de opleidingsplanning. De match tussen de arbeidsreserve, de vraag en de toekomstperspectieven in de sector zijn bepalend voor de bepaling van de opleidingen en de criteria voor de financiering van opleidingsderden.

VIVO zal bij het opstellen van de opleidingsplanning mee waken over de uitbreidingsmiddelen naar opleidingscapaciteit die in het VIA 4 werden afgesproken.

VIVO zal met VDAB het gesprek aangaan om de doorstroom uit de socialprofitopleidingen te monitoren. We krijgen zo zicht in welke (sub-)sector een werkzoekende na opleiding terecht komt. Dit kan mee een bron zijn om te komen tot een optimale opleidingsplanning en – capaciteit in samenwerking met de vormingsfondsen die opleidingen voor werkzoekenden opzetten .

- *Timing:*
November / December 2013 en 2014
- *Betrokken partners:*
VDAB, fondsen risicogroepen
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
De sector beoogt met een goede matching tussen instroom en opleiding te bekomen. VIVO coördineert en faciliteert het overleg tussen VDAB en de sociale partners van de sector.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
minstens behoud van aantal op te leiden werkzoekenden (8200), en doorstroomcijfers naar de social profit van 75% of 66% voor risicoprofielen.

Diversiteits- en KMO-toets:

Bij opvragen cijfers VDAB aandacht hebben voor cijfers

- ivm kansengroepen, en samenleggen met de eigen streefcijfers die VDAB heeft mbt kansengroepen
- ivm grootte van de organisatie

Actie 4: specifieke acties naar VDAB - samenwerkingsovereenkomst VDAB - VIVO

VIVO zal, voor de Vlaamse social profit sectoren, samen met VDAB de dienstverlening op het vlak van Arbeidsmarktbeheer en Competentieontwikkeling ondersteunen. Daartoe wordt samengewerkt met VDAB op volgende domeinen: informatie over beroepen en opleidingen, servicepunten zorg, opleidingen, certificering, informatie over de toekomstige arbeidsmarkt, ...

De sector sluit hiertoe een samenwerkingsovereenkomst met VDAB, waarbinnen afspraken gemaakt worden rond de opvolging van de beleidscyclus van VDAB en het verder overleg over bovenstaande punten.

- *Timing:*
De overeenkomst loopt over 2 jaar (data bij ondertekening vast te leggen)
- *Betrokken partners:*
VDAB
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Afstemming van de afspraken tussen VDAB en de sector om te komen tot een betere instroom van werkzoekenden.
- *Kwantitatieve streefcijfers:*
N.v.t
Diversiteits- en KMO-toets: zie actie 3

Voortgangsindicatoren

Jaarlijks worden in samenwerking met VDAB 8200 werkzoekenden toegeleid naar opleidingen social profit.

Indien over doorstroomcijfers kan beschikt worden: nastreven doorstroom naar de sector met 75% of 66% in geval van risicoprofielen

PRIORITEIT 3

Bereiken van 'zij-instromers'

Motivatie

Een aantal industriële sectoren kampt vandaag met dreigende werkloosheid. De Social Profit is op zoek naar gemotiveerde werknemers. In andere sectoren hebben heel wat mensen kwaliteiten en competenties (bvb. technische) waarmee ze, mits opleiding, in de sector mee aan de slag kunnen. Ook bij de groep 'non-actieven', waaronder potentiële herintreders zoals huismoeders en-vaders, zit een potentieel met competenties die nuttig kunnen ingezet worden in de social profit

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: aantrekken zij-instromers naar 'monitor-begeleider in de sociale economie'

Voor het beroep van monitor/begeleider in de sociale economie zijn zowel pedagogische vaardigheden als technische vaardigheden nodig. Zij-instromers uit andere sectoren (binnen als buiten de socialprofitsector) zijn dan ook belangrijke profielen voor het knelpuntberoep monitor/begeleider in de sociale economie.

In de promotieacties rond de instroom in de sector wordt er bijzondere aandacht besteed aan het beroep van monitor/begeleider in de sociale economie.

Op basis van de arbeidsmarktinfo zal met VDAB gekeken worden waar de opleiding monitor/begeleider in de sociale economie moet voorzien worden. Daarnaast worden de mogelijkheden bekeken met VDAB om de instroom van monitoren/begeleiders in de sector te stimuleren door bvb. acties op te zetten bij sluitingen/afslankingen van grote bedrijven, voortrajecten te organiseren, ...

VIVO werkt samen met de betrokken sectorfederaties mee aan de promotie van deze sector.

- *Timing:*
Opleidingsplanning 2013.
 - *Betrokken partners:*
Vormingsfondsen sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen, lokale diensteneconomie, VDAB
 - *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Het komen tot een structurele aanpak van het knelpuntberoep monitor/begeleider in de sociale economie. VIVO bemiddelt, faciliteert en coördineert.
 - *Kwantitatieve streefcijfers*
N.v.t.
- Diversiteitstoets:**
in overleg met VDAB streefcijfers vooropstellen mbt het aantal mensen uit kansengroepen dat instroomt in de opleidingstrajecten, én rekening houden met kansengroepen bij het promoten van de opleidingen.

Actie 2: proactief aanbieden van “het pad van de zorg”

Gezien het huidige economische klimaat van industriële herstructureringen bekijkt VIVO om “het pad van de zorg” **proactief** aan te bieden door bvb. informatiesessies zoals VDAB ze verstrekt voor werkzoekenden uit te breiden naar infosessies bij collectieve ontslagen, laagdrempelige instapmogelijkheden voor mensen die elders afvloeien. Samen met VDAB wordt bekeken hoe dit ‘pad van de zorg’ kan worden aangeboden voor de verschillende sectoren, waaronder de ouderenzorg, eventueel via de ingroeimodule social profit.

De uitbreiding van de algemene infosessies social profit naar niet- VDAB opleidingen die werd ontwikkeld in het vorige convenant kan hiervoor als basis dienen.

VIVO volgt hiervoor ook onder meer de werking van het Vlaams Overlegplatform Promotie Zorgberoepen (VOPZ) op, net als de provinciale overlegplatformen. Met VDAB kunnen afspraken gemaakt worden in geval van gekende gevallen van collectieve ontslagen.

VIVO waakt daarbij, samen met VDAB, over de omscholing van potentiële hoog opgeleide werkzoekenden naar verpleegkunde, verzorgende of andere knelpuntberoepen.

VIVO bekijkt op vraag en ad hoc de mogelijkheid om deel te nemen aan job-en beroepenbeurzen waar zij-instromers aanwezig zijn.

- *Timing:*
Ad hoc gedurende 2013-2014
- *Betrokken partners:*
Vooral VDAB
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
De ontwikkelde uitgebreide infosessie geeft een mooi overzicht van de verschillende mogelijkheden die de sector heeft binnen VDAB, maar ook buiten VDAB. Deze infosessies kunnen ook gebruikt worden buiten de context van de competentiecentra van VDAB. VIVO neemt deel waar mogelijk en relevant.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Moeilijk vooraf te definiëren

Actie 3: informeren over de weg naar een gereguleerd socialprofitberoep

De toegang en instroom tot een gereguleerd beroep in de sector is niet altijd eenvoudig. Correcte en actuele info aanbieden aan potentiële zij-instromers, intermediairs, ... is belangrijk.

Om die reden werd de “weg naar het beroep” van zorgkundige en verpleegkundige ontwikkeld en verduidelijkt.

Voor zorgkundigen volgt VIVO daarom een werkgroep mee op, waaraan ook de 3 betrokken kabinetten deelnemen. Voor verpleegkundigen werd initiatief genomen door de Federale en Bicommunautaire fondsen (via FE.BI vzw). Samen met zorgambassadeur Lon Holtzer en andere actoren engageren VIVO en FE.BI zich om samen met de partners te bekijken hoe voor deze en eventuele andere gereguleerde beroepen tot een consistent informatiepakket kan gekomen worden.

Voor de socioculturele sector wordt de weg naar de bachelor in het sociaal werk, met o.a. de bijzondere leerroute ‘maatschappelijk werk’, ontwikkeld.

Zulk een informatiepakket zal worden bekend gemaakt via de werkgeversfederaties, sectorale websites, nieuwsbrieven, via partners, ...

- *Timing:*
De weg naar verpleegkundige: afwerking voorjaar 2013
Andere beroepen: 2013 -2014.
- *Betrokken partners:*
FE.BI vzw, Lon Holtzer (zorgambassadeur), werkgroep zorgkundige, ...
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Zowel zij-instromers als intermediairs hebben niet altijd een duidelijk beeld over de verschillende wegen naar een socialprofitberoep. Een volledig overzicht van alle mogelijkheden is hierbij een hulpmiddel.
- *Kwantitatieve streefcijfers:*
Te definiëren/verfijnen

Diversiteitstoets:

Er mee voor zorgen dat het informatiepakket terecht komt bij arbeidsbemiddelaars die werken met mensen uit kansengroepen (vb. via de trefdag voor arbeidsbemiddelaars, werkwinkels, SLN ...)

Voortgangsindicatoren

(zie aparte acties)

PRIORITEIT 4

Aandacht voor instroom van kansengroepen

Motivatie

Uit de omgevingsanalyse en visie blijkt dat de meerderheid van de sectoren sterk gefeminiseerd is met slechts 22% mannen, dat een groot aantal van de werknemers deeltijds werkt en dat er een aanzienlijk aandeel 50-plussers werkt (25,8%). Het aandeel mensen uit een etnisch culture minderheid of met een arbeidshandicap blijft laag.

De sector gebruikte de laatste jaren verschillende instrumenten om de instroom van kansengroepen te verhogen. Vandaag is het tijd om de succesvolle acties verder te zetten en te verdiepen waar mogelijk.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: instroom van allochtonen.

In de loop van het diversiteitsproject 'Hard(t) nodig' (dat liep van december 2009 tot november 2011) werd geëxperimenteerd met een aantal methodieken om Brusselse jongeren van Turkse en Marokkaanse afkomst **te bereiken met het oog op instroom** in de social profit. Dit gebeurde o.a. door inleefdagen voor ouders, klassen, leerkrachten, door ontmoetingsmomenten tussen werkgevers en hoogopgeleide nieuwkomers, en samenwerking met VLAJO, DREAM-IT, ... Bij de verspreiding van de interne tools (zoals website werkmetsmensen.be, de beroepenfiches en beroepenzoeker) wordt rekening gehouden met de conclusies van het diversiteitsproject. VIVO blijft ingaan op opportuniteiten die zich voordoen.

De expertise opgedaan door VIVO wordt verder meegenomen bij de ontwikkeling van acties door partners (vb. Huis voor gezondheid Brussel, Ikgaervoor.be, ...) gericht naar allochtonen.

VIVO bekijkt op vraag en ad hoc de mogelijkheid om deel te nemen aan job-en beroepenbeurzen gericht op een etnisch-cultureel publiek (bvb. Fedactio, ...)

VIVO blijft ook naar werkgevers toe sensibiliseren rond de problematiek en herbekijkt in functie daarvan zijn promotiemateriaal.

In de problematiek van instroom van allochtone werknemers blijkt uit vele contacten de bekommernis omtrent de **kennis van de taal van patiënt/cliënt/deelnemer**. In samenwerking met de Vlaamse en federale vormingsfondsen wordt bekeken of er nieuwe acties rond taalondersteuning kunnen worden opgenomen of dat de huidige acties (bv. NT2 en voortrajecten ism VDAB) binnen de fondsen kunnen worden versterkt. Dit in het bijzonder voor PC 327.01, PC 329.01 en PC 330 - ouderenzorg.

- Timing:
2013-2014
- Betrokken partners:
Jobkanaal, Vlajo, Dream-IT, Huis voor Gezondheid, VOPZ, allochtone zelforganisaties, scholen, integratiediensten, minderhedennetwerk, SLN-leden, lokale diensteneconomie, , sociale partners van de respectievelijke fondsen risicogroepen, VDAB.
- Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:
Door het diversiteitsproject 'Hard(t) nodig' heeft VIVO de kans gehad om op een 'experimentele' manier een aantal promotieacties te voeren naar Brusselse jongeren van Turkse en Marokkaanse origine. VIVO wil de opgedane ervaring gebruiken bij het verder uitwerken van instroomacties, zowel intern als extern door het doorgeven van expertise in werkgroepen.
- Kwantitatieve streefcijfers
Nog te definiëren
Diversiteitstoets zit vervat in de actie

Actie 2: meer mannen en oudere werknemers in de sector

A. Mannen

Vandaag is er in de meeste sectoren van de social profit een onevenwicht in de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Na een eerder VIVO-onderzoek naar de instroom van mannen in de socialprofitsector, werd in het SF 319.01 een plan opgezet om de instroom van mannen naar de sector te vergroten, meer specifiek naar het beroep van 'opvoeder'. Door het afspringen van een potentiële subsidie vond deze actie niet plaats.

Deze sector wil bij het uitwerken van de acties ter promotie van de verschillende beroepen rekening met de indicatoren die de beroepskeuze van mannen bepalen. Ook andere sectoren waar mannen ondervertegenwoordigd zijn blijven geïnteresseerd maar formuleren het als minder prioritair.

B. Oudere werknemers

Hoewel de meeste sectoren in de social profit reeds een oververtegenwoordiging hebben van oudere werknemers, blijft men –vanuit het verhaal van de knelpunten en de zoektocht naar kwaliteitsvolle werknemers- bereid actief te gaan voor de rekrutering, maar vooral ook naar 'retentie' van 'ervaren' werknemers. (Zie hiervoor prioriteit 12, actie 3)

- *Timing:*
Continu
- *Betrokken partners:*
Vormingsfondsen van betrokken sectoren, VERSO- Jobkanaal
- Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:
Het is belangrijk om in onze contacten met werkgevers en potentiële werknemers voor de sector rekening te houden met de indicatoren die de beroepskeuze van beide doelgroepen bepalen. Correcte en actuele informatie is reeds een startpunt.
- Kwantitatieve streefcijfers
Op dit moment moeilijk te kwantificeren
Diversiteitstoets zit vervat in de actie

Actie 3: personen met een arbeidshandicap

Het steunpunt diversiteit van VIVO sensibiliseert werkgevers in de social profit om kandidaat werknemers met een arbeidshandicap in te zetten in hun organisatie. VIVO vraagt werkgevers uit de sector stageplaatsen of vrijwilligerswerk open te stellen voor deze doelgroep en deze stageplaatsen/vrijwilligerswerk bekend te maken via een stage databank voor personen die in begeleiding zijn bij een GOB of GTB. Daarnaast sensibiliseert het steunpunt werkgevers om deel te nemen aan de DUODAG waarbij personen met een arbeidshandicap 1 dag kunnen proeven van het werken in een instelling/organisatie. Deze duodag wordt gecoördineerd door GTB Vlaanderen.

