



**SECTORCONVENANT 2016-2017
AFGESLOTEN TUSSEN DE VLAAMSE REGERING EN DE SOCIALE PARTNERS
VAN DE SOCIAL PROFIT**

Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:

Mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

Mevrouw Liesbeth Homans, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

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

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

De heer Sven Gatz, Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel

en de sociale partners van de social profit,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Bruno Aerts, Ondervoorzitter VIVO, Verso;

De heer Luc Jaminé, Lid dagelijks bestuur VIVO, Verso

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jan-Piet Bauwens, Voorzitter 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 2016 tot en met 31 december 2017** een maximale toelage van **686.000,00 EUR** uit te betalen aan **VIVO vzw, Handelskaai 48 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0472.871.139 - bankrekeningnummer: BE50 0013 4839 8818)** 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 intervisiemomenten met vertegenwoordigers van de sector, die fungeren als doorgeefluik van informatie.

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 2016-2017, 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 verbintenissen die betrekking hebben 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 zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn 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 afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 7 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2017** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2018** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsindicatoren en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- 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

HOOFDSTUK I:

OMGEVINGSANALYSE EN VISIE:

De hieronder geschetste omgevingsanalyse en prioriteitsbepaling kwam tot stand na een **uitgebreid consultatieproces** in de maanden september - oktober 2015 waarbij voor elke subsector binnen de social profit (zie overzicht hieronder) de sociale partners (minstens voorzitter en ondervoorzitter van het vormingsfonds) meestal 2 x geconsulteerd werden. Dit leidde tot 16 gesprekken en enkele consultaties per telefoon of per mail met de sociale partners.

PC	Subsector	Vormingsfonds?
Vlaamse Socialprofitsectoren		
1	318.02 Gezinszorg	x
2	319.01 VOHI - Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen (oa gehandicaptenzorg)	x
3	327.01 Maatwerkbedrijven - Sociale Werkplaatsen	x
	Maatwerkbedrijven - Beschutte werkplaatsen	x
4	329.01 Sociaal-cultureel Werk	x
5	331 Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector (oa Kinderopvang)	x
Federale socialprofitsectoren		
6	330/PZ Privé-Ziekenhuizen	x
7	330/OZ Ouderenzorg	x
8	330/GID Overige Gezondheidsinstellingen en -diensten	x
9	330/ TV Thuisverpleging	
10	330/4 Revalidatiecentra	

In een eerste gesprek werd de omgevingsanalyse (cijfers en tendensen) afgetoetst en werden de verwachten naar VIVO geuit. Dit leidde tot een sneuvelnota van convenant waarvan de prioriteiten en acties in een tweede gesprek werden overlopen en bijgestuurd.

De finale versie van het convenant werd goedgekeurd door de RVB van VIVO op 29 oktober 2015. Dit document dient als basis om de onderhandeling met de Vlaamse overheid naar een finaal document aan te vatten.

1. Belangrijkste cijfers mbt de social profit

1.1. Tewerkstellingscijfers over de social profit

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' social profit toegevoegd, soms niet. In bijlage van het convenant, wordt de beschrijving van de relevante subsectoren nog toegevoegd.

VERSO, de vereniging van socialprofitondernemingen, heeft zich toegelegd op ontsluiten van de arbeidsmarktgegevens uit de social profit. We nemen dit werk dan ook als basis en bron voor de omgevingsanalyse. Als bron gebruikt VERSO de gecentraliseerde RSZ-statistieken en cijfers van het steunpunt WSE. In de tabellen die we hanteren nemen we paritaire comités als uitgangspunt. Dit betekent dat de publieke sector hier niet in opgenomen is. Waar mogelijk verwijzen we in de tekst wel naar de publieke sector. We concentreren ons daarbij op het Vlaams gewest (de cijfers voor het Brussels gewest zijn voor sommige Paritaire subcomités gecontesteerd)

1.1.1. De social profit blijft een belangrijke groeisector in Vlaanderen.

1.1.1.1. Evolutie laatste jaren

In het sectorconvenant 2013-2014 werd de social profit reeds als belangrijkste groeisector in Vlaanderen beschreven. Deze trend heeft zich, ondanks de economische crisis, verder gezet in de meeste deelsectoren van de social profit.

Als we de evolutie in **de loontrekkende tewerkstelling** binnen de social profit bekijken (zie tabel 1) zien we dat sedert 2003 de tewerkstelling in de social profit gegroeid is met maar liefst 50,46%. De tewerkstelling op de Vlaamse arbeidsmarkt is in dezelfde periode licht gedaald. 14,16% van de loontrekkenden in Vlaanderen zijn tewerkgesteld in één van de private sectoren van de social profit.

Tabel 1: evolutie van de loontrekkende tewerkstelling in de social profit vergeleken met de totale loontrekkende tewerkstelling (Vlaams gewest, 2003-2014)

	Loontr. Social profit (SP)	Evolutie SP tov 2003	Loontr. Vl. Arbeidsm.	Evolutie Vl. Arbeidsm. tov 2003	Aandeel SP
2003	197.603	100%	1.944.138	100%	10,16%
2004	206.650	104,58%	1.966.136	101,13%	10,51%
2005	216.519	109,57%	1.992.293	102,48%	10,87%
2006	224.181	113,45%	2.014.451	103,62%	11,13%
2007	232.575	117,70%	2.045.049	105,19%	11,37%
2008	242.713	122,83%	2.083.523	107,17%	11,65%
2009	256.559	129,84%	2.065.889	106,26%	12,42%
2010	267.563	135,40%	2.083.512	107,17%	12,84%
2011	277.806	140,59%	2.103.595	108,20%	13,21%
2012	286.507	144,99%	2.095.679	107,79%	13,67%
2013	291.092	147,31%	2.085.967	107,30%	13,95%
2014	297.311	150,46%	2.099.085	107,97%	14,16%

Bron: RSZ DMFA via Steunpunt WSE (bewerking VERSO)

Uit het VERSO-cahier 3/2015 ¹ blijkt dat de social profit , op 31/12/2012, 371.956 **loontrekkende arbeidsplaatsen** telde, wat in het totaal 16% van de loontrekkende tewerkstelling in Vlaanderen betekent. Deze indeling bundelt de cijfers van de private en publieke sector op basis van de NACE-code (86) gezondheidszorg, (87-88) maatschappelijke dienstverlening en cultuur, recreatie en sport.

De gezondheidszorg telt 126.182 arbeidsplaatsen, de maatschappelijke dienstverlening 200.356 arbeidsplaatsen en tot slot telt cultuur, recreatie en sport 45.418 arbeidsplaatsen.

Een meer recente tendens naast de loontrekkende tewerkstelling in de sector is het aandeel van **zelfstandigen**. VERSO² onderzocht het aandeel van de zelfstandigen in de socialprofitsector. Met bijna 41.000 zelfstandigen is de social profit goed voor 7,5% van alle zelfstandige arbeidsplaatsen in Vlaanderen. Daarnaast zijn er nog bijna 1.900 zelfstandige helpers actief. Deze zelfstandigen zijn voornamelijk actief in de gezondheidszorg, maar de grootste groei van het aantal zelfstandigen tekent zich af in de sector cultuur, recreatie en ontspanning met ongeveer 15% zelfstandigen meer dan in 2007.

1.1.1.2. Prognose

Naast de sterke groei die de sector doormaakte in het afgelopen decennium, tekenen ook de **tewerkstellingsprognoses** een groeipad uit. Op basis van berekeningen door BISA-FPB-IWEPS-SVR op basis van de regionale rekeningen ESR95 (INR) ligt voor de social profit tegen 2020 een groeipad van 14,9% in het verschiet. Voor de Vlaamse arbeidsmarkt bedraagt dit (op basis van dezelfde berekeningen) 4,7%. (Bron: www.verso-net.be , cijfers)

Naar de verre toekomst toe werd onlangs ook de nodige aandacht gegeven aan de studie 'Tempus fugit' (HIVA, Pacolet, 2014) die in opdracht van Minister Vandeuren de toekomstige noden trachtte in kaart te brengen van de Zorg -en welzijnssector.

Voor de komende 45 jaar raamt men: " *dat er voor de beschouwde beroepsgroepen, ongeveer 140.000 nieuwe personen zullen nodig zijn voor de uitbreiding van de betrokken sectoren. Maar daarbovenop is voor de vervanging nog eens het dubbele aantal beroepskrachten nodig (301 000). Deze verhoudingen komen wij **ook al tegen voor de komende vijf jaar**: de uitbreidingsvraag zou in de periode 2015-2019 17 000 personen bedragen, terwijl de vervangingsvraag geraamd wordt op ongeveer 27 000. De totale instroom van nieuwe beroepskrachten is daarmee ongeveer 44 000.*"

Een recente VIONA studie (2015) uitgevoerd door het HIVA voorspelt een groei van de socialprofit sector (exclusief de socioculturele sector).

De groei zal enerzijds door de uitbreidingsvraag gerealiseerd worden, omwille van de groeiende behoefte aan dienstverlening en anderzijds door de vervangingsvraag, de vraag ter vervanging van medewerkers onder meer omwille van pensionering.

¹ Bron: VERSO-cahier 3/2015 Arbeidsplaatsen in de social profit. Een beschrijvende analyse van de werkgelegenheid in de social profit in Vlaanderen.

² Bron: VERSO-cahier 3/2015 Arbeidsplaatsen in de social profit. Een beschrijvende analyse van de werkgelegenheid in de social profit in Vlaanderen.

De Viona-studie voorspelt de volgende groei schematisch.

Uitbreidingsvraag	2014 – 2019	+ 5700 medewerkers
	2019 – 2024	+ 3600 medewerkers
Vervangingsvraag	2014 - 2019	+ 11.000 medewerkers
	2019 - 2024	+ 14.900 medewerkers

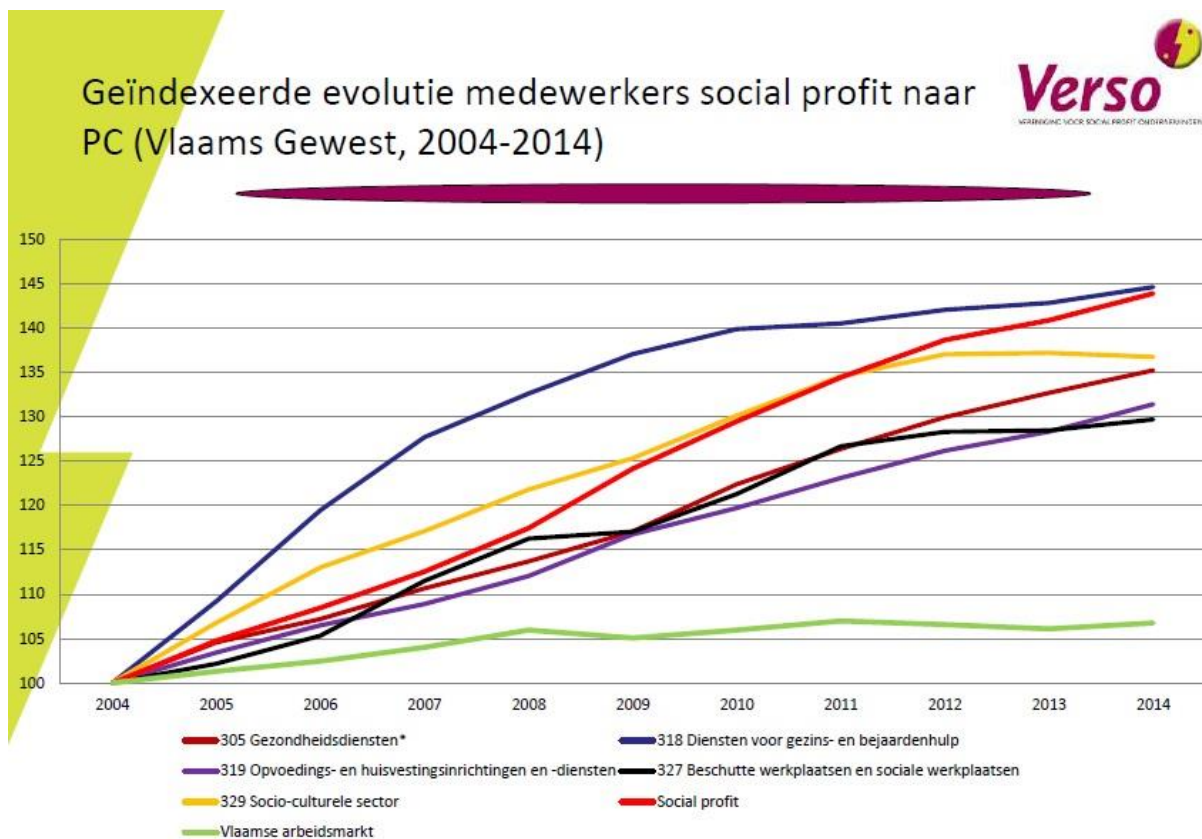
De prognose in de verschillende studies over het exact aantal te vervangen medewerkers variëren maar ze zijn wel eensluidend. De social profitsector blijft ook het komende decennium een belangrijke groeisector.

1.1.2. De evolutie van de verschillende subsectoren op basis van Paritair Comité.

Het paritair comité 305 werd in 2008 opgesplitst in PC 330 en PC 331/PC 332 (Waalse kant).

Het paritair comité 330 bestaat uit verschillende subsectoren. Op basis van de sectorfoto van FE.BI vzw, de vereniging van de Federale en Bicommunautaire Sociale Fondsen van de Non-profitsector vzw, wordt hiervoor een opsplitsing gemaakt per subsector.

Grafiek 1: evolutie van de subsectoren van de social profit 2004-2014



* Sinds 2008 bestaat PC 305 uit PC 330 en PC331 ze worden hier gesommeerd

Bron : Rsz-dmfa via Steunpunt WSE (Bewerking Verso)

Tabel 2: Loontrekkenden (excl rsz-ppo) in VTE naar paritair comité (Vlaams Gewest, 2008-2014, 30 juni)

Paritair comité	2008 (n)	2009 (n)	2010 (n)	2011 (n)	2012 (n)	2013 (n)	2014 (n)	GROEI tov 2008
PC 318.02	16.397,6	16.882,4	17.183,8	17.063,8	17.308,5	17.410,4	17.494,8	+ 6,69%
PC 319.01	24.816,5	25.732,1	26.241,0	26.943,6	27.565,7	28.048,6	28.570,2	+ 15,13%
PC 327.01	18.220,8	16.937,7	18.456,3	19.351,6	19.329,9	19.266,1	19.495,7	+ 7,00 %
PC 329,01	14.819,3	15.081,1	15.813,5	16.216,6	16.670,2	16.665,8	16.418,7	+ 10,79%
PC 330	97.043,2	100.409,3	104.057,4	107.075,9	110.332,5	112.651,7	114.002,5	+ 17,48%
PC 331 ³	5.322,7	5.032,9	5.837,0	6.445,7	6.824,7	7.013,8	7.203,4	+ 35,33%

Bron: RSZ DMFA via Steunpunt WSE (bewerking Verso)

We zien, sinds 2008, in elke subsector een grote groei. Waar we sinds 2004 de grootste stijger zagen in het **PC 318.02 (Diensten voor gezins-en bejaardenhulp)** met 55% , is deze sector 'slechts' met 6,69% gegroeid t.o.v. 2008.

De **grootste groei** sinds 2008 is weggelegd voor het in absolute cijfers kleinste **PC , met name PC 331 (de Vlaamse welzijns-en gezondheidssector)** met een stijging van 35,33%. Dit is deels te wijten door de correcties in de registratie na opsplitsing van het PC 305, maar zeker ook door de groeiende tewerkstelling in onder meer de kinderopvang.

We zien ook een **relatief grote groei** voor de volgende sectoren:

- De tewerkstelling in **PC 319.01 , de Vlaamse opvoedings-en huisvestingsinstellingen** (met onder meer de jeugdhulp, mensen met een beperking, CAW, ..) is sinds 2008 gestegen met 15,13%
- Ook in **PC 327.01, de sociale en beschutte werkplaatsen (nu maatwerkbedrijven)**, zien we een groei in de tewerkstelling met 7%.
- **De federale gezondheidssector (met onder meer de ziekenhuizen en de ouderenzorg), PC 330**, tekent voor een groei van 17,48% sinds 2008.

Binnen de subsectoren⁴ van deze federale sector geeft dit het volgende beeld. We nemen als ijkpunten 2^e kwartaal 2008, 2^e kwartaal 2011 en 2^e kwartaal 2014 en dit enkel voor het Vlaams Gewest. (gegevens gebaseerd op plaats van tewerkstelling van de werkgever).

Tabel 2bis: Loontrekkenden in VTE (Vlaams Gewest /2008-2 /2011-2/2014-2)

	2008 (n)	2011 (n)	2014 (n)	GROEI tov 2008
Paritair subcomite PC 330				
330.01.10 : Privé-Ziekenhuizen	51.185,00	55.936,00	58.166,07	+ 13,14%
330.01.20: Ouderenzorg	23.455,00	26.652,00	28.144,45	+ 19,99%
330.01.30: Thuisverpleging	4.799,00	5.316,00	5.613,62	+16,97%

³ PC 331 bestaat enerzijds uit de Vlaamse Gezondheids-en inrichtingendiensten en de Kinderopvang. Deze laatste deelsector groepeerd kinderdagverblijven, diensten voor onthaalgezinnen, buitenschoolse kinderopvang en onthaalouders. De groep onthaalouders zijn, omwille van hun statuut, niet in de cijfers van het departement WSE opgenomen.

⁴ Binnen het PC 330 behoren ook de subsectoren 330.01.55 Diensten van het bloed van het Rode Kruis en 330.02 Bicommunautaire gezondheids- inrichtingen en diensten. De cijfers waarover we voor deze sectoren beschikken zijn gecontesteerd en om die reden niet opgenomen in het overzicht.

330.01.41: Revalidatiecentra	1.843,00	2.076,00	2.108,87	+14,43%
330.01.51: Centra voor Beschut Wonen	404,00	563,00	639,79	+58,36%
330.01.53: Wijkgezondheidscentra	197,00	275,00	366,80	+86,19%
330.04: Residuaire Gezondheids-inrichtingen en diensten	6.783,00	8.031,00	8.202,01	+20,92%

Bron: Steunpunt WSE - Gegevens RSZ Dmfa 2008-2 /2011-2 / 2014-2 (via sectorfoto FE.BI vzw)

- **Ook PC 329.01, de socioculturele sector**, kent een groei in de tewerkstelling sinds 2008 met 10,79%. We zien wel dat de groei van de sector recent is gestopt, mede door de recente besparingen . De sector wordt geconfronteerd met een daling van 1,5% sinds 2013.

Tabel 3. Evolutie aantal medewerkers (VTE/%) 2013-2014.

	2013/2014 (%)
Paritair comité	
318 Diensten voor gezins- en bejaardenhulp	0,5
319 Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten	1,9
327 Beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen	1,2
329 Socio-culturele sector	-1,5
330 Gezondheidsinrichtingen en –diensten	1,2
331 Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	2,7
Social profit	1,6
Vlaamse arbeidsmarkt	0,1

Bron: RSZ-DMFA via Steunpunt WSE (bewerking VERSO)

Recent is de socialprofitsector nog met 1,6% gegroeid ten opzichte van 0,1% voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt. We zien wel dat in de gezinszorg slechts een kleine groei van 0,5% plaatsheeft en een daling in de tewerkstelling van de socioculturele sector met 1,5%.

1.1.3. Kenmerken van de tewerkstelling in de social profit.

In de onderstaande tabel vinden we enkele belangrijke persoonskenmerken van de medewerkers in de verschillende subsectoren van de social profit. We splitsten in opnieuw het PC 330 uit in zijn verschillende subsectoren.

Tabel 4: Overzicht kenmerken van de tewerkstelling in de subsectoren van de social profit (2014)

		TW TOT	SP TOT	PC 318.02	PC 319.01	PC 327.01	PC 329.01	PC 330	PC 331
Geslacht	M	52,3%	21,9%	3,0%	21,8%	59,8%	41,5%	15,7%	5,7%
	V	47,7%	78,1%	97,0%	78,2%	40,2%	58,5%	84,3%	94,3%
Leeftijd	<25j	8,1%	7,1%	3,7%	8,0%	5,8%	6,7%	7,5%	16,5%
	25-49j	65,0%	62,9%	61,3%	63,7%	60,7%	67,7%	62,6%	62,8%
	>50	26,9%	29,9%	35,0%	28,3%	33,6%	25,6%	29,9%	20,8%
Statuut	arbeiders	36,74%	25,22%	90,76%	0,75%	84,77%	17,12%	14,14%	55,34%
	bedienden	51,18%	74,78%	9,24%	99,25%	15,23%	82,88%	85,86%	94,47%
	ambtenaar	12,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Regime	voltijds	63,02%	40,32%	17,13%	31,78%	66,40%	52,87%	38,80%	28,29%
	deeltijds	33,36%	59,67%	82,86%	68,22%	33,60%	47,02%	61,20%	71,70%
	speciaal	3,62%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,11%	0,00%	0,00%

Bron: RSZ-DMFA via Steunpunt WSE (bewerking VERSO) -2014

De **social profit blijft een vrouwelijke sector** met in het algemeen 78,10% vrouwen aan de slag. Enkel in de sociale en beschutte werkplaatsen (nu maatwerkbedrijven) zien we dat er meer mannenlijke medewerkers aan e slag zijn. Ook in PC 329.01 (socioculturele sector) is het aandeel tewerkgestelde vrouwen (59,30%) minder groot dan in de eerder zorg- en welzijnssectoren (PC 318 , PC 319, PC 330, PC 331).

De **vergrijzing** in de sector is een feit. PC 331, dat een hoog aantal jongeren (16,5%) in dienst heeft, en PC 329.01 waar een groter aandeel 25-40-jarigen werkt zijn hierop een uitzondering. Alle andere sectoren scoren boven het Vlaams gemiddelde wat betreft de tewerkgestelde 50-plussers.

