|  |  |
| --- | --- |
|  | OPROEP 472 Werkenden en Kwalificerende trajecten Inhoudelijke vragenOproep 472 |

1. Geef aan voor welke kwalificerende opleiding(en) de randvoorwaarden voor deelname

van werkenden aan kwalificerende trajecten worden verkend en motiveer de selectie?

Hoeveel ondernemingen en werknemers wenst u actief te bereiken met de proeftuinen?

Op welke manier zal u de ondernemingen en hun medewerkers engageren in het project?

***Titel ‘Optimalisatie van het traject met als kwalificatie ‘verzorgende/zorgkundige’ en als prioritaire doelgroep medewerkers Lokale diensteconomie en leefloongerechtigden.’***

***Keuze kwalificatietraject***: verzorgende/zorgkundige

***Doelstelling:*** Hoe kunnen we de in- en doorstroom van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, onder andere medewerkers Lokale Diensteneconomie en artikel 60’ers van het OCMW naar de zorgsector bevorderen via kwalificerende trajecten.

***Korte inhoud:***

1. Motivatie selectie
	1. Zorgsector
	2. Doelgroep
	3. Opleiding
2. Partnerschap
	1. Kerngroep
	2. Stuurgroep
3. Aantal deelnemers

1. a. Belang van de zorgsector

Het belang van de zorgsector is niet te onderschatten. Dat heeft de corona pandemie nog maar eens aangetoond. Dit geldt ook op vlak van werkgelegenheid. De social profit in Vlaanderen is goed voor 401.230 arbeidsplaatsen of 17,8% van de loontrekkende werkgelegenheid.

De grootste groep werkgevers binnen de social profit zijn de ziekenhuizen. Zij stellen 26% van alle arbeidskrachten binnen de sector te werk. De tweede en derde grootste sub sector zijn de ‘residentiële ouderenzorg’ (met 16% van de tewerkstelling) en gezins- en bejaardenzorg aan huis in dag- en dienstencentra voor ouderen (met 7,5% van de tewerkstelling).

Dit belang van de sector op vlak van werkgelegenheid neemt nog verder toe. Volgens berekeningen van VERSO zal de sector jaarlijks nood hebben aan 46.000 extra arbeidskrachten. Dit heeft te maken met een dubbele vergrijzing. Enerzijds veroudert de bevolking in het algemeen en ‘ouder worden’ gaat nu eenmaal gepaard met meer gezondheidsproblemen. Maar anderzijds doet er zich ook een vergrijzing voor bij de werknemers, die er zijn tewerkgesteld. Volgens de sectorstudie maatschappelijke noden zette de vergrijzing in de zorgsector zich driemaal sneller door dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De nood aan extra arbeidskrachten is hoog maar het aanbod aan geschikte kandidaten eerder beperkt. Daarom wordt de sector geconfronteerd met een groot aantal knelpunt vacatures. En dit geldt voor verschillende beroepsgroepen binnen de zorgsector: verpleegkundigen, verzorgenden, zorgkundigen, ja zelfs chef-koks en managementassistenten. Met andere woorden, de knelpuntvacatures situeren zich zowel in de onderste (lager geschoolde) regionen als de bovenste (hoger geschoolde) regionen van de arbeidsmarkt.

**Focus op verzorgende en zorgkundige**

Van alle knelpuntberoepen in de social profit zijn de twee grootste groepen: de verzorgenden en de zorgkundigen. Vacatures voor verzorgenden maken 90,1% uit van alle ontvangen vacatures voor knelpuntberoepen, die voor zorgkundigen 86,2%. Deze beroepen situeren zich eerder ‘onderaan’ de arbeidsmarkt, in die zin dat ze de eerste ‘trap’ op de ladder van de gekwalificeerde beroepsgroepen vormen. De zorgkundige staat qua kwalificaties net dat trapje hoger dan de verzorgende. Een zorgkundige is een verzorgende die extra opgeleid is om bijkomende verpleegkundig ondersteunende taken uit te voeren. Hij werkt onder toezicht van een verpleegkundige. De activiteiten zijn bepaald in een Koninklijk Besluit. Om als zorgkundige te mogen werken heb je een registratienummer nodig. Verzorgenden mogen enkel werken in de thuiszorg en helpt bij de dagelijkse verzorging van mensen die tijdelijk of permanent hulp nodig hebben.