- *Timing:*
Doorlopend 2013-2014
 - *Betrokken partners:*
VERSO-Jobkanaal, GTB Vlaanderen, GOB's , werkgevers uit de socialprofitsector
 - *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
De sector wil op een laagdrempelige manier (databank, duodag) personen met een arbeidshandicap en werkgevers met elkaar in contact brengen, om op die manier de kloof te verkleinen. VIVO coördineert, promoot en faciliteert de databank.
 - *Kwantitatieve streefcijfers:*
50 werkgevers met stagemogelijkheden in de databank
- Diversiteitstoets** zit vervat in de actie

Actie 4: ondersteunen van intermediairen op het vlak van instroom van kansengroepen

4.1. Organisatie van trefdag voor arbeidsbemiddelaars

VIVO organiseert trefdagen voor arbeidsbemiddelaars. Deze trefdagen beogen het volgende:

- arbeidsbemiddelaars informeren over werk en opleidingen binnen de sector.
 - signalen opvangen van arbeidsbemiddelaars rond drempels en kansen voor instroom van kansengroepen
 - een netwerkmoment aanbieden aan arbeidsbemiddelaars uit verschillende settings (ook SLN-leden, werkervaringsprojecten, lokale diensteneconomie)
- *Timing:*
Najaar 2013 en najaar 2014
 - *Betrokken partners:*
VERSO-Jobkanaal, andere actoren afhankelijk van het thema van de trefdag, ...
 - *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Zie omschrijving
 - *Kwantitatieve streefcijfers*
VIVO organiseert minimaal 2 trefdagen per jaar in twee verschillende provincies met een bereik van minimum 60 deelnemers per trefdag.

Diversiteitstoets zit vervat in de actie

4.2. Samenwerking met projectontwikkelaars RESOC

VIVO werkt verder samen met de projectontwikkelaars diversiteit van de RESOC's om werkgevers te ondersteunen bij het indienen van een diversiteitsplan of bij het uitwerken van een diversiteitsbeleid. VIVO zit hiervoor in verschillende regionale werkgroepen en onderhoudt de contacten met de projectontwikkelaars uit de regio. VIVO informeert de projectontwikkelaars diversiteit over nieuwe ontwikkelingen in de sector door middel van een nieuwsdrop per e-mail twee maal per jaar.

- *Timing: continu*
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng*
VIVO informeert de projectontwikkelaars diversiteit over nieuwe ontwikkelingen in de sector
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Een nieuwsdrop per e-mail twee maal per jaar.
Diversiteitstoets zit vervat in de actie

Actie 5: Jongeren binnen het deeltijds beroeps secundair onderwijs (DBSO)

De sociale partners leveren inspanningen om werkervaringsplaatsen aan te bieden aan jongeren binnen het deeltijds beroeps secundair onderwijs. De Vlaamse overheid faciliteert deze verbintenis door de jongeren toe te leiden naar de betrokken organisaties en instellingen.

De sector informeert over en sensibiliseert de werkgevers van de betrokken sectoren in het aanbieden van tewerkstellingsmogelijkheden voor jongeren uit het deeltijds onderwijs. Jaarlijks informeert VIVO in samenwerking met de verschillende sectoren de organisaties via een brochure over de mogelijkheden die aan de jongeren worden geboden en roept VIVO de werkgevers op om werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen van de jongeren. De CDO's worden geïnformeerd over de verschillende mogelijkheden in de verschillende sectoren o.a. via een overzichtelijke brochure. .

De aangeboden werkplaatsen in de Social profit zijn te consulteren via de databank op de website van VIVO. Deze databank wordt wekelijks geüpdatet. Wekelijks worden alle CDO's en de Dienst Beroepsopleiding per mail geïnformeerd. Jaarlijks organiseert VIVO ism de fondsen van de deelsectoren, een bevraging van de werkgevers over de tewerkstelling van de jongeren. Daarbij wordt het project geëvalueerd en worden de concrete tewerkstellingsmogelijkheden zowel kwantitatief (aantal beschikbare werkervaringsplaatsen per deelsector) als kwalitatief (functie- en taakomschrijving van de werkervaringsplaatsen) in kaart gebracht. Ook de samenwerking met de CDO's wordt geëvalueerd.

De sector draagt bij tot een optimalisering van voortrajecten en brugprojecten. In het kader van de brugprojecten in sociale werkplaatsen volgt VIVO in overleg met de sociale partners en de Dienst Beroepsopleiding de tewerkstellingen doelgericht op. Het evaluatierapport wordt jaarlijks bezorgd aan het kabinet sociale economie.

VIVO ondersteunt de organisaties/instellingen bij de tewerkstelling van de jongeren uit het deeltijds onderwijs. VIVO engageert zich om samen met het Sociaal Fonds Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331), het Sociaal Fonds VOHI (PC 319.01), het Fonds Risicogroepen socioculturele sector (PC 329.01) en de federale fondsen risicogroepen Ouderenzorg, Privé-ziekenhuizen en Gezondheids- en inrichtingendiensten (PC 330) een **dag van de mentor** te organiseren (in 2012 ontdebelt tot 2 x 1 dag). Dit vormingsinitiatief richt zich naar alle werkplekbegeleiders van jongeren deeltijds leren deeltijds werken op de werkvloer.

VIVO verzorgt de ondersteuning van het via deelname aan het Paritair Leercomité van PC 330 voor het Werknemersleercontract . VIVO ondersteunt de sociale partners, de werkgevers en de CDO's bij de dossieropmaak en de opvolging van de dossiers.

VIVO organiseert, in samenwerking met andere sectoren, een infodag voor de CDO's en bezoekt op vraag van werkgevers de tewerkstellingsplaatsen.

De sector zal, indien nodig en gevraagd, ondersteunend optreden op het niveau van de betrokken organisatie/instelling en het betrokken CDO. Deze ondersteuning richt zich op de matching van het aanbod en de vraag van en naar tewerkstellingsplaatsen. De werkgevers en het deeltijds onderwijs worden geïnformeerd over de mogelijke subsidiëring.

Samen met Syntra zal bekeken worden of er mogelijkheden tot samenwerking binnen de leertijd zijn.

De sector streeft naar een duurzame tewerkstelling van deze jongeren.

- *Timing:*
Schooljaar 2013-2014 en schooljaar 2014-2015
- *Betrokken partners:*
SERV-netwerk, CDO's, DBO, sociale partners, respectievelijke fondsen risicogroepen, mogelijk uit te breiden naar wmkj's, SLN-leden, en werkervaringsprojecten..
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Werkplekcleren voor jongeren uit het deeltijds onderwijs realiseren en instroom van laaggeschoolde jongeren in de sector bewerkstelligen. VIVO coördineert het project in samenwerking met de Vlaamse en federale fondsen.
- *Kwantitatieve streefcijfers:*
VIVO biedt jaarlijks 300 werkervaringsplaatsen aan in de sector.

Diversiteitstoets zit vervat in de actie.

In rapportage kan indien cijfermateriaal beschikbaar, meer aandacht besteed worden aan het aantal jongeren in een kansengroep.

Actie 6: instroom van kortgeschoolden - generatiepact

- Omschrijving:
VIVO coördineert de drie Vlaamse projecten binnen het generatiepact:
 - 1) Deeltijds leren/werken na de opleiding
Binnen het generatiepact worden tewerkstellingsplaatsen voorzien voor jongeren die een opleiding volgen in het deeltijds onderwijs en/of voor tewerkstelling na hun opleiding deeltijds onderwijs.

2) Animatie en logistieke functie in de dagverzorgingscentra

De projecten worden verder opgevolgd en beheerd. De sector biedt ondersteuning aan de organisaties bij het zoeken naar kwalificerende en/of competentieversterkende opleidingen.

3) Begeleider, logistieke functie in de buitenschoolse kinderopvang.

De projecten worden verder opgevolgd en beheerd. De sector volgt de invulling en de verdere administratie op.

De sector biedt ondersteuning aan de organisaties bij het zoeken naar kwalificerende en/of competentieversterkende opleidingen, door in samenwerking met het Sociaal Fonds Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC331 een budget ter beschikking te stellen van 1.100 EUR per doelgroepwerknemer voor de vzw's en 550€ per toegewezen VTE in de openbare sector. Dit is een globaal budget dat door de organisatie zelf beheerd wordt ivf opleidingsnoden van doelgroepwerknemers.

Jaarlijks voorziet de sector samen met het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin Afdeling Beleidsontwikkeling - team Beleid een evaluatie van de realisaties.

- *Timing:*
Continu
- *Betrokken partners:*
RSZ, VDAB, Kind & Gezin, sociale partners van de Vlaamse fondsen.
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Via het generatiepact krijgen laaggeschoolde jongeren met aandacht voor allochtonen de kans om laagdrempelig in te stappen in specifieke functies in de sector. Voor de kinderopvang wordt de eerste stap gezet naar een kwalificatie voor de doelgroepwerknemers in dit project.
- *Kwantitatieve streefcijfers:*
Er worden jaarlijks 120 plaatsen aangeboden binnen het generatiepact deeltijds leren/deeltijds werken na de opleiding.
In het kader van het generatiepact dagverzorgingscentra worden jaarlijks 70 jongeren aangeboden.
In het kader van het generatiepact buitenschoolse kinderopvang worden jaarlijks 120plaatsen aangeboden.
Diversiteitstoets zit vervat in de actie

Actie 7: Ondersteuning werkgroep buitenlandse arbeidskrachten

In het VIA 4 –akkoord, ondertekend op 2/12/2012, werd onder punt 2.7 van de intersectorale kwaliteitsmaatregelen, onder de noemer 'Een verantwoorde inzet van gemeenschapsmiddelen voor zorg en welzijn' volgende afspraak gemaakt: "In het kader van de arbeidsmigratie in de zorg- en welzijnssectoren engageren de Vlaamse regering en sociale partners zich om hierover een voorwaardenkader op te stellen".

De werkgroep buitenlandse arbeidskrachten (werkgevers, vakbonden, VDAB en kabinetten welzijn en werk), die reeds bestond in de schoot van VIVO, ontwierp daartoe een voorwaardenkader "Principes en aanbevelingen met betrekking tot internationale arbeidsmigratie in de social profit" '.

Indien de VIA4-onderhandelaars deze werkgroep hiertoe de opdracht geven kan VIVO de verschillende partners ondersteunen om op het terrein hierrond verdere acties te ontwikkelen (bvb. procedures uitwerken of verfijnen, ondersteuningsinstrumenten uitwerken zoals brochures, sensibiliseringsacties).

- *Timing:*
Afhankelijk van de afspraken van de VIA-onderhandelaars
- *Betrokken partners:*
Leden van de werkgroep 'Buitenlandse arbeidskrachten', VDAB, VIA-onderhandelaars
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Het voorwaardenkader wil een kader aanreiken rond arbeidsmigratie, waar onze sector door het hoog aantal knelpuntberoepen aan onderhevig is. Verdere acties zijn afhankelijk van de beslissing van de VIA-onderhandelaars.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
n.v.t.
Diversiteitstoets zit vervat in de actie

Voortgangsindicatoren

- We streven ernaar om minimaal 50 werkgevers in de databank voor stage-en vrijwilligerswerk op te nemen.
- VIVO organiseert minimaal 2 trefdagen per jaar in twee verschillende provincies met een bereik van minstens 60 deelnemers per trefdag.
- VIVO biedt jaarlijks minstens 300 werkervaringsplaatsen in het kader van deeltijds leren/deeltijds werken aan in de sector.
- Er worden jaarlijks 120 jongeren bereikt binnen het generatiepact deeltijds leren/deeltijds werken na de opleiding.
- In het kader van het generatiepact dagverzorgingscentra worden jaarlijks 70 jongeren bereikt.
- In het kader van het generatiepact buitenschoolse kinderopvang worden jaarlijks 120 jongeren bereikt.

PRIORITEIT 5

Toeleden naar de Social profit via ondersteuning van leerkrachten en kwaliteitsvolle stages

Motivatie

De verschillende sectoren ondergaan heel wat evoluties, zowel naar visie, technologie als naar cliënt- en deelnemersprofielen. Hierbij is het belangrijk dat **de opleidingsinhouden en trajecten, de kennis en vaardigheden van leerkrachten/docenten regelmatig worden geactualiseerd**.

De opleidingsinhouden moeten worden aangepast aan deze evoluties. Er is nood aan een structureel contact tussen onderwijs en werkveld om de noden van het werkveld en de opleidingsinhoud op elkaar af te stemmen.

De sector continueert het bestaande engagement rond het aantal stageplaatsen. Stage is een uitgesproken leerinstrument in de opleidingen die leiden tot beroepen naar de Social profit.

In het schooljaar 2011-2012 volgden 23.722 jongeren in het **secundair dagonderwijs** en het buitengewoon onderwijs een opleiding die leidt naar een kernberoep in de social profit. Deze jongeren realiseerden 65.586 stages. Dit is 50,1% van alle stages ten opzichte van alle sectoren met een sectorconvenant. Dit aantal moet hoger ingeschat worden als we ook de stages binnen de **bachelor opleidingen** én binnen **het volwassenenonderwijs** meetellen. Hierover zijn geen recente gegevens beschikbaar.

Vanuit de sector wordt en werd reeds bijgedragen tot de **kwaliteit van de stages**. Hierbij blijft het een uitdaging om een evenwicht te zoeken in de gedeelde verantwoordelijkheid bij de stagebegeleiding, tussen de opleidingsverstrekker en de stagementor. Als sector vinden we de **ondersteuning van de stagementor** noodzakelijk om te komen tot een succesvolle stage op de werkvloer.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: informeren van leerkrachten over de nieuwe evoluties in de sector en de diversiteit van de sector.

Leerkrachten moeten enerzijds naar de sector gebracht worden, anderzijds moeten we er ook aandacht voor hebben om de sector naar de leerkrachten te brengen. Dit voor zowel het secundair onderwijs, HBO 5, het hoger - en universitair onderwijs als het volwassenenonderwijs (CVO's).

- In overleg met de Vlaamse en federale fondsen risicogroepen kan worden bekeken om de **openstaande plaatsen in het opleidingsaanbod** van de respectievelijke fondsen vrij te houden voor de inschrijving van leerkrachten.
- In overleg met de verschillende onderwijsnetten zal worden bekeken in hoeverre er opleiding over deze evoluties in de

navormingsprogramma's voor leerkrachten van deze netten kan worden opgenomen.

- Er wordt bekeken in hoeverre bestaande initiatieven die de kennis van leerkrachten over de sector kunnen bevorderen verder verspreid kunnen worden, bvb. filmpjes 'verzorgende' van Familiehulp en Thuishulp, structurele afspraken met DREAM-IT en Vlajo, inleefmomenten voor leerkrachten, VIVO-beroepenzoeker, map 'Puzzel aan je toekomst', improvisatietheater, ...
- Bij de contacten met leerkrachten en onderwijs wordt de diversiteit van de sector en zijn tewerkstellingsmogelijkheden in beeld gebracht met oog op de diversiteit aan mogelijke stageplaatsen en beroepen, ook vanuit transversale opleidingen, zoals boekhouding, informatica, communicatie, managementassistent, enz.

