

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Social profit (PC's 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 330, 331, 337)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Jan Jambon, Minister-president van de Vlaamse Regering en De Vlaamse minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management;

De heer Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

Mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding;

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;

De heer Benjamin Dalle, Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS van de Sector Social profit,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Ingrid Lieten, Ondervoorzitter VIVO, Verso;
- Mevrouw Marleen Roesbeke, Lid Bureau VIVO, Verso;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Johan Van Eeghem, Voorzitter VIVO, BBTK;
- De heer Olivier Remy, Lid Bureau VIVO, ACV Puls;

hierna “de sector” genoemd,

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 juli 2023 tot en met 30 juni 2025** een maximale subsidie van **742.000,00 EUR** uit te betalen aan **VIVO vzw, Sainctelettesquare 13-15 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0472.871.139 - bankrekeningnummer: BE50 0013 4839 8818)** ter financiering van **7 VTE sectorconsulenten**.

Artikel 2. De in dit sectorconvenant opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen:

ANALYSE EN STRATEGIE

1. De sector algemeen

- De “social profit” is de overkoepelende benaming van een veelheid aan paritaire comités en subsectoren die als gemene deler hebben dat ze werknemers tewerk stellen die

‘werken met en voor mensen’. Me een aandeel van 15% is het de grootste sector in de tewerkstelling in Vlaanderen.

- Dit convenant is dus in essentie **een intersectoraal opgevatte samenwerking**. Het gaat in de feiten om een samenwerking tussen:
 - **7 paritaire comités met elk hun eigen juridische structuren en beslissingsorganen:** PC's 318.02 (Gezinszorg), 319.01 (Gehandicaptenzorg, Jeugdhulp), 327.01 (Beschatte en Sociale Werkplaatsen), 329.01 (Socio-culturele sector), 331 (Vlaamse Welzijnssectoren, met o.a. Kinderopvang) en 337 (federaal aanvullend PC van de social profit):
 - hebben **elk een vormingsfonds**, dus 7 beheerscomités
 - **PC 330 Gezondheidsinstellingen en diensten is de grootste sector met 7 grote ‘subsectoren’** waarvan de grootste 3 met een apart vormingsfonds/beheerscomité: ziekenhuizen, ouderenzorg, Overige GID (oa Wijkgezondheidscentra, Beschut wonen, ambulancediensten externe diensten voor preventie, Rode Kruis, dokters, paramedici, ...),
 - **Daarnaast zijn er de subsectoren** Thuisverpleging, Revalidatiecentra, Bicommunautaire GZ-diensten, die ook door VIVO bediend worden, maar geen eigen fonds hebben
 - **Het aparte Vormingsfonds voor de ‘Lokale Diensteneconomie’**
- **VIVO vzw zorgt sinds haar oprichting in 2000 voor de uitvoering van diverse intersectorale engagementen.** VIVO wordt aangestuurd door de sociale partners. De leden van het Bureau, de Raad van Bestuur en de Algemene vergadering zijn afkomstig uit verschillende (deels overkoepelende, deels sectorale) geledingen:
 - VERSO, als koepel van Vlaamse social profit werkgeversorganisaties, verdeelt de mandaten aan werkgeverszijde:
 - Zorgnet-Icuro (ziekenhuizen, ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg)
 - Zorggezind (gezinszorg)
 - Vlaams Welzijnsverbond (sectoren 319.01 en 331)
 - SOM, federatie van Sociale ondernemingen (319.01, 327.01-Sociale werkplaatsen (Herwin!) en 331)
 - Groep Maatwerk (327.01-Beschutte Werkplaatsen)
 - Sociare (Socio-culturele sector)
 - Witgele Kruis (vertegenwoordiger van Thuisverpleging)
 - Ziekenfondsen
 - De vakbonden zijn vertegenwoordigd door:
 - ACV:
 - ACV-Puls (bedienden)
 - ACV Voeding en diensten (Gezinszorg en dienstencheques)
 - ACV BIE (in Maatwerkbedrijven)
 - ACV openbare diensten (Lokale besturen)
 - ABVV:
 - BBTK (bedienden)
 - Algemene centrale
 - ACOD (Lokale besturen)
 - ACLVB
- **Voor wat betreft de meeste van de in het convenant geformuleerde acties fungeert VIVO vzw, als overkoepeling van de Nederlandstalige social profitsectoren, als *trekker of aanspreekpunt*.** Dit betekent dat personeelsleden van VIVO worden ingezet om die acties te realiseren.

Voor de realisatie van de engagementen in het sectorconvenant worden **7 gedeeltelijk door Vlaanderen gefinancierde sectorconsulenten** ingezet.

Daarnaast is VIVO ook op andere terreinen actief voor de social profit sectoren. Dit gebeurt vanuit:

- Aanvullende middelen ter financiering van de 7 consulenten en werkingsmiddelen, pro rata vastgelegd vanuit de 10 **vormingsfondsen**, jaarlijks aan hen te verantwoorden
- Aanvullende middelen via de **Addenda** bij het convenant
- Jaarlijks “Vormingsbudget”: beheer en verdeling van een opleidingsbudget voor de social profit (tot nu toe via VDAB, vanaf 2023 WSE)
- Middelen uit ESF- en andere projecten waarbij VIVO ofwel promotor ofwel partner is

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

De **synthese** van het cijfermateriaal: *(voor alle cijfers: zie powerpoint in bijlage)*