**Situatie in arrondissement Leuven**

In het arrondissement Leuven ontving VDAB tussen juni 2019 en mei 2020 322 vacatures voor zorgkundigen en 155 voor verzorgenden. De spanningsindicator voor verzorgende bedraagt 2,19, die voor zorgkundige zelfs 1,09. Dit betekent dat er voor elke vacature voor verzorgende 2,19 werkzoekenden zijn en voor elke vacature voor zorgkundige zelfs maar 1,09 werkzoekenden. De arbeidsmarkt is dus uitermate krap voor deze 2 beroepsgroepen. Ter vergelijking de gemiddelde spanningsindicator op de Vlaamse arbeidsmarkt bedraagt 5 in 2020, wat al bijzonder krap te noemen is (<https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>)



Bron**:** <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>



Bron: <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>

Deze proeftuin situeert zich in het arrondissement Leuven maar uiteraard zullen de aanbevelingen te extrapoleren zijn naar heel Vlaanderen. Naast Antwerpen en Gent, is Leuven de derde grootste regio wat betreft het aantal arbeidsplaatsen in de gezondheidszorg. (<https://verso-net.be/cijfers/arbeidsmarkt/arbeidsplaatsen/sector-en-regio>)



VERSO benoemt een aantal strategieën om deze krapte te remediëren. De meest voor de hand liggende is het verhogen van de instroom. Hiervoor wordt er gekeken in de richting van jongeren, werkzoekenden, kansengroepen, zij-instromers en intersectorale instroom. Een ander, minder klassiek antwoord is opleidings- en competentiebeleid: opleiding en vorming van eigen medewerkers en werkzoekenden.



Dit project focust op beide strategieën: we willen de instroom van kansengroepen (en zij-instromers en intersectorale instroom) bevorderen door het inzetten op opleiding en vorming. We willen bekijken of we:

* Meer mensen uit de ‘kansengroepen’ kunnen toeleiden tot de huidige opleidingen zorgkundige/verzorgende die worden georganiseerd door de centra voor volwassenonderwijs met steun van VDAB en VIVO, opleidingscentra van de diensten voor gezinszorg (Ferm, Familiehulp, I-mens, …). (<https://www.onderwijskiezer.be/v2/beroepen/beroep_zorg.php>)
* Hoe we deze trajecten meer kunnen aanpassen aan de doelgroep zodat de instroom van gekwalificeerde krachten in de zorgsector toeneemt.

1.b.Omschrijving van de doelgroep

‘Kansengroepen’ is een verzamelterm voor die groepen van mensen die omwille van een aantal risicofactoren (scholing, arbeidshandicap, migratie achtergrond) minder kansen hebben op de arbeidsmarkt, maar die mits de juiste ondersteuning en ontwikkeling van hun talenten, juist kansen creëren voor de arbeidsmarkt. Vandaag de dag worden zij vaak ‘personen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ genoemd. Deze term gaan we hier bewust niet gebruiken omdat de personen waar wij op mikken al aanwezig zijn op die arbeidsmarkt (de focus van deze oproep ligt immers op werkenden) maar die zich wel onderaan (in het precaire deel) bevinden van deze arbeidsmarkt.

