



Sectorconvenant 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 André Langenus, 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 2010 tot en met 31 december 2011** een maximale toelage van **714.000,00 euro** uit te betalen aan **VIVO (Handelskaai 48-1000 Brussel; bankrekeningnummer 001-3483988-18)** 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 klankbordvergaderingen 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 ondermeer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende 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. Deze sectorspecifieke maatregelen 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 2011 een voortgangsrapport en ten laatste op 31 januari 2012 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.

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

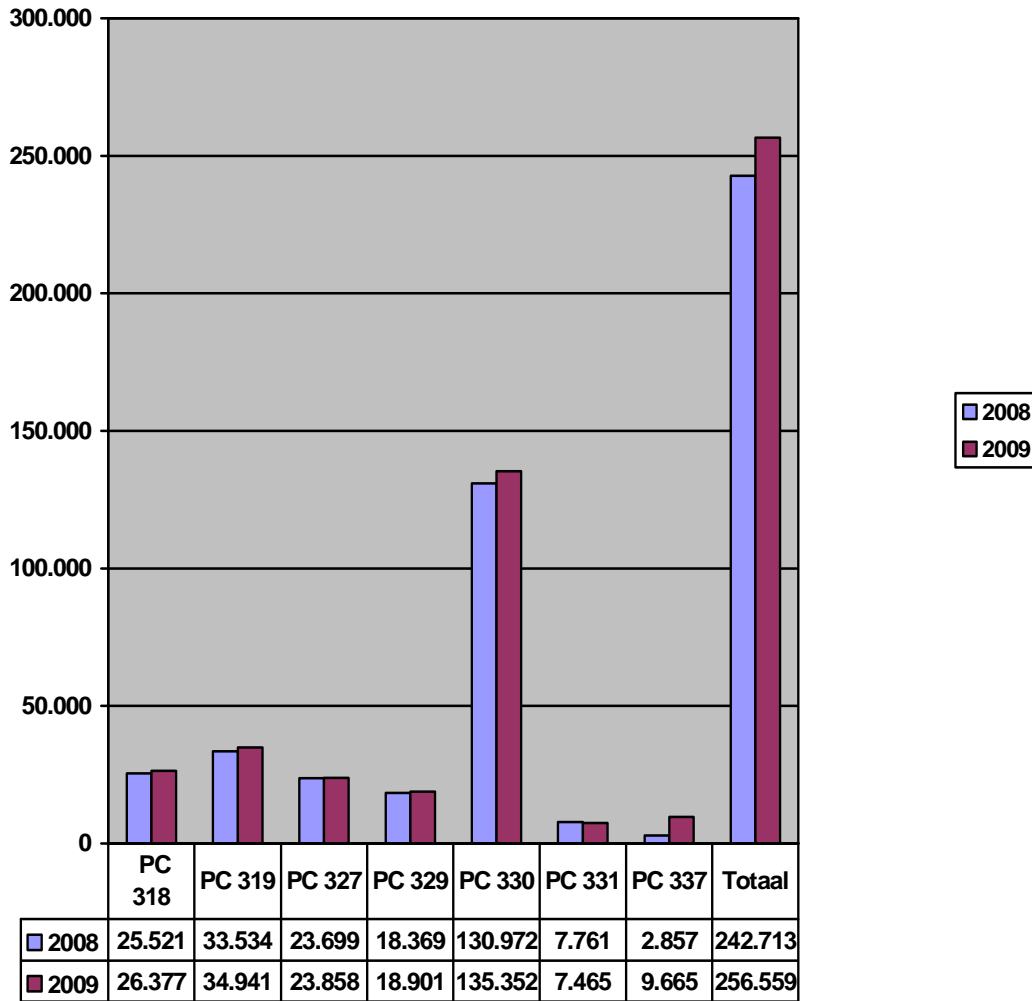
1. De Social profit als groeisector

De Social profit is een zeer gevarieerde, bloeiende sector.

De sector behelst verschillende sectoren: algemene ziekenhuizen, gezondheidsvoorzieningen, geestelijke gezondheidszorg, ouderenzorg, thuisverpleging, gezinszorg, kinderopvang, socioculturele sector (een overzicht van de verschillende deelsectoren behorende tot de socioculturele sector vindt u in de bijlage) bijzondere jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, algemeen welzijnswerk, sociale verhuurkantoren, revalidatiecentra, sociale en beschutte werkplaatsen. Elk met hun eigen specifieke kenmerken en noden. Daarnaast zien we ook transversale beleidsopties over deze sectoren heen.

Volgende grafiek geeft een overzicht van het aantal werknemers in de verschillende deelsectoren, per paritair comité.

aantal werknemers per PC



paritair comité

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

De sector telt in 2009, 256.559 koppen te werk. Ten opzichte van 2008 is dit een stijging met 5,4%.

De Social profit is een groeiende sector. Op basis van regionale economische vooruitzichten van het Planbureau voorziet men een groei van 70.900 arbeidsplaatsen tegen eind 2014.

De Social profit groeit in de periode 2008-2014 met gemiddeld 3% per jaar.

Het gaat om 61.900 extra banen in de gezondheidszorg en maatschappelijke diensten en volgens projectiemodellen om 9.000 extra banen in de socioculturele sector en de kunstensector.

2. Instroom

De instroom in de Social profit stimuleren is één van de belangrijkste uitdagingen. Als groeisector hebben we nood aan bijkomende arbeidskrachten. Om een goede instroom in de sector te waarborgen moeten we rekening houden met een aantal elementen: de arbeidsreserve, knelpuntberoepen, het belang van een positieve beroepskeuze en kwalificerende trajecten. Hiervoor wordt samengewerkt met de onderwijspartners en VDAB.

- Arbeidsreserve en knelpuntberoepen

Elk jaar noteert VDAB zowel kwantitatieve als kwalitatieve knelpuntberoepen in de Social profit zoals verpleegkundige, verzorgende/zorgkundige, opvoeder, monitor in de sociale economie, begeleider in de kinderopvang, beeld- en geluidstechnicus,...

In 2009 organiseerde VDAB, op vraag van de sector, een sectorale screening van de arbeidsreserve voor de knelpuntberoepen. Hier zien we dat de effectieve arbeidsreserve gedaald is met meer dan 60 %. Daarnaast merken we op dat binnen deze arbeidsreserve 37% tot de leeftijdsgroep van 50+ behoort. Bij het uitwerken van acties moet er rekening gehouden worden met deze verschillende invalshoeken.

- Werken aan een doelbewuste beroepskeuze

Door de nood aan extra arbeidskrachten in de sector is de instroom naar opleidingen, die leiden naar tewerkstelling in de Social profit van cruciaal belang. Er is nood aan jongeren die doelgericht kiezen voor opleidingen en beroepen in de sector. Vandaag zien we binnen het secundair onderwijs vaak jongeren die niet doelbewust kiezen voor deze opleidingen. Werkgevers en onderwijs investeren vandaag in de opleiding van jongeren die al te vaak, na hun opleiding, niet kiezen voor een job in de sector.

Het benadrukken van het maatschappelijke doel en - nut van de beroepen in de Social profit is hierbij belangrijk. De samenwerking met de verschillende onderwijspartners van basisonderwijs tot secundair onderwijs zijn hierbij cruciaal.