Als we de evolutie van 2013 naar 2014 (zie tabel 5) nemen, zien we dat de vergrijzing en ontgroening jaar na jaar toeneemt. Met een groei van het aantal 50-plussers van 5,00% tot 9,3% in de verschillende subsectoren, zitten we boven het Vlaams gemiddelde van 4,3% . Enkel in de socioculturele sector zet de vergrijzing zich minder door.

Tabel 5 : Evolutie leeftijd (%) in de social profit per PC , 2013-2014

Evolutie 13/14 (%)		TOT TW	TOT SP	PC318.02	PC319.01	PC327.01	PC329.01	PC330	PC331
Leeftijd	<25j	-1,8%	0,5%	-0,2%	1,0%	-2,9%	6,0%	-0,1%	1,2%
	25-49j	-0,5%	0,4%	-2,8%	1,4%	-1,0%	-1,6%	0,1%	2,9%
	>50	4,3%	6,5%	9,3%	5,0%	5,5%	1,5%	6,2%	5,1%

Bron: RSZ-DMFA via Steunpunt WSE (bewerking VERSO) -2014

De social profit is overwegend een **bediendesector** met 74,78% t.o.v. 51,18% in Vlaanderen. Binnen de sectoren zijn er echter grote verschillen. PC 318.02 en PC 327.01 stellen voornamelijk arbeiders te werk. In de andere subsectoren zijn dan weer voornamelijk bedienden tewerkgesteld.

De sector wordt gekenmerkt door een **groot aandeel deeltijds tewerkgestelden (59,67%)** t.o.v. 33,36% in Vlaanderen. PC 318.02 spant de kroon met meer dan 80% deeltijds tewerkgestelden. Ook hier vormt het PC 327.01 een uitzondering met een ruime meerderheid (66,40%) aan voltijds tewerkgestelden. Ook in de socioculturele sector zien we dat de algemene trend uit de sector niet wordt gevolgd met 'slechts' 47,02% deeltijds tewerkgestelden.

De kenmerken van de subsectoren van het federaal PC 330

We baseren ons op de cijfers van het tweede kwartaal 2012 uit de sectorfoto van FE.BI vzw. De regionale cijfers voor 2014 zijn nog in verwerking. Dit geeft het volgende beeld voor de subsectoren van PC 330.

Tabel 4bis: Overzicht kenmerken van de tewerkstelling in de subsectoren van PC 330 (Vlaams Gewest, 2012-2/2011-2)

		TW TOT	SP TOT	330.01.10	330.01.20	330.01.30	330.01.41	330.01.51	330.01.53	330.04
Geslacht	M	52,30%	21,90%	21,10%	12,50%	8,10%	21,00%	29,80%	25,20%	19,30%
	V	47,70%	78,10%	78,90%	87,50%	91,90%	79,00%	70,20%	74,80%	80,70%
Leeftijd	<25j	8,10%	7,10%	7,90%	12,60%	9,20%	6,20%	6,60%	3,50%	7,40%
	25-49j	65,00%	62,90%	66,80%	65,40%	72,00%	68,90%	69,80%	77,40%	67,30%
	>49	26,90%	29,90%	25,40%	22%	18,80%	25,00%	23,60%	19,10%	25,30%
Statuut	arbeiders	36,74%	25,22%	10,70%	21,20%	1,70%	8,20%	8,40%	3,10%	15,40%
	bedienden	51,18%	74,78%	89,30%	78,80%	98,30%	91,80%	91,60%	96,90%	84,60%
	ambtenaar	12,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Regime	voltijds	63,02%	40,32%	43,90%	32,10%	29,60%	27,30%	44,90%	26,10%	38,00%
	deeltijds	33,36%	59,67%	56,10%	67,90%	70,40%	72,70%	55,10%	73,90%	62,00%
	speciaal	3,62%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Bron: SMALS - Gegevens RSZ Dmfa 2012-2 (via bewerking sectorfoto FE.BI vzw) – Bron arbeidsregime: Steunpunt WSE - Gegevens RSZ Dmfa 2011-2 (via bewerking sectorfoto FE.BI vzw)

**Voor een verklaring van de paritaire comités, zie p. 9*

Naast de algemene kenmerken van de medewerkers in de social profit, lichten we er twee groepen van loontrekkenden uit. Medewerkers met een buitenlandse herkomst en medewerkers met een arbeidshandicap.

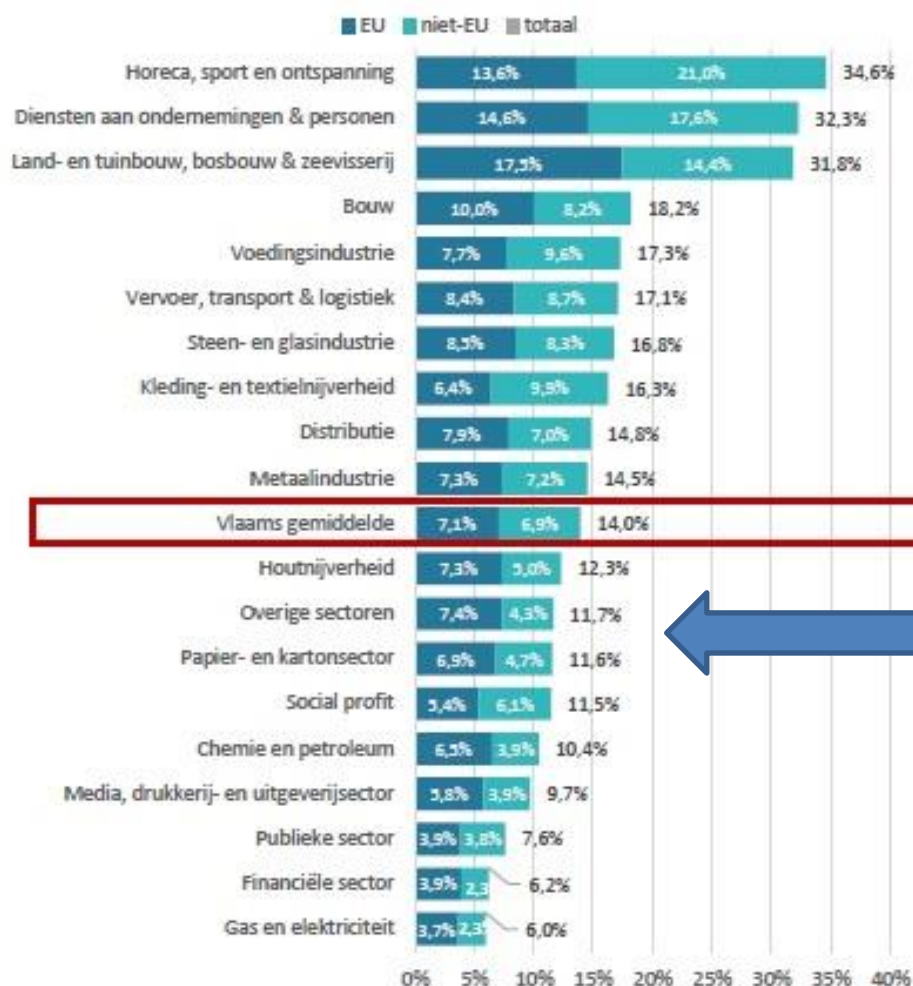
- Medewerkers met een buitenlandse herkomst.

Uit de herkomstmonitor 2015⁵ (zie grafiek 2) blijkt dat de social profit 11,5% personen tewerkstelt met een buitenlandse herkomst. Hiervan hebben 5,4% een herkomst binnen de EU en 6,1% een herkomst buiten de EU. We doen het hier minder goed dan het

⁵ Departement WSE, Herkomstmonitor 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst.

gemiddelde over alle sectoren heen waar 14% mensen met een buitenlandse herkomst worden tewerkgesteld, waarvan 7,1% uit de EU en 6,9% niet uit de EU.

Grafiek 2: Aandeel loontrekkenden met een buitenlandse herkomst in de totale loontrekkende bevolking volgens sectorgroep (Vlaanderen, 2013)



Bron: DWH Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming KSZ (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Uit de herkomstmonitor blijkt echter ook dat in de social profit het aandeel van medewerkers van buitenlandse origine is gegroeid, respectievelijk met 44,6% voor werknemers met een EU-herkomst en 63,9% met een NIET-EU herkomst. Verhoudingsgewijs, concludeert de herkomstmonitor, dat het aandeel medewerkers met een buitenlandse herkomst meer groeit dan het aandeel van de Belgische bevolking in de sector. Er is een inhaalbeweging ingezet, maar toch blijft het aandeel kleiner dan het Vlaams gemiddelde.

We zien ook een positieve evolutie in de opleidingscijfers naar de social profit van VDAB, met betrekking tot de opleiding van kansengroepen. In 2014 zijn er dus 10.187 opleidingstrajecten gestart voor de social profit waarvan er 17,4 % trajecten voor allochtonen (1772 trajecten) waren.

Tabel 6: Aandeel personen met buitenlandse herkomst per PC. (bron : herkomstmonitor 2015)

		TW TOT	SP TOT	PC 318.02	PC 319.01	PC 327.01	PC 329.01	PC 330	PC 331
Herkomst	Belg	86,00%	88,40%	90,30%	92,80%	84,07%	78,10%	89,80%	88,30%
	EU	7,10%	5,40%	5,20%	4,20%	5,50%	7,60%	5,00%	5,50%
	NIET-EU	6,90%	6,10%	4,40%	2,90%	9,60%	14,20%	5,20%	6,10%

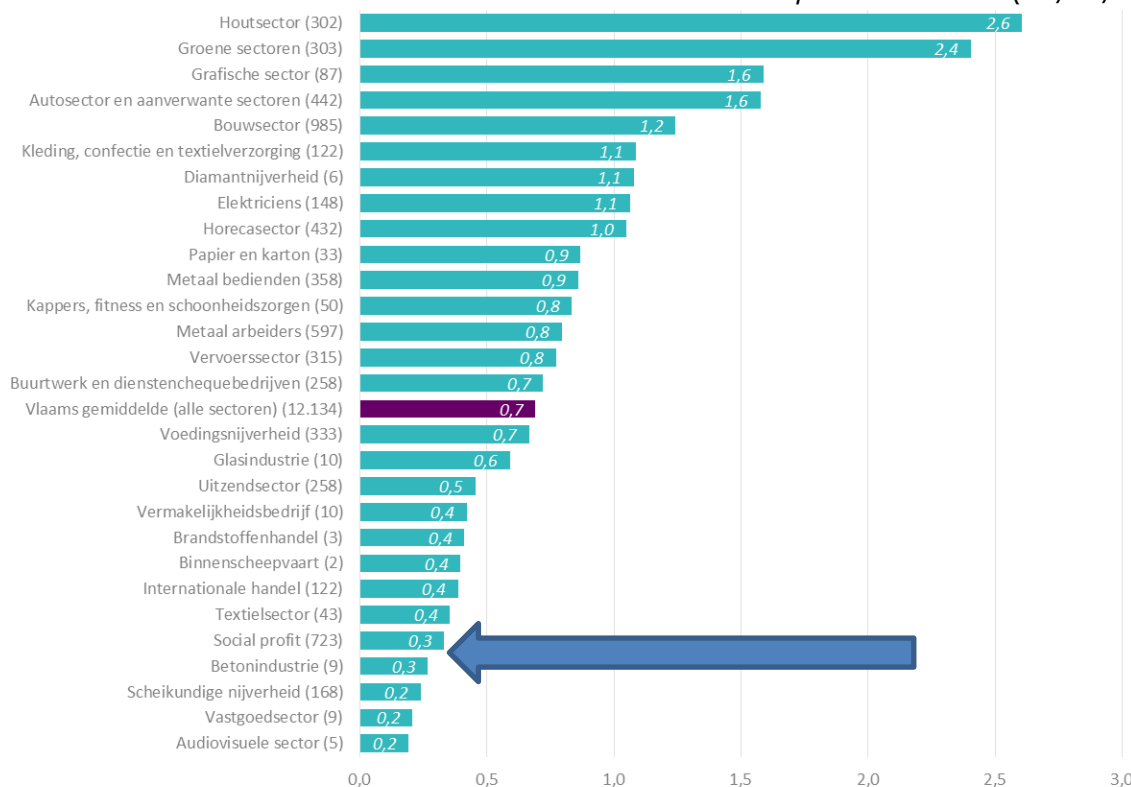
We zien dat voornamelijk in de socioculturele sector en de sector van de beschutte en sociale werkplaatsen (de maatwerkbedrijven) het aandeel medewerkers met een niet-EU herkomst aanzienlijk groter is dan het Vlaams gemiddelde en het sectorgemiddelde. In de sectoren PC 318.02 (4,4%) , PC 319 (2,90 %) en PC 330 (5,2%) is de beweging omgekeerd. Ook de andere subsectoren scoren ruim onder het Vlaamse gemiddelde en het sectorgemiddelde, wat betreft het aandeel medewerkers met een buitenlandse herkomst.

- **Medewerkers met een arbeidshandicap**

De sector doet reeds heel wat inspanningen naar medewerkers met een arbeidshandicap. De maatwerkbedrijven (voornamelijk de voormalige beschutte werkplaatsen) stelden op 31/12/2014 16.997 koppen of 15.088 VTE medewerkers met een arbeidshandicap te werk. Dit zijn personen die recht hebben op een tewerkstelling BW (BTOM BW). Deze mensen hebben geen VOP-dossier.

Als we de VOP-dossiers van dichterbij bekijken dan zien we dat dat de social profit slechts 0,3 mensen met een VOP-dossier tewerkstelt per 100 VTE's. In Vlaanderen ligt het gemiddelde op 0,7.

Grafiek 3: Overzicht sectoren aandeel VOP-dossiers per 100 VTE (31/12/2014)



Tot slot stellen we vast dat de subsectoren van de social profit zeer verschillend zijn voor wat betreft de verdeling naar grootte van organisatie.

Tabel 6: Grootte van organisaties in de social profitsectoren per Paritair Comité

	TW TOT	SP TOT	PC 318.02	PC 319.01	PC 327.01	PC 329.01	PC 330	PC 331
1-9 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%

Bron: Departement WSE – 2011

De socioculturele sector heeft het meest aantal kleine organisaties. PC 331 de meeste organisatie met minder dan 50 werknemers. PC 318.02, PC 327.01 en PC 330 bestaan hoofdzakelijk uit organisaties met meer dan 200 werknemers.

Dit zijn belangrijke gegevens om in de diverse acties mee rekening te houden.

1.2. Knelpuntberoepen en vacatures in de social profit

1.2.1. Knelpuntberoepen

Aan de sector wordt jaarlijks gevraagd een bijdrage te leveren aan de analyse van de knelpuntberoepen in de sector, dit op basis van een kwantitatieve analyse op de databanken van de VDAB. Bijgevoegde tabel geeft het resultaat van de oefening.

Tabel 7 : Knelpuntenlijst social profit 2015 (Bron VDAB)

						gemiddeld			Oorzaken			
						85,85	1,9	16,1				
						spannings						
beroepsgroep	Com.Code	comeet_beroeprn	knel2014	knel2015	ontv_neczu	pct_verv	saldo/ontv	indicator	nwwz1412	KWANT	KWAL	ARB.OMST
MA1 Medici	J110201-1	J110201-1 Arts (bep. Specialisaties)	N	J	159	100	2,4	2,4	69	x		x
MA3 Apothekers	J120201-1	J120201-1 Apotheker (ziekenhuis)	J	J	96	100	2,2	6,8	119	x		
MB1 Paramedici	J140401-1	J140401-1 Kinesitherapeut	J	J	548	72,9	1,6	2,0	138	x		x
MB1 Paramedici	J141001-1	J141001-1 Dentaaltechnicus	J	J	60	87,5	2,5	8,2	108	x		x
MB1 Paramedici	J140501-1	J140501-1 Opticien	N	J	148	88,4	2,5	2,0	72	x		
MC1 Verpleegkundigen	J150201-1	J150201-1 Hoofdverpleegkundige	J	J	540	82,2	2,3	0,3	35	x		x
MC1 Verpleegkundigen	J150601-1	J150601-1 Verpleegkundige	J	J	3672	76,3	2,6	0,8	507	x		x
MC1 Verpleegkundigen	J150401-1	J150401-1 Gespecialiseerd verpleegkundige OK	J	J	37	83,3	2,1	2,2	11	x		x
MC3 Verzorgenden	J150101-1	J150101-1 Zorgkundige	J	J	2381	77,8	1,8	2,2	741	x	x	x
MC3 Verzorgenden	K130201-1	K130201-1 Verzorgende	J	J	812	79,3	1,5	25,8	2479			x
PC1 Opvoeders	K120301-1	K120301-1 Monitor begeleider sociale economie	J	J	298	93,2	1,4	10,1	379		x	
PC1 Opvoeders	K130301-1	K130301-1 Begeleider kinderopvang	J	J	1229	82,6	1,7	25,1	4360		x	x
ontv_neczu	=	ontvangen jobs in 2014, normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten										
pct_verv	=	vervullingspercentage = aantal vervuld/vervuld + geannuleerd (voor vacatures in gedeeld beheer)										
saldo/ont	=	openstaande jobs voor beroep x/aantal ontvangen jobs voor beroep x										
spanningsindicator	=	gemiddeld aantal werkzoekenden met een beroepsaspiratie voor beroep x / gemiddeld aantal openstaande vacatures voor beroep x										

In de meest recente lijst, gebaseerd op de ontvangen vacatures van VDAB in 2014, blijken de **hardnekkige knelpunten Verpleegkundige en Kinesitherapeut** nog steeds aanwezig.

Binnen deze groep van knelpuntberoepen in de social profit, ontvangt de VDAB het meeste vacatures voor verpleegkundige, zorgkundige en begeleiders kinderopvang.

Twee nieuwe knelpunten werden toegevoegd in vergelijking met vorig jaar: arts (voor bepaalde specialisaties) en Opticien. Het gaat daarbij echter telkens om een relatief beperkt aantal ontvangen vacatures, resp 159 en 148 op een jaar.

Bij de meeste knelpuntberoepen is er een kwantitatieve oorzaak. Dat blijkt ook uit de spanningsindicator, die weergeeft hoeveel werkzoekenden t.o.v. het aantal ontvangen vacatures beschikbaar zijn. Bv. voor verpleegkundigen zien we een verhouding van 0,8, dwz minder dan één werkzoekende beschikbaar per vacature.

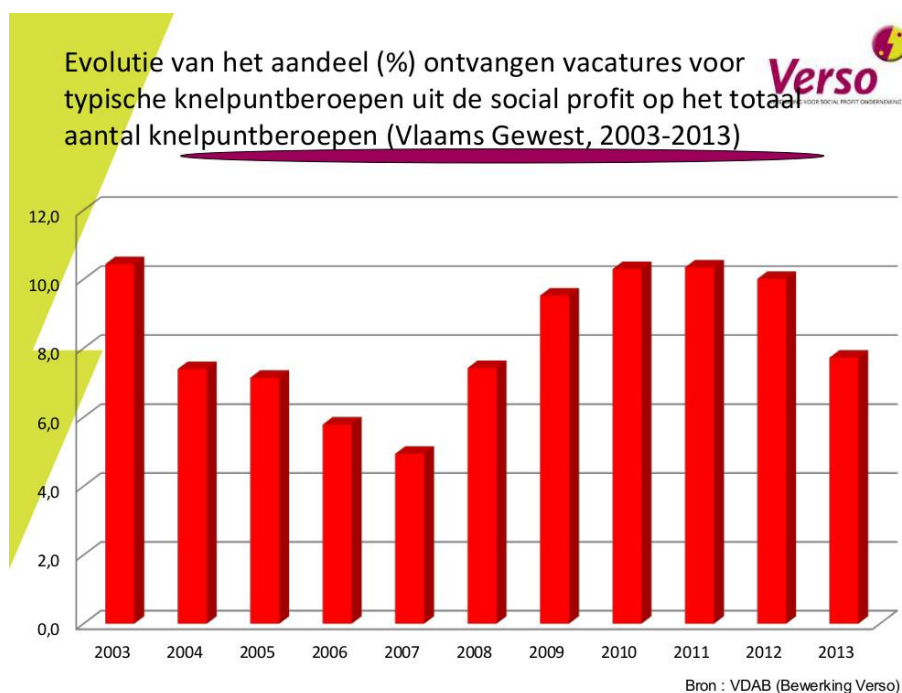
Een 'algemeen' knelpuntberoep dat niet in het schema voorkomt is 'Schoonmaker bij mensen thuis'. Dit beroep komt voornamelijk voor in dienstenchequesector voor. In de social profit zijn deze medewerkers als poetshulp werkzaam in de gezinszorg. Er zijn 441 vacatures ontvangen door VDAB. 85,4% van de vacatures wordt ingevuld, maar om reden van kwalitatieve aard en de arbeidsomstandigheden is poetshulp toch een knelpuntberoep.

T.o.v. vorige versie van het sectorconvenant, zijn er ook **knelpunten verdwenen** in onze sector: ergotherapeut, opvoeders, kinderverzorgsters (maar deze beroepscode wordt nu veel minder gebruikt → begeleider kinderopvang), begeleider buitenschoolse kinderopvang (zit nu mee in code 130301).

Over het algemeen blijkt het 'knelpuntkarakter' van beroepen in onze sector te zijn verminderd.

Onderstaande VERSO-grafiek, gebaseerd op VDAB-cijfers, bevestigt dat.