Meer concreet gaat het dan om volgende groepen:

1. Leefloongerechtigden in artikel 60
2. Medewerkers Lokale Diensteneconomie
3. Andere werkenden met een arbeidsbeperking (de GTB doelgroep)
4. Werknemers van maatwerkbedrijven
5. Personen met een migratieachtergrond die al aan het werk zijn
6. Ongekwalificeerde zij-instromers
7. Leefloongerechtigden in artikel 60

Een OCMW kan zelf optreden als werkgever gedurende het aantal dagen dat nodig is om de persoon terug in regel te brengen met de vereisten van de werkloosheidsverzekering. Intussen is deze ingebed in de Vlaamse maatregelen rond ‘tijdelijke werkervaring’.

Sinds 01/01/2017 zijn er in het arr. Leuven 681 TWE -trajecten (tijdelijke werkervaring voor leefloners) geweest, waarvan er momenteel nog 246 bezig zijn. Van dat laatste aantal zijn er 187 bezig in artikel 60. Specifiek voor OCMW Leuven zijn dat sinds die datum 344 leefloongerechtigden in TWE, waarvan er nog 124 bezig zijn. Daarvan zijn er 97 tewerkgesteld via artikel 60.

OCMW Leuven geeft aan dat zij een toename zien in het aantal personen met een vreemde origine. Deze migratie achtergrond van het OCMW-cliënteel zal een belangrijk aandachtspunt zijn in dit project. Dit geeft meteen ook een antwoord op vraag 7 in die zin dat we niet gewoon ‘rekening houden met’ deze doelgroep, maar dat ze de kern vormen van dit projectvoorstel.

1. Doelgroep Lokale diensteneconomie

De Lokale Diensteneconomie is een maatregel waarbij een lokaal bestuur een dienstverlening aan haar burgers opzet, of door een derde organisatie laat opzetten, en waarbij de jobs die aldus worden gecreëerd ingevuld worden door personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bedoeling is om gedurende maximaal 5 jaar te werken aan een competentieversterking om deze persoon nadien te laten doorstromen naar een baan op de reguliere arbeidsmarkt.

Het arrondissement Leuven erkent 14 initiatieven Lokale Diensteneconomie. Er zijn ook organisaties met een hoofdzetel buiten het arrondissement Leuven die toch actief zijn in het arrondissement, zoals IN-Z. In totaal zijn er 170 VTE-medewerkers LDE actief in arrondissement Leuven.

De activiteiten van deze LDE-initiatieven zijn zeer uiteenlopend maar situeren zich ook op het domein van de zorg: aanvullende thuiszorg, kinderopvang, seniorenassistentie, enzovoort. Maar net zo goed zijn er LDE-medewerkers actief in het groenonderhoud of de fietsmobiliteit.

Als het gaat om de link tussen sociale economie en zorg verricht IN-Z pionierswerk. Ze hebben bijvoorbeeld een verregaande vorm van samenwerking met Zorg Leuven. Vijf van hun LDE-medewerkers voeren er ondersteunende activiteiten uit in vier woonzorgcentra van Zorg Leuven. Bovendien heeft IN-Z samen met CM recent een ESF-project afgerond met als eindresultaat 2 brochures:

* Onbekend is onderschat: talent uit de sociale economie voor welzijn en zorg. Infogids voor werkgevers in de zorg.
* Naar een sterkere samenhang tussen sociale economie en zorg. Beleidsaanbevelingen.

Binnen LDE zit er heel wat potentieel dat we, mits de nodige omkadering kunnen toeleiden naar de zorg. Denken we maar aan Astrid. Zij is als LDE-medewerker tewerkgesteld in een woonzorgcentrum van Zorg Leuven. Omwille van een onontdekte autisme problematiek heeft ze een gebrekkige schoolloopbaan achter de rug en heeft ze secundair onderwijs waar ze in de richting ‘zorgkundig’ zat nooit afgerond. Begeleid door IN-Z werkt ze nu al 9 maanden in het woonzorgcentrum van Zorg Leuven. Haar getuigenis is te lezen in *‘Aan de slag met sociale economie. Handleiding voor begeesterde lokale besturen’*, en gaat ook als bijlage bij dit projectvoorstel. Ideaal zou zijn dat ze tijdens die 5 jaar die krijgt binnen LDE de mogelijkheid krijgt om een kwalificatie te behalen. Voor mensen als Astrid is dit project bedoeld.