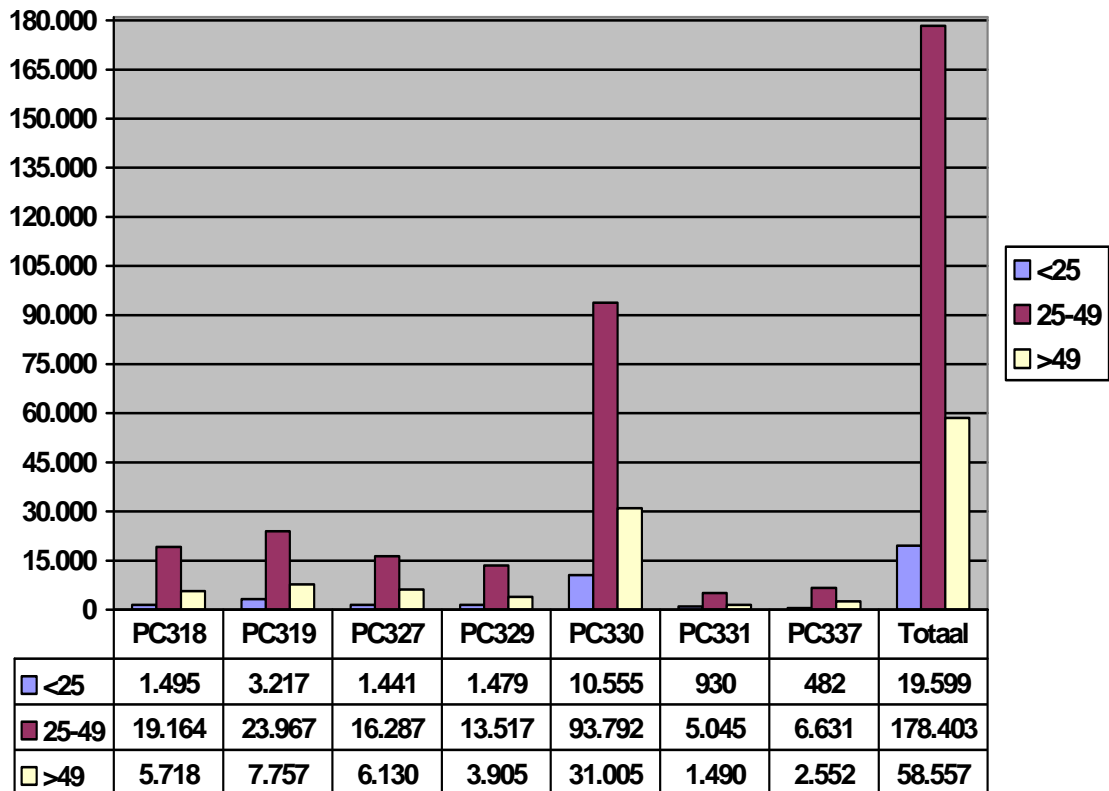
- Kwalificerende trajecten

De regelgeving van de verschillende subsidiërende overheden legt de kwalificatievereisten van de verschillende functies vast. Dit zorgt voor een grote vraag naar (hoog)gekwalificeerden. Eén van de grote uitdagingen binnen verschillende sectoren is deze van taakuitzuivering en taakdifferentiatie.

3. Uitstroom

Naast de groeiende vraag naar extra arbeidskrachten moeten we ook rekening houden met de vergrijzing. In de sector werken tienduizenden ervaren werknemers die, op relatief korte termijn, moeten vervangen worden.

Onderstaand schema geeft een zicht op de leeftijdscurve binnen de verschillende paritaire comités.



(Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE en VIVO))


We zien dat 7,63% jonger is dan 25 jaar en 22,8% van de werknemers ouder is dan 49 jaar.

4. Innovatie

Innovatie is reeds verschillende jaren een beleidsprioriteit. Het pact 2020 formuleert 20 doelstellingen die de ondertekenaars wensen te realiseren tegen 2020. Het Pact wil o.a. meer mensen aan de slag krijgen, een betere levenskwaliteit creëren en een efficiënt en doeltreffend bestuur verzekeren. Daarnaast worden binnen Vlaanderen In Actie acties opgezet rond o.a. creativiteit en innovatie.

Hierbij is het belangrijk om niet alleen aandacht te hebben voor technologische innovatie maar ook voor maatschappelijke innovatie en kennisoverdracht. De manier waarop organisaties met kennis(overdracht) omgaan, is mede bepalend voor de kwaliteitswaarborgen van hun dienstverlening. Kennis(overdracht) is het resultaat van communicatie. Dit leidt tot leerprocessen die organisaties sterker maken, innovatiever en creatiever.

In januari 2010 lanceerden de Vlaamse ministers Kris Peeters, Ingrid Lieten en Jo Vandeurzen de actieterreinen voor Vlaanderen Medisch centrum. De Vlaamse Regering zal investeren in nanogeneeskunde, ICT in de gezondheidszorg, internationale valorisatie, zorg voor talent, zorgtechnologie en translationeel onderzoek. Hierbinnen zijn verschillende uitdagingen voor de gezondheids- en welzijnssectoren zoals het aantrekken van nieuw talent om de demografische evolutie en de stijgende zorgvraag te kunnen volgen. De instroom moeten we realiseren via promotie, toeleiding en opleiding. Uitstroom moet beperkt worden via een uitgebouwd retentiebeleid. De aanwezige competenties in de sector dient men maximaal te benutten.



Ook de acties binnen Flanders Synergie naar de Social profit nodigen uit voor innovatie rond:

1. Kwaliteit en betaalbaarheid van de dienstverlening
2. Arbeidsmarkt: instroom van nieuwe (goed geschoolde) mensen en investeren in behoud van personeel
3. Sociale innovatie: processen slimmer organiseren én aantrekkelijk werken in de zorg (tevredenheid van mensen omhoog, onder andere door “meer mensen rond het bed dan in overhead”)

Hierbij hebben we ook aandacht voor de verschillende initiatieven die rond innovatie in de verschillende sectoren worden ontwikkeld, zoals “Zorginnovatie in Welzijn”. De instrumenten die hier ontwikkeld worden kunnen als inspiratiebron dienen voor andere organisaties uit de sector.

Conclusie:

De social profit is een bloeiende en groeiende sector. De sector staat voor enorme uitdagingen:


- het vinden van voldoende arbeidskrachten
- investeren in innovatie
- maximaal benutten van de aanwezige competenties
- zorg dragen voor het aanwezige menselijk kapitaal.

KMO toets

Op basis van de gegevens van WSE zien we dat 24,56% van de vestigingen binnen de quartaire sector behoren tot de sector van de ziekenhuizen en overige dienstverlening, 29,8% tot de maatschappelijke dienstverlening en 23,31% tot de sector recreatie en cultuur.

nacecode	< 5 WN	5-55- 9 WN	11 10- 19WN	20- 20- 49WN 4	5 50- 99 WN	1 100- 199	20 200- 499	500 - 999	> >1000
gezondheidszorg 85.01	79,29 %	5,99 %	4,01%	4,77%	1,96 %	0,98 %	1,55%	1,07 %	0,38%
Maatschappelijke dienst verlening 85.03	24,19 %	14,81 %	16,68%	21,78%	13,0 2%	5,91 %	2,63%	0,76 %	0,22%
cultuur 92	61,47 %	17,07 %	11,75%	7,14%	1,62 %	0,71 %	0,24%	0,00 %	0,00%
80.421 Volwassenen vorming	40,67 %	12,37 %	14,68%	14,26%	12,5 8%	5,45 %	0,00%	0,00 %	0,00%
91.330 Overige verenigingen, n.e.g.	73,53 %	17,49 %	6,36%	1,68%	0,75 %	0,19 %	0,00%	0,00 %	0,00%

Cijfers RSZ 2007



Dit gegeven geeft aan dat er heel veel vestigingen minder dan 50 werknemers hebben. Vandaag hebben we geen cijfers van het aantal organisaties in Vlaanderen. Het HR-beleid van een organisatie wordt vaak centraal gestuurd. De toepassing van het HR beleid wordt afhankelijk van de organisatiecultuur centraal gestroomlijnd of per vestiging geconcretiseerd.