- Met een aandeel van 15% in de tewerkstelling is de social profit, als som van 7 paritaire comités, de grootste sector in Vlaanderen
- De social profit (of althans de meeste deelsectoren) blijft tot 2030 bij de belangrijkste groeiers qua tewerkstelling
- Kenmerken van de (werknemers van de) sector:
 - Het is gemiddeld een erg **vrouwelijke** sector, met de sectoren maatwerkbedrijven en socio-culturele sector als uitzonderingen
 - De social profit wordt meer dan andere sectoren gekenmerkt door **vergrijzing** en dus toenemende uitstroom
 - Er is nog steeds verhoudingswijs een lagere participatie van **niet-Belgen**, maar de uitgevoerde nulmeting toonde geen discriminatie op vlak van ‘origine’ bij rekrutering *(zie addendum Non-discriminatie en Inclusie)*
 - In de grootste sectoren werken gemiddeld **meer hoog- en gemiddeld** geschoolden
 - Relatief meer grote organisaties, maar dit is sterk verschillend volgens deelsector
- De sector kreunt onder het groeiend aantal knelpuntberoepen, niet alleen meer in de pure zorg (verpleegkundige, zorgkundige), maar er is ook tekort aan maatschappelijk werkers, opvoeders/begeleiders...
- De werkbaarheid in de sector is dalend terwijl het verzuimpercentage stijgt: 12,2% versus 8,3% gemiddeld voor Vlaanderen; sommige sectoren hebben zelfs verzuimpercentage van +18%
- Op basis van deelname aan formele vorming (cijfers Eurostat) scoort de social profit matig/gemiddeld
- Daartegenover staat dat we hoog scoren op deelname aan duaal leren met de 2 trajecten kinderbegeleider en verzorgende/zorgkundige. De sector kent ook heel veel werkpleklers (veel stage in onderwijs- en VDAB-trajecten)

Na overleg met de verschillende deelsectoren en sociale partners, werden op basis van de beschikbare gegevens, de volgende **11 trends** bepaald waarop de sector vooral op zal/wil/moet inzetten:

1. **Krapte op de arbeidsmarkt en een maatschappelijke context die de druk nog verder verhoogt.** Op dit moment zijn er **20(!) knelpuntberoepen** in social profit – als bewijs van uitzonderlijke krapte met belangrijke gevolgen:
 - a. Vergrijzing van het personeelsbestand versterkt deze tendens nog

- b. Verlenging van arbeidstijd tot 65 en geleidelijk 67, zorgt voor daling bij mantelzorgers of kinderopvang grootouders
 - c. De veroudering (verzilvering) van het cliënteel, vooral in zorg, leidt tot verdere groei (zowel kwantitatief en kwalitatief) van zorgnoden in de volgende 10 jaar
 - d. Verschuivingen in de zorgketen: meer acute zorg in ziekenhuizen, verhoogt de druk op belendende sectoren
2. **Nog steeds grote kloof tussen gevraagde en aanwezige competenties.** De uitdaging: hoe anders gaan denken over taal- en diplomavereisten in de sector, zonder afbreuk te doen aan kwaliteitsnormen (vb. kinderopvang). Is taalniveau B2 altijd en overall vereist? Omgekeerd zien we ook op de werkvloer aanwezige competenties die onderbenut blijven.
 3. **Verzuimcijfers stijgen en werkbaarheid daalt.** Het tekort aan personeel verhoogt de werkdruk en versterkt het gevoel van minder werkbare jobs, met groter verzuim tot gevolg. Re-integratie wordt (nog) belangrijker.
 4. **Participatie aan formele vorming** kan zeker beter in onze sectoren. Maar toch: is er een ander meetinstrument denkbaar dan de Eurostat-enquête? De sector hecht bv. veel belang aan **informele** vorming – maar dat blijkt niet uit cijfers. Anderzijds verhoogt de arbeidsdeal de druk (collectief en individueel) en ook Vlaamse regering verhoogt verwachtingen qua vorming
 5. Toenemende **digitalisering / automatisering / robotisering / begeleiding op afstand...** ook in de zorg en andere socialprofit-sectoren (bv. maatwerkbedrijven, ...). Uit literatuur en eigen opleidingsbehoefteonderzoek blijkt een stijgende nood **aan digitale vaardigheden**
 6. Toename duaal leren, stageformules, ... waardoor de werkplek nog meer leerplek wordt: dit verhoogt de vraag naar goede begeleiding/coaching. **Goede omkadering voor stages** is belangrijk voor instroom en vermijden van snelle uitstroom. De sector verwacht op dit vlak verbeterde **afspraken met onderwijs**.
 7. Omgekeerd kijkt onderwijs ook naar de sector: wat kunnen **wij meer betekenen / doen voor onderwijsactoren**? De onderwijsvernieuwing rolt verder uit, met volgende jaren heel wat gevolgen voor de social profit. Uitdaging = proactief informeren en bespreken
 8. **Jongeren moeten vroeger en beter voorbereid** worden op de social profit én op arbeidsmarkt van de toekomst (beter beeld van beroepen/mogelijkheden in social profit, voorbereiden op stijgende diversiteit, digitalisering, ...)
 9. **Flexibilisering van het werk**, al neemt dit verschillende vormen aan in de verschillende deelsectoren, vb. meer hybride werk (meestal niet voor zorgpersoneel zelf), mentaliteitsshift nieuwe generatie instromers (work-life-balance), 4-dagen werkweek in arbeidsdeal, ...
 10. **Minder taboe rond psychosociaal welzijn**; gesignaleerde nood aan verbinding, opladen en (h)erkenning, ... wat meer mogelijkheden biedt om werkbaar werk (meer) bespreekbaar te maken
 11. **Het belang van inclusie**, eerder dan diversiteit (zie ook addendum non-discriminatie en inclusie): nood aan ondersteuning bij instroom en begeleiding op de werkvloeren

3. Strategie

Op basis van de cijfers en voorgaande trends/maakt de sector een aantal **strategische keuzes**. Van daaruit leiden wij **de prioriteiten af die verder worden uitgewerkt in het actieplan**:

1. Verschillende pistes uitwerken om het kwantitatieve tekort te tackelen:
 - Grote nood aan extra instroom via zoveel mogelijk kanalen
 - Werken aan beeldvorming over de sector
 - Onderwijs meer en vroeger benaderen/ondersteunen
 - Blijvend inzetten op zijinstroom en doorstroom
 - Tegelijk: hoe kan je met minder personeel je organisatie efficiënter maken (innovatieve arbeidsorganisatie, digitalisering, robotisering, online-hulpverlening via internet, apps ...) zonder in te boeten op kwaliteit van dienstverlening
 - Nood aan verbetering van de werkbaarheid
 - Bespreekbaar maken van werkbaarheid (of gebrek eraan)
 - Verhogen van ontwikkelings- en leerkansen
 - Ondersteuning bij groeiend pakket begeleidende/coachende taken
 - Nood aan 'werken aan retentie': uitval vermijden, van bij het onthaal
 - De nood aan voortdurend bijleren vergt een positief en aantrekkelijk leerbeleid op organisatieniveau, waarbij ook werknemersorganisaties hun steentje kunnen bijdragen
2. Bijdragen aan de ontwikkeling van kwaliteitsvolle en betrokken medewerkers in de sector
 - Het aanbieden van toekomstgerichte permanente vorming
 - Het ondersteunen van VTO-medewerkers op het terrein (met aandacht voor kleinere én grotere organisaties)
 - Goede praktijken delen over de grenzen (en muren) van sectoren heen
 - Samenwerken met andere (lokale) partners (onderwijs, VDAB, derden...)
3. Het belang van taal in onze sectoren => onderzoeken van out-of-the-box oplossingen
 - Niet alleen op het moment van instroom, maar ook bij het functioneren op de werkvloer (ten aanzien van cliënteel, maar ook tussen collega's)

RESULTAATSVERBINTENISSEN

| | Resultaatsverbintenissen 2023-2025 |
|---|---|
| Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren) rond leerbeleid via de vakbondsvertegenwoordigers en vormingsverantwoordelijken | We organiseren in overleg met de verschillende vakbonden minstens 5 bijeenkomsten om vakbondsvertegenwoordigers (secretarissen/délégués) te informeren over de mogelijkheden en bestaande instrumenten om een inhoudelijke bijdrage te leveren bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen en het leerbeleid binnen hun organisaties. Tijdens de bijeenkomsten voorzien we een luik waarin we de werknemersafgevaardigden / delegees vakbondsvertegenwoordigers tools en handvaten aanreiken zodat zij deze info op hun eigen wijze kunnen benutten in hun organisaties. Dit wordt door VIVO voorbereid met de verschillende vakbonden. (zie actie 1.5 onder thema Levenslang leren). Door de aanwezigheid van in totaal minstens 100 délégués op deze bijeenkomsten beogen we jaarlijks minstens 100 |

| | |
|---|---|
| | <p>werkvloeren te bereiken, die zo in de mogelijkheid zijn te wegen op de inhoud van de opleidingsplannen en het leerbeleid in de organisaties waarin ze werken</p> <p>Rond datzelfde thema organiseren we jaarlijks minstens één webinar voor vormingsverantwoordelijken rond een L&D-thema met minstens 25 deelnemers per jaar. <i>(zie actie 1.4 onder levenslang leren)</i></p> |
| <p>Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.</p> | <p>VIVO trekt mee aan de kar om initiatieven uit te bouwen in functie van vroeger bereik van jongeren tussen 10 en 14 jaar in de beroepsoriëntering</p> <p>We richten een stuurgroep Care-er Onderwijs op (cf. STEM), die een Actieplan opmaakt, op maat van de verschillende doelgroepen (lager, middelbaar en hoger onderwijs).</p> <p>We richten een werkgroep op samen met collega-sectoren, die voor dezelfde doelgroep willen werken, om werkmethode voor te stellen die sectoroverstijgend kunnen ingezet worden (bv. spelvormen in de klas, bv. via tussenkomsten van beroepshuis, ...)</p> <p><i>(Zie actie 1.2. onder Afstemming Onderwijs-Arbeidsmarkt)</i></p> |
| <p>Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p> | <p>Het organiseren van een kwalitatief sectoroverstijgend vormingsaanbod voor alle 7 Paritaire comités van de social profit, samen met FeBi.</p> <p>Jaarlijks streefdoel voor dit intersectoraal aanbod is in minstens 1.000 deelnemers. <i>(zie actie 1.1 onder thema Levenslang leren)</i></p> |

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Inzetten op informatieverspreiding en sensibilisering m.b.t. onze beroepen/sectoren