- *Timing:*

Continu

- *Betrokken partners:*

Onderwijskoepels, Vlaamse en federale fondsen risicogroepen, Departement onderwijs, RTC's, ...

- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*

Leerkrachten laten kennismaken met de nieuwe evoluties in de verschillende sectoren van de social profit is noodzakelijk om een goede aansluiting te creëren tussen de onderwijs en arbeidsmarkt. VIVO coördineert, ontwikkelt en voert de activiteiten uit in samenwerking met de Vlaamse en federale vormingsfondsen.

- *Kwantitatieve streefcijfers*

VIVO bereikt jaarlijks 50 leerkrachten.

Diversiteitstoets:

Monitoring van uit welke soort scholen de leerkrachten komen (vb. scholen met veel allochtone leerlingen).

Waakzaam zijn dat bv. inleefmomenten plaats vinden in organisaties met 'divers' personeel.

Er voor zorgen dat in het gebruikte materiaal (beroepenfiches e.d.) kansengroepen in beeld worden gebracht

KMO-toets:

Waakzaam zijn over het feit dat in de social profit ook kansen liggen in kleinere organisaties..

Actie : aantrekkelijker maken/ afstemmen van de onderwijsprogramma's op de nood van het werkveld.

Hiertoe verwijzen we naar **Prioriteit 7: Meewerken aan een consistent systeem van beroepen-en competentiebeheer**, waar de opvolging van Competent en de Vlaamse kwalificatiestructuur in vervat zit.

Actie 2: ondersteuning stagementoren - afstemming vraag en aanbod

Zoals vermeld volgt VIVO de werking van het Vlaams Overlegplatform Promotie Zorgberoepen (VOPZ) op, net als de provinciale overlegplatformen. Binnen verschillende provinciale platformen wordt ingezet op de kwaliteit van stages in de zorgsector. Dit is onder meer het geval in West-Vlaanderen met zorgvoorstage.be en in Limburg met stagedatabank.eu. VIVO volgt de ontwikkeling van deze projecten op en dissemineert deze info via haar publicaties, nieuwsbrieven en netwerk.

Binnen deze platformen, maar ook op andere fora (voor de ruimere social profit), wordt regionaal gepoogd om vraag en aanbod (onderwijs en werkveld) op elkaar af

te stemmen (zie ook actie 3). VIVO volgt het proces van deze ontwikkelingen op en brengt verslag uit bij de respectievelijke sociale partners van de sectoren. VIVO bekijkt of het uitwerken van een **mentorenopleiding** op Vlaams niveau, met bijzondere aandacht voor meer ervaren werknemers, in samenwerking met de verschillende Vlaamse en federale vormingsfondsen kan worden uitgewerkt. Hiervoor verwijzen we naar **prioriteit 13**. Uitwerken van een eigen aanbod

- *Timing:*
Continue opvolging in de tweemaandelijke overleggen binnen het PPOZ.
- *Betrokken partners:*
VOPZ, PPOZ, POM Limburg, Provincie West-Vlaanderen, Trefpunt Zorg, Vlaamse en federale vormingsfondsen
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Kwaliteit van een stage valt of staat met de begeleiding op de werkvloer. De nood aan competentieversterking van stagementoren is groot. In de eerste plaats op vraag van de mentoren zelf. VIVO volgt op en dissemineert naar de brede sector de verschillende projecten.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
n.v.t
Diversiteitstoets: 'omgaan met diversiteit' inbouwen in mentorenopleiding

Actie 3: knelpunten in stage polyvalent verzorgende

Met alle betrokken actoren, o.a. de onderwijskoepels, de VVDG en de RTC's worden mogelijke knelpunten in de **stage van de opleiding polyvalent verzorgende** in kaart gebracht in functie van een betere regionale afstemming. Op basis van de mogelijke knelpunten en op vraag van de sector 318.02 kan in 2013 een actieplan opgezet worden met de verschillende actoren

- *Timing:*
Begin 2013.
- *Betrokken partners:*
Vormingsfonds 318.02, VLOR, RTC's, koepels.
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
- *Kwantitatieve streefcijfers*

Voortgangsindicatoren

VIVO bereikt jaarlijks 50 leerkrachten.

WERKEN AAN DOORSTROOM

PRIORITEIT 6

Organiseren van kwalificerende trajecten

Motivatie

Uit de omgevingsanalyse en visie blijkt dat de sector kampt met een dubbel probleem. Enerzijds worden we getroffen door een relatief snellere veroudering bij werknemers en anderzijds door de toename van de zorgvraag door een vergrijzing/verzilvering van de cliënten/patiënten. We moeten er naast de instroomacties in de vorige prioriteiten voor zorgen dat ook werknemers kunnen upgraden en doorstromen via opleidingstrajecten. Dit met bijzondere aandacht voor kansengroepen en laaggeschoolden.

In het VIA 4-akkoord benadrukken de sociale partners en de Vlaamse overheid dat opleiding en vorming essentiële bouwstenen zijn om instroom en de doorstroom in de VIA-sectoren te garanderen. In dit luik doorstroom van het convenant hebben we het vooral over kwalificerende trajecten voor werkenden.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: opzetten of verderzetten van (verkorte) opleidingstrajecten.

Binnen de VIA- sectoren wordt in overleg met de sociale partners van de verschillende fondsen bekeken op welke manier kwalificerende trajecten toegankelijk kunnen worden gemaakt voor werknemers uit deze sectoren en hoe vervangende tewerkstelling voor de deelnemers aan deze trajecten kan gefinancierd worden vanuit de fondsen sociale maribel en/of risicogroepen.

Deze trajecten richten zich op de **knelpuntberoepen** zoals monitor/begeleider in de sociale economie, zorgkundige, verpleegkundige, polyvalent verzorgende-zorgkundige, begeleider in de kinderopvang, begeleider in de buitenschoolse kinderopvang en opvoeder klasse 2.

Jaarlijks zullen overheid en sociale partners concretiseren waar en voor welke functies voldoende opleidingscapaciteit nodig is en kan voorzien worden. VIVO neemt hierbij een coördinerende rol op.

Enkele voorbeelden

- Trajecten naar zorgkundigen

Binnen de werkgroep zorgkundigen, een overlegorgaan waar sociale partners (van de gezinszorg, ouderenzorg, ziekenhuizen, ...) in overleg treden met onderwijs, werk en welzijn, wordt verder overlegd over de verschillende (verkorte) wegen naar zorgkundige. De uitvoering van het verkort traject voor verzorgenden in de thuiszorg naar zorgkundige, wordt mee opgevolgd en geïmplementeerd. VIVO faciliteert en coördineert de werkgroep. Daarnaast werd door de werkgroep een informatiebundel opgemaakt die correcte info geeft aan intermediairen, mensen in opleiding, zorgkundigen, ... rond alle aspecten van de titel zorgkundige. VIVO heeft de tekst opgemaakt en zorgt voor de nodige aanpassingen indien nodig. De bundel werd gepubliceerd op de website ikgaervoor.be

- Kwalificerende trajecten en finaliteitsopleidingen binnen de sociale economie

VIVO volgt, samen met VDAB en de sociale partners van de sociale economie, de ontwikkelingen op inzake de kwalificerende en finaliteitsopleidingen voor doelgroepwerknemers van de sociale economie¹ in het bijzonder met het oog op de verderzetting van inwerktrajecten en de startopleiding voor doelgroepwerknemers uit het generatiepact Buitenschoolse kinderopvang.

- Monitor Begeleider in de sociale economie

Verkorte opleidingen kunnen er mee voor zorgen dat doelgroepwerknemers doorstromen naar een omkaderingsfunctie. De sector gaat hiervoor de dialoog aan met de onderwijspartners, rekening houdend met het Maatwerkdecreet en het decreet lokale diensteneconomie.

- Sociocultureel werk

De sociale partners van de socioculturele sector bekijken hoe opleidingen Hoger Onderwijs voor de sector kunnen gefaciliteerd worden voor bepaalde doelgroepen, met o.a. een analyse van de bijzondere leerroute maatschappelijk werk. Daarna zal bekeken worden in hoeverre er nieuwe trajecten zullen worden uitgewerkt.

- Verpleegkunde binnen de externe diensten voor preventie op het werk

Er wordt bekeken in hoeverre er kwalificerende trajecten voor mensen die verpleegkundige taken doen binnen externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (PC 330 – GID) kunnen worden opgezet.

- Begeleider in de kinderopvang

Er worden kwalificerende trajecten opgezet die leiden tot 'begeleider in de kinderopvang' voor werkenden in de socialprofitsector

- Opvoeder (HB05)

Er worden kwalificerende trajecten opgezet die leiden tot de kwalificatie van 'opvoeder' voor werkenden in de socialprofitsector.

¹ Deze kwalificerende trajecten en finaliteitsopleidingen zijn er op gericht om doelgroepwerknemers uit de sociale economie te versterken en op die manier de kansen op doorstroom naar het regulier arbeidscircuit te versterken. VIVO ontwikkelt zelf geen trajecten maar volgt de evoluties in de sector hier op.

Voor de andere knelpuntberoepen wordt verder overleg gepland met de sociale partners van de desbetreffende fondsen om te komen tot intersectorale kwalificerende trajecten.

- *Timing:*
Ontwikkelen en prioriteitenbepaling van de trajecten: 2013
Uitvoeren en implementeren van de trajecten : 2014
- *Betrokken partners:*
VDAB, Onderwijspartners, Vlaamse en federale vormingsfondsen
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
VIVO coördineert in uitvoering van het VIA4 de ontwikkeling van deze kwalificerende trajecten, op die manier werk VIVO mee om ongekwalificeerde uitstroom te voorkomen.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing

Diversiteitstoets: zit ten dele vervat in de actie zelf (vb. doorstroom van doelgroepmedewerkers sociale economie naar omkaderingsfuncties)
Monitoren in hoeverre mensen uit kansengroepen deelnemen aan de kwalificerende trajecten.
Zorgen voor toegankelijke informatie

Actie 2: onderzoeken en ontwikkelen van ondersteunende maatregelen.

De projecten 600 en 'Opstap naar verpleegkunde' (project 360) uit de ouderenzorg en de privé-ziekenhuizen en het project 30-30 uit de Gezinszorg gelden als voorbeelden van ondersteunende maatregelen bij kwalificerende trajecten.

VIVO onderzoekt samen met het SF ouderenzorg de mogelijkheid om in navolging van het project 360 ook een 'Opstap naar zorgkundige' te realiseren binnen de sector van de ouderenzorg.

Binnen het project 30-30 bekijkt VIVO met VDAB hoe er een structurele financiering kan worden voorzien voor de terugbetaling van de opleidingskost, na het wegvallen van de WIP-middelen eind 2012.

Voor het PC 319.01 en PC 331 bekijkt VIVO samen de desbetreffende fondsen of er nog extra flankerende maatregelen kunnen genomen worden om het volgen van een kwalificerend traject te vergemakkelijken (Bvb. een strijkwinkel of kinderopvang in de instelling/organisatie).

- *Timing:*
Ontwikkelen en prioriteitenbepaling van de trajecten: 2013
Uitvoeren en implementeren van de trajecten : 2014
- *Betrokken partners:*
VDAB, Onderwijspartners, Vlaamse en federale fondsen
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
VIVO coördineert in uitvoering van het VIA4 de ontwikkeling van deze kwalificerende trajecten, op die manier werk VIVO mee om ongekwalificeerde uitstroom te voorkomen.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing

Voortgangsindicatoren

Niet van toepassing

PRIORITEIT 7

Meewerken aan consistent systeem van beroepen en competentiebeheer.

Motivatie

De sociale partners werken binnen de decretale opdracht mee aan de uitwerking van Competent en de Vlaamse kwalificatiestructuur. Het ontwikkelen van de Competentdatabank en de bijhorende toepassingen (VDAB, Onderwijskiezer,...) zijn cruciaal in het toekomstig arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen. Als sector springen we mee op de kar. Door de vele gereguleerde beroepen in de socialprofitsector en voornamelijk de zorgsector is het niet altijd eenvoudig om de link te maken tussen de competenties op het werkveld en de competenties binnen de fiches van Competent. Een goede coördinatie, informatiedoorstroming en afstemming tussen de verschillende actoren is noodzakelijk.

Daarnaast is de socialprofitsector één van de prioritaire sectoren naar inschaling in de Vlaamse kwalificatiestructuur. Goed onderbouwde beroepskwalificatiedossiers zorgen voor een correcte inschaling en correcte vertaling naar onderwijsniveau.

De vraag naar modularisering binnen het onderwijs en verkorte trajecten op basis van EVC stijgt, ook in de socialprofitsector. Ook met het oog op prioriteit 3 en het aantrekken van zij-instromers is EVC een belangrijke component. Het motiveert zij-instromers om terug in de schoolbanken te zitten.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1 uitbouw en concretisering Competent

VIVO bemiddelt tussen sociale partners, overheid en SERV:

- in functie van een correct beeld van de beroepen en sectoren
- in functie van de prioriteiten van de verschillende competentiefiches
- in functie van de concrete werkwijze en samenwerking met de SERV

VIVO coördineert, brengt de verschillende sociale partners samen, doet de oproep naar experts en validatoren voor de socialprofitsector langs werkgeverszijde.

VIVO waakt in nauw overleg met de diverse sociale partners over de gedragenheid voor de sector, het respecteren van de procedures én de correcte weergave van de informatie op de Competent-website.

- *Timing:*

Voor de prioritaire fiches werden reeds experts gezocht in de zomer van 2012. Beoordeling door experts en mogelijke validering van enkele prioritaire Competentfiches : 2012. Voor de resterende prioritaire fiches; instappen in actualiseringsproces 2013. (tekstvoorstel SERV ivm competent)

- *Betrokken partners:*

SERV, VDAB (in functie van de latere vacaturematching), Raad van Bestuur van VERSO

- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Becommentariëren en mogelijke validering van de Competentfiches, gedragen door de sociale partners van de respectievelijke subsector, die een goede basis vormen naar de vacaturematching binnen VDAB, de ontwikkeling van een beroepskwalificatie en inschaling en als basis kunnen dienen voor de standaarden van het ervaringsbewijs.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing

Actie 2: voorbereiden beroepskwalificatiedossiers Vlaamse kwalificatiestructuur

VIVO coördineert en faciliteert het indienen van de beroepskwalificatiedossiers voor de Vlaamse kwalificatiestructuur. VIVO bemiddelt tussen AKOV en de sociale partners van de sector.

Voor het beroep van verpleegkundige werden in het vorige convenant in overleg met de sociale partners gedragsindicatoren verpleegkunde uitgewerkt, rekening houdend met de specificiteit van de verschillende settings. Deze werden reeds doorgegeven aan de SERV om op te nemen in het Competentverhaal. Ditmaal moet de oefening ook mee opgenomen worden in het beroepskwalificatiedossier verpleegkunde.