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de Social profit werk van de volgende prioriteiten (zie prioriteitenfiches):

De sector bundelt haar prioriteiten en acties in 3 groepen.

1. Prioriteiten rond instroom
 - a. Informeren over opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden in de verschillende deelsectoren van de Social profit
 - b. Werkzoekenden informeren over en toeleiden naar de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden binnen de Social profit
 - c. De sector heeft nood aan hooggeschoolden
 - d. Vlaamse kwalificatiestructuur en beroepscompetentieprofielen
 - e. Samenwerking onderwijs – arbeidsmarkt
 - f. Kwaliteitsvolle stageplaatsen
 - g. Instroom kansengroepen – diverse instroom
2. Prioriteiten rond competentieversterking
 - a. Vorming training en opleidingsbeleid
 - b. Werken aan competenties, werken aan competentie management
 - c. Diversiteit in de organisatie
 - d. Innovatieve arbeidsorganisatie
 - e. Ervaringsbewijs
 - f. Doorgroeimogelijkheden voor werknemers
 - g. Zuurstof voor de loopbaan
3. Prioriteiten rond retentiebeleid binnen een organisatie
 - a. Coaching en mentoring
 - b. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Prioriteit 1

[Instroom]

Informereren over opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden in de verschillende deelsectoren van de Social profit

Motivatie

Om de kwaliteit van de dienstverlening in de verschillende sectoren te realiseren is de match van de juiste man/vrouw op de juiste plaats een belangrijk gegeven. We staan voor de belangrijke uitdaging 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 specifieke sectorberoepen 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

Jongeren laten kennismaken met de Social profit en zijn beroepen.

In het voorjaar 2010 worden de bestaande beroepenfiches herwerkt om ze voor alle doelgroepen (waaronder allochtone jongeren) laagdrempelig te maken. De beroepenfiches worden systematisch herwerkt naar jongeren uit het TSO en BSO. Voor deze verwerking wordt er samenwerking gezocht met begeleiders van jongeren, zoals leerkrachten, de jeugdhuissector, wmkj's,...

- Actie 2

In het najaar 2010 ontwikkelt de sector een infopakket Social profit voor jongeren. Voor de ontwikkeling wordt er samengewerkt met de CLB's en onderwijskoepels, de jeugdhuissector en wmkj's. Deze info kan onder verschillende digitale fora aangeboden worden.

- Actie 3

Beroepenhuis:De sector werkt samen met het Beroepenhuis. Samen wordt bekeken op welke wijze de Social profit en zijn beroepen actief kan worden voorgesteld op verschillende initiatieven.



- Actie 4

Vandaag zijn er zowel plaatselijke als regionale initiatieven rond de promotie van verzorgende beroepen en verpleegkunde.

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,...

VIVO volgt volgende projecten rond de profilering van de zorgberoepen op:

- Werkgoesting: POM en ERSV Limburg. Het concrete engagement is gekoppeld aan de resultaten van de mogelijke acties die voortvloeien uit de studiedag in april 2010.
- RESOC West Vlaanderen: het engagement is gekoppeld aan het resultaat van de focusgroepen die in het voorjaar 2010 worden georganiseerd.
- IQXEQ=VQ project van Ziekenhuizen, thuisverpleging en woon- en zorgcentra in Vlaams Brabant: VIVO is lid van de projectgroep.

In het kader van Zorg voor talent, binnen Vlaanderen Medisch centrum legt VIVO de link tussen de verschillende initiatieven die worden uitgewerkt.

- Actie 5

In het voorjaar 2010 en 2011 zal de sector, indien de mogelijkheid er is, deelnemen aan de SID-INS. De SID-INS hebben als doel informatie te geven over de studie- en beroepskeuze. Hierbij is het belangrijk dat de sector aanwezig is op de SID-INS van de verschillende provincies.

- Actie 6

De tewerkstellingskansen/mogelijkheden van de socioculturele sector worden ook bekend gemaakt bij andere hogescholen dan de sociale hogescholen.

- Actie 7

Vandaag is er een onevenwicht in de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de sector. De sector houdt bij het uitwerken van de acties ter promotie van de verschillende beroepen rekening met deze indicatoren die bij mannen en vrouwen de beroepskeuze bepalen.

Prioriteit 2

[Instroom]

Werkzoekenden informeren over en toeleiden naar de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden binnen de Social profit

Motivatie

Vele industriële sectoren kampen vandaag met dreigende werkloosheid. 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

De sector ontwikkelt in het najaar 2010 een infopakket Social profit voor werkzoekenden:

Om werkzoekenden een juist en volledig beeld te geven van de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden in de verschillende sectoren in de Social profit wordt een kennismakingspakket opgemaakt dat ter beschikking kan gesteld worden in de werkwinkels en in de tewerkstellingscellen.

Hierbij is het belangrijk dat er aandacht is voor alle opleidingen en beroepen en niet alleen de opleidingen binnen het opleidingspakket van VDAB. De sector beoogt een bereik van 400 werkzoekenden met dit infopakket.

Voor de verspreiding van deze infopakketten kan op initiatief van de sociale partners een samenwerking opgezet worden met andere sectoren, met VIVO als coördinator en facilitator.


- Actie 2

Opleidingsplanning VDAB

Jaarlijks in de maand november geven de sociale partners 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.

Met VDAB wordt gezocht naar een structurele financiering binnen het VDAB - budget voor de opleiding monitor in de sociale economie.

- Actie 3



VIVO gaat met VDAB een partnerschap aan om trajecten uit te tekenen die een correcte screening en toeleiding verzekeren naar de sector toe.

VIVO ontwikkelt samen met VDAB trajecten om kansengroepen toe te leiden naar de verschillende opleidingen, rekening houdend met de minimale instapvereisten die voor alle cursisten gelijk zijn.

VIVO participeert aan de stuurgroep van het KBS- project rond de neventrajecten in de HBO opleiding verpleegkunde. I.f.v. de evaluatie op Vlaams niveau organiseert VIVO de monitoring van het project.

- Actie 4

VIVO onderzoekt de mogelijkheden voor de IBO (Individuele Beroepsopleiding) in de verschillende functies binnen de socioculturele sector.

Voortgangsindicator

Jaarlijks worden in samenwerking met VDAB 7000 werkzoekenden toegeleid naar opleidingen Social profit.



Prioriteit 3

[Instroom]

De sector heeft nood aan hooggeschoolden

Motivatie

De sector heeft nood aan hooggeschoold personeel. Bij de uitwerking van acties rond de toeleiding naar de sector is het belangrijk om ook hier aandacht aan te schenken.

Daarnaast kunnen er projecten opgezet worden om hooggeschoolde werkzoekenden om te scholen.