| | |
|--|--|
| <p>Actie 1.1: Potentiële instromers aanzetten om te kiezen voor een loopbaan in de social profit door een aangepaste communicatie en branding – verder bouwend op VIA6 met branding en Intakeplatform</p> | <p>Omschrijving: Sinds de afgesloten akkoorden in het VIA6 werd VIVO operationeel uitvoerder van de acties rond:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het creëren en uitdragen van een nieuw merk voor de social profit: www.care-er.be • Het correct informeren over beroepen in zorg en welzijn via het 'intake-platform' |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Naast deze opdrachten (die tot eind 2024 lopen met eigen financiering) zorgen de sectorconsulenten van het team Onderwijs-arbeidsmarkt voor betrokkenheid van, uitrol naar en afstemming met de verschillende sectoren, VDAB en onderwijs.</p> <p>In deze actie zijn volgende sectoren betrokken: PC 318.02, PC 319.01, PC 327.01, PC 329.01, de geregionaliseerde sectoren van PC 330, en de lokale besturen.</p> |
| | <p>Betrokken partners: Sociale partners, Zorgambassadeur, departementen WVG & WSE, de kabinetten Welzijn, Onderwijs en Werk, Diverscity, VDAB en onderwijspartners</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Vanaf 2024 is het onze ambitie om op jaarbasis 45.000 unieke bezoekers te bereiken.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Actie 12.: Gerichte acties naar onderwijs en Jongeren met oog op instroom</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Door de War on talent is het ook nodig de beroepsoriëntatie vroeger aan te vatten (2^e graad), en dus meer en intensievere contacten met onderwijs om dit te realiseren. VIVO verkent de mogelijkheden om jongeren vroeger en vollediger te informeren over beroeps- en eraan gekoppelde studiekeuze (denk aan docentenstages, praktijklessen, uitbreiding werking beroepenhuis, hybride leren, proeftuinen, ...). Waar mogelijk werken we samen met collega's uit andere geïnteresseerde sectoren.</p> <p>Aanvullend bij het intersectorale luik, werken we rond de beeldvorming van de zorg- en welzijnssector naar onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - We zetten het merk 'Care-er' (zie 1.1) in de verf in onderwijs. Het merk wordt opgenomen door scholen. - We verzamelen de reeds bestaande acties naar jongeren (beroepenhuis, beroepenrally's) en zetten die mee in de verf op o.a. de website. We gaan voor een Vlaanderen-brede uitrol. - We maken een onderscheid tussen acties voor lagere school, (middelbare school jongeren alsook hogeschool opleidingen). - We benaderen de STEM-sectoren bij wie de nood aan personeel hoog is en zoeken synergiën over mogelijke acties. <p>We stellen voor een werkgroep op te richten met collega-sectoren, die voor dezelfde doelgroep willen werken (cf. laatste overleg rond doe-beurzen), om samen werkmethodes voor te stellen die</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>sectoroverstijgend kunnen ingezet worden, bv. spelvormen in de klas, bv. via tussenkomsten van beroepenhuis, ...</p> <p>De precieze werkvormen zijn te bepalen met de leden van deze werkgroep met andere sectoren</p> |
| | <p>Betrokken partners: Andere sectoren, onderwijs, sociale partners, beroepenhuis, POPZ, VOPZ, ...</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): VIVO verkent, samen met andere sectoren, de mogelijkheden om jongeren vroeger en vollediger te informeren over beroeps- en eraan gekoppelde studiekeuze.</p> <p>We richten een stuurgroep Care-er Onderwijs op (cf. STEM). Daarin streven we naar een vertegenwoordiging vanuit Departement Onderwijs, werkgevers/vakbonden en experts studiekeuze. Binnen de stuurgroep maken we een Actieplan op, op maat van de verschillende doelgroepen (lager, middelbaar en hoger onderwijs).</p> <p>Specifiek voor de sector zorgen wij samen met het Communicatiebureau, Zorgambassadeur en Departement voor een maximale bekendmaking van het merk Care-er in het onderwijs. Alle aangeboden informatie blijft afgestemd met Onderwijskiezer.</p> |

PRIORITEIT 2: Aanspreken en versterken van leerkrachten en opleidingsverstrekkers

| | |
|--|--|
| <p>Actie 2.1: Meer inzetten op gezamenlijke professionaliseringskansen en versterken van expertise van leerkrachten en opleidingsverstrekkers</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Onderzoeken op welke manier de sector meer kan betekenen voor de leerkrachten (vooral secundair en volwassenenonderwijs) die specifiek de werknemers van de toekomst moeten voorbereiden.</p> <p>Specifiek gaan we na hoe we via studiedagen, grotere deelname aan onze sectorale vormingen, webinars... een ruimer publiek van leerkrachten kunnen bereiken</p> <p>We verkennen de mogelijkheden voor meer interacties tussen scholen en organisaties in de sector.</p> <p>We onderzoeken welk platform geschikt is zodat leerkrachten makkelijk de bestaande tools en (les)materialen kunnen terugvinden. Er wordt daarbij rekening gehouden met de bestaande mogelijkheden op Klascement en het eigen leerplatform 'Leerlabo'.</p> <p>Betrokken partners: Onderwijs (diverse geledingen)</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We zorgen voor mogelijkheden om vanuit onderwijs meer deel te nemen aan ons opleidingsaanbod en studiedagen (minstens 150 deelnemers voor eind 2025). Voor het platform Ziedet voorzien we minstens de helft van de plaatsen.). We informeren leerkrachten hierover via een aangepaste communicatie – in overleg met koepels en GO!</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>Actie 2.2: Wederzijdse verwachtingen rond betere begeleiding op de werkplekken in kaart brengen en aan werken</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Vanuit een werkgroep met onderwijs en social profit werden afspraken gemaakt over stages, inclusief stage-activiteitenlijsten. In de periode 2023-25 volgen we dit op met koepels, GO! en sociale partners. Op het einde van het schooljaar evalueren we en sturen bij waar nodig, inz. met betrekking op de aanvraag van stages en de beschikbare stageplaatsen. Mocht blijken dat er onvoldoende stageplekken zijn, gaan onderwijs en sector samen zoeken naar oplossingen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan hybride leeromgevingen of simulaties</p> |
| | <p>Betrokken partners: Onderwijs, koepels en Go!, regionale partners, sector, ...</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): In de periode 2023-25 plannen we 3 jaarlijkse bijeenkomsten met koepels, GO! en sociale partners. Na de evaluatie ontwikkelen we samen maatregelen om bij te sturen, indien nodig.</p> |