- *Timing:*
Eerste beroepskwalificatiedossiers worden in het voorjaar 2013 ingeschaald.
- *Betrokken partners:*
AKOV, onderwijspartners, Raad van bestuur van VERSO
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Een correcte inschaling bekomen door een beroepskwalificatiedossier in te dienen dat gedragen is door de respectievelijke sociale partners en de mogelijke andere actoren die betrokken zijn bij het respectievelijke beroep. VIVO coördineert de ontwikkeling van de beroepskwalificatiedossiers.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing

Actie 3 : Voortrekkersrol en sensibiliseren rond EVC en ervaringsbewijzen.

VIVO wil op het vlak van EVC een voortrekkersrol blijven spelen door:

- het vrijstellingenbeleid rond EVC binnen onderwijs op te volgen voor de relevante opleidingen uit de sector
- het beleid rond het ervaringsbewijs verder op te volgen en mee een coördinerende rol te spelen bij de wijzigingen van de huidige standaarden of bij de ontwikkeling van nieuwe standaarden. Een wijziging in de standaard van het ervaringsbewijs begeleider in de kinderopvang werd ingediend bij de SERV. VIVO volgt dit verder op.
- een antennefunctie te hebben naar projecten die door andere actoren (vaak regionaal) worden opgezet rond EVC in de opleidingen van de sector bvb.
 - oog voor zorg in de regio Gent–
 - het erkennen en certificeren van competenties, opgedaan in vrijetijdsactiviteiten (bv jeugdwegwijzer, Oscar).
- sensibiliseren van werkgevers naar het gebruik van het ervaringsbewijs als volwaardig EVC instrument bij de aanwerving
- na te gaan welke ervaringsbewijzen er mogelijks nog kunnen uitgewerkt worden.
- bij het uittekenen van nieuwe opleidingstrajecten (zie prioriteit 6) te onderzoeken waar EVC een plaats kan krijgen.

VIVO bepleit waar mogelijk de mogelijkheid tot het verstrekken van 'deelbewijzen' van ervaringsbewijzen voor algemene beroepen waar potentieel "doelgroepwerknemers" ingezet kunnen worden zoals bv keukenhulp. Hiervoor zou met andere sectoren (en de SERV) moeten worden samengewerkt. .

- *Timing:*
Continu
 - *Betrokken partners:*
Departement werk, VDAB, Onderwijspartners, Testcentra ervaringsbewijs, Socius
 - *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Afhankelijk van het beleid van de Minister van Werk wil de sector het EVC-verhaal verder ondersteunen en hierin een voortrekkersrol spelen in de sector.
Doel is ook het zoeken naar manieren om voor doelgroepwerknemers de toch al "elders verworven competenties" te kunnen erkennen, wetende dat zij (meestal) niet in de mogelijkheid zijn om voor het 'volledige' ervaringsbewijs te gaan.
 - *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing
- Diversiteitstoets:**
vrijstellingenbeleid EVC, Ervaringsbewijs en andere acties, samen met andere partners, bekendmaken bij kansengroepen.
Bij het in beeld brengen van goede praktijken ervoor zorgen dat kansengroepen naar voor worden geschoven.

Actie 4 : ondersteunen vertaalslag van beroepskwalificatiedossiers naar onderwijsprogramma's.

VIVO ondersteunt via oa de VLOR - commissie personenzorg de vertaalslag van beroepskwalificatiedossiers naar de onderwijsprogramma's, waar mogelijk. Op deze manier kan het gewicht van de sector mee in de schaal gelegd worden bij de vertaalslag van de noden van het werkveld (vertaald in de beroepskwalificatiedossiers) naar de opleidingsinhoud.

- *Timing:*
Continu
- *Betrokken partners:*
Onderwijskoepels , VLOR, CVO's, ...
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
De noden van het werkveld naar de respectievelijke opleiding mee uitdragen in elke fase van het tot stand komen van een opleidingsprofiel.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing

WERKEN AAN RETENTIE

PRIORITEIT 8

Werk maken van werkbaar werk

Motivatie

De **werkbaarheidsmonitor** van de Stichting Innovatie en arbeid van de SERV voor de gezondheids-en welzijnssector toont aan dat in 2010 60% van de werknemers vindt dat hij werkbaar werk heeft ten opzichte van een gemiddelde van 54,3% over alle sectoren heen. In de 4 werkbaarheidsindicatoren scoort de sector beter dan het Vlaams gemiddelde. Als we oorzaken van werkbaar werk dichterbij gaan bekijken dan zien we in 2010 een stijging van de hoge werkdruk als oorzaak van niet werkbaar werk van 32.1% in 2004 naar 36,5% in 2010. Ook het aandeel onvoldoende autonomie is gestegen in de sector van 19% in 2004 naar 22,2% in 2010. Het aandeel routinematig werk daalt dan weer.

Ten opzichte van het Vlaams gemiddelde schieten vooral de hoge werkdruk er bovenuit en het emotioneel belastend werk dat eigen is aan de sector.

Bij de werknemers die zich als zorgmedewerker omschrijven in de bevraging van de werkbaarheidsmonitor merken we dat 62,4% vindt dat het werkbaar werk is. We merken ook hier dat de werkdruk net als in de volledige gezondheids-en welzijnssector gestegen is ten opzichte van 2004. Daarnaast blijkt ook het gebrek aan autonomie een knelpunt voor de zorgmedewerker en ook de belastende arbeidsomstandigheden voor de zorgmedewerker blijkt een knelpunt. 3 aspecten die ook in het kader van het convenant de nodige aandacht dienen te krijgen, te meer omdat de percentages van deze drie indicatoren ook boven het Vlaamse gemiddelde zitten.

De gezondheids-en welzijnssector is maar een deel van de socialprofitsector. Over de andere subsectoren is minder informatie beschikbaar. Niettemin kunnen we stellen dat werk maken van werkbaar werk ook in de social profit nodig is.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: analyse werkbaar werk

Voor het PC 319.01, PC 327.01, PC 331 is verdere analyse noodzakelijk rond werkbaar werk en retentie. De focus mag niet alleen liggen op hoe werknemers langer aan de slag kunnen blijven, maar ook op wat hen over de streep kan halen om langer aan de slag te blijven. Wat zijn de push en pulls om mensen langer aan de slag te houden?

Een aantal pertinente onderzoeksonderwerpen die mee moeten opgenomen worden zijn:

- Hoe de job werkbaar/haalbaar houden voor mensen boven de 55 jaar (60), zowel fysiek als emotioneel?
- Onderzoek voeren naar de push en pulls voor het omkaderingspersoneel (jong en oud) in de sociale en beschutte werkplaatsen

Hiertoe zal een **addendum** worden ingediend die een verdere analyse op paritair comité niveau van de redenen van vertrek en de redenen om in de sector te blijven werken verder zal onderzoeken. Er kan daarbij specifiek worden ingezoomd op de retentie van de oudere werknemer, waarna aan visievorming kan worden gedaan en een actieplan wordt uitgezet.

Het HIVA voert momenteel in opdracht van het fonds risicogroepen van PC 329.01, een onderzoek naar de in-en uitstroom in de sector. Afhankelijk van de resultaten onderneemt de sector acties.

- *Timing:*
Indienen addendum na onderhandeling van het convenant . Looptijd project 2013. Start uitvoering actieplan 2013
 - *Betrokken partners:*
De sociale partners van de betrokken sectoren, Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV.
 - *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Een zicht krijgen op het niveau van de betrokken paritaire comités rond werkbaar werk, voornamelijk gericht naar de push en pulls om aan de slag te blijven. De werkbaarheidsindicatoren vormen de vertrekbasis. VIVO voert het onderzoek via een addendum aan het sectorconvenant.
 - *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing
- Diversiteitstoets:** zit vervat in de actie

Actie 2: beter omgaan met agressie in het kader van een retentiebeleid: good practices rond agressiebeheersing

ICOBA, Iedereen Competent in het Beheersen van Agressie, is een initiatief dat in de schoot van de Vlaamse social-profitfondsen vzw werd opgericht in opdracht van de sociale partners in het PC 319.01, tegelijk beheerders van het Sociaal Fonds VOHI.

Op basis van hun ervaringen en expertise rond agressiebeheersing worden de verschillende 'good practices' in de sectoren van PC 319.01 én PC 331 gebundeld en gedissemineerd naar de verschillende andere geïnteresseerde sectoren.

- *Timing:*
2014
- *Betrokken partners:*
VSPF vzw, FE.BI vzw (voor het federale luik), ICOBA.
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
De opgedane expertise binnen PC 319.01 en PC 331 kan verder worden uitgedragen naar de brede socialprofitsector. Overleg over rolverdeling tussen ICOBA, VIVO en fondsen van geïnteresseerde sectoren moet hiervoor plaats vinden.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing

Diversiteitstoets: zit vervat in de actie
Goede praktijken: ook kansengroepen in beeld brengen

Actie 3: Leercultuur ondersteunen in organisaties en leer- en ontwikkelingsmogelijkheden aanbieden met de focus op kleinere organisaties/instellingen.

Voor de concrete actie verwijzen we naar **prioriteit 12 sensibilisering mbt VTO-beleid, ... waar ook de website lerenindesocialprofit.be** aan bod komt, die deels over het ondersteunen van leercultuur in organisaties/instellingen gaat.

Actie 4: sensibiliseren voor de combinatie arbeid-gezin

VIVO en zijn partnervzw's FEBI en VSPF, gaan actief op zoek naar nieuwe maatregelen en good practices omtrent de combinatie gezin-arbeid. Op de website leeftijdindesocialprofit.be wordt in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid een overzicht gegeven van de ondersteunde maatregelen waarop werknemers in de sector recht hebben om de combinatie arbeid-gezin leefbaar te houden. Via een themadossier op deze website zal hier extra op worden ingegaan. De maatregelen worden bekend gemaakt via een nieuwsflash die tweemaal per jaar verschijnt.

- *Timing:*
2013-2014
- *Betrokken partners:*
FE.BI, VSPF , interne werkgroep Leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
De bestaande ondersteunende maatregelen rond de combinatie arbeid-gezin in beeld brengen en verspreiden in de brede sector. De redactieraad van de website leeftijdindesocialprofit.be (waarvan VIVO lid is) voert de actie uit.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Niet van toepassing

Voortgangsindicatoren

NVT

PRIORITEIT 9

Werk maken van innovatieve arbeidsorganisatie.

Motivatie

Innovatieve arbeidsorganisatie beoogt een **synergie tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid**. Een organisatie/instelling wordt door dit soort innovatie slagvaardiger in termen van efficiëntie, flexibiliteit, kwaliteitsvolle werking en duurzaamheid.

Functiedifferentiatie gericht op optimale inzet van kwalificaties en minder versnippering van de zorg en het welzijnsaanbod zijn schijnbaar tegengestelde tendensen die meer en meer ingang vinden in de socialprofitsector.

In het najaar 2012 werd voor de ouderenzorg en de ziekenhuizen twee praktijklabo's opgezet rond innovatieve arbeidsorganisatie, begeleid door Flanders Synergie. Een voor werknemers en een voor HR-medewerkers of directie. Beide praktijklabo's functioneerden los van elkaar. Op een laagdrempelige en toegankelijke manier maakte men kennis met de principes van innovatieve arbeidsorganisatie. Vanuit een integraal kader werd er gekeken naar de verschillende elementen van belang bij arbeidsorganisatie die elkaar wederzijds beïnvloeden en input kunnen geven voor een effectief plan van aanpak voor de concrete case in de eigen organisatie

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1 verdiepen en beleidsopvolging en deelname aan werkgroepen

Vanuit de ervaringen van de twee praktijklabo's wil VIVO in samenwerking met de sociale partners de opgedane expertise dissemineren en verder uitdiepen door onder meer denkprocessen op sectoraal niveau op te volgen en te ondersteunen.

Daarnaast zal VIVO vanuit de opgebouwde expertise waar mogelijk deelnemen aan werkgroepen in functie van meer betrokken en tevreden werknemers door de combinatie van functiedifferentiatie, minder versnippering van de zorg en het welzijnsaanbod en door middel van samenwerking. VIVO participeert onder meer aan de Z³-werkgroepen in het kader van Flanders Care.

VIVO zal zijn opgedane expertise ter beschikking stellen aan de sector via de verschillende HR-websites zoals leeftijdindexsocialprofit.be, competentindexsocialprofit.be, lerenindexsocialprofit.be, via een mogelijke uitgave met good practices voor de social profit (te overleggen met Flanders Synergie). Hierbij zal er bijzondere aandacht gaan naar de mogelijkheden voor kleine organisaties. VIVO hecht hierbij belang aan de werknemersbetrokkenheid bij de verschillende processen.

- *Timing:*
Continu
- *Betrokken partners:*
Flanders Synergie, Flanders Care, Z³-werkgroepen, ...
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Op basis van de opgedane expertise uit het vorige convenant wil VIVO het thema en de lopende processen verder uitdiepen. VIVO volgt op en bouwt zijn expertise verder uit ifv een betere dienstverlening naar de sociale partners.
- *Kwantitatieve streefcijfers:* Niet van toepassing

PRIORITEIT 10

Managementsondersteuning

Motivatie

Werknemers zijn het belangrijkste 'kapitaal' van een socialprofitorganisatie. In veel organisaties wordt er al heel veel geïnvesteerd in dit kapitaal. Managementondersteuning door competentie management gekoppeld aan een VTO-beleid, levensfasebewustpersoneelsbeleid, diversiteitsbeleid en loopbaanontwikkeling, kan een goed middel zijn om deze investeringen te structureren en beter te laten renderen. Wat resulteert in een **win/win** situatie voor de organisatie en de werknemer. Dit draagt bij tot de uiteindelijke doelstelling ten goede van de eindgebruiker/cliënt/patiënt. Enerzijds werkt een goed HR-beleid aan de algemene tevredenheid van werknemers en houdt dit hen langer aan de slag.

Anderzijds maakt een goed HR-beleid het mogelijk om kort op de bal in te spelen op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en beleidsontwikkelingen waarmee organisaties geconfronteerd worden. Deze ontwikkelingen stellen hoge eisen aan de competenties van alle werknemers in de social profit. De professionaliteit van de beroepskrachten vraagt om steeds open te staan voor vernieuwing.

Opleiding is één van de methodieken die hier een antwoord kan op geven.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Omwille van de bovenstaande **dubbele doelstelling van managementondersteuning** (retentie en verwerven van nieuwe competenties door medewerkers) hebben we ervoor geopteerd om de acties rond dit thema te bundelen **in prioriteit 12 sensibilisering mbt. VTO-beleid, competentie management , enz.. en Prioriteit 13** in het uitwerken van een eigen aanbod, van subsidie tot ervaringsuitwisseling.