Grafiek 4



1.2.2. VDAB-vacatures voor niet-knelpuntberoepen

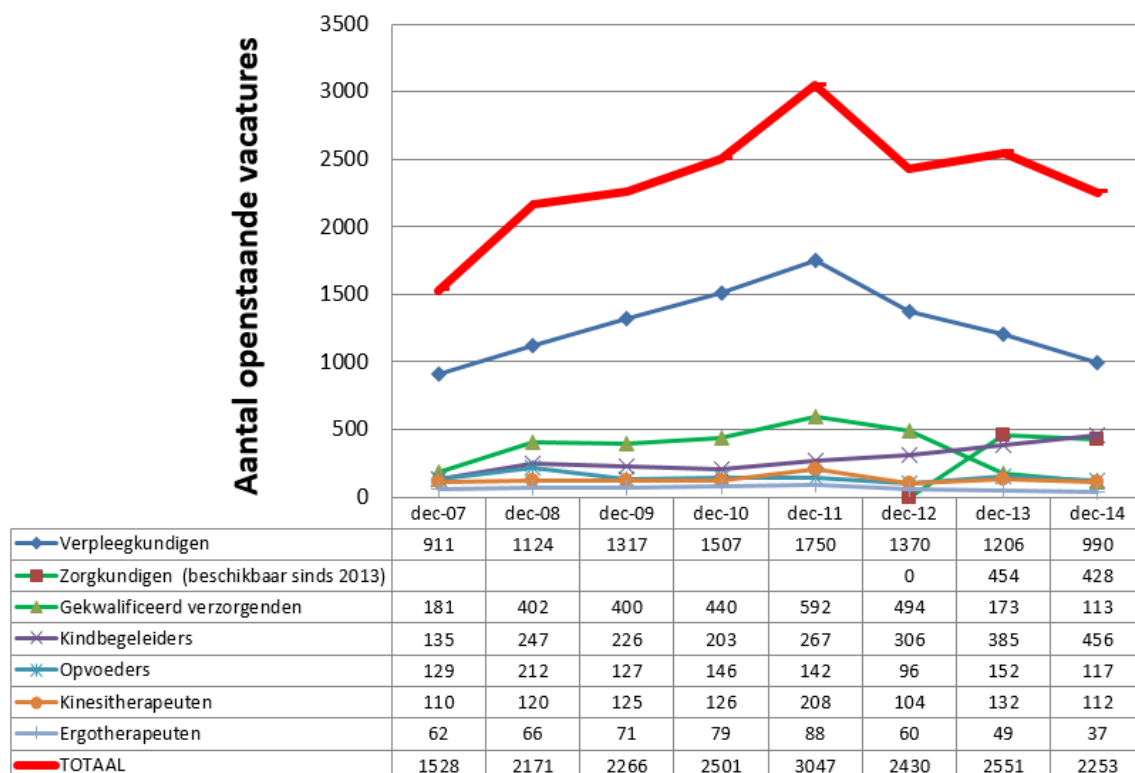
Onderstaande tabel geeft aanvullend bij de knelpuntberoepen een overzicht van de andere socialprofit beroepen waarvoor de VDAB relatief veel vacatures ontvangt.

Tabel 8: Niet knelpuntberoepen in de social profit, met veel vacatures bij VDAB

				85,85	1,9	16,1
comeet_beroepn	knel2014	knel2015	ontv_neczu	pct_erv	saldo/ontv	spanningsindicato
K180101-1 Arbeidsconsulent (m/v)	N	N	1908	92,2	1,9	4,0
K120701-1 Opvoeder begeleider (m/v)	N	N	1728	92,3	0,7	30,7
K120101-1 Maatschappelijk werker (m/v)	N	N	1141	91,2	0,9	26,6
J130401-1 Kinderverzorger (m/v)	J	N	729	90,9	1,6	24,5
J140301-1 Ergotherapeut (m/v)	N	N	551	87,7	1,1	3,9
K130101-1 Begeleider activiteiten dagelijks leven (m/v)	N	N	404	77,6	1,6	33,2
J130101-1 Polyvalent medewerker in zorginstellingen (m/v)	N	N	402	86,7	0,8	118,1
K210401-1 Opvoeder in onderwijsinstelling (m/v)	N	N	357	95	0,6	89,6
K110401-1 Psycholoog (m/v)	N	N	341	91,5	0,8	31,1
K120601-1 Sociocultureel werker (m/v)	N	N	314	95,7	1,8	22,4
K120601-2 Coordinator sociocultureel werk (m/v)	N	N	261	95,4	1,1	41,7
J130301-1 Medisch technisch assistent (m/v)	N	N	242	93,7	1,1	20,2
J140601-1 Logopedist (m/v)	N	N	187	94,9	0,7	9,7

Een aanvulling op voorgaande betreft de evolutie van het aantal ontvangen vacatures bij VDAB voor onze sector. In het Actieplan 3.0 "Werk maken van werk in de zorg- en welzijnssector" van Minister Vandeurzen wordt de analyse gemaakt voor deze (grote) subsector, met volgende belangrijke beroepen als uithangbord.

Grafiek 5: evolutie van het aantal openstaande vacatures bij enkele zorg- en welzijnsberoepen in de maand december bij VDAB (Bron: nota 'Werk maken van Werk in de zorg 3.0', gebaseerd op VDAB)



Bron: VDAB studiedienst, Paul Poels

De vaststelling daarbij is de volgende: sinds 2011 treedt er een gevoelige daling op van het aantal bij de VDAB-geregistreerde vacatures voor deze zorg- en welzijnsberoepen. Volgende redenering wordt meegegeven: "Deze daling is te wijten aan een dubbel effect: enerzijds de crisis die (vooral in de ziekenhuizen) het aantal vacatures laat verminderen, en anderzijds de gestegen uitstroom van gediplomeerden uit het onderwijs. Deze dubbele beweging laat zich vooral voelen vanaf 2012. In de thuisverpleegkunde, in de ouderenzorg en in geestelijke gezondheidszorg neemt het aantal vacatures nog wel toe, maar dit wordt opgevangen door de gestegen uitstroom uit het onderwijs."

1.3. Tewerkstelling na opleiding

De social profit is een sector waar een kwalificatie voor diverse beroepen noodzakelijk is om het beroep te kunnen /mogen uitoefenen. We bekijken de kans op tewerkstelling op basis van het schoolverlatersrapport van VDAB.

In dit jaarlijkse schoolverlatersonderzoek van de VDAB wordt een nauwkeurig totaalbeeld (o.a. door koppeling van de VDAB-bestanden met gegevens van departement onderwijs en Syntra) gegeven van alle schoolverlaters na een bepaald schooljaar. Per studiegebied en studierichting wordt een overzicht gegeven van de tewerkstellingskansen.

We geven in tabel 9 een overzicht van het de kans op werk per onderwijsniveau dat toeleidt naar de sector.

Tabel 7

Tabel 9: Aantal schoolverlaters en de kans op werk 1 jaar na afstuderen op studieniveau voor opleidingen richting sector (Vlaams Gewest, 2014)

	Aantal	Kans op werk
	Totaal	Totaal
	(n)	(%)
Totaal DBSO	1.504	72,6
Totaal 2e graad BSO	2.084	68,8
Totaal 2e graad TSO	1.339	79,7
Totaal 3e graad BSO	11.747	85,8
Totaal 3e graad TSO	11.169	88
Totaal Professionele bachelor	16.823	92,8
Totaal Master	14.864	93,3
Totaal Vlaamse Arbeidsmarkt	71.817	87,5

Bron: VDAB (via VERSO)

We zien dat hoe 'hoger' het studieniveau hoe meer kans er is na 1 jaar op tewerkstelling. Minimum 68,8% na een richting in de 2^e graad BSO en vanaf de derde graad BSO heb je 85,8% kans op een tewerkstelling na 1 jaar. Het doelpubliek en het watervalsysteem binnen het secundair onderwijs is onder meer de oorzaak voor het lager (maar zeker niet slecht) scoren van de secundaire opleidingen.

Tabel 10: Aantal schoolverlaters en de kans op werk 1 jaar na afstuderen (Vlaams Gewest, 2014)

	Aantal	Kans op werk
	Totaal	Totaal
	(n)	(%)
DBSO-Personenzorg	184	72,8
2e graad BSO-Personenzorg	452	66,2
2e graad TSO-Personenzorg	342	80,7
3e graad BSO- Personenzorg	2.761	89
3e graad BSO-Personenzorg-Kinderzorg (7j)	888	89,6
3e graad BSO-Personenzorg- organisatie assistent(7j)	204	77
3e graad BSO-Personenzorg- organisatie hulp	63	57,1
3e graad BSO-Personenzorg- Thuis en bejaardenzorg (7j)	1.194	94,2
3e graad BSO-Personenzorg- verzorging	411	83,2
3e graad BSO-Personenzorg - gezinsmanagement		
3e graad BSO-Personenzorg - polyvalent gezinscoach (7j)	1	0
3e graad TSO-Personenzorg	2.871	88,8
3e graad TSO-Personenzorg- Animatie ouderenzorg (sense)	8	
3e graad TSO-Personenzorg-Gezondheids-welzijnswetenschappen	467	88,2
3e graad TSO-Personenzorg-Internaatwerking (sense)	25	
3e graad TSO-Personenzorg- Jeugd en gehandicaptenzorg	439	93,2

3e graad TSO-Personenzorg - Leefgroepwerking (sense)	237	91,1
3e graad TSO-Personenzorg - Sociale en technische wetenschappen	1.682	87,4
3e graad TSO-Personenzorg - tandartsassistent (sense)	13	
HBO5 - Verpleegkunde	1.101	99,3
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg	2.835	97,2
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg-Biomedische wetenschappen	245	91,8
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg - Ergotherapie	353	95,5
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg- Logopedie, audiologie	257	95,7
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg- Medische beeldvorming	44	97,7
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg-optiek optometrie	24	
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg-orthopedie	12	
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg-Podologie	29	
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg- Verpleegkunde	1.434	98,9
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg -Voedings dieetkunde	179	94,4
Profesionele Bachelor-Gezondheidszorg-Vroedkunde	258	98,1
Profesionele Bachelor-Sociaal-agogisch werk	2.291	91,9
Profesionele Bachelor-Sociaal-agogisch werk-Maatschappelijke veiligheid	27	
Profesionele Bachelor-Sociaal-agogisch werk- Orthopedagogie	719	93,9
Profesionele Bachelor-Sociaal-agogisch werk -Sociaal werk	1.209	91,4
Profesionele Bachelor-Sociaal-agogisch werk -Toegepaste psychologie	274	89,8
Profesionele Bachelor-Sociaal-agogisch werk -Gezinswetenschappen	39	89,7
Master - Revalidatiewetenschappen en kinesithérapie	396	99,2
Master-Sociale gezondheidswetenschappen	323	96
Master- Verpleegkunde en Vroedkunde	137	99,3

Bron: VDAB 2014 (via VERSO)

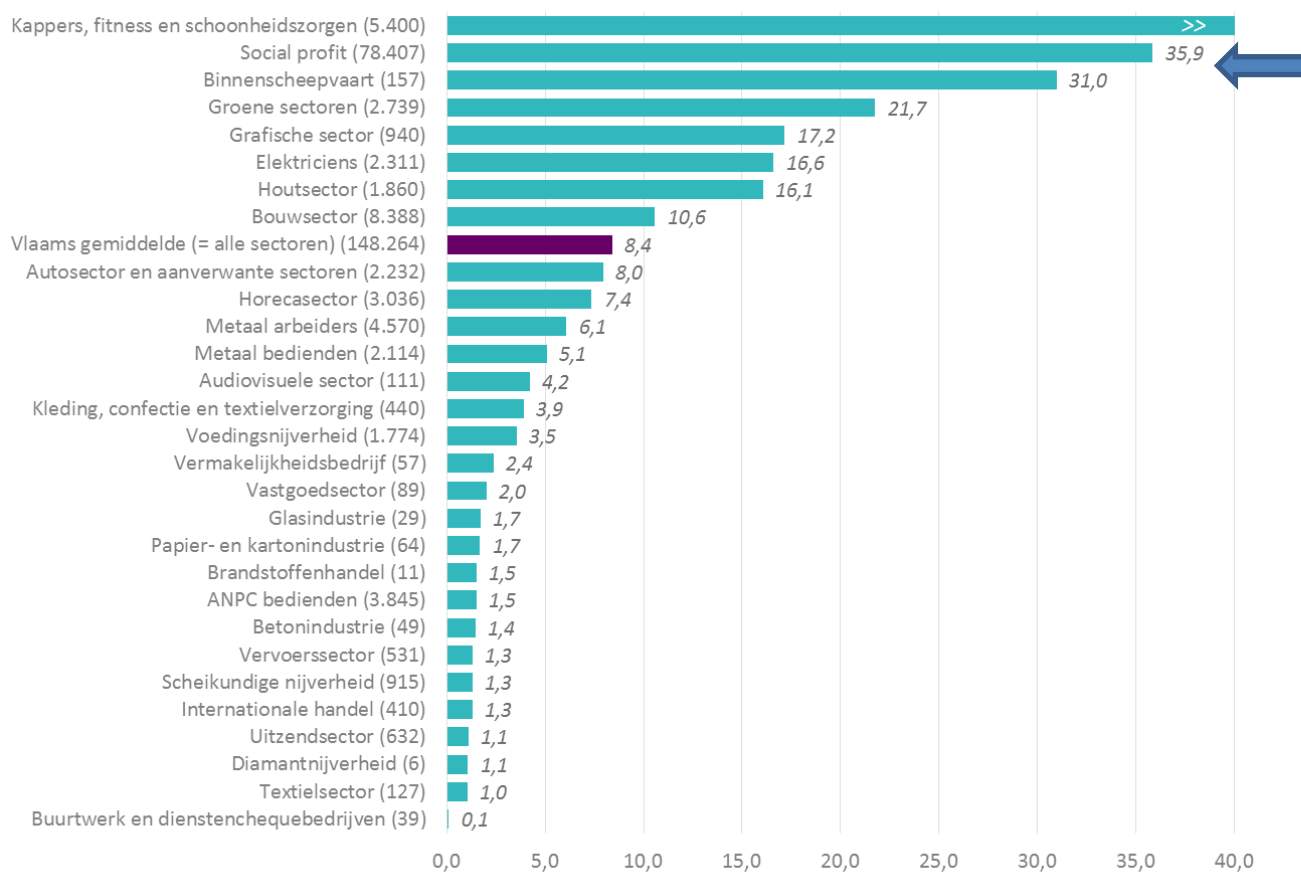
De tewerkstellingskansen voor alle richtingen liggen vrij hoog. Voor een groot aantal richtingen is de tewerkstellingskans groter dan 90%. Voor verpleegkunde en kinesithérapie benadert deze kans de 100%.

We kunnen besluiten dat (op alle opleidingsniveaus) onderwijs opleidt richting sector en de sector zorgt voor tewerkstelling van deze afgestudeerden.

1.4. Werkpleklers: de social profitsector is een stagesector.

In het voltijds secundair onderwijs vonden in het schooljaar 2013-2014: 148.264 stages plaats. 78.407 stages vonden plaats in de socialprofit sector. Per 100 VTE tewerkgesteld in de sector zijn er 35,9 stagiairs uit het voltijds secundair onderwijs. (zie grafiek 6), dit t.o.v. 8,4 in Vlaanderen.

Grafiek 6: Aantal stagiairs per 100 VTE (schooljaar 2013-2014)



Bron: Dep. O&V, RSZ DMFA (bewerking Departement WSE)

We hebben geen recente cijfers over de stages die binnen de bachelor- en masteropleidingen plaatsvinden. In de meeste opleidingen (zoals verpleegkunde, opvoeder, sociaal agogisch-werk, kinesist,) die toeleiden naar de sector zijn stages voorzien. Het aandeel van stagiairs in de sector moet dus nog hoger ingeschat worden. In het punt 4.2.3 tewerkstelling na opleiding zie je dat er in 2014, 5.987 studenten afstudeerden. Dit betekent dat zij tijdens hun wellicht minimum driejarige opleiding elk jaar stage hebben gelopen.

Leren op de werkplek zit dan ook al vervat in de meeste opleidingen richting de social profit sector.

Bovendien is de sector erg actief op het vlak van het aanbod deeltijdse arbeidscontracten en leervergoedingen voor jongeren uit het deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs. Vorig schooljaar werden meer dan 600 jongeren tewerkgesteld, vooral via de Maribelmiddelen (41%) en vervolgens via het ILW (19%), vooral in de ouderenzorg, en via het generatiepact (17%)

Tabel 11: Overzicht van door de sector beheerde contracten in het DBSO

PC	Omschrijving	sociale Maribel	Generatiepact	Sociaal fonds RG	FOD project	subtot	ILW	Totaal
1 PC 318.02	Gezinszorg	10	8					18
2 PC 319.01	VOHI	180	58		22			260
3 PC 327.01	SWP							0
4 PC 327.01	BWP	6	8					14
5 PC 329.01	Socio-Cult sector	50	25	25				100
6 PC 330	Privé-Ziekenhuizen		8	50			19	77
7 PC 330	Ouderenzorg						160	160
8 PC 330	GID			35				35
9 PC 331	Kinderopvang	20	6		18			44
		266	113	110	40		179	708
		38%	16%	16%	6%	529	25%	
						75%		

1.5. Werkbaar werk

Op basis van de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV wordt sedert 2004 de evolutie van werkbaar werk gemeten op sectorniveau.

Naast het algemene sectorbeeld van de socialprofit werden nu ook een aantal subsectoren onderzocht.

Tabel 12: Werkbaar werk in de socialprofitsector (Werkbaarheidsmonitor 2013)

Social profit	58,8
Vlaamse arbeidsmarkt	54,6
Ziekenhuizen	57,4
Rusthuizen (ouderenzorg)	51,4
Gezins- en bejaardenhulp	62,9
Jeugdhulp, gehandicaptenzorg, ambulante welzijnswerk	68,9
Kinderopvang, centra geestelijke gezondheidszorg	64,4
Sociaal cultureel werk	57,0
Beschutte en sociale werkplaatsen (nu maatwerkbedrijven)	51,9

Bron: Stichting Innovatie en Arbeid – SERV – Werkbaarheidsmonitor 2013

We zien dat het werk in de gehele socialprofitsector licht 'meer werkbaar' is dan de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit is echter niet het geval voor de ouderenzorg en de beschutte en sociale werkplaatsen (nu maatwerkbedrijven).

Tabel 13: Werkbaarheidsindicatoren in de social profit (Werkbaarheidsmonitor 2013)

Sectoren	Werkstress	Weinig motiverende jobs	Te weinig leerkanen	Slechte werk-privé balans
Vlaamse arbeidsmarkt	29,3	18,1	18	10,8
Social profit	29,6	11,8	14,9	8,6
Ziekenhuizen	32,7	10,9	12,8	9,3
Rusthuizen	35,3	13,6	21,2	9,9
Gezins- en bejaardenhulp	23,5	13,4	19,4	6,4
Jeugdhulp , gehandicaptenzorg, ambulante welzijnswerk	22,2	9,3	7,2	5,9
Kinderopvang, centra geestelijke gezondheidszorg	24,6	9,5	11,8	10,7

Bron: Stichting Innovatie en Arbeid – SERV- Werkbaarheidsmonitor 2013

Op de indicator werkstress scoort de social profitsector rond het Vlaams gemiddelde. We zien wel een probleem met werkstress in de ziekenhuizen en de ouderenzorg die boven het Vlaams gemiddelde scoren.

Op vlak van leerkanen zien we dat zowel de gezinszorg als de ouderenzorg slechter scoort dan het Vlaams gemiddelde.

Alle sectoren scoren beter dan het Vlaams gemiddelde op vlak van 'weinig motiverende jobs' en een 'slechte werk-privé balans'.

Voor de maatwerkbedrijven en de socioculturele sector zijn geen cijfers rond de werkbaarheidsindicatoren beschikbaar.

2. Belangrijkste tendensen en beleidsaccenten

In het voorgaande hoofdstuk werd ingezoomd op cijfermateriaal. Hierna volgen, gegeven de opdracht en het inhoudelijk kader vanuit de Vlaamse overheid, en gegeven de evoluties in de cijfers, een aantal trends en uitdagingen die bij het uittekenen van de opdrachten van VIVO en de vormingsfondsen die zij mee aanstuurt, of mee samen werkt, een rol kunnen spelen.