PRIORITEIT 3: Inzetten op optimale overgang onderwijs-arbeidsmarkt én op werkplekieren – vanuit kwaliteitsvolle opleidingstrajecten

| | |
|--|--|
| <p>Actie 3.1: Stagematching (gezinszorg)</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: De stagematching voor de sector gezinszorg loopt verder, nadat via middelen van de Koning Boudewijnstichting, de matchingstool tussen scholen en zorginstellingen werd verfijnd en instrumenten ter promotie van de gezinszorg werden uitgewerkt.</p> |
| | <p>Betrokken partners: Regionale partners meestal aan de Provincie gelinkt (flankerend beleid), Zorggezind, de meeste werkgevers van de gezinszorg</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We komen 2 keer per jaar samen met de verantwoordelijken uit elke provincie: voor de jaarlijkse evaluatie en voor de voorbereiding op het komende schooljaar. We streven ernaar om ongeveer 90% van de leerlingen een stageplek te bezorgen binnen de gezinszorg. (+/- 1000 leerlingen)</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Actie 3.2: Sensibiliseren voor voldoende stageplekken</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Om werkplekieren alle kansen te geven, werken we aangepaste informatie uit voor werkgevers en opleiders. We onderzoeken of de stagematchingstool bij andere sectoren een meerwaarde kan betekenen, en daar ingezet kan worden voor de eigen specifieke behoeften.</p> |
| | <p>Betrokken partners: Onderwijs, andere sectoren dan gezinszorg</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Via de gebruikelijke communicatiekanalen (website, werkgeversfederaties, nieuwsbrieven, vormingsfonds, Webinar. ...) bezorgen we de uitgewerkte informatie . We mobiliseren zoveel mogelijk werkgevers om zich aan te bieden als stageplaats en werkplek.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Actie 3.3: Verbeteren van contacten werkvloer – onderwijs</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Om leerlingen op de werkvloer beter te begeleiden, willen we op zoek gaan naar inspirerende en vernieuwende acties en deze verspreiden naar andere scholen, werkgevers en sectoren (bv. praktijklessen in instellingen, stages voor docenten, proeftuinen, ...) Ook andere sectoren kunnen hier inspiratiebron zijn – met acties die op maat gezet kunnen worden voor de social profit.</p> |
| | <p>Betrokken partners: Onderwijskoepels, andere Sectorfondsen</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Overleggen binnen social profitsectoren (7 PC's) en zo mogelijk met collega's uit 3 andere sectoren onderzoeken wat op dit vlak relevant kan zijn voor de social profit.</p> |

PRIORITEIT 4: Bruggen bouwen tussen onderwijs en sociale partners

| | |
|---|--|
| <p>Actie 4.1: We werken een forum uit waar onderwijs én sociale partners elkaar ontmoeten om gezamenlijke expertise op te bouwen en vroegtijdige betrokkenheid in complexe materie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: In het verleden werd rond verschillende onderwijsdossiers duidelijk dat er soms spraakverwarring is tussen onderwijs en de sector. De rollen en verwachtingen zijn, niet altijd duidelijk (in beide richtingen). Daarom streven we naar een overlegforum waarop kan teruggevallen worden (secundair en volwassenenonderwijs). Dit kan mogelijk in de vorm 'klankbordgroep', maar is nog verder uit te klaren, evenals de doelstelling, samenstelling, frequentie en periodiciteit.</p> |
| | <p>Betrokken partners: Sociale partners en onderwijspartners (koepels en GO!, andere indien nodig)</p> |

| | |
|--|--|
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Onderzoeken welke formule best werkt in functie van een structureel overleg over deze complexe thema's. Idealiter hebben we een geschikte werkvorm operationeel in het schooljaar 23-24. |
|--|--|

| | |
|--|---|
| Actie 4.2: Faciliteren van de overgang naar de nieuwe situatie voor sectorgebonden richtingen in de onderwijsmatrix Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: We informeren onze (sub)sectoren verder over de uitrol van de nieuwe onderwijsmatrix, waar voor de sector verschillende uitdagingen liggen zowel in de dubbele als in de arbeidsmarktfinaliteit, maar ook in de Sense-mogelijkheden. Onze medewerkers volgen de ontwikkeling nauwgezet, in samenwerking met de onderwijskoepels, om waar en wanneer het nodig is te informeren, consulteren en communiceren naar de (werkgevers in de) sector toe. |
| | Betrokken partners: Sociale partners en onderwijspartners |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Opvolgen van de beleidsontwikkeling, specifiek voor wat betreft de uitrol van de derde graad onderwijsmatrix. We beleggen waar nodig info- en adviesmomenten (vergaderingen met federaties, Webinars, ...). |

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Zorgen voor voldoende zijinstroom en doorstroom voor en in onze (deel)sectoren

| | |
|---|---|
| Actie 1.1: Verder organiseren en communiceren over doorstroom- en instroomprojecten in de sector Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: Verder jaarlijks organiseren van: <ul style="list-style-type: none"> • Projecten 3030: gezinszorg (minstens 43VTE), • Via Vorming Hogerop (Vlaamse sectoren)(minstens 40VTE) • Trajecten #kiesvoorkinderopvang (minstens 33VTE, #kiesvoorpersoonsbegeleider (minstens 55VTE)...(p.m. want vanuit VIA6) • Verder afstemmen met FeBi i.v.m. #kiesvoorzorg (85VTE tot eind '24) • Opvolging van het Structureel instroomkanaal We verspreiden info naar potentiële kandidaten én ontvangende werkgevers oa. Via infosessies, ...). Vanuit de kwantitatieve opvolging aangevuld met de opleidingscijfers van VDAB, brengen we de totale zijinstroom en doorstroom in de sector in beeld.. |
| | Betrokken partners: Sociale partners, FeBi (IFG), VDAB |

| | |
|--|---|
| | Inspanningsverbintenis(-sen): We blijven deze op vraag van sociale partners opgezette trajecten aanbieden en organiseren. Per projectoproep wordt minimaal 1 online infosessie gegeven. |
|--|---|

| | |
|---|--|
| Actie 1.2: Gerichte acties naar werkzoekenden met oog op instroom en met afstemming VDAB Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: Correcte informatiedoorstroming voor zij-instromers over de verschillende (nieuwe) mogelijkheden (o.a. via het nieuwe intakeplatform) zodat de stap van werkzoekenden naar onze sector optimaal wordt geïnformeerd en begeleid. |
| | Betrokken partners: VDAB, Zorgambassadeur, FeBi |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): We zetten de goede samenwerking met VDAB verder. We overleggen minstens 3x/jaar over de optimale acties voor werkzoekenden naar onze sectoren. |