Acties

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

- Actie 1

Omscholing hooggeschoolde werkzoekende

Samen met VDAB worden de mogelijkheden van volgende trajecten onderzocht en opgezet:

- stages voor werkzoekenden, vb psychologen laten kennismaken met de geestelijke gezondheidszorg (GGZ). Hierdoor worden deze werkzoekenden sterker gemaakt voor hun intrede op de arbeidsmarkt en maken zij kennis met de GGZ.
- omscholing van potentiële hoog opgeleide werkzoekenden naar verpleegkunde of andere knelpuntberoepen. Binnen de WIP-middelen worden eventuele mogelijkheden onderzocht.

Prioriteit 4

[Instroom]

Vlaamse kwalificatiestructuur en beroeps-competentieprofielen

Motivatie

De sociale partners werken binnen de decretale opdracht mee aan de uitwerking van de Vlaamse kwalificatiestructuur.

Acties

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

- Actie 1

In eerste fase wordt er mee gewerkt aan de uitbouw en concretisering van Competent.
- Actie 2

Als voorbereiding tot Competent wordt worden in het voorjaar 2010 binnen VIVO met de sociale partners voorbereidingen georganiseerd voor het uitwerken van de gedragsindicatoren verpleegkunde, rekening houdend met de specificiteit van de verschillende settings. In samenwerking met de SERV worden de gedragindicatoren via de geëigende weg geformaliseerd. Nadien kan de oefening naar de Vlaamse kwalificatiestructuur worden gelegd.
- Actie 3

Voor de sociale economie wordt de afstemming van de Vlaamse kwalificatiestructuur op de doorstroom uit de sociale economie onderzocht rekening houdend met de ervaringen van andere sectoren.
- Actie 4

De sector bewaakt de transfer van de intersectorale competenties tussen de verschillende beroepscompetentieprofielen.
- Actie 5

De sector onderzoekt samen met de onderwijspartners de arbeidsmobiliteit tussen de verschillende kwalificaties.

Prioriteit 5

[Instroom]

Samenwerking onderwijs – arbeidsmarkt

Motivatie

De verschillende sectoren ondergaan heel wat evoluties, zowel naar visie, technologie als naar cliëntsystemen.

Hierbij is het belangrijk dat de opleidingsinhouden en trajecten, de kennis en vaardigheden van leerkrachten/docenten regelmatig worden geactualiseerd. En dat de opleidingsinhouden worden aangepast aan deze evoluties.

Acties

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

- Actie 1

Om leerkrachten uit de verschillende opleidingen die leiden naar tewerkstelling in de Social profit te laten kennismaken met de verschillende evoluties binnen de verschillende sectoren bieden de sectoren dompelbaden aan zoals studie-, of doedagen, bedrijfsstages voor leerkrachten, of biedt de sector gastdocenten aan op vraag van onderwijspartners.

In eerste fase zal er gewerkt worden naar opleidingen die toeleiden naar volgende beroepen

- opvoeder/begeleider: zowel op TSO als bachelor niveau bekijken de sector en de onderwijspartners waar de opleiding moet geactualiseerd worden i.f.v de gewijzigde cliëntsystemen en de verzorgende activiteiten van de opvoeder.
- verzorgende/zorgkundige, verpleegkunde:
 - de opleidingen actualiseren ifv de evoluties in de Geestelijke Gezondheidszorg: vb zorgcircuit, voorzieningoverschrijdende zorgprogramma's voor leeftijdsgroepen, zorg in co-productie met patiënt en familie, andere zorgsectoren,...
 - In de ouderenzorg zien we nieuwe evoluties in het kader van het woon- en zorgdecreet, nieuwe woonvormen, hoe omgaan als professionele hulpverlener met andere actoren vb. mantelzorg
 - In de algemene ziekenhuizen zien we evoluties in het kader van transmurale zorgprogramma's, evidence based en multidisciplinair samenwerking.
- Gezinszorg: de setting van de thuiszorg integreren in de opleidingen die toegang hebben tot de juiste functie.
 - Het elektronische zorgplan en de evoluties rond het eHealth platform.



- Actie 2

ICT evoluties:

Samen met het RTC netwerk wordt onderzocht op welke wijze er projecten rond ICT evoluties in de sector mee kunnen opgenomen worden door de verschillende RTC's.

Het project rond het ter beschikking stellen van een ICT- tool patiëntendossier aan scholen wordt geëvalueerd in juni 2010. Dit ter voorbereiding van mogelijke acties in het schooljaar 2010-2011.

- Actie 3

Faciliteren van het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs voor bepaalde doelgroepen.

Er wordt een stand van zaken opgemaakt rond de bijzondere leerroute maatschappelijkwerk met de betrokken hogescholen en Vlora. Er wordt nagegaan of dit traject kan uitgebreid worden naar andere hogescholen.

Voortgangsindicator

In 2010 willen we 150 en in 2011, 250 leerkrachten bereiken

Prioriteit 6

[Instroom]

Kwaliteitsvolle stageplaatsen

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. Indien er meer studenten zijn zullen er meer stageplaatsen aangeboden worden.

Motivatie

In het schooljaar 2008-2009 volgden 21.896 jongeren in het secundair dagonderwijs en het buitengewoon onderwijs een opleiding die leidt naar een kernberoep in de Social profit. Deze jongeren realiseerden 59.404 stages. Van deze stages volgden 5.8% een andere opleiding dan een specifieke Social profit opleiding, vb keukenmedewerker, hout, chemie, mechanica elektriciteit,....

Vanuit de sector wordt en werd in het verleden reeds bijgedragen tot de kwaliteit van de opleidingen. Hierbij blijft het een uitdaging om een evenwicht te zoeken in de gedeelde verantwoordelijkheid bij de stagebegeleiding door de opleidingsverstrekker en de stagementor.

Acties

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

- Actie 1

Stages in de opleiding kindercare


Met alle betrokken actoren, o.a. de onderwijskoepels en het Gemeenschapsonderwijs, de sociale partners en K&G worden mogelijke knelpunten in de stage van de opleiding Kinderzorg in kaart gebracht. Op basis van de mogelijke knelpunten zal in het najaar 2010 een concreet actieplan opgezet worden met de verschillende actoren.

- Actie 2

De sector heeft oog voor de kwaliteit van de aangeboden stageplaatsen en streeft er naar deze permanent te optimaliseren.

VIVO participeert aan de stuurgroep van het Limburgplan ouderenzorg en volgt de werkzaamheden rond het stage-instrument op.

Uit de Limburgse studie 'Vorming en vorm: een inventarisatie en behoefteonderzoek bij het werkveld in de sector van de ouderenzorg' en een verkennende informatie- en gespreksnamiddag met onderwijs en ouderenzorg komen een aantal mogelijke acties naar voren om bovenstaande doelstellingen na te streven. VIVO onderzoekt op welke wijze de elektronische stagetool voor de opleiding verzorgende/zorgkundige kan opgenomen worden



binnen het RTC netwerk en kan gebruikt worden door meerdere scholen in Vlaanderen.

- Actie 3

VIVO onderzoekt samen met de betrokken actoren hoe stages verlopen in de socioculturele sector.

In eerste fase wordt een studie gemaakt over welke functies zich lenen tot stages, hoe we de stages kunnen faciliteren en organiseren. Op basis van de resultaten wordt met de sociale partners en de onderwijsactoren van de verschillende onderwijsniveaus een mogelijks actieplan opgezet.

- Actie 4

De sector informeert de scholen over de diversiteit van stageplaatsen in de verschillende subsectoren.