De oorspronkelijk geïnventariseerde trends werden hier en daar bijgestuurd na discussie erover op de diverse eerste overlegmomenten met de subsectoren (fondsen)

2.1. Veranderingen in de organisatie van het aanbod/de zorg

1.1.	Technologische ontwikkelingen	Verdere omschrijving/opmerkingen
1.1.1	algemeen toename techniciteit in de sector	<p>Vooraf in de zorgsector is dit het geval; het betekent mogelijk een opportuniteit voor het aantrekken van een mannelijk potentieel, in deze hoofdzakelijk vrouwelijke sector;</p> <p>Algemeen op te volgen naar vertaalslag naar onderwijsinhouden (via BKD's)</p>
1.1.2	Online-hulpverlening	<p>De evolutie naar online-hulpmiddelen is aan een opmars bezig</p> <p>Daarbij moet aandacht zijn voor patiënt/cliënt: betrekken/opvolgen</p> <p>Kan een belangrijke rol spelen bij preventie via tele-monitoring, skype, e-tools</p> <p>valkuil: opletten voor toegang kansarmen</p>
1.1.3	Inschakeling robots	toepassingen zeker mogelijk in ouderenzorg, revalidatie, kine, voorzieningen gehandicapten
1.1.4	Elektronisch patiëntendossier, of andere vormen van software ifv cliëntopvolging	verdere evolutie via o.a; 'patient-conscent' (e-health), op te volgen
	...	
1.2.	verhoogde vraaggestuurdheid - zorg/welzijnsketen wijzigen	
1.2.1	Sectoroverschrijdende hulpverlening/ontschotting	<p>tendens om steeds meer vraaggericht vanuit de cliënt te gaan werken, over de schotten tussen sectoren (bv. tussen residentieel en thuiszorg, artikel 107, GGZ en Beschut wonen);</p> <p>zal ongetwijfeld andere competenties van medewerkers vergen (communicatiever, transparanter, ...);</p> <p>vrees dat er wel wordt nagedacht over erkenningen in andere sectoren te kunnen werken, maar weinig begeleiding rond het proces; vraag: wie wordt de 'regisseur' van het zorgproces op lokaal niveau, ...</p>
1.2.2	vermaatschappelijking van de zorg	<p>hoe directe omgeving/mantelzorg meer betrekken bij zorgvragen;</p> <p>ondersteuning van mantelzorgers, inclusief evoluerend technisch materiaal;</p> <p>valkuil: werknemers moeten al langer</p>

		werken... minder potentieel aan mantelzorgers
1.2.3	Perspectief 20-20 /integrale jeugdhulp/ Persoonsvolgende financiering	hervorming sector van personen met een beperking en bijzondere jeugdzorg ; voor sommigen zware evolutie, 'omgaan met verandering' is zeker aan de orde

2.2. Algemeen politiek beleid met impact op social profit

2.1.	besparingen	toenemende druk op financiering van gesubsidieerde sectoren (beknibbeling op indexering, op lonen artsen (WGC), op 5% gesco's...); focus op efficiëntieverhoging → risico op verhoging werkdruk waken over betekenis taxshift voor de sector
2.2.	Gewijzigd doelgroepenbeleid	impact op bepaalde deelsectoren van de socialprofit : wegvallen van tewerkstellingsmaatregelen (WEP, SINE, ...) en van het accent op sommige doelgroepen bv ECM (cfr. ook Nota EAD)
2.3.	regionalisering/6de staatshervorming	Overgang van bepaalde subsectoren (ouderenzorg, beschut wonen...) van federaal naar gewesten; middelen volgen niet altijd... hangt samen met 'besparingen'

2.3. Algemeen maatschappelijke tendensen met impact op social profit

3.1.	a)Wijzigende populatie	
3.1.1	Ontgroening	Tendens tot langer studeren, later op arbeidsmarkt, over het algemeen minder een probleem voor social profit
3.1.2	Vergrijzing (algemeen)	Demografische evolutie maakt dat de populatie vergrijst of zelfs 'verwit', stijgende levensverwachting, maar ook toename van groep zorgafhankelijken/chronisch zieken
3.1.3	Toename (super)diversiteit	Vooral in steden toename van het aandeel in de bevolking met een niet Belgische afkomst, zorgen ook voor de meeste groei in de bevolking: impact op zowel cliënteel als personeel
	b)veranderingen cliënteel	
3.1.4	ouder --> complexere zorg	complexere zorgvragen, meer hulpbehoevend, ...
3.1.5	multi-problematieken	
3.1.6	(super)diverser	meer en meer zorgbehoevenden behorend tot meer culturen, nationaliteiten
3.1.7	mondiger	beter geïnformeerd(of via naasten), waardoor meer nood aan communicatie/dialogoog en informatie
3.2.	Wijzigingen levensstijl	
3.2.1	Toenemend gebruik/invloed van sociale media , verminderde privacy	Gebruik van nieuwe sociale media raakt overal ingeburgerd en heeft verschillende neveneffecten, zowel op persoonlijk als op professioneel vlak (grens tussen het professionele en het persoonlijk vervaagt)

2.4. Tendensen op arbeidsmarkt/arbeidsorganisatie

4.1.	langer werken	
4.1.1	verschuiven reële en officiële pensioenleeftijd	systemen van brugpensioen afgebouwd en pensioenleeftijd verlengd; aandacht voor werknemers die nu langer MOETEN maar in hun functie niet langer KUNNEN werken
4.1.2	vergrijzing personeel	cfr algemene tendens naar vergrijzing: invloed ervan op personeelsbestand --> zwaarder accent op loonstructuur en op systemen van tijdskrediet/ADV-dagen Nood om bepaalde sectoren aantrekkelijk te maken en voor te stellen (bv Ouderenzorg)
4.2.	Anders werken?	
4.2.1	Algemeen een toename werkstress	"We zijn blij met ons werk, niet met onze werkstress" (enquête Vlaamse regering)--> algemeen een toename van werkstress en 'burn-out'; in social profit is werkdruk ook een belangrijk risico maar wel afgenomen van 2010 tot 2013; inzetten op werkbaar werk blijft belangrijk!
4.2.2	Geleidelijk ingang van 'Het nieuwe werken'	Door telewerken wordt tegemoetgekomen aan mobiliteitsprobleem, maar is in beperkte mate van toepassing in de social profitsectoren en -beroepen Telewerk draagt bij tot (gevoel van) autonomie, maar tegelijk nieuwe risico's (bv. geconcentreerd werken bv in open space + permanente beschikbaarheid...)
4.2.3	Streven naar "actieve jobs" → Werkbaar werk	Werken aan werkbaar werk zeker belangrijk topic, maar ...is het nieuwe 'buzz'woord, het hangt enerzijds samen hangt met gevolgen van druk op langer werken; anderzijds met reeds lopende acties rond innovatieve arbeidsorganisatie, VTO-beleid, enz...
4.3.	Evoluties in werkloosheid	Pijnpunten: *stijging +55-ers: wat zijn hun kansen nog? Cfr punt 4.1.1 *stijging van langdurig werklozen ... maar geen onderdeel van doelgroepenbeleid in Vlaanderen *Etnische kloof werkloosheidsgraad

2.5. Blijvende nood aan INSTROOM/DOORSTROOM/RETENTIE in social profit

5.1	nood aan verdere instroom door verdere groei/vergrijzing personeel/vergrijzing cliënteel	Ondanks tijdelijke verbetering van het knelpuntkarakter van een aantal zorg-/welzijnsberoepen is voorspelling dat binnen enkele jaren opnieuw hoge nood ontstaat
5.2	maximaal benutten van talent: kansengroepen	Maximale aandacht van de sector om uit 'arbeidsreserve' te putten: etnisch culturele minderheden, mensen met beperking, mannen, ... Maar OOK nieuwkomers/vluchtelingen naast aandacht van maatschappelijk doel van integratie/Inclusie); Aandacht voor doorstroom van ECM in Hoger Onderwijs
5.3	maximaal benutten van talent: doorstroom	EVC-verhaal concretiseren (quid tussenperiode 2016-2017? In afwachting decreet) ifv valorisering/doorstroom van aanwezig potentieel
5.4	Retentie	Retentie: ervoor zorgen dat werknemers in de sector willen blijven werken

2.6. Onderwijskundige en opleidingsevoluties

6.1.	invoeren/veralgemening duaal leren (zie conceptnota)	werkplekleren valoriseren en inbouwen in kwalificerend onderwijs... mee zijn met evolutie, maar voorzichtig ifv minder-arbeidsrijpe jongeren
6.2.	N.a.v. AKOV-evaluatie van onderwijsrichtingen: bijsturing personenzorg	hoe onderwijs aanpassen aan nieuwe evoluties cfr. BKD
6.3.	Hervorming secundair onderwijs	Bredere richtingen, ontschotting tussen TSO/BSO/ASO
6.4	M-decreet	Maatregelen voor Iln met specifieke onderwijsbehoeften / Inclusief onderwijs
6.5	Evolutie opleiding verpleegkunde	verhoogde druk op competenties (oa vanuit Europa), recente beslissing bachelor 4 jaar
6.6	Wijzigende leervormen	van klassieke lesvormen naar pallet van leer-en opleidingsvormen (oa e-learning, webinars, coaching, ...)

2.7. Sectorspecifieke evoluties (voor zover niet in vorige tendensen vervat)

7.1.	kinderopvang: uitvoering nieuw decreet en voorbereiding hervorming buitenschoolse	Impact op stijging van kwalificatievereisten en groeipad 2024
7.2.	Maatwerkdecreet Sociale Economie	welke veranderingen voor de sector BW en SW en LDE?
7.3.	Decreet LDE	Norm wordt op 5 vte gelegd, vele LDE-initiatieven zouden kunnen verdwijnen of moeten fuseren (tegen 2018)

2.8. Diverse

8.1.	rol sociale media in communicatie	Toenemend belang van 'mee te zijn' omdat iedereen het doet?...
8.2.	Radicalisering	Nota kabinet Homans, waarin ook vraag naar ondersteuning hulpverleners Voorzichtigheid!
8.3.	Discriminatie	Initiatieven nodig, ook in social profit? om te vermijden dat werkgevers én klanten/patiënten discrimineren; opletten op discriminatie onder werknemers

3. Visie

In het inhoudelijk kader dat sectoren voor de opmaak van dit convenant meekregen stond het volgende vermeld:

De sectorale visie dient:

1. te vertrekken van een **omgevingsanalyse** (de sector in cijfers) waar een analyse op vlak van **diversiteit en KMO-aandeel** deel van uitmaken;
2. oog te hebben voor **toekomstige competentienoden** en de hieraan gekoppelde, noodzakelijke, engagements (de uitgevoerde VLAMT-projecten kunnen hier o.a. inzichten verschaffen);
3. vanuit de omgevingsanalyse te komen tot een **sterkte-zwakte analyse** met daaraan gekoppeld de **uitdagingen mbt de sectorale arbeidsmarkt** op korte en lange termijn (mbt instroom, doorstroom, uitstroom, diversiteit,...). De omgevingsanalyse wordt hierbij ruim opgevat. Ook de effecten van economische transformaties en trends op de sectorale arbeidsmarkt dienen meegenomen te worden;
4. waar mogelijk **intersectorale aanknopingspunten** aan te geven
5. die uitdagingen aan te duiden waar men **prioritair** werk van zal maken (en waarom) en aan te geven welke rol de sector hierin zal opnemen. De sector spreekt zich uit over hoe men zal trachten werk te maken van de geschetste uitdagingen en de daaruit voortvloeiende prioriteiten;
6. te passen in de contouren van de **beleidsnota's** en in (de principes van) de globale visie van de hierboven vermelde **brede kaders**.

De op basis van de visie geformuleerde prioriteiten worden vervolgens verder ingevuld met acties die de sector tijdens de looptijd van de convenant wenst te ondernemen.

Vorige 25 pagina's aan cijfers en tendensen samenvatten in "één visie" over alle sectoren van de social profit heen, en gedragen door zowel werkgevers als werknemersorganisaties... het is verre van eenvoudig.

Op volgende pagina worden eerst de belangrijkste zwaktes/sterktes en kansen/bedreigingen weergegeven.

<p>Sterktes</p> <p>Meeste sectoren van de social profit blijven groeien, jobs relatief stabiel</p> <p>Mede door acties als 'Ik ga ervoor', VDAB ('rol in de zorg') en VIVO's 'werkmetmensen.be' werd de aantrekkelijkheid van de sector vergroot</p> <p>Stijging van het aantal jongeren en zij-instromers dat kiest om een opleiding in de social profit te volgen, en dus verhoogde instroom in de sector</p> <p>Daling van knelpuntkarakter van sommige beroepen (op korte termijn)</p> <p>Het 'engagement' (bezieling) van zowel de sociale ondernemers als de werknemers in de social profit</p> <p>De doorstroomprojecten die voor werknemers gecreëerd worden</p>	<p>Zwaktes</p> <p>Complexiteit van de sector: sterk gereguleerde sector en dito beroepen... moeilijk te 'ontschotten'</p> <p>Sterk diploma-gerichte sector, te weinig opening om 'competentiegericht' te denken</p> <p>Onderbenutting potentieel ? relatief laag aandeel aan werknemers uit ECM, of met arbeidshandicap</p> <p>Sterkere vergrijzing dan andere sectoren</p> <p>Enkele aanhoudende knelpuntberoepen</p>
<p>Kansen</p> <p>Invloed technologie, zowel ifv 'cliëntgerichtheid' als aantrekkelijkheid voor andere profielen</p> <p>Hertekening sectoren door enerzijds regionalisering en anderzijds ontschotting... historisch moment om stappen te zetten ifv meer aan cliënt aangepaste zorg/aanbod</p> <p>Aandacht voor werkbaar werk is groter dan ooit: momentum grijpen, zeker in sommige minder goed scorende subsectoren</p> <p>Aanspreken kansengroepen (bv. ECM en mensen met arbeidshandicap) schept zeker nog mogelijkheden in sector</p>	<p>Bedreigingen</p> <p>Besparingen in de sector, hoge druk op efficiëntieverhoging, met als mogelijk gevolg minder aandacht voor leer- en vormingsmogelijkheden</p> <p>Werkdrukverhoging en emotionele belasting</p> <p>Langer werken voor diegenen die het in hun functie (fysiek/mentaal) niet meer aan kunnen</p> <p>Leidinggevenden die (nog) sterker onder druk komen te staan</p> <p>Op lange termijn terug mogelijke tekorten vooral door vervangingsbehoefte (vergrijzing)</p>

De **visie** die uit het voorgaande, in het kader van de opmaak van een sectorconvenant valt af te leiden is de volgende:

- De social profit is en blijft een groeiende en aantrekkelijke sector, hoewel er via besparingen in de meeste subsectoren wel wat 'imago schade' werd/wordt toegebracht. Niettemin zal, door de evolutie van de bevolking (vergrijzing /verwitting) een belangrijke instroombehoefte blijven bestaan.
- Dit impliceert blijvende aandacht om zowel 'generatiestudenten' als 'zij-instromers' warm te maken om in de sector aan de slag te gaan, iets waar de laatste jaren mede door de zorgambassadeur, VDAB en VIVO een geslaagd traject werd in afgelegd.
- Het is duidelijk dat op het vlak van aantrekken van zowel etnisch-culturele minderheden als mensen met een arbeidshandicap nog heel wat werk kan verricht worden. Daar kunnen VIVO en de vormingsfondsen, samen met andere partners zeker nog in groeien de volgende 2 jaren. Hiertoe kan alvast worden bijgedragen door als sector een "diverser imago" uit te stralen, bv. door integratie van cultuursensitieve zorg
- De sociale partners van de sector staan open om zij-instromers te laten instromen en om werknemers uit de sector te laten doorgroeien. Zij zoeken daarbij naar oplossingen om hen daarin te ondersteunen. Toch zou dit proces nog veel vlotter kunnen lopen als zoveel mogelijk de 'EVC'-gedachte zou kunnen worden toegepast (trajecten zo kort mogelijk houden). Opvolging van het beleid op dat vlak (na de conceptnota), is van groot belang.
- Naast besparingen in de sector zorgen ook de vele op til staande veranderingen voor de nodige onzekerheid en vrees voor aanpassingen. De aandacht om het werk in de sector vooral 'werkbaar' te houden steekt daarbij de kop op. Factoren als emotionele belasting, werkdruk, en voor sommige sectoren gebrek aan autonomie en leermogelijkheden blijken daarbij aandachtspunten, waar VIVO en partners zeker de nodige aandacht aan moeten besteden. Dit zal zowel moeten op het vlak van de organisatie van het werk, de ondersteuning van leidinggevenden, als de ondersteuning van werknemers.
- Werkplekleren en duaal leren zijn evenzeer thema's waar we als sector niet buiten kunnen. De beleidsaandacht voor deze thema's is enorm en de drang om tot serieuze veranderingen te komen evenzeer. Als sector willen we daarin mee stappen zetten, maar met in acht name van de rol die zij steeds gespeeld heeft om risico-jongeren via dit soort stelsels ook kansen te geven in de sector.

VIVO en partners, in eerste instantie de sectorale vormingsfondsen, willen en kunnen een belangrijke rol spelen in het realiseren van verandering tot op de werkvloer.

Niet alle tendensen zijn echter ook vertaalbaar in prioriteiten en acties waar VIVO het voortouw in moet/kan nemen. In de geschetste prioriteiten en acties, opgesteld in consensus met onze sociale partners, wordt dit duidelijk.

HOOFDSTUK II: PRIORITEITEN EN ACTIES

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de sector werk van het aanpakken van de volgende prioriteiten, op een rijtje

DEEL 1: Kennisopbouw en beleid

PRIORITEIT 1: Kennisverzameling en beleidswerk over en voor de socialprofitsector.

- Actie 1.1: Sectorconsulenten als sectoraccount
- Actie 1.2: Structurele samenwerking met VDAB
- Actie 1.3: Structureel (operationeel) overleg rond kennisoverdracht consulenten team Zorg en onderwijs VDAB
- Actie 1.4: Structurele samenwerking met het Vlaams Overlegplatform Zorgberoepen en de zorgambassadeur aangesteld door Minister Vandeurzen.
- Actie 1.5: Structureel overleg HR-wijs/Verso
- Actie 1.6: Aansturen werkgroep zorgkundigen
- Actie 1.7: Structureel overleg met de onderwijskoepels
- Actie 1.8: Opvolging beroepskwalificatiedossiers (AHOVOKS) van de sector
- Actie 1.9: vertegenwoordiging van de sector op verschillende platformen
- Actie 10: structureel overleg met vakbondsconsulenten.

DEEL 2: Acties mbt Instroom

PRIORITEIT 2 : Instroom in de sector bevorderen.

- Actie 2.1: Instroom van jongeren in de sector bevorderen via de eigen tool www.werkmetmensen.be
- Actie 2.2 : Instroom van jongeren in de sector bevorderen door deelname aan SID-IN, beroepenhuis, DREAM-Day en VLAJO.
- Actie 2.3: informeren van leerkrachten en CLB's over de mogelijkheden voor jongeren in de sector
- Actie 2.4: verder uitbouw van het overzicht rond het traject naar het beroep van verzorgende/zorgkundige enerzijds en de tool rond verpleegkundige anderzijds.
- Actie 2.5: Instroom van zij-instromers/werkzoekenden stimuleren
- Actie 2.6: Zij-instroom en doorstroom bevorderen via EVC
- Actie 2.7: Onderzoeken structurele inbedding resultaten ZOCO-project

PRIORITEIT 3: Kwaliteitsvol werkplekieren

- Actie 3.1: Jongeren binnen het deeltijds beroeps secundair onderwijs (DBSO)
- Actie 3.2: instroom van kortgeschoolden – generatiepact
- Actie 3.3: Duaal leren 'Werkplek 21' : opvolgen klankbordgroep en werkgroepen
- Actie 3.4: Duaal leren 'Schoolbank op de werkplek' : proeftuin in de opleiding zorgkundige
- Actie 3.5: Duaal leren Innovatieve ESF-projecten : intersectoraal project : 'Samen sterk werk' - onder voorbehoud goedkeuring ESF-project .
- Actie 3.6: kwantitatieve en kwalitatieve opvolging stages personenzorg – onder voorbehoud goedkeuring ESF-project
- Actie 3.7: opvolgen van de kwantitatieve spreiding van de stage in de bachelor verpleegkunde.

DEEL 3: Acties mbt competentieversterking en werkbaar werk

PRIORITEIT 4 :Werken aan Werkbaar Werk in de social profit

- Actie 4.1: Verspreiding resultaten onderzoek Werkbaar Werk in de sector
- Actie 4.2: Ondersteuning van de leidinggevende in de dagelijkse aanpak van werkbaar werk door middel van lerende en ondersteunende netwerken
- Actie 4.3: zelfversterking van de medewerker in relatie tot de communicatie met leidinggevendenden, in het kader van werkbaar werk
- Actie 4.4: het toevoeging van aan 'werkbaar-werk'-gerelateerde titels aan het VIVO-HR-aanbod
- Actie 4.5: beter omgaan met agressie in het kader van een retentiebeleid: good practices rond agressiebeheersing
- Actie 4.6: Werk maken van innovatieve arbeidsorganisatie.

PRIORITEIT 5: Ondersteuning van het HR -beleid door informatie en sensibilisering met betrekking tot opleidingsbeleid, competentie management en diversiteit

- Actie 5.1: Sensibiliseren en ondersteunen van organisaties en werknemers op het vlak van Competentiemanagement
- Actie 5.2: Sensibiliseren en ondersteunen van organisaties en werknemers op het vlak van VTO-beleid
- Actie 5.3: Sensibiliseren en ondersteunen van organisaties en werknemers op het vlak van levensfasebewust personeelsbeleid

PRIORITEIT 6: Het VTO-beleid van organisaties, én de permanente vorming en ontwikkeling van werknemers ondersteunen door het organiseren van concrete, direct tastbare acties.

- Actie 6.1: Het opzetten en/of opvolgen van (opleidings)behoefteonderzoek
- Actie 6.2: : Verdeling van financiële middelen ter ondersteuning van vormingsacties via het vormingsbudget voor Vlaamse sectoren
- Actie 6.3: diverse vormen van subsidiëring van vormingsinitiatieven die bestaan in de meeste vormingsfondsen
- Actie 6.4 Ontwikkeling van een eigen kalenderaanbod van vormingen: Kalenderaanbod per sector/fonds
- Actie 6.5: Ontwikkeling van een sectoroverschrijdend kalenderaanbod en/of ervaringsuitwisseling mbt HR-thema's
- Actie 6.6 : Ontwikkelen van sectoroverstijgende thema's die transversaal kunnen aangeboden worden, in afstemming met aanbod fondsen en FE.BI

PRIORITEIT 7: Via kwalificerende trajecten het potentieel onder werknemers valoriseren en zo 'doorstroom' creëren.

- Actie 7.1: opzetten of verderzetten van (verkorte) kwalificerende opleidingstrajecten (VIA4).
- Actie 7.2: onderzoeken, ontwikkelen en blijvend ondersteunen van ondersteunende maatregelen voor kwalificerende trajecten.

DEEL 4: Acties mbt diversiteit

PRIORITEIT 8 Aandacht hebben voor diversiteit in de sector, zowel op het vlak van instroom, HR-beleid als omgang met cliënten

- Actie 8.1 : instroom van mensen met een migratieachtergrond in de sector.
- Actie 8.2 Tegengaan van discriminatie in de sector
- Actie 8.3: instroom nieuwkomers naar de sector
- Actie 8.4 : Instroom mensen met een arbeidshandicap bevorderen.
- Actie 8.5: Ondersteunen van arbeidsbemiddelaars via "trekdagen"
- Actie 8.6: Het blijven onderhouden en promoten van de website www.pigmentzorg.be ter ondersteuning van hulpverleners
- Actie 8.7: het uitgeven van een boek rond het voeren van een beleid van cultuursensitieve zorg
- Actie 8.8: Het opzetten van een organisatiebeleid rond cultuursensitieve zorg via lerende netwerken
- Actie 8.9: het onderhouden van een expertisenetwerk rond het thema cultuursensitieve zorg
- Actie 8.10: Monitoring en sensibilisering mbt diversiteit in de sector
- Actie 8.11 Sensibiliseren van de reguliere socialprofitsectoren om de doorstroom van doelgroepmedewerkers uit de sociale economie te bevorderen.
- Actie 8.12: aandacht aan diversiteit binnen het vormingsaanbod

DEEL 1 KENNISOPBOUW EN BELEID

Prioriteit 1: Kennisverzameling en beleidswerk over en voor de socialprofitsector

Motivatie

De omgevingsanalyse toont dat de socialprofitsector geen homogene sector is, maar een sector bestaande uit 6 paritaire comités (én een gedeelte 'publieke sector') die op hun beurt vaak nog een aantal deelsectoren of (sub-)paritaire comités omvatten, elk met hun specifieke kenmerken. **Intersectoraal werken** is dan ook de dagdagelijkse realiteit binnen de "social profit" die VIVO mag vertegenwoordigen.