PRIORITEIT 2: Zorgen voor instroom vanuit Sociale economie

| | |
|--|--|
| Actie 2.1: Faciliteren van instroom vanuit Sociale economie Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: In de afspraken van het VIA 6 werd een budget voorzien waarmee zorg- en welzijnsorganisaties potentiële doorstromers uit sociale economie kunnen inschakelen (cf. project ‘Tea for two’). Daarnaast startte het departement WSE het nieuwe project Proeftuinen : <ul style="list-style-type: none"> • werknemers uit de sociale economie inzetten om de toenemende werkdruk binnen de woonzorgsector en andere sectoren aan te pakken; • binnen de sociale economie nieuwe, uitdagende functies creëren worden voor medewerkers binnen maatwerkbedrijven. De regie voor deze projecten zit bij de sociale partners en departement WSE. VIVO ondersteunt waar mogelijk: <ul style="list-style-type: none"> • Delen van goede praktijken vanuit lokale diensteneconomie en vanuit het nieuwe project Proeftuinen. • Sensibiliseren rond inclusief ondernemen, met oog op inzet van maatwerkers (“de inclusieve bril kunnen opzetten” → zie ook addendum ND&I). |
| | Betrokken partners: Vooral bedrijven uit Maatwerksector, LDE en ouderenzorg... mogelijk breder en ook andere socialprofitsectoren |

| | |
|--|--|
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): VIVO zorgt voor hoger vermelde flankerende acties: op zoek gaan naar en delen van goede praktijken, sensibiliseren rond inclusief ondernemen. We gebruiken hiervoor de geëigende communicatiekanalen.</p> |
|--|--|

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Actief stimuleren van leercultuur en leergoesting in functie van duurzame loopbanen

| | |
|---|--|
| <p>Actie 1.1: Kwalitatief vormingsaanbod voor werknemers uitbouwen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: We richten jaarlijks een actueel vormingsaanbod in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zowel intersectoraal en sectorspecifiek • Vernieuw(en)d en aantrekkelijk • gebaseerd op behoefteonderzoek <p>Het sectoroverschrijdend aanbod wordt aan alle PC's van de social profit aangeboden. We kiezen voor opleidingen die (bewezen) aansluiten bij de leernoden van werknemers in de social profit. Analyse gebeurt op basis van diverse bronnen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Info uit het lopende aanbod • onderzoek/bronnen die peilen naar opleidingsbehoeften (bv. werkbaarheidsmonitor, ...), vakliteratuur uit sectoren, ... • expertise van lesgevers <p>We streven ernaar om elke 5 jaar een sectoraal opleidingsbehoeftenonderzoek te doen bij representatief staal werkgevers en werknemers. Steeds in opdracht van Vormingsfonds</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners van Vormingsfondsen, FeBi</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): het organiseren van dit aanbod , samen met FeBi. streven we elk jaar naar (gedeeltelijke) vernieuwing van het aanbod. 10% van het budget voor intersectorale opleidingen wordt bestemd voor vernieuwende opleidingen. Jaarlijks streefdoel voor het intersectoraal aanbod is in minstens 1.000 deelnemers.</p> |
| <p>Actie 1.2: Variëren/experimenteren met nieuwe leervormen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> | <p>Omschrijving: Sinds januari 2023 huren we een digitaal leerplatform in "Leerlabo". We richten dit zo in om maximaal in te spelen op de leernoden vanuit de sector. Tegelijkertijd experimenteren we en sensibiliseren we rond blendend leren (waarin verschillende leervormen online/offline) worden gecombineerd.</p> |

| | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <p>Dit is een groeiproces voor VIVO, onze partners en opleidingsverstrekkers. Vanuit deze ervaringen “learning by doing”) werken we verder aan een actieplan om enerzijds ons digitale aanbod uit te breiden en anderzijds om opleiders aan te moedigen om hun aanbod te versterken met een voor- en natraject op ons LMS.</p> <p>Qua aanbod weten we nu al:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integratie van bestaande content (vb. “Ziedet!” en bestaande opnames van webinars, ...) • Ontwikkelen van nieuwe content, (vb. via experiment in sector 319.01, platform voor opleidingen van de toekomst, ...) • Verkennen van mogelijkheden voor blended experimenten (bv. online lerend netwerk PC331, online interactieve sessies maatwerk, ...) <p>Betrokken partners: FeBi, Vormingsfondsen, Kwaito</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor elke sector wordt een sectorspecifieke afdeling ingericht met een eigen URL (12 afdelingen + 1 afdeling ‘onderwijs’) zodat we hen gericht kunnen bedienen met relevante content. - Een online lerend netwerk voor 12 mensen binnen PC331 - 5 online interactieve sessies voor maatwerk met inzet van het LMS (vooraf en nadien) - Binnen een proeftuin worden 3 blended trajecten ontwikkeld en getest voor pc 319.01 tegen eind 2024. We mikken op minstens 2000 gelijktijdig geregistreerde gebruikers. Dit aantal evalueren maakt deel uit van ons groeiproces. <p>+ administratieve medewerkers (zie onder)</p> |
|---|---|