Prioriteit 7

[Instroom]

Instroom kansengroepen – diverse instroom

De sector levert reeds gedurende enkele jaren extra inspanningen naar de instroom van kansengroepen.

Motivatie

De sector gebruikte de laatste jaren verschillende instrumenten om de instroom van kansengroepen te verhogen. Vandaag is het belangrijk om de effecten van deze instrumenten te meten en te evalueren.

Acties

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

- Actie 1

Deeltijds leren/ deeltijds werken

- De sociale partners leveren inspanningen om werkervaringsplaatsen aan te bieden aan jongeren binnen het deeltijds beroepssecundair 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 tewerkstellingsplaatsen 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. De CDO's worden geïnformeerd over de verschillende mogelijkheden in de verschillende sectoren.
- VIVO zal in samenwerking met de sociale partners de concrete tewerkstellingsmogelijkheden inventariseren en opvolgen en dit zowel kwantitatief (aantal beschikbare werkervaringsplaatsen per deelsector) als kwalitatief (functie- en taakomschrijving van de werkervaringsplaatsen). Hierbij wordt overleg georganiseerd met de Fondsen Risicogroepen en Sociale Maribel van de verschillende deelsectoren.
- De aangeboden werkplaatsen in de Social profit zijn te consulteren via de databank op de website van VIVO. Deze databank wordt wekelijks geüpdate. Wekelijks worden alle CDO's en de Dienst Beroepsopleiding per mail geïnformeerd.

- De sector draagt bij tot een optimalisering van voortrajecten en brugtrajecten. In het kader van het pilootproject van 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 bij de tewerkstelling van de jongeren uit het deeltijds onderwijs.
- VIVO organiseert in samenwerking met de sectorale sociale partners van de Gezinszorg een evaluatie rond het project thuis helper.
- Onder voorbehoud dat de opleiding Begeleider in de Kinderopvang goedgekeurd wordt door de ministers van onderwijs en welzijn bepalen de sociale partners in overleg met VIVO, de respectievelijke kabinetten, K&G en de onderwijspartners de modaliteiten voor de implementatie van deze opleiding.
- VIVO verzorgt de dagelijkse werking van het ILW van het PC 330. VIVO ondersteunt de sociale partners, de werkgevers en de centra deeltijds onderwijs bij de dossieropmaak en de opvolging van de dossiers.
- VIVO organiseert, in samenwerking met andere sectoren, een infodag voor de CDO's en bezoekt jaarlijks 25 werkgevers. VIVO evalueert jaarlijks welke CDO's jongeren tewerkstellen in de sector.
- De sector zal, indien nodig en gevraagd, ondersteunend optreden op het niveau van de betrokken organisatie 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. De sector onderzoekt hoe de ondersteuning kan geoptimaliseerd worden. VIVO zet stappen om betrokken te worden bij de overlegplatformen van de verschillende RESOC's.
- VIVO zit in de stuurgroep van het ACE- project. In het ACE project wordt er binnen RESOC Kempen gewerkt rond voortrajecten.

- Actie 2

Instream van kortgeschoolden

VIVO coördineert de drie Vlaamse projecten binnen het generatiepact:

Deeltijds leren/werken na de opleiding

Binnen het generatiepact worden 150 tewerkstellingsplaatsen voorzien voor jongeren die een opleiding volgen in het deeltijds onderwijs en/of voor tewerkstelling na hun opleiding deeltijds onderwijs.

- Animatie en logistieke functie in de dagverzorgingscentra

De projecten worden in het voorjaar 2010 ingevuld. 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.

- Begeleider, logistieke functie in de buitenschoolse kinderopvang.

In samenwerking met K&G zullen in het voorjaar 2010 de indieningsdossiers verwerkt worden. 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.

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

- Actie 3

Toeleiding van allochtonen naar de sector.

In het verleden werden reeds verschillende acties ondernomen om jongeren toe te leiden naar opleidingen en tewerkstelling. De sector inventariseert de verschillende acties, algemeen of subsector gericht, en peilt naar de effecten. Deze evaluatie dient als basis voor nieuwe acties.

In het kader van een diversiteitsproject zet VIVO, in samenwerking met de jeugdhuissector, maatschappelijk kwetsbare jongeren, onderwijs, buurtwerkers, ... acties op om na te gaan op welke wijze allochtone jongeren en hun ouders best bereikt worden met info rond de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden in de sector. Het project concentreert zich naar het Brussels gewest en de gemeenten in de rand van het gewest.

De eerste fase bestaat uit een verkennende fase met de verschillende actoren. Op basis van deze resultaten wordt de actie verder uitgewerkt.

Dit project heeft als doel om de ervaringen uit dit diversiteitsproject te dissemineren naar andere regio's in Vlaanderen.


In opvolging van de werkzaamheden van de Taskforce organiseert VIVO ervaringsuitwisselingen met arbeidsbemiddelaars. Deze ervaringsuitwisselingen beogen drie doelstellingen:

- arbeidsbemiddelaars informeren over de mogelijkheden binnen de sector.
- info meekrijgen van de arbeidsbemiddelaars ifv mogelijke acties.
- De ervaringsuitwisseling/samenwerking tussen de arbeidsbemiddelaars stimuleren

- Actie 4

Tewerkstelling van personen met een (arbeids)handicap

De tewerkstelling van personen met een (arbeids)handicap, buiten de doelgroepwerknemers, is tov de andere kansengroepen niet hoog. Zo zien we dat via Jobkanaal 18% van de vacatures ingevuld worden door personen met een (arbeids)handicap.

- 
- In samenwerking met Jobkanaal, VDAB en de trajectbegeleiders van de GTB's en GOB's maakt VIVO een analyse van mogelijke tewerkstellingskansen en belemmeringen in de verschillende deelsectoren. Op basis van deze brainstorm worden in het najaar 2010 mogelijke acties opgezet.
 - VIVO sensibiliseert werkgevers in de social profit om kandidaat werknemers met een fysieke en/of mentale beperking in te zetten in hun organisatie.
 - De mogelijkheden rond het werken met 'supported employment' worden verder onderzocht op basis van de resultaten van projecten binnen o.a. VLAB en SST.

- Actie 5

Projecten sociale economie

De sector wordt betrokken bij acties van SERR en RESOC's rond de inschakeling van sociale economie in de reguliere werkingen, zoals gezinszorg, ouderenzorg,...Hierbij wordt de nodige aandacht geschonken aan de reglementering van de reguliere werkingen en het mogelijke verdringingseffect van de huidige werknemers.

Prioriteit 8

[Competentieversterking]

Vorming training en opleidingsbeleid

Motivatie

Het uitwerken van een gedragen VTO-beleid is één van de instrumenten die de mogelijkheid biedt om in een organisatie aan competentieversterking te werken. De sector vindt het belangrijk om organisaties daarin te ondersteunen.

Acties

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

- Actie 1

Jaarlijks worden 2.766 organisaties in Vlaanderen met een schrijven geïnformeerd over de opleidingsmogelijkheden uit de sector. De sector bereikt in 2010, 1.500 organisaties in Vlaanderen die gebruik maken van de opleidingsmogelijkheid voor werknemers. In 2011 bereikt de sector 1.600 organisaties.

- Actie 2

Voor de sector van de sociale en beschutte werkplaatsen organiseert VIVO in opdracht van de respectievelijke sociale partners een sectoraal aanbod. Voor de sociale werkplaatsen beogen we jaarlijks een bereik van 900 doelgroepwerknemers en 250 omkaderingspersoneel, voor de beschutte werkplaatsen: 800 doelgroepwerknemers en 100 omkaderingspersoneel.