Daarnaast wil VIVO zeker meewerken aan samenwerkingsverbanden met 'profit'-sectoren, daar waar dat thematisch zinvol is, bv. bij sommige instroom acties (info geven over de social profit), opstart duaal leren (werkgroepen zie in hoofdstuk 2), werkbaar werk (uitwisseling over acties, zie ook hoofdstuk 3).

In een complexe sector als de onze is het echter absoluut noodzakelijk om op een structurele manier aan kennisverzameling en beleidsvoorbereiding te doen. Zo wordt de sector momenteel bijvoorbeeld geconfronteerd met de gevolgen van de 6^{de} staatshervorming en met besparingen, waarvan de impact de volgende jaren mee opgevolgd moet worden.

Op die manier kan VIVO zijn intermediaire rol tussen de sociale partners spelen als paritair orgaan en de sector vertegenwoordigen op heel wat fora. Dit met als doel om de vertaalslag van de sector te kunnen maken naar structurele partnerschappen met bvb. VDAB, onderwijs, e.a.

Het structureel inwerken van nieuwe consulenten in en het blijvend informeren van ervaren consulenten over de sector is een prioriteit. Structurele kennisverzameling en beleidsvoorbereiding vertaalt zich in een beter uitwerking van de verschillende prioriteiten en hun acties uit deze convenant. Om die reden verdient Kennisopbouw en beleidswerk een aparte prioriteit.

Resultaatsindicator

Er is minimaal 1 bijeenkomst per convenantjaar voor elke actie binnen deze partnerschappen.

Acties

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

Actie 1.1: Sectorconsulenten als sectoraccount

Omschrijving

Naast de thematische expertise die sectorconsulenten binnen VIVO opbouwen, krijgt elke sectorconsulent een subsector toegewezen, waarin hij/zij, in duo/trio met de medewerkers van de vormings- en maribelfondsen, verantwoordelijk is voor het beheer/verzamenen van de kennis over de toegewezen deelsector, dit binnen een gestructureerd intern systeem van kennisdeling.

Beoogde doelstelling

Een structureel systeem van kennisdeling over de sectoren uitbouwen, om in een snel wijzigende landschap, de kennis over de sector en zijn subsectoren up to date te houden.

Timing

Continue opdracht 2016-2017

Partners

De verschillende fondsmedewerkers ressorterend onder VSPF vzw, FE-BI vzw, APEF vzw, AFOSOC-VESOFO vzw, VERSO

Actie 1.2: Structurele samenwerking met VDAB

Omschrijving

VIVO is het paritair aanspreekpunt van VDAB voor de socialprofitsector en sluit daartoe een samenwerkingsovereenkomst met VDAB af voor de looptijd van het sectorconvenant.

Dit houdt in :

- Adviesbevraging door VDAB aan VIVO rond de knelpuntberoepen, opleidingsplanning en opleidingsresultaten, jaarverslag, sectoraal ondernemingsplan, instroomacties, actuele problemen en vragen,..
- Structureel overleg en uitwisseling op regelmatige basis
- Aandacht hebben voor socialprofitsectoren (bvb. socioculturele sector) die niet vallen onder het VDAB-cluster "Zorg en Onderwijs" en de toegankelijkheid van doelgroepwerknemers uit de sociale economie in VDAB-opleidingen.
- ...

Beoogde doelstelling

Systematisch overleg met de verantwoordelijken van VDAB voor de sector om vlot in te kunnen spelen op adviesvragen van VDAB en vragen van de sector aan VDAB.

Timing

Overleg op regelmatige basis (streefdoel : trimestrieel overleg)

Partners

Sectoraccount social profit VDAB, Kennisbeheerders social profit VDAB, Cel O&O FE.BI vzw, Cluster Diensten VDAB

Actie 1.3: Structurele kennisoverdracht VIVO en VDAB-consulenten team Zorg en onderwijs

Omschrijving

VIVO beheert via een kennisplatform de kennis over de socialprofitsector die door VDAB-consulenten benut wordt in functie van de contacten met hun klanten. Samen met de kennisbeheerders social profit wordt bekeken hoe kennisuitwisseling op de meest efficiënte manier kan gebeuren. Dit kan via het huidige kennisplatform, via expertengroepen, infosessies, Dit rond diverse actuele thema's (bv. recent rond persoonsvolgende financiering in sector 319.01)

De kennisuitwisseling gebeurt in twee richtingen van VIVO naar VDAB en vice versa.

Beoogde doelstelling

Up tot date informatie en kennis over de sector in al zijn aspecten, ter beschikking stellen aan de consulenten van VDAB.

Timing

Operationeel overleg op regelmatige basis gekoppeld aan overleg actie 2

Partners

Sectoraccount social profit VDAB, kennisbeheerders VDAB

Actie 1.4: Structurele samenwerking met het Vlaams Overlegplatform Zorgberoepen en de zorgambassadeur aangesteld door Minister Vandeurzen.

Omschrijving

Het Vlaams overlegplatform Zorgberoepen en de zorgambassadeur werken samen met partners aan de uitvoering van het Actieplan 3.0 'werk maken van werk in de zorgsector' van Minister Vandeurzen. Door de vele raaklijnen met dit actieplan met het sectorconvenant is structureel samenwerken aangewezen. Dit kan op volgende wijze:

- Opvolgen en bijwonen van de tweemaandelijksse bijeenkomst van het Vlaams overlegplatform zorgberoepen.
- Opvolgen en bijwonen van de tweemaandelijksse bijeenkomst van de Provinciale overlegplatformen Zorgberoepen.
- Opvolgen en bijwonen van de tweemaandelijksse bijeenkomst van het Interprovinciaal overlegplatform zorgberoepen.
- Zesmaandelijks Samenroepen van een taskforce bestaande uit de sectoraccount VDAB, vertegenwoordiger van het Kabinet van Minister Vandeurzen, de Vlaamse zorgambassadeur en VIVO, met als doelstelling inhoudelijke afstemming en prioriteitenbepaling bij de uitvoering van het Sectoraal ondernemingsplan VDAB, het actieplan 3.0 en de sectorconvenant.

Beoogde doelstelling

Afstemming, uitwisseling en informatieoverdracht over ieder zijn expertise enerzijds en complementariteit nastreven in acties van de partners met eenzelfde doelstelling.

Timing

Tweemaandelijksse bijeenkomst VOPZ , POPZ, IPOPZ. De taskforce komt twee maal per jaar samen.

Partners

VDAB, leden VOPZ, POPZ, IPOPZ, Provinciebesturen, Zorgambassadeur Lon Holtzer, Kabinet Minister Vandeuren.

Actie 1.5: Structureel overleg HR-wijs/Verso

Omschrijving

In het kader van de acties rond competentieversterking is HR-wijs sinds 2013 een partner waarmee we op structurele manier samen werken, vooral ivv de sensibilisering van de kleine/middelgrote social profitorganisaties.

Er is minstens 4x per jaar operationeel overleg om elkaars acties op elkaar af te stemmen.

VIVO maakt deel uit van de stuurgroep binnen Verso met het dezelfde doel.

Beoogde doelstelling

Afstemming, uitwisseling en informatieoverdracht over ieder zijn expertise enerzijds en complementariteit nastreven in acties van de partners met eenzelfde doelstelling

Timing

Minimaal 4 maal per jaar

Partners

VERSO, medewerkers HR-Wijs, stuurgroep HR-wijs

Actie 1.6: Aansturen werkgroep zorgkundigen

Omschrijving

Binnen de schoot van VIVO wordt het complexe dossier van zorgkundigen opgevolgd. VIVO roept regelmatig een werkgroep samen bestaande uit de sociale partners van de sector, VIVO, VDAB, onderwijskoepels, kabinet Werk, kabinet Welzijn, kabinet onderwijs met als doelstelling enerzijds het kluwen van de erkenning en registratie van Zorgkundigen te stroomlijnen en anderzijds verkorte kwalificerende trajecten te stroomlijnen voor verzorgenden die de kwalificatie zorgkundige nog niet gehaald hebben. Na het beëindigen van de registratietermijnen voor zorgkundigen, eind 2016 wordt bekeken of het nuttig, wenselijk is om de werkgroep verder te zetten. Eén van de opdrachten waar intussen zeker aan gewerkt wordt is de mogelijke toegang tot het beroep van zorgkundige voor opvoeders (bachelor orthopedagogie), ADL-assistenten en PAB-assistenten.

Beoogde doelstelling

Een overlegtafel bieden aan alle betrokken actoren in het complexe dossier van zorgkundigen om samen knelpunten te bespreken en tot oplossingen te komen.

Timing

Samenkomst minimaal 2 maal per jaar in 2016. Werking wordt herbekeken in 2017.

Partners

Sectorale sociale partners , kabinet Werk, kabinet Welzijn, kabinet Onderwijs, onderwijskoepels, VDAB, FE.BI vzw

Actie 1.7: Structureel overleg met de onderwijskoepels

Omschrijving

VIVO gaat in overleg met de onderwijskoepels om af te stemmen rond acties gericht naar leerkrachten, de stageproblematiek, ... Ook de vertaalslag van evoluties in het werkveld naar onderwijs komt daar aan bod zoals bvb. de wijzigingen in het profiel van de zorgmedewerker of de technologische evoluties in veel deelsectoren. Er wordt waar mogelijk een link gelegd met de hogescholen.

Ook naar het volwassenenonderwijs gaat de nodige aandacht: waar nodig worden overlegmomenten georganiseerd (bv. rond een vervolg op het 'ZoCo'-project)

Beoogde doelstelling

Afstemming en uitwisseling met de koepels, om de correcte vertaalslag te kunnen maken bij het uitvoeren van acties in deze convenant.

Timing

Minimaal 1 maal per jaar.

Partners

Katholiek Onderwijs Vlaanderen, Gemeenschapsonderwijs, Gemeentelijk en Stedelijk Onderwijs en het Provinciaal Onderwijs; Centra voor volwassenenonderwijs en Hogescholen.

Actie 1.8: Opvolging en aansturing van de opmaak van beroepskwalificatiedossiers (AHOVOKS) voor de sector.

Omschrijving

Opvolging en aansturing bij de ontwikkeling van de beroepskwalificatiedossiers voor de verschillende beroepenclusters waar de sociale partners van de (deel-)sector betrokken partij zijn.

Daarnaast ook oog hebben voor de 'technische' en 'algemene' beroepskwalificatiedossiers waar ook de maatwerksector (vroegere beschutte en sociale werkplaatsen) bij betrokken zijn en voor de socioculturele sector bewaken van de evoluties binnen de beroepskwalificatiedossiers die een link hebben met deze deelsector.

Op het moment van afsluiten van het convenant staan volgende dossiers op stapel:

Afwerken van het werk rond 'begeleiders kinderopvang', 'verpleegkundigen', sommige paramedische beroepen (bv kinesitherapeut);

Het opstarten van nieuwe dossiers rond 'Maatschappelijk assistent' en 'Zorgkundige'

Beoogde doelstelling

Optreden als intermediair bij de opmaak van beroepskwalificatiedossiers in de sector en erover waken dat alle betrokken actoren aan tafel zitten.

Timing

Timing wordt bepaald door AHOVOKS op basis van de concrete beroepskwalificatiedossiers.

Partners

AVOHOKS, vertegenwoordigers uit de sector

Actie 1.9: vertegenwoordiging van de sector op verschillende platformen.

Omschrijving

Op vraag of spontaan (na afstemming met beheerders) neemt VIVO , binnen zijn paritaire rol, de vertegenwoordiging op voor de sector op verschillende platformen. Voorbeelden: hoorzittingen in de SERV of in het Parlement, vragen vanuit RESOC/SERR, in overleg met IN-C voor de maatwerkbedrijven en Kind en Gezin voor het Sociaal Fonds Vlaamse gezondheids-en welzijnssector.

Beoogde doelstelling

Vertegenwoordiging van de sector binnen de paritaire rol van VIVO.

Timing

Ad hoc op basis van concrete vragen

Partners

Wisselend op basis van de vraag, IN-C, Kind en Gezin

Actie 1.10: structureel overleg met vakbondsconsulenten.

Omschrijving

Naast de werknemersvertegenwoordigers in de sector heeft VIVO regelmatig contact (ad hoc, projectgericht) met de consulenten van de verschillende vakbonden (en hun centrales). We willen deze contacten structureel maken. De vertaalslag van acties uit deze convenant naar de werknemers en hun vertegenwoordigers is een onderwerp die daar moet besproken worden.

Beoogde doelstelling

Een structureel overleg opzetten om de vertaalslag van acties uit het convenant naar werknemers te stroomlijnen.

Timing

Januari tot juni 2016: vorm geven van dit structureel overleg

Minimaal 1 bijeenkomst per jaar.

Partners

Consulenten en sociale partners van de verschillende vakbonden en hun centrales.

DEEL 2: ACTIES MBT INSTROOM

Prioriteit 2: Instroom in de sector bevorderen.

Motivatie

Uit de omgevingsanalyse blijkt dat de socialprofitsector nog steeds een groeisector is. De socioculturele sector is hierop de uitzondering. De besparingen die deze sector treffen zorgen voor een daling in het aantal tewerkgestelde medewerkers.

In de andere sectoren van de social profit voorspellen verschillende studies een aanzienlijke groei van het aantal medewerkers. Enerzijds zal het aantal medewerkers stijgen door de stijgende zorgbehoefte in de samenleving en anderzijds ook door de vervangingsvraag van het vergrijzende personeelskorps in de sector.

Promotie, informatie verschaffen en verspreiden over de sector en de wegen er naar toe blijven noodzakelijk. De instroom van jongeren, zij-instromers en kansengroepen (bvb. werkzoekenden met migratieachtergrond) blijft een belangrijke prioriteit voor de sector.

Samenwerken met partners is daarbij essentieel. Om ervoor te zorgen dat op Vlaams niveau complementair gewerkt wordt werd een 'taskforce' opgericht waarop, naast VIVO, de VDAB, de zorgambassadeur en het kabinet Welzijn op uitgenodigd worden (zie ook hoofdstuk 1, actie 1.4 op p.37).

Ook de samenwerking met subregionale partners is erg belangrijk. VIVO probeert zoveel mogelijk samen te werken met RESOC's , POPZ's, RTC's, Provinciale- en Stadsdiensten, voor zover zij acties voor onze sector opzetten.

De instroom van kansengroepen behandelen we in de aparte diversiteitsprioriteit 8.

Resultaatsindicator

We bereiken minstens 40.000 jongeren/werkzoekenden: bezoekers op de website werkmetsmens.be, opgeleide werkzoekenden via de opleidingsplanning VDAB, bezoekers aan beurzen , SID-ins en de andere opgesomde acties

Acties

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

Actie 2.1: Instroom van jongeren in de sector bevorderen via de eigen tool www.werkmetmensen.be

Omschrijving

We willen zoveel mogelijk leerlingen, generatiestudenten en jongeren toeleiden naar een opleiding gericht naar of een job in de sector. Concreet gaan we dit doen door de volgende punten uit te voeren.

- De tool www.werkmetmensen.be wordt verder uitgebouwd. Deze site wil jongeren laten kiezen voor een beroep in de socialprofitsector. De site geeft een overzicht per beroep met de bijhorende opleiding en getuigenissen. Daarnaast is er beroepentest en beroepenfilter die jongeren oriënteert. De site wordt verder uitgewerkt en upgedate.
- Binnen deze actie hebben we extra aandacht voor de transversale beroepen die moeilijk ingevuld worden in de socioculturele sector.
- Specifiek wordt gewerkt aan de beeldvorming van de ouderenzorg zodat de knelpunten (verpleegkunde, kinesist) ook daar weggewerkt kunnen worden.
- Dit gebeurt, voor de zorg- en welzijnsberoepen, in overleg met VDAB en de Vlaamse zorgambassadeur en haar campagnewebsite www.ikgaervoor.be

Beoogde doelstelling

Jongeren informeren over de sector en hen toeleiden naar een job in of een opleiding naar de sector.

Timing

Continue update en vernieuwing site www.werkmetmensen.be.

In de loop van 2017 wordt gewerkt rond de transversale beroepen in de socioculturele sector.

Na afspraken op de taskforce (prioriteit 1 actie 4) wordt bekeken hoe kan gewerkt worden rond de beeldvorming van de ouderenzorg.

Partners

VDAB, Zorgambassadeur Lon Holtzer, VOPZ en POPZ's, Vormingsfondsen FE-BI vzw (beeldvorming ouderenzorg)

Actie 2.2 : Instroom van jongeren in de sector bevorderen door deelname aan SID-IN's, beroepenhuis, DREAM-Day en VLAJO

Omschrijving

VIVO ondersteunt initiatieven van partners met als doel zoveel mogelijk jongeren toe te leiden naar de sector. Dit door :

- Deelname aan de SID-in's in de vijf Vlaamse Provincies, georganiseerd door het Departement Onderwijs. VIVO zorgt voor zorgambassadeurs op de SID-IN in samenwerking met VOPZ en POPZ's.
- VIVO blijft lid van de Raad van Bestuur van het beroepenhuis en bekijkt de (financiële) mogelijkheden/alternatieven om de 'beroepenhoek' van de social profit in het Beroepenhuis te herwerken. Ook neemt VIVO jaarlijks deel aan de materialenbeurs die door het Beroepenhuis wordt georganiseerd
- VIVO zoekt ambassadeurs op vraag van VLAJO of het project DREAM.

- VIVO speelt in op Ad hoc vragen door partners om jongeren te informeren over de mogelijkheden in de sector.

Beoogde doelstelling

Jongeren informeren over de sector en hen toeleiden naar een job in of een opleiding naar de sector.

Timing

De SID-IN's vinden jaarlijks plaats in januari –februari 2016 en 2017.

Het beroepenhuis is een continue actie.

Vlajo en Dream staan gepland bij het begin van het schooljaar.

Partners

Departement Onderwijs, VDAB, Zorgambassadeur Lon Holtzer, VOPZ en POPZ, Vlajo, Het beroepenhuis, ad hoc partners.

Actie 2.3: informeren van leerkrachten en CLB's over de mogelijkheden voor jongeren in de sector

Omschrijving

Door leerkrachten en CLB's doelgericht te informeren willen we hun warm maken om de mogelijkheden in de sector met hun leerlingen af te toetsen. We willen dit doen via de navormingsprogramma's van de leerkrachten en/of een studiedag naar leerkrachten. Bijkomend kan dit ook via doelgerichte communicatie die verspreid wordt via de onderwijskoepels. We doen deze actie in samenwerking met VDAB en de Vlaamse zorgambassadeur.

In het bijzonder willen we leerkrachten en CLB's met een bredere bril laten kijken naar de mogelijkheden in de sector voor leerlingen met een migratieachtergrond.

Beoogde doelstelling

Leerkrachten en CLB's informeren over de diversiteit van de sector en hen met een open bril laten kijken naar de mogelijkheden voor alle leerlingen in de sector.

Timing

2016 : studiedag naar leerkrachten na overleg met VDAB en de Vlaamse Zorgambassadeur

Voortdurend gerichte communicatie

Partners

Onderwijskoepels, CLB's, Zorgambassadeur Lon Holtzer, VOPZ en POPZ, Vlaamse en Federale vormingsfondsen, VDAB .

Actie 2.4: verdere uitbouw van het overzicht rond het traject naar het beroep van verzorgende/zorgkundige enerzijds en de tool rond verpleegkundige anderzijds.

Omschrijving

Op de website van VIVO staat nu een overzicht dat weergeeft welke doelgroep op welke manier kan instromen of doorstromen naar het knelpuntberoep verzorgende /zorgkundige. In overleg met de werkgroep Zorgkundigen (zie prioriteit 1) wordt dit overzicht verder up to date gehouden.

Op de website van de Federale fondsen (FEBI vzw) staat een gelijkaardige tool voor verpleegkunde, die in samenwerking met onder meer VIVO werd ontwikkeld. VIVO werkt verder samen met FEBI vzw om deze tool up to date te houden.

Beoogde doelstelling

Potentiële zij-instromers informeren over de weg naar de knelpuntberoepen zorgkundige en verpleegkundige.

Timing

Continu aandachtspunt afhankelijk van wisselende regelgeving.

Partners

Partners van de werkgroep zorgkundigen (prioriteit 1, actie 6), FE.BI vzw.

Actie 2.5: Instroom van zij-instromers/werkzoekenden stimuleren

Omschrijving

VIVO neemt deel aan initiatieven van VDAB en andere partners zoals speeddates, jobbeurzen, .. of andere wervings- of promotie-acties om werkzoekende warm te maken voor een opleiding naar of een job in de social profit. Daar horen eveneens de contacten met andere sectoren en/of bedrijven bij die bv. in het kader van een herstructurering op zoek zijn naar nieuwe mogelijkheden voor hun potentieel ontslagen werknemers.

VIVO blijft mee betrokken in het up to date houden van de VDAB-tool www.rolindezorg.be en voorziet het beheer van het kennisplatform voor de VDAB-consulenten.

Beoogde doelstelling

Zij-instromers werkzoekenden informeren over de sector en hen toe leiden naar een job in of een opleiding naar de sector.