| | |
|---|---|
| <p>Actie 1.3: Verhogen van digitale geletterdheid</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <p>Omschrijving:</p> <p>Vanuit de behoeften bevraging van de sector, bleek een duidelijke nood aan verhogen van digitale geletterdheid. De ervaring wijst uit dat een klassiek vormingsaanbod rond digitalisering niet aanslaat voor een digitaal laag-geletterde groep. Omdat er toch een grote nood is aan het opkrikken van de digitale geletterdheid, wordt een aanpak uitgewerkt waarbij digi-coaches worden geïnformeerd, gevormd en begeleid, voor een optimale afstemming op de uiteindelijke doelgroep en toepassingen per sector.</p> <p>. We ontwikkelen een blended aanbod om digivaardige medewerkers te versterken in hun coachende vaardigheden naar minder vaardige collega’s. Vanuit een proefproject sturen we bij op basis van onze evaluatie, en onderzoeken welke</p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| | <p>verfijningen nodig zijn om het aanbod doelgroep specifiek of transversaal aan te bieden. De inbedding in het organisatiebeleid is daarbij een belangrijke succesfactor. Daarom vullen we dit pakket aan met sensibilisering van organisaties om in te zetten op digitale sleutelfiguren via een communicatiecampagne met sleutelfiguren aan het woord als inspirerend verhaal.</p> <p>We denken hierbij ook aan administratieve functies, vanuit het ESF-project “Allemaal Digitaal”.</p> <p>Betrokken partners: Vormingsfondsen, sociale partners, FeBi</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We ontwikkelen en testen het blended aanbod voor digi-coaches uit e bij een groep van 10 medewerkers uit verschillende sectoren. Na evaluatie sturen we bij tot een concreet opleidingsaanbod waarvoor we gebruik maken van het leerplatform.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsaanbod met verschillende modules voor administratieve functies via ons LMS. - Digitale content die ontwikkeld wordt via ESF566 “Opleidingen van de toekomst” borgen we in 2024 op ons leerplatform. |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>Actie 1.4: Organisaties versterken om werk te maken van een eigen leerbeleid – inclusief betere beeldvorming rond leren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: We maken verder werk van algemene lessen en verwijzingen via de websites die we eerder ontwikkelden. Nu gaan we verder door organisaties en VTO-verantwoordelijken actief te ondersteunen bij de uitdagingen voortspruitend uit de ‘arbeidsdeal’.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning voor de opmaak van een opleidingsplan en opvolging (bv. templates, voorbeelden van registratiemogelijkheden, goede praktijken, Webinars, ...) <p>Breed informeren en sensibiliseren rond mogelijkheden van ‘informeel leren’ (leren op de werkplek, kennisdeling...)We zorgen voor instrumenten op maat van kleinere organisaties. Daarnaast zorgen we voor een aangepast aanbod dat inspeelt op noden van grotere organisaties.</p> <p>We ontwikkelen initiatieven die focussen op uitwisseling tussen vormingsverantwoordelijken (lerend netwerk en/of interactieve sessie en/of nieuwe formule). We delen geleerde lessen over de grenzen van sectoren heen (bv. vanuit het leertraject van de maatwerkbedrijven).</p> <p>Betrokken partners: Werkgeversfederaties</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Vanuit de noden van organisaties ontwikkelen we doorheen de convenantperiode een gepast aanbod: we luisteren, denken mee en ontwikkelen waar nodig hulpmiddelen.. Via onze website, nieuwsbrieven of specifieke communicatie informeren en sensibiliseren we rond de ontwikkelde tools en initiatieven.</p> <p>Jaarlijks organiseren we minstens een Webinar voor vormingsverantwoordelijken rond een L&D-thema (we mikken op minstens 25 deelnemers per jaar).</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| <p>Actie 1.5: Beeldvorming rond leerbeleid bij werknemers versterken</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Uit ervaringen in een ESF-project met het ABVV werden 2 gidsen opgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Een gids om vakbondsafgevaardigden te stimuleren actief deel te nemen aan het debat in hun organisatie rond leerbeleid en kansen voor werknemers -Een 'spiegelgids' die zich richt tot werkgevers, waarin zij worden gemotiveerd om vakbondsvertegenwoordigers (meer) te betrekken <p>Deze laatste gids willen we mee inzetten om de beeldvorming rond leren op de werkvloer om te zetten tot een win-win voor werkgever en vakbond. Overleg met sociale partners hierover is onontbeerlijk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - We ontwikkelen een laagdrempelige tool om leren bij werknemers op de kaart te zetten (bv. door een spel, escaperoom, aangepaste goestinggenerator, ...) - We delen geleerde lessen tussen sectoren. Bv. de campagne rond leren vanuit het Relanceproject Maatwerkbedrijven, levert inspiratie voor een ruimere campagne in de brede social profitsector. Het doel is om werknemers bewust te maken rond de noodzaak van levenslang leren en zijn eigen aandeel daarin, en leergoesting aan te wakkeren. - We sluiten aan bij intersectorale initiatieven rond leren (bv. SERV -#iedereen kan bijleren) <p>Betrokken partners: Werkgeversfederaties én vakbonden</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Ondersteuningsmogelijkheden voorzien voor vakbonden zodat op de werkvloer een effect op vlak van leerparticipatie zichtbaar wordt</p> <p>We organiseren in overleg met de bonden minstens 5 bijeenkomsten om vakbondsvertegenwoordigers (secretarissen/delegé's) te informeren over de mogelijkheden en bestaande instrumenten om een inhoudelijke bijdrage te leveren bij het uitwerken van</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | opleidingsplannen en het leerbeleid binnen organisaties. We delen goede “win-win”-praktijken doorheen de sector. |
|--|--|

| | |
|--|--|
| <p>Actie 1.6: Expertise van team LLL intern benutten in functie van het eigen leerbeleid – ook naar de opleiders waarmee we samenwerken</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Binnen het team Levenslang Leren is heel wat <i>know how</i> opgebouwd over leerbeleid, leerprincipes (o.a. High Impact learning, mogelijkheden van e-learning en andere leervormen, transfer, ...)</p> <p>Bedoeling is dat deze know-how actiever wordt ingezet om het sectorale opleidingsaanbod te versterken en de eigen organisatie verder uit te bouwen als lerende organisatie.</p> <p>We zetten verdere stappen rond e-learning. We zorgen ervoor dat ook de opleiders waarmee we samenwerken voorbereid worden op de vernieuwingen rond leren in de sector.</p> |
| | <p>Betrokken partners: Opleiders</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het team levenslang leren ondersteunt de collega's bij de toepassing van een aantal belangrijke leerprincipes.</p> <p>Daartoe nemen we jaarlijks minstens één leerinitiatief naar de collega's die bij het vormingsaanbod betrokken zijn. We voorzien ook een initiatief naar de opleiders waarmee we samenwerken.</p> |