- Actie 3

De sector bereikt 25 organisaties die ondersteuning vragen rond het ontwikkelen van hun VTO beleid. Daarnaast bereikt de sector jaarlijks 15 organisaties die niet deelnemen aan de acties van de fondsen risicogroepen en VIVO

Om de organisaties te kunnen ondersteunen wordt de huidige VTO map geëvalueerd op basis van de vragen vanuit organisaties en nieuwe ontwikkelingen. Complementair wordt een toolkit voor werknemers ontwikkeld.

Voortgangsindicator

De sector bereikt in 2010, 1.500 organisaties in Vlaanderen die gebruik maken van de opleidingsmogelijkheid voor werknemers. In 2011 bereikt de sector 1.600 organisaties.

Prioriteit 9

[Competentieversterking]

Werken aan competenties, werken aan competentie management

Motivatie

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.

Nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en beleidsontwikkelingen waarmee organisaties 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.

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

Acties

In opvolging van de expertise die de sector en de organisaties in de verschillende sectoren hebben opgedaan door o.a. deel te nemen aan de lerende netwerken en het ESF dossier "Competent van kop tot teen" biedt de sector verdere ondersteuning aan organisaties in de versterking van hun competentiebeleid.


- Actie 1

De website www.competentindesocialprofit.be wordt verder uitgebouwd. Hierbij is er een bijzondere aandacht voor de betrokkenheid van alle actoren binnen een organisatie, werknemers, eerstelijns verantwoordelijken en het management. Hierbij wordt de nodige aandacht geschonken aan het bottom-up principe.

De sector biedt een toolkit aan waarin de organisaties een stappenplan kunnen terugvinden en een verscheidenheid aan tools, rekening houdend met verschillende factoren zoals de grootte van een organisatie. Daarnaast wordt bekeken welke tools, zoals bvb. HERMAN kunnen geëxporteerd worden naar de brede Social profit. De sector onderzoekt de mogelijkheden om de tools gratis of tegen reductieprijs aan de geïnteresseerde organisaties te bezorgen.

- Actie 2

Er worden ervaringsuitwisselingen georganiseerd over de subsectoren heen, met een intersectorale uitwisseling voor de algemene, omkaderende functies. Voor de sectorspecifieke functies worden er sectorale ervaringsuitwisselingen voorzien, mits voldoende aandacht voor de specifieke doelgroep van onder meer de beschutte werkplaatsen. Voor deze ervaringsuitwisselingen wordt er beroep gedaan op externe experts en op de organisaties uit de sector.



Hierbij wensen we differentiatie in te bouwen door rekening houdend met de sector, de activiteiten en de grootte van de organisaties.

- Actie 3

Voor de organisaties behorende tot de socioculturele sector worden vormingscyclussen en een ervaringsuitwisseling voor leidinggevendenden over competentiebeleid, binnen de visie die door de sector werd ontwikkeld, opgezet. Hierbij worden de mogelijkheden van een digitaal platform onderzocht

- Actie 4

Voor de organisaties behorende tot de sectoren ouderenzorg, algemene ziekenhuizen en geestelijke gezondheidszorg worden, voor max. 3 groepen, in de periode 2010-2011, ervaringsuitwisselingen opgezet rond arbeidsorganisatie met als uitgangspunt taakuitzuivering, realisatie kwaliteits- en efficiëntiewinst.

- Actie 5

De sector reikt de tool van loopbaanbegeleiding en POP aan aan de organisaties van de sector. De sector maakt een inventaris van de initiatieven die hieromtrent genomen worden in de verschillende deelsectoren. Deze inventaris wordt als basis gebruikt om de initiatieven aan te reiken aan de volledige Social profit.

- Actie 6

VIVO participeert verder aan de lerende netwerken, I- talent-O en Talent transfer. Binnen het project van I-talent-O worden twee ervaringsuitwisselingen opgezet rond het gedachtegoed van talentbeleid. Binnen Talent transfer worden de mogelijkheden voor de verspreiding van de documenten onderzocht.

- Actie 7

Met de sociale partners van de sociale en beschutte werkplaatsen wordt de continuering van het initiatief Cirque de travail in 2011 verder besproken. We streven naar een bereik van 150 monitoren.

- Actie 8

VIVO zet jaarlijks 2 ervaringsuitwisselingen of intervisies op rond de versterking van competenties, delegeren en coachen, voor verpleegkundigen.

Prioriteit 10

[Competentieversterking]

Diversiteit in de organisaties

Motivatie

De sector heeft gedurende 10 jaar verschillende acties opgezet om allochtonen de weg te tonen naar de opleidings- en arbeidsmarkt van de Social profit en heeft werkgevers gestimuleerd om diversiteit als uitgangspunt te nemen voor hun HR-beleid. Vandaag zien we dat er weinig allochtonen instromen in de sector.

Acties

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

- Actie 1

De sector onderzoekt de effecten van de maatregelen zoals diversiteitsplannen, Jobkanaal, werkopleiding, deeltijds leren werken als meerwaarde voor de organisaties en brengt het kwalitatief effect in beeld.


Het onderzoek van de diversiteitsplannen heeft als doel om een grondige analyse te maken van de plannen die in de afgelopen tien jaar werden ingediend. Welke organisaties uit welke deelsectoren van de socialprofitsector dienden in, welke acties stonden centraal, welke resultaten werden bereikt op detail niveau, vb: bepaalde deelsectoren dienden procentueel gezien veel/weinig plannen in, bepaalde deelsectoren of de sector in zijn geheel werkt opvallend veel/weinig rond bepaalde thematieken (vb. retentie oudere werknemers, instroom mensen met een beperking ...). Op deze wijze worden lacunes gedetecteerd (vb. een deelsector die nauwelijks plannen indient, een doelgroep die nauwelijks bereikt wordt ...). Op basis van de resultaten wordt een traject uitgestippeld naar organisaties, uit één deelsector of uit verschillende deelsectoren, rond één gemeenschappelijk thema.

Het beoogde resultaat is dat in een eerste fase weliswaar minder organisaties worden bereikt, maar dat er wel diepgaander kan gewerkt worden. Dit kan ook leiden tot verspreiding van goede praktijken, een trendbreuk binnen een bepaalde deelsector of op sectorniveau rond een bepaalde doelgroep/thematiek. Jaarlijks bereiken we 10 organisaties via dit traject.

De sector blijft uiteraard ingaan op individuele vragen van organisaties naar informatie over diversiteitsbeleid en/of diversiteitsplannen.

- Actie 2

De sector onderzoekt binnen de socioculturele sector de vraag en het aanbod naar werkgelegenheid voor kansengroepen. Op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve kenmerken van de vraag en het aanbod wordt de mogelijke



mismatch in beeld gebracht. De resultaten worden de basis om met de sectorale sociale partners een actieplan op te zetten.

- Actie 3

De gedragenheid rond diversiteit in een organisatie wordt mee bepaald door de verschillende actoren, ook de cliënten. Daar het belangrijk blijft om cliënten te blijven sensibiliseren wordt het project Cliënt of koning naar de diensten voor Gezinszorg geactiveerd. Jaarlijks beogen we 5 organisaties te bereiken.