Timing

Ad hoc en continu

Partners

VDAB, Kennisbeheerders en Sectoraccount social profit VDAB, Vlaams Zorgambassadeur Lon Holtzer.

Actie 2.6: Zij-instroom en doorstroom bevorderen via EVC

Omschrijving

Voor potentiële zij-instromers en doorstromers die al een zekere (levens- en werkervaring achter de rug hebben, is het hervatten van studies een hele klus. De sociale partners van de social profit hebben steeds geijverd voor een beleid dat rekening zou houden met de "eerder verworven competenties". Daartoe werd in het verleden mee nagedacht bij het opzetten van trajecten voor het behalen van een 'ervaringsbewijs' (vbn. Begeleider Buitenschoolse Kinderopvang, Monitor Sociale Economie, Podiumtechnici, enz...).

Sinds enkele jaren bleef het windstil. Het project "ZoCo" (zie volgende actie) was op het terrein zowat het enige dat beweging in de materie bracht... Tot in de zomer van 2015 de conceptnota van de Vlaamse regering "Geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties" werd opgemaakt en beslist.

VIVO wil actief meewerken om de draad terug op te pikken en we verwijzen daarbij naar acties die reeds in vorige convenant genoteerd stonden, namelijk

- 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. Bvb. door de mogelijkheid te onderzoeken om binnen PC 319.01 als logistiek medewerker het ervaringsbewijs poetshulp te behalen.
- een antennefunctie te hebben naar projecten die door andere actoren (vaak regionaal) worden opgezet rond EVC in de opleidingen van de sector
- sensibiliseren van werkgevers naar het gebruik van het ervaringsbewijs als volwaardig EVC instrument bij de aanwerving

In het licht van een pas gelanceerde ESF-oproep rond EVC zal VIVO de mogelijkheid bekijken een dossier in te dienen, bv. in functie van het verder zetten van assessments voor de bestaande ervaringsbewijzen in de sector.

Beoogde doelstelling

Opvolgen van het te ontwikkelen beleid en inspelen op de noden van de sector rond EVC

Timing

Afhankelijk van de timing en uitvoering van het EVC-decreet en de evoluties binnen het dossier 'ervaringsbewijs'.

Partners

Sociale partners van de sector, onderwijskoepels, CVO's, departement WSE, vormingsfondsen

Actie 2.7: Onderzoeken structurele inbedding resultaten ZOCO-project

Omschrijving

Het ZOCO-project is een project dat ,met ESF-middelen in 2015, assessments heeft ontwikkeld voor zij-instromers in het volwassenonderwijs, dit binnen de modulaire opleiding verzorgende/zorgkundige. Dit project is afgelopen. VIVO wil, samen met het

volwassenonderwijs, de sociale partners, de onderwijskoepels en de Vlaamse zorgambassadeur bekijken hoe de instrumenten en resultaten van dit project structureel kunnen geïmplementeerd worden.

Eenzijds zullen de mogelijkheden onderzocht worden die via sectorale vormingsfondsen worden geboden (vooral Sociaal Fonds Ouderenzorg, Sociaal Fonds Gezinszorg en IFG-Project 600).

Anderzijds kan ondersteuning geboden worden bij lokale initiatieven die dit initiatief goed genegen zijn (bv. Zorgtalent in Antwerpen).

Beoogde doelstelling

Het implementeren van de bestaande instrumenten en resultaten van het project binnen onderwijs.

Timing

2016

Partners

Onderwijskoepels, het volwassenenonderwijs, Vlaams Zorgambassadeur Lon Holtzer, VDAB, Vormingsfondsen, lokale partners.

Prioriteit 3: Kwaliteitsvol werkplekieren

Motivatie

Werkplekieren is een term die veel ladingen dekt. In deze convenant richten we ons op drie pijlers. Ten eerste de continuering en het verderzetten van het project rond jongeren binnen het deeltijds beroepssecundair onderwijs en het generatiepact. Ten tweede willen we mee inzetten op de conceptnota dual leren en de sporen die daarin zijn opgenomen en ten derde willen we werk maken van kwalitatieve stages in de sector.

Het deeltijds leren/deeltijds werken is een project dat zeer goed werkt binnen de sector (zie omgevingsanalyse) en de kans geeft aan (quasi-)arbeidsrijpe jongeren om een werkervaring op te doen binnen de sector. We willen hier dan ook verder op inzetten.

De conceptnota 'Duaal leren' van de Vlaamse regering tekent een aantal sporen uit waar we als sector mee willen denken en bekijken of ze ook voor onze sector mogelijkheden bieden. We verlenen onze medewerking aan Werkplek 21 (spoor 1) en het traject 'Schoolbank op de werkplek' (spoor 2). We waren partner in een intersectoraal project dat door VOLTA bij het ESF werd ingediend rond kwaliteit op de werkplek (spoor 3), maar dit werd niet goedgekeurd.

Stage is de vorm van werkplekieren die in de social profitsector in quasi alle opleidingen en richtingen voorkomt. Uit de omgevingsanalyse blijkt dat (alleen al voor die richtingen in het secundair onderwijs) er 35,6 stagiairs per 100 werknemers in de sector hun opleiding vervolmaken. Het goed managen van deze grote groep stagiairs is onontbeerlijk. Dit zowel op kwantitatief vlak (aanbod) als kwalitatief vlak (uniformiteit)

Met deze drie pijlers willen we werkplekieren verder vorm geven binnen de sector.

Resultaatsindicator

300 leerwerkplekken per jaar in het DBSO en/of duaal leren

Acties

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

Actie 3.1: Jongeren binnen het deeltijds beroeps secundair onderwijs (DBSO)

Omschrijving

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 (CLW's) worden geïnformeerd over de verschillende mogelijkheden in de verschillende sectoren o.a. via een overzichtelijke brochure en een jaarlijkse infosessie in samenwerking met verschillende andere sectoren.

De aangeboden werkplaatsen in de Social profit zijn te consulteren via een **databank** op de website van VIVO. Deze databank wordt regelmatig geüpdatet.

Jaarlijks organiseert VIVO ism de fondsen van de deelsectoren, een **bevraging van de werkgevers** over de tewerkstelling van deze 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 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 **2daagse opleiding mentor+** te organiseren. Deze opleiding wordt in elke provincie aangeboden. Dit vormingsinitiatief richt zich naar alle werkplekbegeleiders van jongeren deeltijds leren deeltijds werken op de werkvloer.

VIVO verzorgt tot op heden de ondersteuning van het Werknemersleercontract via deelname aan het Paritair Leercomité van PC 330 . Aan Vlaamse zijde werd de werking van het PC sinds het lopend schooljaar door Syntra Vlaanderen opgenomen. VIVO ondersteunt de sociale partners, de werkgevers en de CDO's bij de dossieropmaak en de opvolging van de dossiers.

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.

Binnen het project 'startjobs' doet de socioculturele sector inspanningen om jongeren aan te werven in de sector.

De sector streeft naar een duurzame tewerkstelling van deze jongeren in een volwaardig statuut.

Deze actie kan op basis van het nieuwe decreet duaal leren en het bijhorend statuut waar nodig worden bijgestuurd.

Beoogde doelstelling

Bieden van een duurzame tewerkstelling voor zoveel mogelijk jongeren binnen het DBSO in de sector.

Timing

Continu in 2016-2017

Partners

De Vlaamse en Federale vormings- en maribelfondsen, FE.BI vzw, CDO's (CLW's), Syntra Vlaanderen

Actie 3.2: instroom van kortgeschoolden – generatiepact

Onder voorbehoud van verderzetten van het generatiepact. Voorlopig verlengd tot juni 2016.

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. De opvolging en coördinatie gebeurt in lijn met actie 1.
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. Deze actie kan door wijzigende regelgeving worden geschrapt in de looptijd van het convenant.

Beoogde doelstelling

Het coördineren en beheren van de gecreëerde tewerkstelling binnen deze projecten.

Timing

Continue (mogelijks eindigt de actie in juni 2016)

Partners

Zie actie 1, RSZ-PPO, Kind en Gezin

Actie 3.3: Duaal leren 'Werkplek 21 : opvolgen klankbordgroep en werkgroepen.

Omschrijving

Binnen de conceptnota duaal leren volgt VIVO de klankbordgroep en de verschillende werkgroepen die het beleidskader moeten realiseren rond de kwaliteit van de werkplek op vlak van begeleiding, matching, screening, statuut, en dit binnen het concept van duaal leren.

Beoogde doelstelling

Het opvolgen van de werkzaamheden binnen 'Werkplek 21' en het inbrengen van de expertise van de sector waar mogelijk en wenselijk.

Timing

Januari – Juni 2016

Partners

Syntra Vlaanderen, andere sectoren

Actie 3.4: Duaal leren 'Schoolbank op de werkplek' : proeftuin voor de opleiding zorgkundige

Omschrijving

In de conceptnota 'dual leren' goedgekeurd door de Vlaamse Regering worden verschillende sporen voorzien op weg naar de invoering van duaal leertrajecten in Vlaanderen. VIVO engageert zich om samen met de sociale partners, departement onderwijs, ... een proeftuin op te richten met het oog op een duaal leertraject in de opleiding 7^e jaar thuis –en bejaardenzorg dat opleidt tot het beroep van zorgkundige.

VIVO zal de vorderingen van dit proeftraject afstemmen met de werkgroep 'zorgkundigen' (zie actie 1.6), en eerder indien nodig met de betrokken sociale partners (gezinszorg, ouderenzorg, thuisverpleegkunde, ...)

Beoogde doelstelling

Het uitwerken van een duaal traject richting het beroep zorgkundige.

Timing

Juni 2016 Finaliseren concept traject

Schooljaar 2016 -2017 en schooljaar 2017 -2018 : implementatie

Partners

Syntra Vlaanderen, Departement onderwijs, onderwijskoepels.

Actie 3.5: kwantitatieve en kwalitatieve opvolging van stages in de personenzorg

Omschrijving

In Limburg heeft men het project Uniform ontwikkeld. Dit project werkt aan kwalitatieve eenvormigheid in de beoordeling van stagiairs binnen een zestal richtingen die leiden naar de sector (leefgroepenwerking, verzorging, thuis- en bejaardenzorg, kindercare, organisatiehulp, ...) Het project heeft vier pijlers : een netwerk vormen tussen onderwijs en werkveld, uniforme stagedocumenten ontwikkelen vanuit dit netwerk, een mentorenopleiding (werkveld/onderwijs) gericht op het gebruik van deze documenten, een databank waar (vnl. in de thuiszorg) de kwantitatieve afstemming kan gebeuren tussen vraag en aanbod. VIVO wil van de uitrol gebruik maken om de knelpunten in stages rond onder meer 'verwijderd toezicht' mee te bekijken.

VIVO wilde dit instrument , met middelen van het Europees Sociaal Fonds uitrollen over Vlaanderen in partnerschap met regionale actoren. **Het ESF keurde dit project echter af.**

Gezien de **niet goedkeuring van het ESF-project** zal VIVO zich voornamelijk toespitsen op de kwantitatieve afstemming van vraag en aanbod binnen de richting 7^e jaar thuis – en bejaardenzorg. In deze richting zijn de knelpunten het grootst. Het uitrollen van een 'light'-versie Uni-Form zal samen met de indienende partners verder worden onderzocht.

Beoogde doelstelling

Verdere afstemming van de stages in de thuiszorg, zo mogelijk via de ontwikkeling van een 'light-versie' van het instrument UNIFORM, over regio's in Vlaanderen waar partners bereid gevonden worden dit mee op te nemen .

Timing

Januari 2016 – december 2017

Partners

RESOC/SERR Vlaams-Brabant (ingebed in het POPZ), Huis voor gezondheid Brussel, VDAB Antwerpen (ingebed in Zorgtalent), Steunpunt Onderwijs Provincie Limburg, POPZ Oost-Vlaanderen.

Actie 3.6: opvolgen van de kwantitatieve spreiding van de stage in de bachelor verpleegkunde.

Omschrijving

De hervorming van het opleidingstraject in de opleiding bachelor verpleegkunde heeft gevolgen voor de stage-uren in de reeds zwaar belaste sector. VIVO brengt de impact in kaart die dit heeft voor onder meer de sectoren ouderenzorg en ziekenhuizen. VIVO

neemt deel aan de overlegfora die hierdoor worden georganiseerd door de Vlaamse zorgambassadeur en andere partners.

Beoogde doelstelling

Opvolgen van de evoluties naar aanleiding van het verlengen van de bacheloropleiding verpleegkunde.

Timing

Continu

Partners

Vlaams Zorgambassadeur Lon Holtzer, VOPZ, POPZ, VDAB, de onderwijsverstrekkers

DEEL 3: ACTIES MBT COMPETENTIEVERSTERKING EN WERKBAAR WERK

Het ondersteunen van het competentiebeleid en van duurzame inzetbaarheid in functie van het omgaan met innovaties en uitdagingen in de social profitsector blijft één van de belangrijkste opdrachten van VIVO.

Werken aan een duurzaam personeelsbeleid is ook in de social profit meer dan ooit aan de orde van de dag. Met de dubbele insteek dat enerzijds werknemers volop ondersteund dienen te worden om mee te zijn met vele uitdagingen die zich ook in de social profitsectoren aandienen, en anderzijds dat het effect van vergrijzing zich het volgende decennium volop zal laten voelen, waardoor 'werkbaar werk' in functie van retentie en langere carrières alsmaar belangrijker wordt

Verder blijkt uit de werkbaarheidsmonitor (StIA) dat de resultaten voor de social profitsectoren 'gemiddeld' zijn, in vergelijking met de totale Vlaamse arbeidsmarkt. Er zijn duidelijk pijnpunten die nopen tot (verdere) actie. Ook in Actieplan 3.0 'Werk maken van werk in de zorg' van Minister Vandeurzen, werd als actie aangehaald: "het ontwikkelen van een actieplan samen met de sector om aan de pijnpunten in het HR-beleid een antwoord te bieden tegen de werkbaarheidsmeting van 2019."

Intussen kreeg het thema HR-beleid ook ruim zijn plaats in vorige sectorconvenants én werd bovendien in 2011 in het VIA4 voor de Vlaamse sectoren financiële ruimte voorzien voor managementondersteuning door/via Verso (zie VIA4, p5).

De uitgangssituatie om hier, in partnership, verder werk van te maken kan naargelang de deelsector van de social profit wel verschillen:

- In een aantal sectoren is er een vormingsfonds/fonds 'risicogroepen' (met bijhorende middelen), dit is echter niet in alle sectoren het geval;
- De rol van werkgeversfederaties van subsectoren in de social profit 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 voornamelijk grote werkgevers bepalend zijn, tegenover sectoren met vele kleine organisaties/instellingen

Dit alles maakt dat er op dit domein geen 'standaardremedies' bestaan die goed zijn voor elke sector. Het gaat er voor VIVO en de vormingsfondsen om, in samenwerking met andere spelers, een menukaart te ontwikkelen waar elke subsector zijn gading in vindt.

In wat volgt worden prioriteiten en acties gerelateerd aan dit hoofdthema verder uitgewerkt.

Prioriteit 4: Werken aan Werkbaar Werk in de social profit

Motivatie

Werken aan werkbaar werk staat hoog op heel wat agenda's (politiek, sectoraal, academisch, ...). Onlangs startte ook federaal minister Peeters nog met een initiatief richting Werkbaar Werk. Het is verworpen tot een containerbegrip waarbij de doorsneeinvulling gaat over hoe je de kwaliteit van de arbeid en de work-life-balance kan verbeteren, vaak gelinkt aan een context waarin velen dreigen langer te zullen moeten werken.

Met behulp van de middelen uit het addendum 'werkbaar werk' bij vorige sectorconvenant, kon VIVO de afgelopen 2 jaar een uitvoerig onderzoek voeren naar werkbaar werk⁶. Het ging daarbij om de concretisering van de cijfers uit de Werkbaarheidsmonitor van de Stichting Arbeid en Innovatie. De 2 belangrijkste risico-indicatoren voor de gehele sector zijn 'emotionele belasting' en 'werkdruk'.

Dit eigen kwalitatief onderzoek gaf meteen voeding aan de ontwikkeling van een actieplan. In sommige gevallen gaat het er om linken te leggen met reeds bestaande VIVO-acties, bv. 'werkbaar werk' een plaats geven in de thematische websites (zie verder in prioriteit 5, en meer in het bijzonder bij de website 'leeftijdindesocialprofit.be').

De belangrijkste **nieuwe acties** worden echter hieronder bij deze prioriteit hernomen

Hoewel er toch wel wat verschillen zijn tussen de subsectoren van de social profit werd in de consultatieronde die aan het schrijven van dit convenant voorafging, een grote consensus gevonden bij de sociale partners om hoog in te zetten op werkbaar werk.

Resultaatsindicator

30 Werkgevers via lerende netwerken met elkaar in contact brengen* ifv de ontwikkeling van een beleid rond WBW en ifv de verdere ontwikkeling van instrumenten ter bevordering van werkbaar werk bij hun werknemers en ruimer de werknemers.

(*het aantal werkgevers verwijst hier naar het bereik in actie 4.2 waar voorlopig de capaciteit omwille van het toegekend budget niet hoger kan gelegd worden. Het is wel expliciet de bedoeling dat enerzijds de werknemers van deze leidinggevendenden er direct nut van ondervinden (x factor 10), én dat instrumenten zullen ontwikkeld worden die over gans de sector zullen gedissemineerd zullen worden)

Acties

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

⁶ Informatie over het onderzoek en rapporten: zie op website: www.vivosocialprofit.org/werkbaar-werk

Actie 4.1: Verspreiding resultaten onderzoek Werkbaar Werk in de sector

Omschrijving

Het rapport en de samenvattende brochure , resultaat van het kwalitatieve onderzoek dat in 2013-2014 door VIVO werd uitgevoerd, levert veel stof tot (verder) nadenken over manieren om werk te maken van (meer) werkbaar werk. Via deze actie wil VIVO de essentie van de onderzoeksresultaten zo ruim mogelijk verspreiden onder sociale partners en organisaties, om de bewustwording mbt de specifieke pijnpunten zo diep mogelijk te laten doordringen. Dit kan en zal op diverse manieren gebeuren:

- Een 'roadtrip' waar mogelijk /wenselijk bij werkgeversfederaties en vakbonden
- Het publiceren van artikels naar aanleiding van het onderzoek in de e-zines en papieren kanalen van de sociale partners in de diverse sectoren en andere partnerorganisaties.
- Het benutten van de eigen nieuwsbrief om regelmatig onderzoeksresultaten én nieuwe acties in the picture te krijgen...
- Gebruik maken van sociale media
- ...

Beoogde doelstelling

Maximale verspreiding van onderzoeksresultaten in functie van betere bewustwording en aanzet tot een reële aanpak van werkbaar werk in de organisaties

Timing

Van eind 2015 tot half 2016

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO)

Actie 4.2: Ondersteuning van de leidinggevende in de dagelijkse aanpak van werkbaar werk door middel van lerende en ondersteunende netwerken én de uitwerking van instrumenten.

Omschrijving

Eén van de meest frappante vaststellingen na het gevoerde onderzoek (zie actie 4.1) is dat de invloed van de **leidinggevende** op de kwaliteit van het werk van de medewerker erg groot is en inspeelt op alle risicofactoren van werkbaarheid. Leidinggevendens zijn dus **cruciaal bij de aanpak van werkbaar werk**. Ze zijn een brug naar motivatie en tevredenheid van de werknemer. Medewerkers (en verantwoordelijken) gaven dit in het werkbaarheidsonderzoek dat VIVO in 2014 uitvoerde, massaal aan.

Via deze actie wil VIVO leidinggevendens bijeen brengen, onder deskundige begeleiding, in **lerende/ondersteunende netwerken**, waarin het kan gaan over (een selectie van) de in het onderzoek aangehaalde thema's. Leidinggevendens wisselen er goede praktijken uit en krijgen feedback omtrent hun eigen werkwijze. Ze kiezen er samen voor de ontwikkeling van 'instrumenten' die verder kunnen gebruikt worden voor heel de sector.

In de loop van de volgende 2 jaren willen we 5 lerende en ondersteunende netwerken organiseren met telkens 8 à 10 deelnemers. We voorzien minimum 6 sessies per netwerk. De momenten worden in samenspraak met de deelnemers gepland, tijdens de werkuren.

De netwerkmomenten vinden afwisselend **plaats in lokalen van de organisatie van een van de deelnemers**. Op die manier wordt de voeling met de werkplek van de deelnemers groter.

Beoogde doelstellingen

- Het versterken van de leidinggevenden in het omgaan met hun medewerkers ter verbetering van 'werkbaar werk'.
- Medewerkers uit de sector ervaren een verbetering in de leidinggevende competenties van hun verantwoordelijke. Dit heeft een directe impact op diverse aspecten van de werkbaarheid van hun werk
- De te ontwikkelen instrumenten verspreiden en inzetten tot nut van gans de sector

Timing

Opstart begin 2016, spreiding van 5 lerende netwerken (+/-1 per provincie) over 2 jaar.

Betrokken partners

De diverse sociale partners van alle subsectoren in de social profit zullen binnen hun sector mee promotie voeren opdat we een gezonde mix van de diverse sectoren hebben per lerend netwerk. Ook bij de verspreiding van te ontwikkelen instrumenten werken zowel werkgeversfederaties als vakbonden mee aan de communicatie erover.

Actie 4.3: zelfversterking van de medewerker in relatie tot de communicatie, in het kader van werkbaar werk

Omschrijving

Uit het eerder geciteerde onderzoek kwam o.a. het belang van goede communicatie onder collega's, tussen werknemer en leidinggevende naar boven als een belangrijk middel om problemen bespreekbaar te maken en houden. Als nieuw te ontwikkelen vormingsthema werd in het kader van werkbaar werk daarbij de "**zelfversterking van de medewerker bij communicatie**" naar voren geschoven. Mogelijke linken met loopbaanbegeleiding kunnen worden gelegd.