1. Andere werkenden met een arbeidsbeperking (de GTB doelgroep)

Naast deze twee kansengroepen zijn er personen met een arbeidsbeperking die reeds aan het werk zijn, maar misschien kunnen worden geheroriënteerd naar de zorg. GTB en de GOB’s hebben een specifieke opdracht naar deze groep. Ze begeleiden dus niet alleen werkzoekenden maar ook werkenden en zij zijn geïnteresseerd in deelname aan het project (zie engagementsverklaring als bijlage).

1. Werknemers van maatwerkbedrijven

Ook in maatwerkbedrijven worden mensen tewerkgesteld met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het arrondissement Leuven gaat het om 2600 VTE die tewerkgesteld zijn via ‘collectief maatwerk’. Geen van deze zijn echt actief in het domein van de zorg. De sectorstudie ‘*maatschappelijke noden van Deloitte en Twinsight’* wijst op het potentieel voor de sociale economie wat betreft activiteiten in de zorg, meer bepaald via enclaves en doorstroomenclaves. Enclaves zijn groepjes van ‘maatwerkers’ die samen met hun begeleider op een externe werkplek (dus buiten het maatwerkbedrijf) hun activiteiten uitvoeren. Zij blijven op de payroll van het maatwerkbedrijf staan, maar voeren een dienstverlening in house aan de klant aan, die hiervoor betaalt. Daarnaast wordt er in die studie gewezen op de mogelijkheden van duaal leren en elders verworven competenties.

1. Personen met een migratie achtergrond

We richten ons ook heel expliciet op personen met een migratie achtergrond. Zij vertonen immers ook een afstand tot de arbeidsmarkt; vaak omwille van een taalproblematiek. Voor deze doelgroep hebben we samenwerking gezocht met het Agentschap Inburgering en Integratie. Zij werken graag mee aan dit project (zie engagementsverklaring als bijlage).

1. Ongekwalificeerde zij-instromers

Deze vijf kansengroepen, zitten in de onmiddellijke focus van dit project, maar dat betekent niet dat we ongekwalificeerde arbeidskrachten die niet meteen een ‘zorgnood’ hebben, niet zullen meenemen in dit project. Even goed kan het voor hen een vooruitgang zijn om van een precaire, ongekwalificeerde job naar een duurzame, gekwalificeerde baan te gaan. In de rest van het project zullen we dit de zij-instromers noemen. In de groep van cursisten zullen de plaatsen eerst ingevuld worden met artikel 60’ers, LDE’ers, eventueel maatwerkers en personen met een arbeidshandicap. Maar de overige plaatsen zullen worden ingevuld met deze zij-instromers. De opleiding tot zorgkundige kan immers in combinatie met de opleiding AAV (Aanvullende Algemene Vorming) leiden tot een diploma secundair onderwijs.

1.c. Omschrijving van de opleidingstrajecten

Voor deze doelgroepen is er al wel een aanbod, maar de doelgroep maakt er te weinig gebruik van omdat het aanbod ongekend is en omdat het onvoldoende afgestemd is op hun noden en behoeften.

**Voor werknemers uit een andere sector:**

1. Opleidingen van de centra voor Volwassenonderwijs voor verzorgende, zorgkundige en logistiek assistent (en weldra ‘huishoudhulp in de zorg’)
2. Andere opleidingscentra

**Algemeen:**

1. VOSPA-opleidingen: vooropleiding voor de social profit voor anderstaligen door VDAB en in samenwerking met CVO, zie partner CVO volt
2. IBOT
3. IN-Z opleiding logistiek assistent

**Voor werknemers uit de sector:**

1. VIA Vorming Hoger Op
2. Project 3030: verzorgende/zorgkundige in de gezinszorg
3. Opleidingsproject zorgkundige door IFG
4. Opstap naar zorgkundige – Sociaal Fonds Ouderenzorg

Hieronder geven we een overzicht van de trajecten die reeds bestaan; ook voor deze doelgroep. De drempels waarmee men in deze trajecten worden geconfronteerd, zullen uitvoerig worden besproken in vraag 2.