- Actie 4

De sector biedt nazorg aan organisaties die in het verleden een diversiteitsplan indienden, er interesse in betoonden maar (nog) niet indienden of aan een diversiteitsbeleid werkten zonder diversiteitsplan. De nazorg die de sector aanbiedt bestaat uit het 'blijvend voeden' van deze organisaties met nieuws rond diversiteitsbeleid: een nieuwe methodiek, een ervaringsuitwisseling Bedoeling is om deze organisaties twee maal per jaar te prikkelen en te inspireren.

- Actie 5

De sector informeert de projectontwikkelaars over de acties die de sector onderneemt. De projectontwikkelaars betrekken de sector bij de uitvoering van de SERR- beleidsplannen i.f.v. de sector. De sector werkt mee aan een proefproject met de administratie rond de afstemming van de werkzaamheden van de projectontwikkelaars EAD en de consultants diversiteit.



Prioriteit 11

[Competentieversterking]

Innovatieve arbeidsorganisatie

Motivatie

De thema's werkdruk, combinatie arbeid-gezin, instroomvoorwaarden, cliëntparticipatie, investeren in menselijk kapitaal, doelgroepproblematieken,..zijn elementen die aanbod komen in een arbeidsorganisatie. Door de evoluties rond deze thema's is elke arbeidsorganisatie onderhevig aan veranderingsprocessen.

Acties

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

- Actie 1

De thema's werkdruk, combinatie arbeid-gezin, instroomvoorwaarden, cliëntparticipatie, investeren in menselijk kapitaal en doelgroepproblematieken zijn elementen die aan bod komen in een arbeidsorganisatie. Door de evoluties rond deze thema's is elke arbeidsorganisatie onderhevig aan veranderingsprocessen.

De sector zet acties op om veranderingsprocessen te ondersteunen waarin wordt rekening gehouden met de totale personeelsequipe.

Daar dit thema vrij nieuw is in de sector wordt hier eerst verkennend werk rond geleverd.

Prioriteit 12

[Competentieversterking]

Ervaringsbewijs

Motivatie

De sector finaliseert haar visie op het ervaringsbewijs. Voor de concrete toepassing van het ervaringsbewijs moet er rekening gehouden worden met verschillende randvoorwaarden, zoals de regelgeving, die vandaag nog niet zijn opgelost.

Acties

In opvolging van de visie die door de sociale partners werd uitgewerkt rond het ervaringsbewijs zet de sector acties op om:

- Actie 1
Werkgevers en werknemers te sensibiliseren rond de mogelijkheden van het ervaringsbewijs.
- Actie 2
Na te gaan welke ervaringsbewijzen er mogelijks nog kunnen uitgewerkt worden. Hier is het belangrijk dat de kwaliteit van de te behalen competenties wordt bewaakt.
- Actie 3
Voor de sector van de sociale werkplaatsen wordt er gericht campagne gevoerd naar werkzoekenden, werknemers van andere sectoren voor het ervaringsbewijs van monitor in de beschutte en sociale werkplaatsen. Hierbij wordt er rekening gehouden met de beperking van de standaard voor de beschutte werkplaatsen daar de noodzakelijke technische competenties niet mee opgenomen zijn in de standaard

Prioriteit 13

[Competentieversterking]

Doorgroeimogelijkheden voor werknemers

Motivatie

Vandaag werken in de verschillende sectoren werknemers die geïnteresseerd zijn in een doorgroei naar een nieuwe functie.

Binnen de verschillende sectoren is er nood aan de begeleiding van de loopbaan van medewerkers en dit om de doorstroom naar verschillende functies, zowel horizontaal als verticaal mogelijk te maken.

Acties

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

- Actie 1

De sectoren ouderenzorg, gezinszorg, algemene ziekenhuizen onderzoeken welke trajecten er kunnen opgezet worden, oa in het kader van de WIP-middelen van:

- Logistiek naar verzorgende

Om de afspraken tussen de sector gezinszorg en VDAB structureel in te bedden worden deze mee opgenomen in de overeenkomst tussen VDAB en VIVO.

In het kader van de WIP-middelen zetten de sectoren ouderenzorg en gezinszorg projecten op om logistieke medewerkers de mogelijkheid te geven zich om te scholen naar verzorgend/zorgkundige.


- Verzorgende naar verpleegkunde

De sector bekijkt op welke wijze deze actie nog verder kan gestimuleerd worden.

- Verzorgende naar zorgkundige (De concretisering van het dossier is afhankelijk van de evoluties van het dossier)

In kader van doorstroom en intersectorale mobiliteitskansen screent VIVO de huidige groep verzorgenden op hun mogelijkheid van gelijkschakeling en/of nood aan opleiding i.f.v. de kwalificatie zorgkundige.

Verzorgenden die onvrijwillig deeltijds, 32 uur werken, krijgen van VDAB bij het volgen van de module tot zorgkundige de cursuskosten en sociale prestaties uitbetaald.



VIVO onderzoekt de mogelijkheden naar financiering voor werknemers in de Gezinszorg die voltijds werken en module tot zorgkundige wensen te volgen.

Met de opleidingsderden, die de module zorgkundige aanbieden, wordt nagegaan welke EVC procedure kan opgezet worden om vrijstellingen te krijgen i.f.v. eerder verworven competenties.

- Begeleider in de kinderopvang naar zorgkundige
 - Vandaag kunnen kandidaat werknemers voor de ouderenzorg met hun kwalificatie begeleider in de kinderopvang hier niet terecht.
 - Samen met VDAB worden er terugkeercursussen georganiseerd om de intersectorale mobiliteit van deze kandidaten te verhogen.
 - In 2010 worden 3 opleidingen in Vlaanderen georganiseerd, op basis van de evaluatie wordt de programmatie van 2011 bepaald.

Om deze trajecten te kunnen realiseren moet VDAB (nog meer) een partner worden om opleidings- en begeleidingsmaatregelen uit te werken, en toe te leiden naar de sector.

- Actie 2

Erkenning verworven competenties: bij het uittekenen van nieuwe opleidingstrajecten wordt onderzocht waar EVC een plaats kan krijgen.



Prioriteit 14

[Competentieversterking]

Zuurstof voor de loopbaan

Motivatie

Werknemers over het muurtje laten kijken kan nieuwe impulsen geven voor de verdere loopbaan. Het is belangrijk om werknemers de tijd te geven om inspiratie op te doen om hun verdere loopbaan aan te vatten en/of om nieuwe methodieken te ontdekken.

Acties

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

- Actie 1

Zuurstof voor de loopbaan: werkplekleren

Verschillende deelsectoren zijn onderhevig aan nieuwe evoluties van methodieken, doelgroepen.

Het is belangrijk om werknemers impulsen aan te bieden, hen inspiratie op te laten doen voor hun verdere loopbaan en om hen nieuwe methodieken te laten ontdekken. Deze elementen kunnen de werkmotivatie van de werknemers doen stijgen.

Op basis van de evaluatie van het lopende project in de bijzondere jeugdzorg onderzoekt VIVO wat de mogelijkheden zijn in andere sectoren.



Prioriteit 15

[Retentiebeleid binnen een organisatie]

Coaching en mentoring

Motivatie

Werknemer tijd en ruimte geven om hun ervaring te delen met de collega's, als organisatie de ervaringen van uw werknemers maximaal exploreren en inzetten, zijn een enorme uitdaging. Verschillende sectoren hebben hier al ervaring in, andere zijn nog op zoek.

Acties

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

- Actie 1

In de sector van de sociale werkplaatsen wordt onderzocht welke vaardigheden en attitudes nodig zijn om ervaren werknemers in de sociale werkplaatsen op te leiden tot mentor.