Dit zou als **opleidingsthema** vorm kunnen krijgen in samenwerking, of met behulp van met de ontwikkelaars van het ESF-project "Straffe Koppen" (SERR, ACV, ABVV, ACLVB). Bij de ontwikkeling van dit thema zal aan de diverse subsectoren en hun fondsen bevestigd worden of ze al dan niet mee in te tekenen op dit 'transversaal' te organiseren aanbod.

In dit zelfde kader zal VIVO voor **individuele coaching** onderzoeken wat de beste financieringsvorm is om toch een aanzienlijk aantal werknemers van dit aanbod te kunnen laten genieten. Bijvoorbeeld : het vormingsbudget, subsidiemogelijkheden van de vormingsfondsen, ...

Beoogde doelstelling

Werknemers die lijden onder de 'risico-indicatoren' (vooral emotionele belasting en werkdruk) ondersteunen via opleiding of coaching, zodat hun competenties op het vlak van communicatie verbeteren en zij (potentiële) problemen bespreekbaar maken

Timing

Vanaf 2^{de} semester 2016

Betrokken partners

Ontwikkelaars van 'straffe koppen' en een nog te bepalen opleidingsverstrekker; de sectorale vormingsfondsen

Actie 4.4: het toevoeging van aan 'werkbaar-werk'-gerelateerde titels aan het VIVO-HR-aanbod (zie ook prioriteit 6, actie 6.5)

Omschrijving

Op basis van het eerder geciteerde eigen onderzoek werden volgende opleidingen reeds toegevoegd aan het HR-aanbod (eind 2015):

- Stress- en burn-out-beleid in de organisatie" Deze opleiding is gericht op verantwoordelijken/werkgevers, waarbij we breder willen gaan dan de juridische invalshoek van de verplichtingen die opgelegd werden via het Comité ter Bescherming en Preventie op het Werk.
- Een interactieve sessies rond "Agressie en pestgedrag" met de mogelijkheid over alle sectoren heen ervaringen uit te wisselen, daar waar de ICOBA-acties (zie actie ...) voorlopig enkele mogelijk zijn in PC's 319.01 en 331.

Dit wordt verder gezet voor de volgende convenantperiode (zie ook HR-aanbod)

Beoogde doelstelling

HR-verantwoordelijken, directies en leidinggevenden versterken in hun competenties om een gedragen beleid rond stress- en burn-out enerzijds, agressiebeheersing anderzijds uit te bouwen.

Timing

Loopt sinds eind 2015, verder te zetten in de loop van 2016-2017

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO)

Actie 4.5: beter omgaan met agressie in het kader van een retentiebeleid: good practices rond agressiebeheersing

Omschrijving

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.

De ICOBA-medewerkers nemen o.a. deel aan projecten met andere sectoren vanuit de invalshoek agressiebeheersing, bv. 2 projecten vanuit de UCLL rond 'OVEREIND BLIJVEN IN DE ZORG: TUSSEN KWETSBAARHEID EN WEERBAARHEID', en een (nog goed te keuren) ESF-project rond 'Versterken van personeel in zorg- en welzijnssectoren door preventie van agressie op alle echelons van organisaties'.

Beoogde doelstelling

De opgedane expertise binnen PC 319.01 en PC 331 verder uitdragen naar de brede socialprofitsector. De eerste contacten zijn er geweest met bv. de Gezinszorg, en de socio-culturele sector. Verder overleg over rolverdeling tussen ICOBA, VIVO en fondsen van geïnteresseerde sectoren moet hiervoor plaats vinden.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

Vormingsfondsen, FE.BI vzw (voor het federale luik), ICOBA, externe partners (zoals UCLL) waarmee in projecten wordt samengewerkt.

Actie 4.6: Werk maken van innovatieve arbeidsorganisatie.

Omschrijving

Ook in vorige sectorconvenants was reeds ruimte gemaakt voor een thema als 'innovatieve arbeidsorganisatie', in Vlaanderen vooral op de kaart gezet door het initiatief 'Flanders synergie'. Binnen Flanders synergie werd sinds 2014 een project ZIRKO opgestart. ZIRKO is een driejarig project in de thuiszorg en residentiële ouderenzorg. Het staat voor zorgorganisaties innovatief, responsief, kwaliteitsvol en krachtig ontwikkelen. Het helpt organisaties inzicht te verwerven in de consequenties van hun organisatieontwerp en informeert over de mogelijkheden en de noodzaak om deze te gaan herontwerpen

Vanuit de StIA (SERV)- werkbaarheidsmonitor wordt vastgesteld dat de **werkdruk in de zorgsector stijgt**, terwijl zorgverleners in de sector eerder dalende autonomie in hun werk rapporteren. Dit wijst erop dat heel wat zorgorganisaties moeilijk de gepaste organisatorische antwoorden vinden op de toenemende druk. Flanders Synergy wil in samenwerking met de KU Leuven de Vlaamse zorgorganisaties ondersteunen bij het stroomlijnen van zorg in functie van de zorgbehoevende, zodat de best mogelijke garanties geboden kan worden op vlak van kwaliteit van de arbeid.

Vivo is lid van de klankbordgroep van Zirko (Flanders Synergie) en zal in dit kader onder andere de 2 gelanceerde praktijklabo's in de Ouderenzorg ondersteunen.

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.

Beoogde doelstelling

Via deelname aan de ZIRKO-stuurgroep en aan de 2 praktijklabo's in de ouderenzorg, wil VIVO enerzijds waken over het opzetten van concrete trajecten voor deelnemende organisaties, en anderzijds bekijken op welke manier dat lessen uit hun traject kunnen vertaald, verbreed en gecommuniceerd worden naar gans de sector. Ook lessen/voorbeelden van Flanders Care zullen daarin worden meegenomen

Timing

Van eind 2015 tot in 2017

Betrokken partners

Leden van de Klankbordgroep ZIRKO, Flanders synergie, Sociale partners van het SF Ouderenzorg, Flanders Care

Prioriteit 5: Ondersteuning van het HR –beleid door informatie en sensibilisering met betrekking tot opleidingsbeleid, competentie management en diversiteit

Motivatie

Managementondersteuning op het vlak van HR-beleid is zeker nodig in de social profit, met name voor middelgrote en kleinere organisaties. Competentiemanagement gekoppeld aan een VTO-beleid, levensfasebewust personeelsbeleid, diversiteitsbeleid en loopbaanontwikkeling, is een goed middel om investeringen te structureren, beter te laten renderen. Dat alles moet resulteren in een **win/win** situatie voor de organisatie en de werknemer. Het draagt uiteindelijk bij tot de uiteindelijke doelstelling met name het optimaal dienen van de eindgebruiker/cliënt/patiënt.

Eenzijds 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

Vanuit zijn sectoroverschrijdende positie heeft VIVO **de sensibiliserende en ondersteunende rol** die in deze prioriteit werd opgenomen steeds beschouwd als één der speerpunten van haar 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. Deze acties sluiten aan bij de betrachtingen geformuleerd in het plan van Minister van Welzijn Vandeurzen 'Werk maken van Werk in de zorg- en welzijnssector 3.0'

(Voor acties die kaderen binnen een diversiteitsbeleid van de organisaties, verwijzen we naar de aparte prioriteit 8 (die alles bundelt mbt diversiteit)

Resultaatsindicator

16.000 bezoekers bereiken op de website www.lerenindesocialprofit.be

Acties

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

Actie 5.1: Sensibiliseren en ondersteunen van organisaties en werknemers op het vlak van Competentiemanagement

Omschrijving

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. Op basis van het aantal bezoekers kan de website een enorm succes genoemd worden.

Vivo zal in de volgende convenants-periode actief werk maken van het vernieuwen van deze website ten dienste van organisaties en hun werknemers

Een "competentiebibliotheek" zal verder gerealiseerd en geïntegreerd worden.

Daarnaast blijven rond dit thema ervaringsuitwisselingen blijven plaats vinden binnen het HR-aanbod (zie prioriteit 6, actie 6.5).

Beoogde doelstelling

Het bereiken van een 'voldoende hoog' aantal bezoekers op de website, maar wel met een langere bezoektijd.

Timing

Bezig en on-going in volgende periode 2016-2017

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO)

Actie 5.2: Sensibiliseren en ondersteunen van organisaties en werknemers op het vlak van VTO-beleid

Omschrijving

In 2013 werd de website www.lerenindesocialprofit.be op de kaart gezet. De website werd volop gepromoot en het aantal . Ervaringsuitwisselingen mbt VTO-beleid blijven verder mogelijk (zie ook prioriteit 13: aanbieden beperkt vormingsaanbod rond dit thema).

In de loop van de volgende convenantperiode zullen nieuwe manieren gezocht worden om deze website blijven onder de aandacht te brengen en te verbeteren. Voorbeelden:

- Een gebruikersonderzoek organiseren ivf de optimalisering van het gebruik van de website
- Herwerken van het promotiemateriaal (reeds deels gerealiseerd)
- getuigenissen uit de praktijk brengen, liefst gefilmd
- Meer aandacht aan andere leervormen (werkplekleren, coaching, e-learning, webinars, ...)
- Aandacht aan de ontwikkeling van P.O.P.'s en loopbaanplanning

- Het uitrollen en activeren van een database met vormingsverstrekkers (opzet gestart in vorige convenant)
- Een actie uitwerken voor het luik 'werknemers' op de website (bv. hoe neem je je leerproces/loopbaan in eigen handen)

Beoogde doelstellingen

- Meer bezoekers op de diverse pagina's van de website (momenteel bijna 20000)
- Langere bezoeken per pagina
- Meer interactie door middel van aangepaste instrumenten

Timing

Bezig en on-going in volgende periode 2016-2017

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO)

Actie 5.3: Sensibiliseren en ondersteunen van organisaties en werknemers op het vlak van levensfasebewust personeelsbeleid

Omschrijving

In 2011 werd, samen met de vzw's VSPF en FE.BI de website www.leeftijdindesocialprofit.be gelanceerd. Deze website biedt vooral informatie over maatregelen en dossiers die gekoppeld zijn aan 'leeftijdsgebonden' materies voor werknemers en werkgevers in de social profit.

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

In de volgende convenantperiode moet de website worden opgefrist en geactualiseerd in functie van een grotere benutting. Het moet/kan tevens een instrument zijn dat de vele acties en vragen rond werkbaar werk mee ondersteunt

Enkele speciale aandachtspunten daarbij:

- Enerzijds, kan er iets gebeuren rond aanwervingskansen voor oudere werknemers in de sector, o.a. gezien de zware verschillen op vlak van loon en vakantiedagen (zie ook resultaten in studie 'Werkbaar werk' → prioriteit 4)
- Anderzijds, wat met werknemers die (door verhoogde pensioenleeftijd en afbouw brugpensioen) langer moeten werken maar daartoe, gezien de aard van de job, niet meer in staat zijn. Via deze website kan bv. een dossier worden aangemaakt, en tegelijkertijd kan nagedacht worden of er meer specifiek acties uit te rollen zijn (→ zie eerder aansluitend bij mogelijkheden van prioriteit 6)

Beoogde doelstelling

Een aangepaste, geactualiseerde website die aanzet tot het voeren van een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, en die ook beter gevonden wordt via google dan nu het geval (1400 bezoekers).

Timing

Bezig en on-going in volgende periode 2016-2017

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO)

Prioriteit 6: Het VTO-beleid van organisaties, én de permanente vorming en ontwikkeling van werknemers ondersteunen door het organiseren van concrete, direct tastbare acties.

Motivatie

Naast het sensibiliseren en ondersteunen door het aanreiken van instrumenten als thematische websites (zie prioriteit 5), is er ook een meer **rechtstreekse vorm van ondersteuning** op het vlak van competentieversterking.

Heel concreet gaat het daarbij om het **uitwerken van direct tastbare acties,**

- **hetzij financiële ondersteuning**
- **hetzij een (open) vormingsaanbod**

De specificiteit van de social profit en zijn vele Vlaamse en federale subsectoren maakt het ontwikkelen van dit soort acties minder evident dan in andere sectoren.

Specifiek is in elk geval dat de meeste paritair gedefinieerde subsectoren van de social profit elk een **vormingsfonds** hebben, maar daarin **'slechts' de voor risicogroepen verplichte 0.10%** van de loonmassa . Dat maakt de armslag van deze fondsen in de social profit minder groot en de afbakening van hun opdrachten scherper (enkel kansengroepen).

Voor sommige sectoren is er een financiering mbt vorming vanuit het VIA4 (bv. Maatwerkbedrijven en Lokale diensteneconomie).

Wat zijn in grote lijnen de rollen voor VIVO binnen deze prioriteit:

- Het inzetten van consultants (sectoraal en thematisch) die elkaar wederzijds informeren, en waar mogelijk afstemmen/coördineren over fondsen heen (vooral voor de Vlaamse vormingsfondsen)
- de verdeling van het door de Vlaamse overheid ter beschikking gestelde 'vormingsbudget' over de Vlaamse social profitsector,
- 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, leeftijdsbewust personeelsbeleid, enz...)

Resultaatsindicator

VIVO bereikt met een transversaal opleidingsaanbod rond HR-thema's en andere (bv. werkbaar werk) minstens 400 deelnemers per jaar*.

(*Deze indicator verwijst naar actie 6.5. Het aantal te bereiken deelnemers is gekoppeld is aan een maximale inschrijving binnen de budgetten die hiervoor in 2016 werden begroot)

Acties

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

Actie 6.1: Het opzetten en/of opvolgen van (opleidings)behoefteonderzoek

Omschrijving

Het opzetten van vormen van onderzoek voor subsectoren die daar vragende partij voor zijn is een mogelijk rol voor VIVO (Vlaamse fondsen), maar ook voor zusterorganisatie FE.BI die deze rol voor federale sectoren opneemt.

Beoogde doelstelling

het afstemmen van de acties van vormingsfondsen en VIVO op prioritaire behoeften aan vorming en competentieversterking

Timing

Afhankelijk van de vraag per subsector (momenteel (nog) niet gepland)

Betrokken partners

Sociale partners van de vormingsfondsen

Actie 6.2: Verdeling van financiële middelen ter ondersteuning van vormingsacties via het vormingsbudget voor Vlaamse sectoren

Omschrijving

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, de Vlaamse Revalidatiecentra, PC 329.01 en PC 318.02. Ook de openbare sector van de gezinszorg en de kinderopvang zijn hierin betrokken. Ze verantwoordt de besteding ervan sinds de start aan de VDAB.

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

In 2014 betekende dat :

- 1945 betrokken organisaties
- 4233 aangevraagde dossiers
- Voor 32.000 deelnemers
- Goed voor 57.733 opleidingsuren

Jaar na jaar is de benuttingsgraad per sector gestegen, zodat van een optimale benutting van deze vormingssteun kan worden gesproken.

Beoogde doelstelling

Opleidingsondersteuning voor werknemers aanbieden aan organisaties uit de desbetreffende sectoren.

Timing

Jaarlijkse cyclus van verdeling van een budget per organisatie: communicatie eind van het voorafgaande jaar, afhandeling tot 6 maand na het betrokken jaar.

Betrokken partners:

Sociale partners van de Vlaamse Socialprofitfondsen, de Vlaamse sociale partners van de revalidatiecentra, Kind&Gezin, VVSG, VDAB.

Actie 6.3: diverse vormen van financiële ondersteuning van vormingsinitiatieven in de diverse vormingsfondsen

Omschrijving en doelstelling

Financiële ondersteuning voor organisaties uit de diverse subsectoren in functie van ondersteuning van vormingsinitiatieven voor hun werknemers.

Diverse acties zijn onder deze noemer op te sommen:

- Financiële ondersteuning in de Vlaamse fondsen:
 - SF 319.01, Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen:
 - een algemene subsidie (aansluitend bij vormingsbudget van VIVO), <http://www.vivosocialprofit.org/subsidieaanbod-319>
 - 'Succes met je studies': een financiële bijdrage voor werknemers/werkzoekenden die kiezen voor een kwalificerend traject in richtingen die toeleiden naar de sector, <http://www.vivosocialprofit.org/succes-met-je-studies-319>
 - ICOBA-steun: financiële bijdrage voor vormingen binnen het thema agressiebestrijding <http://www.icoba.be/financiele-steun>
 - SF SCW, Socio-culturele sector
 - een algemene subsidie <http://www.vivosocialprofit.org/opleidingstussenkomst-sfscw>
 - een financiële bijdrage voor taalondersteuning <http://www.vivosocialprofit.org/taalondersteuning-329>
 - een financiële bijdrage voor organisaties die projecten organiseren die de werkplek optimaliseren <http://www.vivosocialprofit.org/optimalisatie-van-de-werksituatie>
 - 'Succes met je studies': een financiële bijdrage voor werknemers/werkzoekenden die kiezen voor een kwalificerend traject in richtingen die toeleiden naar de sector, <http://www.vivosocialprofit.org/succes-met-je-studies-329>
 - SF 331, Vlaamse Welzijnssector (Kinderopvang en Vlaamse Gezondheidsinstellingen en -diensten)
 - 'Succes met je studies': een financiële bijdrage voor werknemers/werkzoekenden die kiezen voor een kwalificerend

- traject in richtingen die toeleiden naar de sector,
<http://www.vivosocialprofit.org/succes-met-je-studies-329>
- ICOBA-steun: financiële bijdrage voor vormingen binnen het thema agressiebestrijding
<http://www.icoba.be/financiele-steun>
 - Voor andere Vlaamse sectoren zijn enkel subsidiërende maatregelen binnen hetzij het 'vormingsbudget' (zie actie 6.2) hetzij VIA-middelen, niet via VIVO verdeeld (Sociale werkplaatsen, Beschutte werkplaatsen, Lokale Diensteneconomie)
 - Financiële ondersteuning in de federale vormingsfondsen :
 - Sociaal Fonds Privé-ziekenhuizen: terug te vinden op <http://www.fe-bi.org/nl/prime-ziekenhuizen/vorming/werknemers> : ondersteuning bij volgende thema's
 - Omgaan met en preventie van agressie en stress
 - Rugklachtpreventie
 - Taalproject
 - Sociaal Fonds ouderenzorg: geen subsidieprojecten
 - Sociaal Fonds van de Federale Gezondheidsinstellingen en -diensten (GID), een algemeen subsidieproject, gekoppeld aan een aantal criteria , terug te vinden onder <http://www.fe-bi.org/nl/gezondheid/bico-vorming/werknemers> :

Timing

Volgens cycli van de betrokken vormingsfondsen

Partners

Sociale partners in de vormingsfondsen

Actie 6.4 Ontwikkeling van een eigen kalenderaanbod van vormingen: Kalenderaanbod per sector/fonds

Omschrijving

Op basis van behoefteonderzoek vormingsthema's aanbieden met vaste dagen en inschrijvingsmodaliteiten via de fondsen (= 'kalenderaanbod'), eventueel ook 'in-company' te organiseren

Meer specifiek

- De **Vlaamse fondsen** met een kalenderaanbod:
 - SF 319.01, Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen
 Zie <http://www.vivosocialprofit.org/opleidingsaanbod-319>
 - SF 331, Vlaamse Welzijnssector (Kinderopvang en Vlaamse Gezondheidsinstellingen en -diensten)
 Zie <http://www.vivosocialprofit.org/opleidingsaanbod-331>
 - SF 327.01, Sociale en Beschutte werkplaatsen (nu Maatwerkbedrijven)
 Zie <http://www.vivosocialprofit.org/opleidingsaanbod-327swp> en <http://www.vivosocialprofit.org/opleidingsaanbod-327bwp>
 - Sociaal fonds Lokale Diensteneconomie (LDE)
 Zie http://www.vivosocialprofit.org/opleidingsaanbod_LDE
- De **federale vormingsfondsen** met een kalenderaanbod:
 - De ouderenzorg:
 Zie <http://www.fe-bi.org/nl/ouderenzorg/vorming/werknemers>

- De federale Gezondheidsinstellingen en –diensten (GID)
Zie <http://www.fe-bi.org/nl/gezondheid/bico-vorming/werknemers#kalenderaanbod>
- Een 'transversaal aanbod' vanuit vzw FE.BI
Zie oa op <http://www.fe-bi.org/nl/privenziekenhuizen/vorming/transversaal-opleidingsaanbod>

Beoogde doelstelling

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

Timing

Terugkerende cycli van planning en communicatie, 1 of 2 maal per jaar

Betrokken partners

Sociale partners per fonds, externe opleidingsverstrekkers

Actie 6.5: Ontwikkeling van een sectoroverschrijdend kalenderaanbod en/of ervaringsuitwisseling mbt HR-thema's

Omschrijving

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.

Via een ESF-project werd in de periode 2013-2014 een opleidingsaanbod uitgewerkt rond thema's die samen hangen met competentie- en VTO-beleid in de social profit.

Omwille van het succes van dit aanbod, zette zich VIVO dit aanbod verder in nauwe samenwerking met de sectorale vormingsfondsen en VERSO/HR-wijs. IN 2015 werden zo'n 500 deelnemers bereikt, met volgende thema's:

- Opleidingen
 - Strategisch opleiden: van visie naar opleidingsplan
 - Starten met competentie management
 - Mentoren-opleiding
 - Personeelsgesprekken voeren
 - Functie - en competentieprofielen opmaken
 - Werving & Selectie
 - Levensfase- en generatiebewust personeelsbeleid
 - Onthaalbeleid
 - Stress- en burn-out-beleid
- Interactieve sessies (met getuigenissen van organisaties)
 - Starten met competentie management
 - Op weg naar een agressiebeleid
 - Leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - Haal meer uit een opleiding!