1. Opleidingen van de centra voor Volwassenonderwijs voor verzorgende, zorgkundige en logistiek assistent (en weldra ‘huishoudhulp in de zorg’)

CVO volt en CVO Qrios bieden allebei een opleiding logistiek assistent/verzorgende/zorgkundige aan. Het werkingsgebied voor Qrios is de provincie Vlaams-Brabant en Limburg. Dat van Volt is het arrondissement Leuven. Bij de voorstelling van de partners in punt 2.1. zullen deze opleidingen uitgebreider worden voorgesteld.

Daarnaast vinden we het interessant om ook de opleiding huishoudhulp in de zorg te vermelden. Dit is een nieuwe opleiding die in de nabije toekomst zal aangeboden kunnen worden en die als een opstap naar de hogerliggende zorgopleidingen beschouwd kan worden.

1. Andere, waaronder
* Opleidingscentra van de diensten voor thuiszorg, zoals Familiehulp, I-mens en Ferm.
1. VOSPA-opleidingen: vooropleiding voor de social profit voor anderstaligen (zorgkabined)

Ook VOSPA is een opleidingstraject voor een beroep in de social profit voor anderstalige werkzoekenden. Ook dit traject biedt zeker mogelijkheden voor de doelgroep die al een basis Nederlands heeft. Er blijft een groep anderstaligen die deze drempel moeilijk over kunnen omdat ze werken of omdat ze onvoldoende Nederlands kunnen. Het is ook een doelstelling van dit project om een oplossing te bieden voor deze drempel via aan aangepast ‘belevingstraject’ in de zorg waar ook taalvaardigheid kan opgebouwd worden. Zie ook 2. VOSPA richt zich in principe niet tot werkenden, maar het is een belangrijke schakel in het proces om mensen op de ‘zorg’ arbeidsmarkt te krijgen. Vandaar dat we deze ook mee nemen in het onderzoek. Zoals later zal blijken, zullen we deze groep vooral analyseren en hun noden bestuderen, zodat we die kunnen meenemen in de effectieve uitvoeringsfase.

1. IBOT

Dit is een Individuele Beroepsopleiding met taalondersteuning vanuit VDAB.

1. IN-Z logistiek assistent

(<https://www.vdab.be/opleidingen/aanbod/903200/cursus/178225/Logistiek_assistent_in_de_ziekenhuizen_of_rusthuizen-GENK> )

IN-Z organiseert in samenwerking met VDAB, een opleiding voor logistiek assistent in de ziekenhuizen of rusthuizen in Limburg. Deze opleiding richt zich enkel op tewerkstelling in de ziekenhuizen, zorginstellingen en de psychiatrische instellingen. De werkzoekende wordt voorbereid op het werk als afdelingshulp in een ziekenhuis, psychiatrische instelling of woonzorgcentrum. De logistiek assistent ondersteunt het verplegend en verzorgend personeel bij het uitvoeren van niet-verzorgende taken. Het werk van een logistiek assistent is gesitueerd tussen het onderhoudspersoneel en de verzorgenden. De opleiding is erkend door VDAB en is gratis als je ingeschreven bent als werkzoekende. Het is een opleiding van 5 à 6 maanden en geeft toegang tot een erkend bekwaamheidsattest.