DEEL 2 :

“Competentieversterking” in functie van omgaan met organisatorische wijzigingen in de sector

Algemene inleiding mbt tweede grote hoofdstuk “COMPETENTIEVERSTERKING”:
prioriteiten 11 t.e.m. 15:

In de inleiding werd geschetst dat er zich belangrijke evoluties afspelen op het vlak van

- de **organisatie van de zorg** (toename van de techniciteit/complexiteit, tendens naar vraaggestuurde zorg/hulpverlening, tendens naar meer multidisciplinariteit en sectoroverschrijding)
- het **cliënten/patiënten/deelnemersprofiel** (veroudering , complexere profielen: multiculturaliteit, armoede, psychiatrische profielen, mondiger publiek, veeleisender, beter geïnformeerd)

Dit alles vergt enorm veel flexibiliteit en veerkracht van de organisaties/instellingen en hun werknemers. Nieuwe competenties moeten worden verworven, andere worden bijgeschaafd. Bestaande competenties moeten bovendien optimaal worden ingezet.

In de nota “Werk maken van werk in de zorgsector” (Van Deurzen,2010, p40) werd reeds in ruime zin vermeld dat de Vlaamse regering “een duurzaam HR-beleid in bedrijven stimuleert” en “dat de sociale partners aangemoedigd zouden worden om thema’s als competentiebeleid, sociale innovatie, gezinsvriendelijke organisatie en diversiteit op te nemen in het sociaal overleg op ondernemingsniveau ... Het item HR (waarin oa VTO-beleid, competentie management en loopbaanbeleid) moet aan bod komen binnen de besprekingen in het kader van het afsluiten van het nieuwe sectorconvenant alsook bij de onderhandelingen over het Vlaams Intersectoraal Akkoord.”

Intussen kregen de genoemde topics ruim hun plaats in het vorige sectorconvenant 2010-2011 én werd in het vorig jaar afgesloten VIA4 voor de Vlaamse sectoren inderdaad financiële ruimte voorzien voor managementondersteuning oa mbt deze thema’s (zie VIA4, p5) .

De uitgangssituatie om hier, in partnership, verder werk van te maken is in de diverse deelsectoren van de social profit wel verschillend:

- In vele gevallen is er een vormingsfonds/fonds ‘risicogroepen’, echter niet in alle sectoren
- In het ene sectorfonds wordt bewust gebruik gemaakt van behoefteonderzoek, in het andere (nog) niet
- De rol van werkgeversfederaties op het vlak van vorming wordt verschillend ingevuld van sector tot sector
- De behoefte qua ondersteuning op vlak van VTO is verschillend in sectoren waarin enkele grote werkgevers bepalend zijn, tegenover sectoren met vele kleine organisaties/instellingen

Dit alles maakt dat er op dit vlak geen ‘standaardremedie’ bestaat die goed is voor elke sector.

In wat volgt wordt een menu van prioriteiten voorgesteld die gaan van onderzoek, over sensibilisering tot ervaringsuitwisseling. Zowel VIVO als de diverse sectorfondsen kunnen hierbij, in complementariteit met werkgeversfederaties hun rol spelen.

PRIORITEIT 11 (onder competentieversterking)

Het opzetten en/of opvolgen van opleidingsbehoefteonderzoek in de verschillende deelsectoren

Motivatie

Gezien de beperktheid der middelen waarmee vormingsacties kunnen worden opgezet is het belangrijk dat ze tegemoet komen aan de prioritaire behoeften. Of het nu gaat om de afbakening van thema's waarvoor bepaalde subsidies kunnen worden verkregen, of om het opzetten van een eigen sectoraal aanbod, kennis van de prioriteiten zal de acties gericht maken en de inzet van de middelen efficiënt.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

- **Actie 1: Het opzetten en/of opvolgen van opleidingsbehoefteonderzoek**

Het opzetten van opleidingsbehoefteonderzoek voor subsectoren die daar vragende partij voor zijn;

- SF 319.01 (waar zulk onderzoek al lang niet meer gebeurd is)
- SF 327.01 (onderzoek SWP reeds lopend in 2012, vertaalslag ervan naar opleidingsaanbod 2013; BWP: onderzoek van in 2009)
- SF 329.01 (mogelijk in 2013, afhankelijk van resultaten van het in-, door- en uitstroomonderzoek dat nog lopend is)
- SF 330 –GID (onderzoek gepland door FE.BI)

In de overige sectoren bestaat ofwel geen directe behoefte aan dergelijk onderzoek (318.02), werd recent nog een behoefteonderzoek ondernomen (Ziekenhuizen en Ouderenzorg) of is de sector nog aan teveel wijzigingen onderhevig om er op dit moment aan te beginnen (331)

- *Timing*: divers, naargelang het fonds
- *Betrokken partners*: dienst O&O van vzw FE.BI voor de federale sectoren
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng*: afstemmen van acties op prioritaire behoeften aan vorming en competentieversterking
- *Kwantitatieve streefcijfers* : Nvt

Diversiteitstoets:

In bevragingen mee opnemen of er nood is aan opleiding rond 'diversiteit' en taalbeleid

Voortgangsindicatoren

Te bekijken per sector naargelang vraag.

PRIORITEIT 12 (onder 'competentieversterking')

Sensibilisering en (verdere) ondersteuning van organisaties en werknemers mbt VTO-beleid, competentie management, levensfasebewust personeelsbeleid, loopbaanontwikkeling, diversiteit.

Motivatie

Nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en beleidsontwikkelingen waarmee organisaties/instellingen geconfronteerd worden, stellen hoge eisen aan de competenties van alle werknemers in de Social profit. De professionaliteit van de beroepskrachten vraagt om steeds open te staan voor vernieuwing.

Vanuit zijn sectoroverschrijdende positie heeft VIVO **de sensibiliserende en ondersteunende rol** die in deze prioriteit werd opgenomen steeds beschouwd als één der speerpunten van zijn aanbod.

Zoals in de inleiding vermeld is er een stijgende vraag naar ondersteuning van organisaties/instellingen én werknemers mbt deze thema's.

Werknemers zijn het belangrijkste 'kapitaal' van een Social profit organisatie. In veel organisaties wordt er al heel veel geïnvesteerd in dit kapitaal.

Competentiemanagement kan een goed middel zijn om deze investeringen te structureren en beter te laten renderen. Wat resulteert in een win/win situatie voor de organisatie en de werknemer. Dit draagt bij tot de uiteindelijke doelstelling ten goede van de eindgebruiker/cliënt/patiënt. **Opleiding** is één van de middelen die hierop een antwoord kan geven. Werken aan **diversiteit**, een **levensfasebewust personeelsbeleid** en **loopbaanontwikkeling** zijn eveneens onontbeerlijke in een HR-context waarin het aantrekken en behouden van medewerkers steeds belangrijker wordt.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

- **Actie 1: Sensibilisering en ondersteuning mbt VTO-beleid via website www.lerenindesocialprofit.be (in opbouw) en andere ondersteunende activiteiten**

VIVO ontwikkelde in het verleden een CD-rom 'OpStap', en een map, beide met kant en klare instrumenten om

- organisaties te ondersteunen in de uitwerking van hun strategisch VTO-beleid.
- Werknemers te ondersteunen in een optimalisering van het leereffect tijdens en na opleidingen

In 2012 worden deze instrumenten in een dynamische website omgezet om maximaal aan de ondersteuningsbehoeften op dit vlak te voldoen.

Het vervolg is het **promoten** van de website in functie van een optimaal gebruik ervan. Ervaringsuitwisselingen mbt VTO-beleid blijven verder mogelijk (zie ook prioriteit 13: aanbieden beperkt vormingsaanbod rond dit thema).

- *Timing:*
afhankelijk van finale afwerking en promotie van de website, allicht voorjaar 2013; ervaringsuitwisselingen gespreid en naargelang
- *Betrokken partners:*
de vormingsfondsen die nu reeds de VIVO-CD-rom promoten en VERSO (ifv de opdracht rond managementondersteuning in het VIA4-akkoord)
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
*Professionalisering van VTO-beleid, vooral bij de kleine en middelgrote organisaties/instellingen in de social profit
*Efficiëntieverhoging van opleiding door werknemers
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Streefdoel van aantal unieke bezoekers: 1500 na lancering

Diversiteitstoets:

Ervoor zorgen dat zowel in het werknemers- als in werkgeversluik aandacht besteed wordt aan hoe kan gewerkt worden aan een evenredige deelname aan opleidingsactiviteiten door kansengroepen (bv. 50-plussers)

- **Actie 2: Sensibilisering en ondersteuning mbt COMPETENTIEMANAGEMENT via website en ervaringsuitwisseling**

In 2010 werd de website www.competentindesocialprofit.be ontwikkeld, een website die via steun van een ESF-project (Competent van kop tot teen) tot stand kwam en bij de lancering ervan een enorm succes werd. De eerste maand na de brede lancering in november 2011 werden 2570 unieke bezoekers geteld. Voor de afgelopen periode van januari 2012 tot juni 2012 werden gemiddeld 2800 unieke bezoekers bereikt.

Het herwerken van de structuur en huidige inhoud is voorzien voor 2012. Het aanvullen van de website met nieuw materiaal (cases, instrumenten,...) en verdere (voortdurende) afstemming met recente evoluties alsook het versterken van de invalshoek voor werknemers is voorzien begin 2013.

Een competentiebibliotheek is in de maak, en zal verder gerealiseerd worden. Ervaringsuitwisselingen worden verder gepland (te concretiseren)

- *Timing:* Continu
- *Betrokken partners:* Hierbij moet zeker overlegd worden met VERSO, zodat kan worden aangesloten bij de rol die zij op dit vlak in het VIA hebben toegewezen gekregen.
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
- *Kwantitatieve streefcijfers te verfijnen*

- **Actie 3: Sensibilisering en ondersteuning mbt LEVENSFASEBEWUSTPERSONEELSBELEID via website en ervaringsuitwisseling**

Samen met VSPF en FE.BI werd de website www.leeftijdindesocialprofit.be gelanceerd eind 2010. In deze actie beogen we de verdere uitbouw van deze website en de nodige koppeling ervan met andere acties, zoals 'de juiste stoel', 'Balans', RESOC's .

Bv. Specifiek voor de doelgroep oudere werknemers wordt, in het kader van de verminderde mogelijkheden van vervroegde pensionering, aandacht besteed aan alternatieven om de laatste werkjaren als zinvol en 'werkbaar' te ervaren (door andere rollen/taken, enz..).

- *Timing:*

Continu

- *Betrokken partners:*

VSPF, FE.BI. Hierbij moet zeker overlegd worden met VERSO, zodat kan worden aangesloten bij de rol die zij op dit vlak in het VIA hebben toegewezen gekregen.

- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*

Deze website moet een aanzet geven aan organisaties om specifiek voor, de social profit het element 'leeftijd' en 'levensfasen' mee te nemen in het HR-en loopbaanbeleid. Bij het opzetten van deze website werd gewaakt over de complementariteit met andere gelijkaardige initiatieven: het specifieke voor de social profit met de toevoeging van de invalshoek van de 'werknemer' is daarvan het bewijs.

De website kadert voortreffelijk in de focus van de Vlaamse regering om in te zetten op een actief loopbaanbeleid.

- *Kwantitatieve streefcijfers* : te verfijnen

Diversiteitstoets: vervat in de actie

- **Actie 4: Oprichting van een lerend netwerk cultuursensitieve zorg.**

VIVO diende in 2011 een subsidieaanvraag in bij het FIM voor www.pigmentzorg.be. Het project werd goedgekeurd. www.pigmentzorg.be wordt een digitaal platform voor hulpverleners rond cultuursensitieve zorg met o.a. een toolbox zorg en cultuur, een forum, een videozone, een agenda, interessante sprekers, De lancering van de site is gepland voor het najaar 2012.

Bij de uitwerking www.pigmentzorg.be zijn er heel wat contacten met mensen die in hun werkterrein onderlegd zijn in het thema cultuursensitieve zorg. Het valt op dat deze mensen vaak geïsoleerd werken. Ze hebben weinig contacten met mensen buiten hun deelsector of regio die rond dezelfde thematieken werken.

Doelstelling van dit netwerk is de expertise die deze mensen binnen de social profit hebben opgebouwd rond het thema cultuursensitieve zorg, te **versterken** door:

- ervoor te zorgen dat ze op geregelde basis **nieuwe input** krijgen, eventueel uit het buitenland
- hen de **kans te geven met elkaar uit te wisselen**, over de muren van deelsectoren, vakgebieden en regio's heen
- hen aan te zetten **naar buiten te komen met hun expertise**, als ze dat nu nog niet doen (via workshops, lezingen, artikels enz.)

Het zijn deze experts die binnen hun regio, vak- of werkgebied fungeren als doorgeefluik op het vlak van kennis & kunde inzake cultuursensitieve zorg. Het lerend netwerk zal dus **indirect ook** de kennis & kunde van **andere hulpverleners ten goede komen**. En dus uiteindelijk de cliënten/patiënten van andere afkomst.

- **Timing:**
2013
- **Betrokken partners:**
Sociale partners van de verschillende sectoren, hulpverleners met kennis van cultuursensitieve zorg, sector, intermediairen die werken rond interculturalisering,
- **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:**
Zie omschrijving
- **Kwantitatieve streefcijfers**
Een maand na de lancering worden minimum 1500 unieke bezoekers bereikt.
Verdere streefcijfers worden bepaald na analyse van de bezoekersgegevens tijdens de eerste maanden na lancering van de site.

Diversiteitstoets: zit in actie zelf vervat; extra aandacht aan betrekken van allochtone gemeenschappen

- **Actie 5: Diversiteitsproject Ambulante REVA's**

De sector van de ambulante revalidatiecentra is een sector waarbinnen weinig gebruikt wordt gemaakt van het instrument 'diversiteitsplannen'..Dit was de aanleiding voor het steunpunt diversiteit van VIVO om met de REVA's rond tafel te gaan zitten. Momenteel is er een werkgroep 'Diversiteit' opgericht binnen de REVA's, waarbinnen men heeft beslist om te gaan werken rond kansarmoede. In 2011-2012 werd onderzocht welke drempels er zitten in de toelidings- en aanmeldingsprocedure en werd een gedragen visietekst uitgewerkt over hoe men binnen de REVA's kan omgaan met kansarmoede.

VIVO trekt dit proces in samenwerking met TAO, een professionele consultant en een ervaringsdeskundige in de kansarmoede. In 2013 wordt bekeken welke drempelverlagende acties er kunnen worden uitgewerkt en op welke manier de medewerkers van de REVA's kunnen worden ondersteund in het omgaan met kansarmoede (vb; via een brochure, vormingssessie, lerend netwerk, ...) Nadien wordt bekeken hoe de methodiek van het project kan meegenomen worden naar andere sectoren.