Beoogde doelstelling

VIVO wil een beperkt sectoroverschrijdend aanbod rond deze thema's uitbouwen als vorm van verdieping van hun sensibiliserende en ondersteunende activiteiten in dit kader, gericht naar alle sectoren uit de social profit

Timing

Terugkerende cyclus van planning en communicatie per semester

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO), externe opleidingsverstrekkers

Actie 6.6 : Ontwikkelen van sectoroverstijgende thema's/acties die transversaal kunnen aangeboden worden, in afstemming met aanbod fondsen en FE.BI

Omschrijving

In de sector 319.01 (de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen) werden naar aanleiding van het VLAMT-onderzoek heel wat evoluties vastgesteld die op korte termijn invloed zullen hebben op werkinhoud en -organisatie . Zie resultaten op <http://www.vivosocialprofit.org/onderzoeksrapporten> en brochure op http://www.vivosocialprofit.org/media/docs/VSPF/SF319/VIVO_4-luik_Klaarvoordetoekomst_apart_v4.pdf

Niet alleen deze sector krijgt met heel wat evoluties af te rekenen. Ook andere subsectoren krijgen te maken met een fundamenteel anders denken m.b.t. de wijze waarop tot nu toe de dienstverlening werd georganiseerd. Enkele voor de hand liggende voorbeelden zijn:

- Herdenken van de dienstverlening vanuit de noden van de patiënt/cliënt (bv. persoonsvolgende financiering)
- Ontschotting: het samen werken met sectoren die nauw aanleunen bij de eigen dienstverlening, bv. ouderenzorg/gehandicaptenzorg/thuiszorg/thuisverpleging
- De evolutie naar 'online-hulpverlening'
- De toenemende invloed van Sociale media
- Toenemend belang van loopbaanplanning en - begeleiding

Al deze tendensen die grotendeels sectoroverstijgend zijn kunnen aanleiding geven tot

- het opzetten van opleidingstrajecten in een transversaal aanbod met bv. als onderwerp
 - 'Omgaan met verandering'
 - 'Omgaan met sociale media in een professionele context'
 - 'Netwerking in de social profit'
- Het opstarten en/of ondersteunen van of informeren over vormen van loopbaanbegeleiding voor werknemers met partners uit de sector

Beoogde doelstelling

Thema's die duidelijk meerdere sectoren aanbelangen op een transversale manier kunnen aanbieden, ook al kunnen ze omwille van doelgroep en domein niet onder het HR-aanbod worden opgenomen (zie daarvoor actie 6.5)

Timing

Op te nemen met diverse vormingsfondsen, en met hen te bekijken wanneer welk thema past in planning en communicatie

Betrokken partners

Sociale partners uit de diverse fondsen en externe opleidingsverstrekkers

Prioriteit 7: Via kwalificerende trajecten het potentieel onder werknemers valoriseren en zo 'doorstroom' creëren.

Motivatie

Aandacht hebben voor een sectoraal loopbaanbeleid is een belangrijk aandachtspunt in het "Inhoudelijk kader sectorconvenants 2016-2017".

Voorgaande prioriteiten moeten daarbij vooral zorgen voor de ondersteuning van het beleid in het opzetten van een competentie management en degelijk VTO-beleid.

Er is echter meer... Werknemers kansen geven om door te groeien binnen de organisatie of elders in de sector is binnen de sector steeds een ambitie geweest.

Bovendien wordt de sector getroffen door een relatief snellere veroudering bij werknemers en anderzijds is er zeker in de zorgsector een toenemende zorgvraag, waar door deze actie mee aan kan gewerkt worden. Dit met bijzondere aandacht voor kansengroepen en laaggeschoolden.

Resultaatsindicator

De sector wil jaarlijks aan minstens 40 werknemers* in diverse doorstromingsprogramma's de kans geven door te stromen via een kwalificerend traject. (*Het realiseren van de programma's waar in acties 7.1 en 7.2 verwezen wordt zijn afhankelijk van beslissingen die jaarlijks genomen worden in de beheerscomités van de betreffende fondsen)

Acties

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

Actie 7.1: opzetten of verderzetten van (verkorte) kwalificerende opleidingstrajecten (VIA4).

Omschrijving

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 hebben de bedoeling zich in eerste instantie te richten 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.

VIVO neemt hierbij een coördinerende rol op.

Enkele voorbeelden

- Trajecten naar zorgkundigen
- Kwalificerende trajecten en finaliteitsopleidingen binnen de sociale economie
- Monitor Begeleider in de sociale economie
- Sociocultureel werk
- Begeleider in de kinderopvang
- Opvoeder (HB05)

Beoogde doelstelling

Via een jaarlijkse cyclus van communicatie, werving, selectie en toewijzing, de via Maribel-fondsen aangeboden vervangingswerkposten benutten om werknemers uit de Vlaamse social profitsectoren de kans te geven bij te studeren en een functie van hoger niveau op te nemen.

Timing

Jaarlijkse terugkerende cyclus

Betrokken partners

Sociale partners uit de Vlaamse social profit, VDAB ifv testing kandidaten, CVO's ifv te volgen opleidingen, Maribelfondsen ifv vervangende tewerkstelling

Actie 7.2: onderzoeken, ontwikkelen en blijvend ondersteunen van ondersteunende maatregelen voor kwalificerende trajecten.

Omschrijving

Binnen de social profit zijn al jarenlang projecten lopend die een reële ondersteuning geven aan werkgever en werknemer opdat deze laatste studies kan aanvatten en voltooien, met hetzij vervanging, hetzij extra ondersteuning via educatief verlof en/of financiële tegemoetkomingen.

Concreet gaat het om:

- Project 600, een project van het IFG (Intersectorale Fonds voor de Gezondheidsdiensten, zie op <http://www.fe-bi.org/nl/ifg/project-600>) waarbij niet-verpleegkundigen uit de federale gezondheidssector zich met behoud van loon kunnen laten bij- of omscholen tot verpleegkundigen op bachelor of HBO5-niveau.
- Project 360 of beter 'Opstap naar verpleegkunde', een project van de vormingsfondsen Privé-ziekenhuizen en Ouderenzorg, waarbij extra Educatief verlof wordt ingeschakeld, eveneens bij de opleiding tot verpleegkunde voor niet-verpleegkundigen, zie op <http://www.fe-bi.org/nl/privé-ziekenhuizen/vorming/opstap-naar-verpleegkunde> en op <http://www.fe-bi.org/nl/ouderenzorg/vorming/opstap-naar-verpleegkunde>

- “Opstap naar zorgkundige” een project van het vormingsfonds Ouderenzorg waarin werd tegemoet komen aan de bijscholingskost voor niet-geregistreeerde verzorgenden die vanaf 2016 niet meer gefinancierd zullen/kunnen worden in de ouderenzorg, tenzij ze tot zorgkundige zijn bijgeschoold. Zie op <http://www.fe-bi.org/nl/ouderenzorg/vorming/bijscholingsmodules-120-uur-voor-voorlopig-geregistreeerde-zorgkundigen>
- Project 3030, waarbij niet verzorgenden in de Gezinszorg zich met vervanging via Maribelmiddelen kunnen laten vervangen in functie van het behalen van een attest tot verzorgende of zorgkundige, zie op <http://www.vivosocialprofit.org/project-3030>

Het volgen van deze kwalificerende trajecten, en het sectoroverstijgende project in actie 7.1, vergt een serieuze inspanning van de betrokken werknemers. In geval van een volledige vervanging is zulks voor werknemer en werkgever natuurlijk dragelijk, in andere gevallen is alle ondersteuning welkom.

Beoogde doelstelling

Sociale partners in fondsen en vzw's helpen in hun zoektocht naar formules die werknemers kunnen ondersteunen tijdens langdurige kwalificerende opleidingen

Timing

'Ad hoc'

Betrokken partners

Sociale partners in fondsen en vzw's van de social profit

Prioriteit 8: Aandacht hebben voor diversiteit in de sector, zowel op het vlak van instroom, HR-beleid als omgang met cliënten

Motivatie

In de nota 'inhoudelijke kader sectorconvenants 2016 2017' wordt het volgende gesteld:

“De sector vertaalt de visie in specifieke acties die geclusterd worden in een aparte prioriteit. **Elke sector heeft dus een aparte prioriteit die focust op diversiteit en discriminatie en die ook een overzicht geeft van hoe (via welke acties) de sector de aandacht voor diversiteit en discriminatie verweeft in de verschillende prioriteiten die naar voren worden geschoven in het sectorconvenant.** Het is aangewezen om op een of enkele centrale acties uit de convenant een diversiteitsmonitoring uit te voeren die zowel de beoogde kwantitatieve als kwalitatieve effecten oplijst en verduidelijkt langs welke weg die zullen gerealiseerd worden.

Aandacht voor diversiteit kan in de social profitsector tot uiting komen op 3 mogelijke domeinen:

- Vooreerst is er het nastreven van diversiteit in alles wat **instroom inde sector** te maken heeft (acties 8.1, 8.2, 8.3)

- Vervolgens is er diversiteit in de cliëntbenadering, in het algemeen en specifiek in de zorg, wat zich o.a. vertaalt in het begrip 'cultuursensitieve zorg'.
- Tot slot is er de **diversiteit in het HR-beleid** van een organisatie waarbij diversiteit zowel in aanwerving, opleiding, ontwikkeling als loopbaanbeleid een plaats krijgt

Resultaatsindicator

12.000 bezoekers bereiken via de website rond cultuursensitieve zorg: www.pigmentzorg.be (zie actie 8.6.)

Acties

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

Instroomacties DIVERSITEIT

Actie 8.1 : instroom van mensen met een migratieachtergrond in de sector.

Omschrijving

VIVO heeft reeds heel wat expertise rond de instroom van mensen met een migratie achtergrond in de sector. (bv. via projecten zoals 'Hard(t) nodig' en bereik van jongeren met migratieachtergrond binnen het DBSO) . De knelpunten zijn genoegzaam bekend. Ook in het actieplan 3.0 van Minister Vandeuren) is de instroom van deze groep een prioriteit.

VIVO werkt samen met de Vlaamse zorgambassadeur, VDAB en het kabinet van Minister Vandeuren een actie uit die de instroom van mensen met een migratieachtergrond bevordert. Ook de sociale economie kan hier een rol spelen.

We doen dit voor de brede social profitsector. Voor de maatwerksector (voormalige beschutte en sociale werkplaatsen) richten we ons voornamelijk op diversiteit binnen het omkaderingspersoneel.

De expertise opgebouwd binnen organisaties uit de socioculturele sector zoals het jeugdwerk, buurtwerk, buurtsport, wordt meegenomen binnen het project.

Beoogde doelstelling

Informeren over en toe leiden naar de sector van mensen met een migratieachtergrond.

Timing

2016 - 2017

Betrokken partners

VDAB, Kabinet Welzijn, De Vlaamse Zorgambassadeur Lon Holtzer, VOPZ en POPZ, Onderwijs en CLB's, Minderhedenforum.

Actie 8.2 Tegengaan van discriminatie in de sector

Omschrijving

Discriminatie kan op verschillende wijze voorkomen in de sector. Van werkgever t.o.v. (potentiële) werknemer of van cliënt t.o.v. de werknemer, maar ook onder werknemers onderling.

Afhankelijk van wat sociale partners daarover willen en beslissen, kan in sectoren die daarvoor kiezen mee nagedacht worden over pistes om discriminatie vast te stellen of tegen te gaan, bv. het opnieuw opmaken van een anti-discriminatiecode of stimulerende maatregelen om één en ander bespreekbaar te maken op de werkvloer (bv. uitbreiding vroeger VIVO-project Cliënt of Koning bij de Gezinszorg)

Beoogde doelstelling

Analyseren waar pijnpunten op het vlak van discriminatie voorkomen en ontwikkelen van pistes/instrumenten om ze tegen te gaan

Timing

Te bepalen

Betrokken partners

Sociale partners, Minderhedenforum, Interfederaal Gelijkekansencentrum,

Actie 8.3: instroom traject nieuwkomers naar de sector

Omschrijving

Door de vluchtelingen crisis zijn heel wat nieuwkomers naar Vlaanderen gekomen. Het aantal (tijdelijke) erkenningen uit bepaalde landen (bvb. Syrië) stijgt. Het gaat onder meer om (hoogopgeleide) mensen die ook in de socialprofitsector terecht moeten kunnen. We onderzoeken de mogelijkheden om voor hen (kwalificerende) trajecten op te zetten naar de sector.

Bij tijdelijke erkenning houden we er rekening mee dat de nieuwkomer een pakket competenties mee kan nemen naar het herkomstland.

Beoogde doelstelling

Een project of actie opzetten om het potentieel van de nieuwkomers voor de sector te benutten.

Timing

2017

Betrokken partners

VDAB, Agentschap Inburgering en Integratie, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Onderwijs

Actie 8.4 : Instroom mensen met een arbeidshandicap bevorderen.

Omschrijving

VIVO werkt een actie uit die de instroom voor mensen met een arbeidshandicap bevordert. VIVO werkt hiervoor complementair aan de acties van FE-BI vzw, voor de federale sector en bekijkt waar dit ook binnen de Vlaamse sectoren ingang kan vinden.

Een extra financiële incentive behoort tot de mogelijkheden binnen de vormingsfondsen, terwijl VIVO, zoals in het verleden, in overleg, haar sensibiliserende en informerende rol verder opneemt.

In haar algemene sensibiliserende en informerende rol zal VIVO aandacht hebben voor de doorstroom van mensen uit de sociale economie naar de brede socialprofitsector.

Beoogde doelstelling

Sensibiliseren en informeren van werkgevers in de sector om een persoon met een arbeidshandicap aan te werven.

Timing

2016 - 2017

Betrokken partners

FE-BI vzw, VDAB, GTB, GOB,

Actie 8.5: Instroom bevorderen door middel van ondersteunen van arbeidsbemiddelaars via "trefdagen"

Omschrijving

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 (o.a. leden Werkplekarchitecten, werkervaringsprojecten, lokale diensteneconomie, ...)

VIVO evalueert het bestaande concept en zijn doelstellingen en vernieuwt waar nodig en wenselijk.

Beoogde doelstelling

Informeren van arbeidsbemiddelaars over de mogelijkheden van cliënten in de social profit.

Timing

Najaar 2016 en najaar 2017

Betrokken partners

VERSO, VDAB en ad hoc partners als spreker op de trefdagen

Cultuursensitieve Zorg

Actie 8.6: Het blijven onderhouden en promoten van de website www.pigmentzorg.be ter ondersteuning van hulpverleners

Omschrijving

Een goede website moet constant vernieuwd worden. De pigmentzorg-site bestaat ondertussen een drietal jaar. We vinden het dan ook nuttig om te bekijken hoe we de site kunnen vernieuwen.

- Constante update van de informatie
- Systematische opvolging van de bezoekersaantallen via Google analytics (ook na acties bv. nieuwsbrieven → KPI's opmaken en opvolgen
- Het organiseren van een gebruikersbevraging en met de resultaten aan de slag gaan (bv via e-survey via Nieuwsbrief en/of Verbal Vision met kwalitatieve analyse met 10 personen)

Beoogde doelstelling

Een voortdurend aangepaste en triggerende website die frequent geraadpleegd wordt door hulpverleners in de sector

Timing

Voortdurend

Betrokken partners

Sociale partners, expertisegroep (zie actie 8.12)

Actie 8.7: het uitgeven van een boek rond het voeren van een beleid van cultuursensitieve zorg

Omschrijving

Het boek dat in samenwerking met Politeia en Kruispunt Migratie-Integratie tot stand kwam en klaar zal zijn begin 2016, zal op een gepaste manier worden verspreid en voorgesteld, nl. door middel van een studienamiddag. De auteurs van het boek zullen gevraagd worden om te spreken.

Op de studienamiddag wordt meteen gevraagd welke organisaties/beleidsmedewerkers geïnteresseerd zijn in een vervolgtraject rond het opzetten van een organisatiebeleid mbt cultuursensitieve zorg (zie volgende actie 8.11)

Beoogde doelstelling

Maximale verspreiding van het boek

Timing

Van februari tot eind 2016

Betrokken partners

Sociale partners, Kruispunt Migratie, Politeia

Actie 8.8: Het opzetten van een organisatiebeleid rond cultuursensitieve zorg via lerende netwerken

Omschrijving

Cultuursensitieve zorg is een noodzaak geworden. De contouren van huidige organisatiestructuren, -culturen en werkwijzen binnen zorg en welzijn zullen moeten wijzigen. Individuele hulpverleners hebben ruimte nodig voor innovatie en experiment rond dit thema, verantwoordelijken binnen organisaties moeten dit faciliteren.

VIVO wil dit proces stimuleren door beleidsverantwoordelijken van organisaties uit de sector zorg en welzijn samen te brengen in een of meer leer- en coachingstraject(en) zodat zij de nodige inspiratie en ondersteuning vinden bij het uittekenen van een organisatiebeleid rond cultuursensitieve zorg.

We zoeken organisaties/beleidsmedewerkers die geïnteresseerd zijn om aan de slag te gaan met de geleerde lessen uit het boek (zie actie 8.10).

Beoogde doelstelling

Met een beperkt staal van organisaties uit de sector (gemengd) nadenken over de manier waarop een beleid rond cultuursensitieve zorg best onderbouwd wordt in een organisatie.

Timing

Van eind 2015 tot half 2016

Betrokken partners

Sociale partners, nog te kiezen procesbegeleiders.

Actie 8.9: het onderhouden van een expertisenetwerk rond het thema cultuursensitieve zorg

Omschrijving

We willen het eerder opgebouwde netwerk dat VIVO bijeen bracht levendig houden (bv. interessant om input voor pigmentzorg en voor andere diversiteitsacties te krijgen).

Naar aanleiding van de opmaak van een nieuwe convenant zal een korte bevraging worden gepland waarbij de experts (een 10-tal) kunnen aangeven rond welke van voorgaande diversiteitsthema's zij mee een insteek kunnen geven.

Beoogde doelstelling

Maximale input krijgen van experts opdat de VIVO-acties onderbouwd worden vanuit ervaren mensen uit de praktijk

Timing

2 x per jaar expertengroep bijeen brengen

Betrokken partners

Expertengroep

Aandacht aan diversiteit in het HR-beleid

Actie 8.10: Monitoring en sensibilisering mbt diversiteit in de sector

Omschrijving

De cijfers uit de herkomstmonitor en de deelname van mensen met een beperking in de sector zijn niet goed, hoewel er een lichte verbetering optreedt. VIVO volgt de trend van nabij op en gaat met de sociale partners in dialoog om te bekijken welke acties ieder kan opzetten en hoe zij elkaars acties kunnen versterken opdat de cijfers toch in een positieve richting kunnen evolueren.

VIVO speelt een sensibiliserende rol naar de federaties en organisaties in de sector door algemene informatie over diversiteit en diversiteitsbeleid ter beschikking te stellen en indien nodig, door te verwijzen naar andere partners. In de sector zijn heel wat goede voorbeelden voorhanden die inspirerend kunnen werken voor organisaties, al dan niet uit dezelfde deelsector, die nog zoekende zijn. VIVO zorgt voor een verspreiding van deze goede praktijken, eventueel in samenwerking met HRwijs.

Beoogde doelstelling

Opvolging van de sectorale evolutie op het vlak van diversiteit en sensibilisering van federaties en organisaties.

Timing

2016-2017

Betrokken partners

Sociale partners, HR-wijs (VERSO)

Actie 8.11 Sensibiliseren van de reguliere socialprofitsectoren om de doorstroom van doelgroepmedewerkers uit de sociale economie te bevorderen.

Omschrijving

Aansluitend bij vorig thema is er de specifieke situatie waarbij de zogeheten doelgroepwerknemers uit de maatwerkbedrijven en de Lokale Diensteneconomie(LDE) hun weg moeten proberen te vinden naar het reguliere arbeidscircuit. Na het laatste Maatwerkdecreet en het decreet LDE is dat thema zeer actueel.

We zetten een sensibiliseringsactie op naar de andere social profitsectoren. We leggen hierbij de link naar actie 8.4 de instroom van mensen met een arbeidshandicap bevorderen.

Beoogde doelstelling

Optimaliseren van doorstroom van doelgroepwerknemers naar reguliere jobs in de social profit

Timing

Na overleg met sociale partners, eerder naar 2017

Betrokken partners

Sociale partners uit Maatwerkbedrijven en Lokale Diensteneconomie, sociale partners uit de andere sectoren

Actie 8.12: aandacht aan diversiteit binnen het vormingsaanbod

Omschrijving

Deze actie kan op verschillende niveaus worden gevoerd:

- Ervoor zorgen dat (via het verderzetten van een intern VIVO-traject) het aanbod van VIVO en de vormingsfondsen voldoende diversiteit uitstraalt
 - qua communicatie (afbeeldingen, laagdrempeligheid in brochures, op websites,...)
 - qua thema's (bv. leeftijdsbewust personeelsbeleid, omgaan met diversiteit,...)
 - als qua randvoorwaarden (toegankelijkheid, bereikbaarheid, kostprijs, taal...)
- Ondersteunen dat organisaties de meest kwetsbaren ook vormingskansen aanbiedt (opname ervan in opleidingsplan, POP's laten opmaken voor iedereen, ...) en dit ook monitoren
- Ervoor zorgen dat werknemers uit kansengroepen ook kansen krijgen om door te groeien via bv. de toegang tot kwalificerende trajecten

Beoogde doelstelling

Er voor zorgen dat in de acties van VIVO en de vormingsfondsen 'diversiteit' een evidentie wordt, en tegelijkertijd organisaties dit ook evident laten vinden

Timing

Gedurende gans de duur van de convenant

Betrokken partners

Sociale partners

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

Financiering

Tien procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per prioriteit is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de tien procent a rato van het aantal behaalde prioriteiten uitbetaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 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 door het departement 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 worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de 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....., waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Mevrouw Hilde CREVITS,
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Onderwijs;

Mevrouw Liesbeth HOMANS,
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen,
Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

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

De heer Philippe MUYTERS,
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

De heer Sven GATZ,
Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel

Namens de sociale partners van de sector social profit,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Bruno AERTS,
Ondervoorzitter VIVO, Verso;

De heer Luc JAMINE,
Lid dagelijks bestuur VIVO, Verso

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jan-Piet BAUWENS,
Voorzitter VIVO, BBTk;

De heer Mark SELLESLACH,
Lid dagelijks bestuur VIVO, LBC-NVK