1. VIA Vorming Hoger Op

Het project "Via vorming hogerop!" biedt laaggeschoolde werknemers de kans om een bijkomende beroepsgerichte opleiding te volgen. De voorkeur gaat naar opleidingen die leiden tot een knelpuntberoep. Een van de mogelijke keuzes is de opleiding tot verzorgende/zorgkundige. Via Vorming Hoger Op is een vormingsproject voor werknemers die bij werkgevers tewerkgesteld zijn die behoren tot de VIA-sectoren. De werknemers behouden hun loon en zijn vrijgesteld van werk (omdat de werkgever een financiering ontvangt om een tijdelijke vervanger aan te werven).

De 9 plaatsen die jaarlijks zijn voorzien voor werknemers binnen beschutte werkplaatsen raken op dit moment niet ingevuld. Kinderopvang, loon, kostprijs opleiding, etc. zijn hier niet de drempel. Als er namelijk inschrijvingen zijn, lukt het voor de kandidaten niet om te slagen voor de testen van VDAB (vaak de aanlegtesten).

1. Project 3030

Niet-verzorgend personeel uit de sector kan zich dankzij het Project 3030 omscholen tot verzorgende of zorgkundige. Dit is al jaren een succesvol project in de private sector van de gezinszorg. De geselecteerde deelnemers volgen een dagopleiding van ongeveer een jaar en behouden hun loon- en arbeidsvoorwaarden. VDAB erkent en subsidieert deze opleiding. Op het einde krijgen de deelnemers een attest ‘verzorgende’ of ‘zorgkundige’.

1. Opleidingsproject zorgkundige

Dit opleidingsproject, georganiseerd door het IFG, geeft werknemers uit de federale privésector van de gezondheidszorg, de kans om een deeltijdse opleiding tot zorgkundige te volgen met behoud van basiswedde. Alle info vindt u op [de website van fe-bi](https://www.fe-bi.org/nl/sectoren/Fonds/12125/ifg-intersectoraal-fonds-voor-de-gezondheidsdiensten-verpleegkundige-zorgkundige-worden-opleidingsproject-zorgkundige).

Het opleidingsproject zorgkundige werd opgericht met als doel het tekort aan zorgkundigen in de sector van het Paritair Comité 330 terug te schroeven.

Het opleidingsproject voor zorgkundige richt zich tot de werknemers uit één van de deelsectoren van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten die zich in hun beroepsloopbaan willen heroriënteren door te kiezen voor een opleiding tot zorgkundige.

1. Opstap naar zorgkundige

Het Sociaal Fonds Ouderenzorg voorziet financiële ondersteuning voor werknemers van niet-openbare woonzorgcentra die vanuit een niet-verzorgende functie de studies willen aanvatten of voortzetten tot het behalen van een diploma zorgkundige.

Ze financieren de terugbetaling van de inschrijvingskosten (€ 770/schooljaar) en het bijkomend vormingsverlof (bovenop het Betaald Educatief Verlof) met een maximum van 240 uur en € 24,26 per uur.

**Concluderende motivering van de selectie**

We willen de instroom van verzorgden/zorgkundigen in de zorg bevorderen door een kwalificerend traject aan te bieden aan ‘werkenden uit kansengroepen’ en we willen hen zo ver mogelijk krijgen binnen zorgsector. Een belangrijke doelgroep zijn de mensen die eerst in een tijdelijke job van artikel 60 (maximaal 2 jaar) of LDE (maximaal 5 jaar) zitten. Tijdens deze tijdelijke tewerkstelling verwerven zij de nodige kwalificaties, om daarna door te stromen naar de reguliere sector. Het voordeel van artikel 60 en LDE is dat ze mensen toelaten om al in de zorg te werken op een, voor de werkgever, goedkope manier of (in het geval van artikel 60) zelfs gratis en krijgen ze tijdens deze tewerkstelling de mogelijkheid om een getuigschrift te halen. Dit zou hen moeten toelaten om in de zorginstelling waar ze via LDE of artikel 60 tewerkgesteld worden, regulier aan het werk te gaan als verzorgende/zorgkundige.