- **Timing:**
Finaliseren voorjaar 2013
Vormingstraject en disseminatie: najaar 2013
 - **Betrokken partners:**
TAO (Team Advies en Ondersteuning), Federatie van ambulante revalidatiecentra, Vlaamse sociale partners van de sector van de revalidatiecentra.
 - **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:**
Het versterken van het personeel in de omgang met diversiteit, in de REVA's, later ruimer
 - **Kwantitatieve streefcijfers**
Niet van toepassing
- Diversiteitstoets:** zit vervat in de actie



- **Actie 6: Onderzoek rond diversiteit binnen de kinderopvang.**

Ook de kinderopvang is één van de sectoren waarbij het instrument diversiteitplannen minder wordt gebruikt. VIVO gaat in dit kader een samenwerking aan met de Wetenschapswinkel. De dienst sociaal werk van de Erasmus Hogeschool Brussel organiseert in 2013 een onderzoek binnen de kinderopvang. Doelstelling is om de behoeften van organisaties/instellingen uit de kinderopvang te onderzoeken op vlak van diversiteit.

Timing: 2013

Betrokken partners: Kind en Gezin, Erasmus Hogeschool, Wetenschapswinkel, VCOK, VBJK

Diversiteitstoets: zit vervat in de actie

Voortgangsindicatoren

(zie per actie)

PRIORITEIT 13

Het uitwerken van een eigen (sub)sectoraal aanbod ter ondersteuning van competentieversterking

Motivatie

Naast het sensibiliseren en ondersteunen door het aanreiken van instrumenten, is er ook een meer rechtstreekse vorm van ondersteuning op het vlak van competentieversterking.

Wat in de meeste andere sectoren aanleiding geeft tot het ontstaan van **een eigen 'kalenderaanbod'** is niet zo vanzelfsprekend binnen de social profit, gezien de diverse situaties per subsector, en financiële marges van 'slechts' 0.10% van de loonmassa voor risicogroepen.

Sommige sectoren gaan volop voor de financiële ondersteuning van vormingsinitiatieven die de organisaties/instellingen voor hun werknemers ondernemen, en/of financieren kwalificerende trajecten voor doorstromers (cfr. Deel 1: prioriteit 6).

Maar finaal is er in elke sector wel een vorm van 'aanbod' hetzij via subsidies, hetzij via een sectoraal vormingsaanbod.

In opvolging van VIA 4, werd recentelijk nog een nieuw vormingsfonds 'lokale diensteneconomie' opgericht. Sociale partners starten binnenkort de besprekingen over de concrete acties van het fonds en de mogelijke rol van VIVO in het verhaal.

Naast de rol die dus meestal door de sectorfondsen gespeeld wordt, blijven volgende rollen voor VIVO:

- enerzijds de correcte verdeling van het door de Vlaamse overheid ingeschreven 'vormingsbudget' over de Vlaamse social profit organisaties,
- anderzijds –afhankelijk van additionele middelen - te bekijken in welke mate, vooral voor kleinere organisaties ook een sectoroverschrijdend aanbod kan worden opgezet rond de thema's die in vorige prioriteit aan bod kwamen (VTO-beleid, competentie management, ed)

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: Verdeling van financiële middelen ter ondersteuning van vormingsacties vormingsbudget

In het kader van het VIA-akkoord 2000-2005 stelt VIVO een budget ter beschikking aan organisaties uit de sectoren van het PC 331, PC 319.01, PC 327.01 Beschutte werkplaatsen, de Vlaamse Revalidatiecentra, PC 329.01 en PC 318.02.

Organisaties/instellingen kunnen intekenen op het budget en dossiers indienen voor terugbetaling van de opleidingen van hun werknemers.

- *Timing:*
1 budget per organisatie per kalenderjaar
- *Betrokken partners:*
Sociale partners van de Vlaamse Socialprofitfondsen, de Vlaamse sociale partners van de revalidatiecentra.
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Opleidingsondersteuning voor werknemers aanbieden aan organisaties uit de desbetreffende sectoren. VIVO coördineert en beheert het project.
- *Kwantitatieve streefcijfers*
Jaarlijks worden minimaal 2.700 organisaties in Vlaanderen aangeschreven over de opleidingsmogelijkheden uit de sector.
De sector bereikt in 2013 minimaal 1.500 organisaties in Vlaanderen die gebruik maken van de opleidingsmogelijkheid voor werknemers. In 2014 bereikt de sector minimaal 1.600 organisaties.

Diversiteits- en KMO-toets:

monitoren welke opleidingen rond diversiteit er tussen zitten en wat de participatiegraad van kleine organisaties (<50wn) is , en dit linken aan andere acties rond VTO-beleid (zie bv. prioriteit 12, actie 1) ...

Actie 2: diverse vormen van subsidiëring van vormingsinitiatieven die bestaan in de meeste vormingsfondsen

- *Timing:* Continu
- *Betrokken partners:* de diverse fondsen 'risicogroepen' (**fondsen van PC's 319.01, 327.01, 329.01, 330 –ziekenhuizen en GID en 331**)
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Opleidingsondersteuning voor werknemers aanbieden aan organisaties uit de desbetreffende sectoren
- *Kwantitatieve streefcijfers:*
Dit is afhankelijk van de afspraken die per sector worden gemaakt.

Diversiteits- en KMO-toets:

monitoren of subsidies voldoende gaan naar beoogde 'risicogroepen' en ook naar kleinere organisaties

**Actie 3: Ontwikkeling van een eigen kalenderaanbod van vormingen:
Kalenderaanbod per sector/fonds**

Op basis van behoefteonderzoek vormingsthema's aanbieden met vaste dagen en inschrijvingsmodaliteiten via de fondsen (= 'kalenderaanbod')

*Voor de **sector van de sociale en beschutte werkplaatsen** organiseert VIVO in opdracht van de respectievelijke sociale partners een sectoraal opleidingsaanbod. Het gaat om algemeen vormende opleidingen gericht naar de doelgroepwerknemers en het omkaderingspersoneel in beide sectoren.

- *Timing:*
Het sectoraal opleidingsaanbod loopt per kalenderjaar
- *Betrokken partners:*
VDAB, Vormingsfonds sociale werkplaatsen en Vormingsfonds beschutte werkplaatsen

- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*

Door het specifieke doelpubliek is een sectoraal opleidingsaanbod de aangewezen manier om de doelgroep te bereiken met opleiding en vorming. VIVO coördineert, ontwikkelt en beheert het opleidingsaanbod.

- *Kwantitatieve streefcijfers:*

Voor de sociale werkplaatsen beogen we jaarlijks een bereik van 1250 doelgroepwerknemers en 300 omkaderingspersoneel, voor de beschutte werkplaatsen: 1000 doelgroepwerknemers en 130 omkaderingspersoneel.

*De **sectoren Ziekenhuizen, Ouderenzorg, en GID** en hun respectievelijke fondsen risicogroepen aan federale kant en het fonds **PC 331** aan Vlaamse kant hebben het aanbieden van een aantal **kalenderopleidingen** als onderdeel van hun activiteiten voorzien.

- SF Ziekenhuizen/SF Ouderenzorg/SF GID: samen transversaal aanbod bureautica-opleidingen
- SF Ouderenzorg: ruim aanbod aan thema's: palliatieve zorg, dementie, belevingsgerichte ethiek, werken aan stress, agressie- en conflictbeheersing (en ook mengvormen 'uitbesteed kalenderaanbod)
- SF GID: opleidingen rond agressiebeheer, conflicthantering, stressbeheer, multiculturaliteit en communicatie
- SF 331 welzijn en kinderopvang: Thema's: Communicatie en participatie met ouders
Lieve lasten - zorg dragen voor je rug - belang van goede heftechnieken, Babymassage, Werken in team en in relatie met anderen, posities innemen, levensreddend handelen - EHBO in niet levensbedreigende situaties, Bewegingspedagogiek

- *Timing:*

de meeste kalenders lopen per seizoen (voor- of najaar), of per (school)jaar

Betrokken partners:

SF Privé-ziekenhuizen, SF ouderenzorg, SF GID en SF 331

- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*

Via een gratis kalenderaanbod (vooraf gefinancierd via hun bijdrage of gedeelte van 'vormingsbudget') wordt de drempel tot deelname aan opleidingen verlaagd, vooral voor de kleinere instellingen/organisaties in diverse sectoren

Kwantitatieve streefcijfers: verschillend per sector, te bepalen

Diversiteits- en KMO-toets:

monitoren of risicogroepen en kleine organisaties voldoende bereikt worden

- **Actie 4. Ontwikkeling van een beperkt sectoroverschrijdend kalenderaanbod en/of ervaringsuitwisseling mbt thema's opleidingsbeleid (incl. onthaalbeleid/mentorschap) en competentie management**

Bij de meeste sectorfondsen staat het bevorderen van een professioneel VTO-beleid hoog in de missie ingeschreven. Zo ook bij VIVO, die op dat vlak een 'overkoepelende rol' heeft.

Op basis van voorgaande ervaringen mbt het sensibiliseren en uitwisselen rond de thema's uit **prioriteit 12**, en op basis van de sectorale vergaderingen die deze convenant vooraf gingen, blijkt dat kleine tot middelgrote organisaties die niet kunnen terugvallen op een uitgebreide HR-dienst, vragende partij zijn naar een **vorm van sectoraal aanbod en/of ervaringsuitwisselingen** rond (de nieuwe) thema's/tendensen in VTO-beleid en competentie management. Met als doelpubliek hetzij organisaties die er 'eindelijk' werk van willen maken, hetzij nieuwe medewerkers die ermee geconfronteerd worden.

Mogelijke thema's in zo'n beperkt sectoroverschrijdend aanbod of ervaringsuitwisselingen kunnen zijn:

Het opmaken van een opleidingsplan, opleidingsmanagement, het evalueren van opleidingsacties, het onthaal van nieuwe medewerkers, het starten met competentie management, de transfer van competenties bevorderen, het Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), ...

Andere verwante thema's gericht naar bepaalde categorieën werknemers : mentorschap in de organisatie/instelling, de rol als mentor, train de trainer.. Vooral mbt 'mentoropleidingen' bleek eerder (cfr prioriteit 5, actie 2) dat er in het kader van de afstemming van stageplaatsen en overgang leren/werken maar ook mbt het een onthaalbeleid, een behoefte leeft in de sector.

- *Timing:*

kalenders per seizoen, of per (school)jaar te bekijken in overleg met sectoren/fondsen

Betrokken partners: in theorie alle fondsen en ook sectoren zonder fonds (denkend vanuit de transversale functie op dit domein van VIVO)

Hierbij moet zeker overlegd worden met VERSO, zodat kan worden aangesloten bij de rol die zij op dit vlak in het VIA hebben toegewezen gekregen

- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*

VIVO kan en wil een beperkt sectoroverschrijdend aanbod rond deze thema's uitbouwen als vorm van verdieping van hun sensibiliserende en ondersteunende activiteiten in dit kader.

Zij kan en wil dit organiseren indien enerzijds via de ESF-oproep 'Opleiding voor bedrijven' middelen verworven worden (bekend in oktober/november ifv opstart januari), anderzijds gesteund worden door de sectoren die deze transversale actie van VIVO willen ondersteunen (mits een pro rata regeling).

- *Kwantitatieve streefcijfers*

Afhankelijk van de grootteorde van het budget en het goedkeuren van een ESF-dossier zullen kwantitatieve streefcijfers worden bepaald

Diversiteits- en KMO-toets:

Monitoren deelname van kansengroepen en kleine organisaties + aandacht aan thema diversiteit binnen bepaalde thema's (bv. mentoring)

• **Actie 5: Het opzetten van ervaringsuitwisselingen, in aansluiting bij actie 4 het eigen aanbod**

VIVO heeft in de loop van de jaren reeds heel wat ervaring opgedaan met ervaringsuitwisseling rond HR-thema's zoals competentie management. Onze ervaring is dat ervaringsuitwisselingen een succesformule zijn. Aansluitend aan het opleidingsaanbod in actie 3, willen we dan ook verder deze succesformule continueren door ervaringsuitwisselingen op te zetten.

- Timing:
Najaar 2013, 2014 (cfr. actie 3)
- Betrokken partners:
Social profit organisaties, externe opleidingsverstrekkers en de sociaal fondsen van de vlaamse en federale sectoren, VERSO, ...
- Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:
VIVO wil de opgebouwde expertise verder verdiepen en continueren, in overleg met VERSO
- Kwantitatieve streefcijfers:
Te bepalen

Voortgangsindicatoren

- Jaarlijks worden minimaal 2.700 organisaties in Vlaanderen aangeschreven over de opleidingsmogelijkheden uit de sector.
- De sector bereikt in 2013 minimaal 1.500 organisaties in Vlaanderen die gebruik maken van de opleidingsmogelijkheid voor werknemers. In 2014 bereikt de sector minimaal 1.600 organisaties
- Uitvoering van het opleidingsaanbod in de sector van de sociale werkplaatsen en de beschutte werkplaatsen. Voor de sociale werkplaatsen beogen we jaarlijks een bereik van 1250 doelgroepwerknemers en 300 omkaderingspersoneel, voor de beschutte werkplaatsen: 1000 doelgroepwerknemers en 130 omkaderingspersoneel

PRIORITEIT 14

Informeren over het bestaande aanbod

Motivatie

Verschillende instellingen/organisaties en sectoren hebben er in voorafgaandelijke gesprekken op gewezen dat ze vaak op zoek zijn naar geschikte opleidingsverstrekkers in functie van het zélf organiseren van een aanbod voor hun werknemers.

Er bestaan geen makkelijk toegankelijke tools om zulke informatie snel terug te vinden (tenzij op het internet via een zoekmotor zoals bv 'google')

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

- **Actie 1: Database met info over opleidingsverstrekkers ter beschikking stellen**

Het organiseren van de kennis die in huis aanwezig is ifv het aanbieden van een database –applicatie toegankelijk voor alle instellingen/organisaties, waarin de kennis over de opleidingsverstrekkers wordt opgenomen

- *Timing:*
In de loop van 2013/2014
- *Betrokken partners:*
Alle vzw's in de Handelskai die nu aan het werken zijn aan een database met de naam DBOSS (DataBase Of SocialSector)
- *Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng:*
Dienstverlening aan sectoren/instellingen/organisaties die met opleiding aan de slag willen.
- *Kwantitatieve streefcijfers:*
N.v.t.

Diversiteitstoets:

Ervoor zorgen dat in de database ook voldoende verstrekkers rond 'diversiteit' zijn opgenomen.