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT- 1: Inzetten op Werkbaar werk in de sector

| | |
|--|--|
| <p>Actie 1.1: Breed sensibiliseren en inspireren rond werkbaar werk</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Voortdurend vinger aan de pols houden met betrekking tot thematiek werkbaar werk zodat de website waardevolwerk.be de toegangspoort blijft waarnaar zowel organisaties als werknemers op zoek gaan voor inspiratie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderhouden en actualiseren van de website www.waardevolwerk.be ▪ Delen van inspirerende praktijken over sectorgrenzen heen, met tips en good practices – o.a. via social media, nieuwsbrief en website. We besteden daarbij aandacht aan de specifieke noden van kleine, maar ook grotere organisaties ▪ sensibiliseren van ‘onze’ opleiders, in het bijzonder diegenen die werkbaarheids-thema's behandelen |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ We werken actief mee aan intersectorale acties vanuit de SERV |
| | Betrokken partners: Sociale partners, SERV(?), HR-wijs(?) |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Via onze gekende communicatiekanalen doen we het nodige om 65.000 bezoekers naar de website te leiden Elk semester verschijnt minstens één praktijkverhaal of blogbericht. |

| | |
|--|---|
| Actie 1.2: Opzetten vormingsacties voor werknemers en het bespreekbaar maken van werkbaarheid Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: We blijven verder werken op de gekende pistes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 'de goestinggenerator' is ter beschikking van organisaties, we zorgen voor een proefsessie in ons vormingsaanbod en we ondersteunen waar nodig en mogelijk. We bieden vormingen rond Werkbaar Werk aan in het Vormingsaanbod: we blijven inzetten op titels 'Verbindende Communicatie', maar verbreden het aanbod met ruimere werkbaar-werk titels. We zorgen voor een regionaal gespreid aanbod, met ook de mogelijkheid om opleidingen in company te organiseren. ▪ Samenwerken met VERSO in functie van optimaal bereik van eerstelijnsleidinggevenden, die een cruciale rol spelen inzake werkbaarheid |
| | Betrokken partners: Vormingsfondsen en sociale partners, Verso |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Zie omschrijving We bieden in het vormingsaanbod elk semester een proefsessie over de Goestinggenerator of de herwerkte versie daarvan (vb. een Leergenerator) aan zodat organisaties er zelf mee aan de slag kunnen (train-de-trainer) We voorzien jaarlijks 10 opleidingstrajecten (telkens 2 dagen), met daarnaast in open aanbod een verdiepingssessie die 3 keer per jaar wordt ingericht. |

| | |
|--|---|
| Actie 1.3: Inzetten op rol van preventieadviseurs Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: We onderzoeken de mogelijkheden om inzake werkbaar werk op lokale werkvloeren meer aanknopingspunten te creëren voor preventieadviseurs <ul style="list-style-type: none"> ▪ Terreinverkenning: welke acties) zijn wenselijk/mogelijk zijn naar dit doelpubliek (afstemming met rol van o.a. Externe diensten, het bestaande aanbod, ...) ▪ Inspiratie: nagaan hoe dit in andere sectoren wordt aangepakt |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogelijke ondersteunende acties bespreken met sociale partners ▪ Thema 'veiligheid' meer expliciet aandacht geven binnen werkbaar werk <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aanpak i.s.m. preventie/gezondheid, gelinkt aan de werking van CPBW's ▪ CPBW's ondersteunen in verandertrajecten op de lokale werkvloer. Hier onderzoeken we de mogelijkheid van een lerend netwerk. |
| | <p>Betrokken partners: Sociale partners, externe diensten, Verso, Icoba</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We werken in de loop van de convenantperiode een menu uit met voor de verschillende subsectoren een zicht op de reële noden en extra mogelijkheden – rekening houdend met het bestaande aanbod als basis voor gesprek met sociale partners.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Actie 14: Inzetten op re-integratie van langdurig afwezig</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Om her-uitval te vermijden, willen we onderzoeken waar extra ondersteuningsnoden zijn. We willen een aanbod ontwikkelen rond ondersteuning m.b.t. re-integratie na langdurige uitval samen met de sociale partners en complementair aan Externe diensten voor preventie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We denken daarbij aan een mogelijke ondersteunende rol naar teamgenoten en eerstelijnsverantwoordelijken bij terugkeer van collega. ▪ Acties rond re-integratie zijn verder af te stemmen met rol aangestelde terugkeercoaches door mutualiteiten |
| | <p>Betrokken partners: Sociale partners, Verso</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Vanuit verkennende gesprekken met sectoren en bestaande initiatieven, experten en organisaties, verkennen we de mogelijkheden. Op basis daarvan werken we een mogelijk aanbod uit.</p> |

Thema 5: Diversiteit en inclusie

(vink aan:)

De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.

*De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:*

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 7 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulenten 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 acties en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof 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 subsidie 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. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de DmfA-gegevens.

Artikel 6. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Artikel 7. 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 in acht name 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.

Artikel 8. Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met 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.

Artikel 9. 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,

Minister-president van de Vlaamse Regering en De Vlaamse minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management;

De heer Jan JAMBON

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

De heer Ben WEYTS

Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding;

Mevrouw Hilde CREVITS

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;

De heer Jo BROUNS

Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media,

De heer Benjamin DALLE

Namens de sociale partners van de sector Social profit (PC's 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 330, 331, 337),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Ingrid LIETEN,
Ondervoorzitter VIVO, Verso

Mevrouw Marleen ROESBEKE,
Lid Bureau VIVO, Verso-SOM

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Johan VAN EEGHEM,
Voorzitter VIVO, BBTK

De heer Olivier REMY,
Lid Bureau VIVO, ACV-puls

BIJLAGE:
Powerpoint met cijfermateriaal