De eerste stap is dus de persoon uit de werkloosheid halen en een job aanbieden (in het kader van artikel 60 en LDE) en hen dan vanuit deze tijdelijke job te laten doorstromen naar de reguliere sector. Vandaar dat de betrokkenheid van zorginstellingen cruciaal is in dit project. We zijn erin geslaagd 6 reguliere werkgevers te engageren (WZC Dijlehof, Zorg Leuven, Ferm, WZC Sint-Bernardus, WZC Betlehem en Familiehulp). Omwille van de corona problematiek waren heel wat instellingen niet in de mogelijkheid om intensief deel te nemen aan de voorbereiding van deze aanvraag maar een aantal onder hen hebben dus aangegeven in de uitvoering verder betrokken te willen worden. Het is zeker onze ambitie om dit netwerk nog verder uit te breiden. Bovendien willen we voor alle trajecten bekijken of er niet nog een stapje hoger kan gezet worden op de ladder, en of er een nog verdere doorstroom naar verpleegkundige mogelijk is. Dat is ook de reden waarom we zeer tevreden zijn dat ook de hogescholen met opleidingen in de gezondheidszorg deel willen uitmaken van de stuurgroep. Zo kan de ‘zalm’ nog een trapje verder stroomopwaarts zwemmen.

Omgekeerd is het ook van belang niet alleen het ‘zalm’ principe maar ook het Babushka principe toe te passen, zoals bij de Russische poppetjes. Indien voor een bepaalde cursist een opleiding als zorgkundige niet mogelijk is, kan hij of zij begeleid worden naar het behalen van het onderliggende certificaat van logistiek assistent of verzorgende. Binnenkort is ook het opleidingsprofiel ‘*huishoudkundige in de zorg’* deel van deze Babushka.

Het unieke van dit project ligt in het samenbrengen van 3 werelden die nog te veel los staan van elkaar:

* de wereld van het (volwassenen)onderwijs
* de wereld van de sociale economie en de tewerkstelling van kansengroepen
* de wereld van de zorginstellingen

Met dit project willen we dan ook gelijktijdig inspelen op drie beleidsdoelstellingen en beleidsaanbevelingen hiervoor formuleren:

1. het levenslang leren
2. de tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt
3. het ondersteunen van de zorgsector bij het bevorderen van de instroom van geschikte arbeidskrachten
4. Partnerschap

2.1. Kerngroep

We hebben hiervoor een uniek partnerschap samengebracht van 2 CVO’s (VOLT en Qrios), een OCMW (OCMW Leuven), een LDE-initiatief (IN-Z), overheden (stad Leuven, provincie Vlaams-Brabant), VDAB en 2 werkgevers (Zorg Leuven en Dijlehof). Deze werkgevers nemen een actieve rol op via de deelname aan de kerngroep of de stuurgroep van dit project. De leden van de kerngroep nemen deel aan de kerngroep- en stuurgroepvergaderingen, zij voeren de trajecten uit en volgen op, zij leiden toe naar de trajecten en nemen deel aan ad-hoc werkgroepen om verbeteroplossingen voor knelpunten uit te werken. We stellen de partners hieronder even kort voor:

**IN-Z**

Vzw IN-Z vertrekt van een intrinsieke band tussen sociale economie & zorg. Sociale tewerkstelling gedijt immers zeer goed in functies die het sociaal weefsel versterken. De jarenlange aanwezigheid van onze doelgroep werknemers op het terrein van seniorenoppas en thuishulp getuigen daarvan. In totaliteit is daarmee een 600-tal werknemers aan de slag in de thuiszorg (gespreid over Limburg en Vlaams-Brabant).

Intussen werkt IN-Z ook al bijna tien jaar met medewerkers uit de lokale diensteneconomie (LDE) in woonzorgcentra. Dat gebeurt op verschillende locaties: Genk, Borgloon, Brasschaat en sinds vorig jaar ook in Leuven.