Voortgangsindicatoren

Later te bepalen

[Algemene bepalingen inzake beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst]

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van twee jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie van het tussentijds rapport door het departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd van het sectorconvenant worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie pleegt overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties over de bevindingen van het tussentijds rapport en van het eindrapport. Dit gebeurt aan de hand van formele en informele opvolgingsmomenten en fysieke en/of desk evaluaties. Het departement Werk en Sociale Economie voorziet hiertoe een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij die opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op **DATUM**, waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

De heer Philippe MUYTERS,

Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport

De heer Pascal SMET,

Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel

De heer Jo Vandeurzen,

Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin;

Mevrouw Joke Schauvliege,

Vlaams minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur;

Mevrouw Freya Van den Bossche,

Vlaams minister van Energie, Wonen, Steden en Sociale Economie



Namens de sociale partners van de sector:

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Bruno Aerts,
voorzitter VIVO, Verso;

De heer Luc Jaminé,
lid dagelijks bestuur VIVO, Verso

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jan-Piet Bauwens,
ondervoorzitter VIVO, BBTK;

De heer Mark Selleslach,
lid dagelijks bestuur VIVO, LBC - NVK

[Bijlage 1: toelichting bij de sector “social profit”]

1) Social profit: algemeen

In de social profit werken verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders, begeleiders in de kinderopvang, socioculturele medewerkers, verzorgenden, monitoren in de beschutte en sociale werkplaatsen, administratief medewerkers, klusjesmannen, ... Zij werken in private of openbare organisaties in de gezondheids- en welzijnssector, de socioculturele sector en de sociale economie.

De activiteiten van de socialprofitsector zijn zeer arbeidsintensief. In het Vlaamse Gewest realiseren meer dan **12.500** private en publieke vestigingen **344.000** arbeidsplaatsen in de belangrijkste activiteitstakken van de social profit (Bron: Verso op basis van RSZ 2009). Dit stemt overeen met bijna **16%** van de totale loontrekkende werkgelegenheid in **8%** van het totaal aantal vestigingen in Vlaanderen. Daarnaast zijn er nog vele duizenden vrijwilligers en zelfstandigen actief in deze sectoren. De verschillende sectoren hebben elk hun eigen regelgeving binnen de federale en/of Vlaamse overheid.

In wat volgt, een beknopte beschrijving per deelsector, in alfabetische volgorde

2) Beschutte werkplaatsen (PC 327.01)

Een beschutte werkplaats (afgekort tot BW) is een tewerkstellingsplaats voor werkwillige personen met een arbeidshandicap (de ‘doelgroepwerknemers’) die tijdelijk of definitief niet in het normaal economisch circuit terecht kunnen. Ze bieden werk op maat en ondersteuning op en naast de werkvloer. Dit laat de doelgroep toe een beroepsactiviteit uit te oefenen in overeenstemming met hun capaciteiten.

Het uiteindelijke doel is een volwaardige toelevering te garanderen en door het stimuleren van de individuele vooruitgang in sociale en arbeidsvaardigheden van de persoon met een handicap een verbeterde integratie van deze personen in de maatschappij mogelijk te maken.

De activiteiten bestaan vaak uit montagewerkzaamheden, verpakkingswerk, hout- en metaalbewerking en groenzorg.

Wie werkt er in de beschutte werkplaats? Naast de doelgroepwerknemers zijn er de monitoren, maatschappelijk assistenten, sociaal-verpleegkundigen en ergotherapeuten. Verder zijn er ook administratieve bedienden, leiders en assistent-leiders.

2.A) Personen met een arbeidshandicap

Tot de doelgroep van de beschutte werkplaatsen behoren

- alle personen met een handicap die ingeschreven zijn bij het Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap
- CAO 26: personen met een handicap die verwezen zijn naar het Normaal Economisch Circuit die vijf jaar werkloos zijn. Ervaringstewerkstelling in een beschutte werkplaats voor een periode van één jaar.
- Moeilijk te plaatsen Werklozen: langdurig werklozen (meer dan vijf jaar inactiviteit) met een nummer bij het Vlaams Fonds.
- Progressief tewerkgestelden na ziekte: deze personen zijn officieel ziek maar hebben de toelating van de dokter om te gaan werken in een beschutte werkplaats.

Een aantal beschutte werkplaatsen bieden ook **arbeidszorgplaatsen** aan. Deze zijn gericht op personen die omwille van persoonsgebonden redenen niet of niet meer kunnen werken onder een arbeidscontract in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. Zij voeren in de werkplaats (onbezoldigd) taken uit die hun sociale interactie en participatie aan de samenleving verhogen.

2.B) Activiteiten

Voorbeelden van activiteiten:

- Boekbinderij: vb. inbinden cursussen, school- en bibliotheekboeken
- Drukkerij: vb. bedrijfsdrukwerk, afwerken van drukwerk, zeefdruk
- Verpakkingsactiviteiten: vb. samenstellen promotiepakketten, verpakking voedingswaren
- Groenzorg - tuinbouw vb. onkruidbestrijding en zwerfvuilbestrijding, onderhoud parken
- Textiel: vb. strijkatelier, wasserij, stikken van gordijnen, vlaggen
- Montage: vb. productie van fietsen, speelgoed
- Metaal: vb. signalisatie en gevelplaten
- Hout: vb. productie van kantoormeubilair, maken van paletten en verhuiskisten
- Electro-montage vb. productie onderdelen TV's, bedrading op maat voor verwarmingstoestellen
- Diversen: lederbewerking - schilderactiviteiten - meubelherstelling - postklaar maken van mailings - samenstellen displays

3) Gezinszorg (PC 318.02)

Een **dienst voor gezinszorg** biedt aangepaste thuishulp voor alle leeftijdscategorieën en doelgroepen zoals jonge gezinnen, bejaarden, tijdelijk of permanent zorgafhankelijke mensen.

Naargelang uw vragen en de mogelijkheden van de dienst neemt een **verzorgende** een ondersteunende of vervangende taak op in het huishouden (koken, was en strijk, onderhoud woning), in de lichaamsverzorging van bejaarde, zieke of gehandicapte personen of in de opvang en het verzorgen van baby's en kleine kinderen.

In functie van de zorgbehoefte wordt een flexibel uur pakket uitgewerkt qua dagelijkse of wekelijkse hulp. Ook 's avonds en in het weekend kan men beroep doen op een dienst voor gezinszorg.

De regioverantwoordelijke van de dienst gezinszorg neemt voor de aanvang van de hulp contact op. Tijdens een huisbezoek worden duidelijke afspraken gemaakt. De financiële bijdrage voor de hulp is wettelijk geregeld en wordt berekend op basis van inkomen en gezinslast.

4) Gezondheidsvoorzieningen (PC 331)

De term gezondheidsvoorzieningen verwijst naar verschillende organisaties uit de social profit. Denk maar aan de centra voor geestelijke gezondheidszorg, de vertrouwenscentra en allerlei consultatiebureaus.

Een **centrum voor geestelijke gezondheidszorg** begeleidt volwassenen en kinderen met psychosociale en psychische problemen. De huisarts, een ziekenhuis of de jeugdbescherming verwijst mensen door naar een centra voor geestelijke gezondheidszorg of mensen maken op eigen initiatief een afspraak.

In elke Vlaamse provincie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is er een **vertrouwenscentrum voor kindermishandeling** werkzaam. Deze centra worden gesubsidieerd door Kind en Gezin. Het vertrouwenscentrum heeft een medische, psychologische/pedagogische en sociale functie. Elke vorm van geweld op kinderen kan aan het centrum gemeld worden.

Centra voor geboorteregeling en seksuele opvoeding, centra ter preventie van zelfmoord, centra voor alcohol en andere drugsproblemen, ... worden onder de noemer van **consultatiebureaus** geplaatst. In een consultatiebureau krijgen mensen afhankelijk van hun probleem deskundige informatie en begeleiding.

5) Kinderopvang (PC 331)

M.b.t. kinderopvang bestaat er naast het informele circuit (bijvoorbeeld grootouders) het 'formele' circuit, mits erkenning door Kind & Gezin, waar opvang zowel in groep als in gezinsverband wordt aangeboden.

Door de steeds groeiende vraag naar opvang op onregelmatige tijdstippen, kan men als ouder nu beroep doen op zeer uiteenlopende vormen van opvang. Zo zijn er naast kinderdagverblijven, ook initiatieven buitenschoolse opvang. Een andere mogelijkheid is een kind naar een onthaalouder brengen. De diensten voor opvanggezinnen coördineren deze vorm van opvang. Tot slot is er nog de mogelijkheid van thuisopvang voor kinderen met een handicap, wanneer een kind om reden van een beperking niet terecht kan in een regulier kinderdagverblijf.

De activiteiten in de kinderopvang zijn vooral gericht op zorg en opvoeding, maar uiteraard hecht men ook belang aan de voeding, aan spel- en knutselactiviteiten en aan het stimuleren van de motorische en sociale ontwikkeling. Door deze uiteenlopende taken, werken binnen de kinderopvang verschillende beroepen, elk met zijn specifieke diplomavereisten.

5.a) Kinderdagverblijf

Een kinderdagverblijf is een vorm van kinderopvang in groepsverband. Er zijn twee soorten kinderdagverblijven:

- Zoekt men opvang voor een kind vóór het 18 maanden oud is, dan kan men terecht in een 'crèche' of 'kinderkribbe', met een minimum capaciteit van 23 plaatsen.
- Vanaf de leeftijd van 18 maanden kan een kind terecht in de 'peutertuin' met een minimum capaciteit van 20 plaatsen.

Er wordt ook een onderscheid gemaakt tussen **zelfstandige kinderdagverblijven** met een attest van toezicht (particuliere sector) en **kinderdagverblijven met een erkenning**, toegekend door Kind & Gezin (erkende sector). Aan de erkenning kan een subsidiëring verbonden zijn, wat een verschil maakt in kostprijs. Voor een lijst de kinderdagverblijven in uw regio en de kostprijs kan men terecht op de website van Kind & Gezin.

5.b) Initiatieven Buitenschoolse Opvang

De IBO's of Initiatieven Buitenschoolse Opvang vangen kinderen op van de kleuterschool en het lager onderwijs, voor en na de schooluren, op woensdagnamiddag en tijdens vakantieperiodes. Sommige kinderdagverblijven voorzien in een bijkomend aanbod voor buitenschoolse opvang, ofwel in dezelfde lokalen voor kleuters, ofwel in aparte lokalen voor kinderen van de basisschool. Heel wat scholen bieden ook buitenschoolse opvang aan, maar de eigenlijke "initiatieven buitenschoolse opvang" (IBO's) zijn **specifiek en exclusief gericht op de buitenschoolse opvang van kinderen in het basisonderwijs**.

5.c) Diensten voor opvanggezinnen

Een opvanggezin biedt kinderopvang aan in gezinsverband. Deze vorm van kinderopvang is ook wel bekend als "**opvang bij onthaalouders**". Elk gezin mag maximum 8 kinderen tegelijk opvangen. Een dienst voor opvanggezinnen groepeerd minimum 14 van deze opvanggezinnen. De dienst selecteert de onthaalouders en bewaakt de kwaliteit. Daarnaast zorgt de dienst ook voor vorming en begeleiding van de opvanggezinnen.

Diensten voor opvanggezinnen zorgen er ook voor dat de ouder(s) in contact komt(komen) met een onthaalouder en maken een overeenkomst op. Bovendien regelen zij de betalingen en kunnen zij bemiddelen bij eventuele problemen.

Wanneer een kind nog naar de basisschool gaat kan een onthaalouder ook buitenschoolse opvang bieden. Men kan er in de meeste gevallen ook terecht voor flexibele dag- en nachtopvang of weekendopvang. De lijst van Diensten voor opvanggezinnen per regio en de kostprijs vindt men op de website van Kind & Gezin.

5.d) Thuisopvang voor kinderen met een handicap

Als een kind een beperking heeft kan men met een kinderdagverblijf intern afspraken maken, waardoor het ook daar terecht kan. Is dit niet het geval, bestaan er mogelijkheden om voor thuisopvang te zorgen. Het ziekenfonds of het OCMW zijn hiervoor de aanspreekpunten.

6) Organisaties voor zorg, hulpverlening en begeleiding (PC 319.01)

De sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap omvat een diversiteit aan organisaties die instaan voor de zorg, begeleiding en ondersteuning van diverse doelgroepen (kinderen, gehandicapten, jongeren, ouders, ouderen, gezinnen,...). De organisatievormen zijn bijgevolg ook divers. Zo vindt men er zowel ambulante (zonder verblijf) als residentiële (met verblijf) voorzieningen.

Concreet bestaat deze sector uit :

- Gehandicaptenzorg
- Bijzondere jeugdbijstand
- Centra voor kindercare en gezinsondersteuning (CKG's)
- Centra voor integrale gezinszorg (CIG's)
- Autonome centra voor algemeen welzijnswerk
- Sociale verhuurkantoren en de huurdersbonden

6.a) Gehandicaptenzorg

De gehandicaptenzorg richt zich tot voorzieningen voor kinderen, jongeren en volwassene personen met een handicap. Een handicap dat van mentale, motorische of sensorische aard kan zijn. De voorzieningen zijn erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. Het gaat om diverse **ambulante voorzieningen**: thuisbegeleidingsdiensten, centra voor ontwikkelingsstoornissen, diensten begeleid wonen, diensten beschermd wonen, een dienst voor zelfstandig wonen, een dienst voor plaatsing in gezinnen en vrijetijdsinitiatieven. Daarnaast zijn er de **semi-residentiële voorzieningen**, die instaan voor opvang overdag, voor behandeling en begeleiding: voor kinderen en jongeren zijn dit semi-internaten, voor volwassenen zijn dit dagcentra. De grootste groep van voorzieningen situeert zich binnen de residentiële sector. Dit zijn voor minderjarigen de internaten en observatie- en behandelingscentra, en voor volwassenen de tehuizen voor werkenden en de tehuizen voor niet werkenden. Daarnaast zijn er nog centra voor kortverblijf.

Men kan werken in volgende organisaties : Internaten, semi-internaten, dagcentra en begeleid werken, observatiecentra, tehuizen voor werkenden, tehuizen voor niet-werkenden en nursingtehuizen, tehuizen van kort verblijf , diensten voor plaatsing in gezinnen, diensten voor begeleid wonen, diensten voor beschermd wonen, diensten voor thuisbegeleiding, wonen onder begeleiding particulieren, ...

6.b) Bijzondere jeugdzorg

De Bijzondere Jeugdzorg (BJZ) komt tegemoet aan de noden van minderjarigen en hun ouders wanneer zij zich in een "problematieke opvoedingssituatie" bevinden. Bijvoorbeeld wanneer ouders om hulp vragen bij de opvoeding van hun kinderen of wanneer er conflicten ontstaan tussen minderjarigen en hun ouders. Maar ook wanneer een minderjarige een als "misdrijf omschreven feit" pleegt.

De opvang en ondersteuning kan via : begeleidingstehuizen, gezinstehuizen, onthaal-, oriëntatie- en observatiecentra, dagcentra, thuisbegeleidingsdiensten, diensten voor begeleid zelfstandig wonen, diensten voor pleegzorg.