- Actie 2

Er worden instrumenten en mogelijks middelen gezocht ter ondersteuning van specifieke coaching en mentoring in de organisaties (PC 319). Met de sociale partners worden de mogelijke communicatiekanalen besproken. Hiermee wensen we 50 organisaties actief te bereiken.

- Actie 3

Voor de sector van de ouderenzorg, algemene ziekenhuizen en de geestelijke gezondheidszorg worden acties opgezet naar werknemers die nieuwe medewerkers en stagiaires moeten coachen. De actie wordt in 2010 met de sociale partners uitgewerkt. In 2011 worden 10 organisaties bereikt.

Prioriteit 16

[Retentiebeleid binnen een organisatie]

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Motivatie

Zoals eerder aangegeven in de visie is de uitstroom de volgende jaren omwille van eindeloopbaan in de Social profit zeer groot. Het uitbouwen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid dringt zich op.

Hoe organiseren we de organisatie zodat werknemers tijdens hun loopbaan openstaan om te blijven leren en worden ontwikkelkansen geboden zodat de werknemers inzetbaar blijven en graag komen werken?

Acties

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

- Actie 1

Voor de socioculturele sector wordt een vormingscyclus opgezet rond hoe een organisatie een leeftijdsbewust personeelsbeleid kan opzetten.

- Actie 2

In opvolging van een project binnen het ervaringsfonds: “Knipperlichtmeter” dissemineerde de sector van de Gezinszorg het uitgewerkte product. Na de inventarisatie van de resultaten van de acties wordt bekeken op welke wijze de goede praktijken inspirerend kunnen werken voor de sector.

- Actie 3

Als pilootproject onderzoekt VIVO binnen de socioculturele sector de uitstroom in de sector. Meer concreet vertrekt men vanuit de kwantitatieve gegevens: vooruitzichten uitstroom –instroom. Om daarna kwalitatief te bekijken hoe organisaties hiermee omgaan en welke initiatieven ze hier nemen.

- Actie 4

De huidige website rond leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt actueel gehouden en uitgebreid. Er worden praktische instrumenten opgezet zoals : stappenplan, hoe voorkom ik uitstroom, exitgesprekken. Het luik rond goede praktijken naar werknemers wordt actief uitgebreid.

De organisaties en werknemers worden regelmatig geïnformeerd. We streven naar een bereik van gemiddeld 150 bezoekers per maand.



- Actie 5

Om de expertise van de ervaren verpleegkundige maximaal en zo lang mogelijk te kunnen inzetten gaat de sector na op welke wijze zij deze ervaringen maximaal kunnen inzetten door het uitwerken van expertfuncties, referentieverpleegkundige, consul verpleegkunde, verpleegkundig specialist,....

Een meer selectieve inzet van de beschikbare mankracht is belangrijk. Innovatie, nl. het herdenken van de inhoud en de organisatie van de zorg, dringt zich op.

[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 inachtneming 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 aangelegene 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 exemplaren te Brussel op
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



en als vertegenwoordigers voor de werknemers;

De heer André LANGENUS,
Ondervoorzitter VIVO – BBTk;

De heer Mark SELLESLACH,
Lid Dagelijks bestuur VIVO, LBC – NVK

[Bijlage 1]

1) Social profit

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 **336.000** arbeidsplaatsen in de belangrijkste activiteitstakken van de social profit (Bron: RSZ 31/12/2007). 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.

2) Beschutte werkplaatsen

Een beschutte werkplaats (afgekort tot BW) is een tewerkstellingsplaats voor werkwillige personen met een arbeidshandicap die tijdelijk of definitief niet in het normaal economisch circuit terechtkunnen. 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

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 de 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.

Heeft u dagelijks of wekelijks hulp nodig? Geen probleem. In functie van uw zorgbehoefte wordt een flexibel uurpakket uitgewerkt. Ook 's avonds en in het weekend kan u 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 uw inkomen en uw gezinslast.

4) Gezondheidsvoorzieningen

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.

Een 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

Wie is als ouder niet op zoek naar de ideale combinatie tussen gezin en arbeid? De opvang van je kinderen kan hierbij een grote hulp zijn. Naast het informele circuit bijvoorbeeld grootouders bestaat er het formele circuit door Kind & Gezin erkend waar opvang zowel in groep als in gezinsverband wordt aangeboden.

Door de steeds groeiende vraag naar opvang op onregelmatige tijdstippen, kan je als ouder nu beroep doen op zeer uiteenlopende vormen van opvang. Zo zijn er naast kinderdagverblijven, ook initiatieven buitenschoolse opvang. Een andere mogelijkheid is je 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 je 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 diplomaveren.

5.a) Kinderdagverblijf

Een kinderdagverblijf is een vorm van kinderopvang in groepsverband.

Er zijn twee soorten kinderdagverblijven:

Zoek je opvang voor je kind vóór het 18 maanden oud is, kan je terecht in een 'crèche' of 'kinderkribbe', met een minimum capaciteit van 23 plaatsen.

Vanaf de leeftijd van 18 maanden kan je 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 de kinderdagverblijven in uw regio en de kostprijs kan u 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 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. Voor- en naschools, alsook op woensdagnamiddag, vrije schooldagen en tijdens één of meer vakantieperiodes kan je kind er terecht.

5.C) Diensten voor opvanggezinnen

Een opvanggezin biedt opvang voor je kindje 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 je als ouder in contact komt met een onthaalouder en maken de overeenkomst op. Bovendien regelen zij de betalingen en kunnen zij bemiddelen bij eventuele problemen.

Wanneer je kind nog naar de basisschool gaat kan een onthaalouder ook buitenschoolse opvang bieden. Je kan er in de meeste gevallen ook terecht voor flexibele dag- en nachtopvang of weekendopvang.

Voor Diensten voor opvanggezinnen in uw regio en de kostprijs kan u terecht op de website van Kind & Gezin.

5.D) Thuisopvang voor kinderen met een handicap

Als je kind een beperking heeft kan je 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. Uw ziekenfonds of het OCMW van je gemeente kan je hierover inlichten. Daarom neem je best rechtstreeks contact op met de betrokken dienst. Onder bepaalde voorwaarden is het ook mogelijk dat je met je werkgever hierrond afspraken maakt.

6) Organisaties voor zorg, hulpverlening en begeleiding

De sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap is 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 vind je er 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.

In welke organisaties kan je werken ?

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 ook deeltijds of 24 uur op 24 er verblijven.

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

CIG's bieden residentiële of ambulante hulp aan gezinnen en gezinsleden met relationele of pedagogische problemen of conflicten die op korte of lange termijn kunnen leiden tot breuken in de gezinsrelaties.

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

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.

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

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 sensorïële 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) Woon en zorgcentra

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

rusthuis (ROB) = Beschermd 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 o.a. 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.

9) Sociale werkplaatsen

Sociale werkplaatsen zijn speciale tewerkstellingsinitiatieven. **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 omgevingsgebonden factoren geen arbeidsplaats in het regulier arbeidscircuit kunnen behouden. Maar die onder begeleiding in staat zijn tot het verrichten van arbeid (hersteller, transportmedewerker, winkelmedewerker, 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 manégeonderhoud, verhuizingen en marketingopdrachten.

10) Socioculturele sector

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

11) Thuisverpleging

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 ondermeer 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"

12) Ziekenhuizen

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.

Je 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](#))