6.c) Centra voor kindercare en gezinsondersteuning (CKG's)

In deze centra worden kinderen verzorgd en kunnen gezinnen met hulpvragen over hun kinderen of het omgaan met hun kinderen terecht voor begeleiding. In bepaalde situaties begeleidt een CKG gezinnen met kinderen aan huis. Maar kinderen kunnen er ook deeltijds of 24 uur op 24 verblijven.

6.d) Centra voor integrale gezinszorg (CIG's)

Een Centrum voor Integrale Gezinszorg is een voorziening die zorgt voor de ambulante begeleiding of de residentiële of semi-residentiële opvang en begeleiding van ouders en kinderen en van aanstaande ouders. Het centrum biedt opname en begeleiding aan gezinnen en gezinsleden waarvan het gezinsfunctioneren zo diepgaand problematisch is geworden dat gezinsdesintegratie een werkelijke dreiging vormt.

Residentiële opname is mogelijk voor (aanstaande) tienermoeders, voor alleenstaande zwangeren of moeders met hun kinderen, en voor twee-oudergezinnen met hun kinderen.

De opvang en/of begeleiding zijn gericht op het voorkomen van de gezinsdesintegratie, op het verhogen van de draagkracht en het verminderen van de draaglast van de gezinsleden, op relatiebekwaamheid, op emancipatie en op maatschappelijke integratie.

De opvang en/of begeleiding in of door een centrum is altijd tijdelijk van aard. De verblijfs- en/of begeleidingsduur bedraagt gemiddeld niet meer dan 9 maanden.

De CIG's zijn rechtstreeks toegankelijk, maar er is meestal een wachtlijst.

6.e) De autonome centra voor algemeen welzijnswerk (CAW)

CAW's richten zich naar mensen die persoonlijk en /of maatschappelijk kwetsbaar zijn. Je kan er met allerlei vragen terecht. Vragen mbt partnerrelatie, gezin-en opvoeding, seksualiteit en zwangerschap, persoonlijke levenssfeer, armoede en uitsluiting, thuisloosheid, kinderen die recent iets moeilijks hebben meegemaakt ...

6.f) De sociale verhuurkantoren en de Huurdersbonden

De **sociale verhuurkantoren** huren woningen op de private huurmarkt om ze vervolgens door te verhuren aan sociaal zwakke huurders. Op die manier maken ze de private huurmarkt toegankelijk voor mensen met een beperkt inkomen.

7) Revalidatiecentra (PC 330)

Mensen worden door een ongeval of ernstige ziekte soms geconfronteerd met functionele beperkingen of functieverlies. De medische term 'revalidatie' betekent herstel, terug valide worden. In een revalidatiecentrum probeert men via o.a. medische en therapeutische maatregelen het functioneren van de persoon (gezin, school, werk, vrije tijd ...) zo goed mogelijk te verbeteren. Er wordt naar gestreefd de voor de persoon meest optimale lichamelijke en geestelijke omstandigheden te creëren. Via sociale vaardigheidstraining en psychosociale begeleiding wordt gewerkt aan de sociale integratie.

Een revalidatiecentrum kan verbonden zijn aan een (algemeen, universitair of psychiatrisch) ziekenhuis, maar ook uitsluitend aan ambulante revalidatie doen. De meeste ambulante centra richten zich tot kinderen met ontwikkelingsproblemen. Enkele zijn gespecialiseerd in revalidatie van mensen met sensorische stoornissen (zicht- en gehoorproblemen) of psychosociale revalidatie van personen met psychische stoornissen.

Het revalidatieproces kan behoorlijk ingewikkeld zijn en zowel lichamelijke als psychische aspecten omvatten. Bovendien werken er mensen met verschillende beroepen en van verschillende opleidingen. Vandaar dat een multidisciplinaire aanpak, een samenwerking tussen verschillende beroepsgroepen, essentieel is.

8) Wijkgezondheidscentra (PC 330)

Wijkgezondheidscentra bieden huisartsgeneeskundige en verpleegkundige zorgen aan een ingeschreven patiëntengroep. Deze disciplines worden aangevuld met kinesithérapie, maatschappelijk werk, diëtiëk, gezondheidspromotie en andere. Een groot deel van het dagelijks werk gaat naar het elke dag verzorgen van de patiëntenpopulatie in het centrum en op huisbezoek. De meerderheid van

de wijkgezondheidscentra staan in voor de zorg van enkele duizenden ingeschreven patiënten die typisch een gemiddeld meer kansarm profiel hebben en jonger zijn dan de gemiddelde Belg.

Wijkgezondheidscentra proberen de doelstellingen van relevantie, "equity" en kwaliteit als uitgangspunt te nemen voor hun werk. Zij streven naar een toegankelijke, integrale, kwaliteitsvolle zorg op de eerste lijn met aandacht voor preventie, gezondheidspromotie, curatie, palliatie, revalidatie en richten zich hierbij op een populatie binnen een territoriaal omschreven gebied.

Participatie van de gemeenschap en empowerment van individuen en groepen, alsmede het werken aan gezonde levensvoorwaarden, zijn belangrijke aandachtspunten om verbetering van gezondheid te bereiken.

Wijkgezondheidscentra willen zich inschrijven in een breed netwerk van samenwerking, horizontaal (met LOGO, SEL, OCMW, CAW, samenlevingsopbouw, autonome patiëntenorganisaties,...) en verticaal (tweedelijns, gespecialiseerde welzijnszorg, ziekenhuizen,...).

9) Woon en zorgcentra (PC 330)

Wat is het verschil tussen een rusthuis (ROB) en een rust- en verzorgingstehuis (RVT) ?

rusthuis (ROB) = Beschermde collectieve woonvorm waar aan ouderen die er verblijven, huisvesting gegeven wordt, met de mogelijkheid geheel of gedeeltelijk gebruik te maken van de aangeboden gezins- en huishoudelijke hulp.

rust- en verzorgingstehuis (RVT) = bedden die door de overheid worden toegekend aan een rusthuis, maar soms ook aan een ziekenhuis. Deze bedden zijn bedoeld voor de opvang van zwaar zorgbehoevende ouderen. Deze zorgbehoevendheid kan zich zowel situeren op fysisch als op psychisch vlak. Zij genieten er van een intensieve verzorging. Voor een RVT-bed wordt een hoger zorgforfait toegekend dan aan een gewoon rusthuisbed. Hierdoor kan meer personeel ingezet worden voor de verzorging en verpleging.

Tegenwoordig heten de rusthuizen "woon- en zorgcentra".

Binnen een WZC kan je oa werken als verpleegkundige, verzorgende, psycholoog, maatschappelijk werker, ergotherapeut, administratief medewerker, logistieke medewerker, ... Maar ook als technisch personeel, keuken en poetspersoneel, door de veranderingen in de sector en vaak volledig automatische patiëntendossiers op de computer, vaak ook ICT-verantwoordelijke.

10) Sociale werkplaatsen (PC 327.01)

Sociale werkplaatsen zijn speciale tewerkstellingsinitiatieven (zie ook 'beschutte werkplaatsen').

Het concept? Werkgelegenheid verschaffen aan zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden in een bedrijfsmatige context.

De sector sociale werkplaatsen vormt een verzameling van organisaties met sterk verschillende activiteiten. De sectoren die het meest vertegenwoordigd zijn binnen de sociale werkplaatsen, zijn de kringloopcentra (ongeveer 1/3 van de erkenningen en arbeidsplaatsen) en werkplaatsen die natuur- en groenonderhoud doen (ongeveer 30% van de erkenningen en 20% van de arbeidsplaatsen).

Naast doelgroepwerknemers stellen de sociale werkplaatsen ook omkaderingspersoneel te werk. Zij staan in voor de persoonlijke begeleiding van de doelgroep en de bedrijfsvoering.

9.A) Moeilijke bemiddelbare werkzoekenden

Sociale werkplaatsen richten zich tot werkzoekenden die minstens 5 jaar inactief zijn, geen diploma secundair onderwijs hebben behaald en door een cumulatie van persoons- of omgeving gebonden factoren geen arbeidsplaats in het regulier arbeidscircuit kunnen behouden. Maar die onder begeleiding in staat zijn tot het verrichten van arbeid (hersteller, transportmedewerker, winkelman, ateliermedewerker, medewerker groendienst, medewerker monumentenzorg ...).

Een aantal sociale werkplaatsen doet ook aan **arbeidszorg**. Zij bieden (onbezoldigd) werk aan personen die omwille van persoonsgebonden redenen niet of niet meer kunnen werken onder een arbeidscontract in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. Binnen de sociale werkplaats voeren zij taken uit die hun sociale interactie en participatie aan de samenleving verhogen.

9.B) Activiteiten

Ongeveer 1 op 3 sociale werkplaatsen is een kringloopcentrum. De tweede grote deelsector is die van het natuur- en groenonderhoud. Een derde belangrijke deelsector wordt gevormd door werkplaatsen die productielijnen onderhouden in ateliers, met accent op arbeidsintensieve en ambachtelijke producten.

Daarnaast zijn er sociale werkplaatsen die zich situeren in de biologische teelt, in de confectiesector, de bouwsector, de horecasector en poetsprojecten. Enkelingen houden zich bezig met manege-onderhoud, verhuizingen en marketingopdrachten.

11) Socioculturele sector (PC 329.01 en 329.03)

De socioculturele sector omvat (volgens wettelijke bevoegdheidsbepaling van het 'PC 329 voor de socioculturele sector') alle organisaties die geen winstgevend doel nastreven en die actief zijn in volgende domeinen of dergelijke organisaties begeleiden of ondersteunen (zoals steunpunten en federaties): (in volgorde van grootte van de deelsector)

1. volksontwikkeling, sociaal-cultureel werk en basiseducatie ("in het kader van de permanente educatie voor volwassenen met het oog op onder meer de persoonlijke, culturele, sociale, economische en politieke ontplooiing en participatie en op het in staat stellen van het verwerven van kennis, inzicht en vaardigheden")
2. beroepsopleiding, -vervolmaking en -herscholing (werkervaring, socioprofessionele inschakeling, ontwikkeling van werkgelegenheid, ...)
3. samenlevingsopbouw (opbouwwerk, buurtwerk, buurtdiensten, ...) en integratie van bepaalde bevolkingscategorieën (integratiecentra, onthaalbureaus, huizen van het Nederlands, ...) ("elke organisatie waarvan de hoofddoelstelling is de ontwikkeling van projecten, structuren of netwerken die bijdragen tot de deelname aan en integratie tot het culturele, politieke, economische of sociale leven van één of meerdere bevolkingscategorieën, zoals onder meer etnisch-culturele minderheden")
4. landelijk, regionaal of lokaal georganiseerd jeugdwerk; jeugdcentra, -huizen, -clubs, -diensten en -ateliers
5. ontwikkelingssamenwerking en -educatie
6. sportverenigingen, -centra en -clubs
("- als sportvereniging of sportclub wordt beschouwd elke organisatie die in het kader van de permanente vorming, belangeloos de lichamelijke opvoeding, de sport en het openluchtlevens bevordert
- als sportcentrum wordt beschouwd een geheel of groep van gebouwen en infrastructuur die belangeloos ter beschikking worden gesteld voor het beoefenen van binnen- en buitensporten")
7. bescherming van en educatie over het leefmilieu, de leefomgeving, het 8. cultureel en historisch erfgoed
8. toerisme
9. cultuurcentra en vergelijkbare organisaties
10. musea en ermee verbonden educatieve diensten
11. bevordering van plastische en literaire kunst, organisatie van evenementen of tentoonstellingen met betrekking tot die kunsten
12. bibliotheken, mediatheken, ludotheken, informatie-, documentatie- en archiefcentra
13. radio- en tv-verenigingen; productie- en distributiecentra van media met als hoofddoelstelling de ondersteuning van de permanente educatie en het sociocultureel werk en die op basis daarvan een erkenning hebben (lokale radio's, regionale tv-zenders, ...)
14. organisaties ter bevordering van een gedachtegoed

12) Thuisverpleging (PC 330)

Thuisverpleging kan op verschillende manieren georganiseerd worden :

TEAMS THUISVERPLEGING: Teams thuisverpleging worden door de Vlaamse overheid erkend om de kwaliteit, samenwerking en continuïteit van verpleegkundige thuiszorg te waarborgen. Naast de verpleegkundige zorgverlening hebben de verpleegkundigen ook aandacht voor gezins- en sociale omstandigheden, evenals voor preventie, gezondheidsvoorlichting en -opvoeding.

GEÏNTEGREERDE DIENSTEN VOOR THUISVERZORGING (GDT'S): Een GDT is een gezondheidszorgvoorziening die de patiëntenzorg versterkt. Dit wordt onder meer gerealiseerd door praktische organisatie en ondersteuning van het multidisciplinaire overleg. De SIT's en GDT's vallen samen in Vlaanderen. Enkel erkende SIT's kunnen ook erkend worden als GDT.

ZELFSTANDIGE THUISVERPLEGING: Zelfstandige verpleegkundigen streven naar professionalisme en flexibiliteit samen met de behandelende arts, de kinesist, de bejaardenhulp, en andere zorgverstrekkers. Zij hebben één gemeenschappelijk doel, namelijk: "Een hoge kwaliteit van verzorging en begeleiding van de patiënt"

13) Ziekenhuizen (PC 330)

Ziekenhuis is de algemene term voor een instelling waar zieken verzorgd worden en waar professionele gezondheidszorg verleend wordt. Dit gebeurt door artsen, medisch specialisten, verpleegkundigen en anderen. Een verwante benaming is kliniek. Vroeger gebruikte men ook wel gasthuis. Een hospitaal is een militair ziekenhuis, niet te gebruiken voor een algemeen ziekenhuis.

Men kan een onderscheid maken tussen:

- Algemeen ziekenhuis (=algemeen of gespecialiseerd ziekenhuis), een universitair ziekenhuis en een psychiatrisch ziekenhuis.
- Openbaar (beheerd door publiekrechtelijke rechtspersoon), vzw (vereniging zonder winstoogmerk is rechtspersoon) en privé (beheerd door privaatrechtelijke rechtspersoon)

Een ziekenhuis bestaat uit verschillende afdelingen. Deze kunnen in één gebouw gehuisvest zijn. Bij sommige ziekenhuizen zijn door fusies of door praktische noodzaak de afdelingen verspreid over meerdere gebouwen. Vb poliklinieken, spoed, operatiekamers, intensive care, labo, apotheek en diverse ondersteunende afdelingen (vb. opname, de technische dienst, wasserij, keuken, financiële administratie,...)

Binnen een ziekenhuis kan je oa werken als arts, arts-specialist, psychiater, verpleegkundige, verzorgende, opvoeder, psycholoog, maatschappelijk werker, ergotherapeut, administratief medewerker, logistieke medewerker,... Maar ook als technisch personeel, keuken en poetspersoneel, door de veranderingen in de sector en vaak volledig automatische patiëntendossiers op de computer, vaak ook ICT-verantwoordelijke. Meer informatie over de beroepen ([link](#)) of de opleidingen ([link](#))