Hier passen zij vooral de invalshoek van de seniorenoppas toe: laagdrempelige activiteiten in functie van de beleving van bewoners, ingepast binnen de grenzen van gezelschap houden en toezicht. De medewerkers draaien dus mee in de animatie, in het verdelen van maaltijden, het verdelen van post als middel tot contact, samen verzorgen van diertjes in de tuin enz.… (Logistieke activiteiten vallen daar in de regel buiten. Dat gebeurt wel in een ander kader in woonzorgcentra te Hasselt en Riemst).

De medewerkers worden mee ingeschakeld in de teams van de woonzorgcentra, maar behouden wel een strikte lijn met hun begeleider bij IN-Z. Deze stemt met de afdelingsverantwoordelijken van de woonzorgcentra taken, uurroosters, functioneren en vormingsnoden af en staat in voor de persoonlijke ontwikkelingsplannen van de medewerkers.

Bijzonder aan het opzet is dat het inschakelingstraject in LDE – dat maximaal 5 jaar duurt – kan dienen als voortraject en opleidingstraject naar een vacature als zorgkundige in diezelfde woonzorgcentra. Zo wordt LDE, dat een doorstroomrol heeft te vervullen, een schakel voor zijinstroom naar een knelpuntberoep in de zorg.

**CVO De Oranjerie**

CVO De Oranjerie startte in 2014 op vraag van de VDAB met de opleiding Logistiek assistent – Verzorgende – Zorgkundige. Tijdens het eerste werkjaar kwamen er al snel vragen van werkende kandidaten om ook een avondopleiding op te starten. In 2015 werd van start gegaan met een blended avondtraject.

In het voltijds dagonderwijs wordt het certificaat/ diploma zorgkundige behaald in anderhalf jaar tijd. In avondonderwijs kan het certificaat/ diploma zorgkundige worden behaald in twee jaar tijd.

Binnen beide trajecten is er de mogelijkheid om een deeltijds traject te volgen zodat de combinatie van studeren, lessen volgen, stagelopen en opdrachten maken samen met werk of familiale omstandigheden haalbaar blijft voor de cursist. Op basis van elders verworven kwalificaties (EVK) en elders verworven competenties (EVC) gecombineerd met de persoonlijke omstandigheden worden de trajecten individueel op maat van de cursist uitgestippeld. Hierdoor kan het opleidingstraject ingekort maar ook indien nodig verlengd worden.

In combinatie met het volgen van de aanvullende algemene vakken kan de cursist, na het behalen van het certificaat zorgkundige, het diploma secundair behalen.

Binnen het centrum wordt eveneens Nederlands voor anderstaligen aangeboden op de campussen Diest, Aarschot en Haacht. Tijdens de opleiding wordt er taalondersteuning aangeboden door leerkrachten die een expertise hebben op vlak van het begeleiden van NT2 cursisten.

**Vanaf 1 september 2020** is de **fusie** tussen GO! CVO VOLT en GO! CVO DE ORANJERIE een feit. Samen bieden de centra voor volwassenenonderwijs in het oosten van Vlaams-Brabant een brede waaier aan opleidingen aan onder de naam van **GO! CVO volt.**

Levenslang leren is een dagelijkse realiteit geworden, om bij te leren in de vrije tijd, om je kansen op de arbeidsmarkt te vergroten of om je voor te bereiden op hogere studies. De fusie bundelt de opgebouwde knowhow van beide centra, zodat er maximale kansen worden gecreëerd voor iedereen. De cursisten kunnen zich op een dertigtal lesplaatsen inschrijven voor zowel kort- als langlopende opleidingen. Zoals vreemde talen, maar ook voor het diplomagericht onderwijs met o.a. opleidingen voor de zorgsector en voor Nederlands als tweede taal. Daarnaast is er ook een uitgebreid beroeps-technisch aanbod zoals kapper, schoonheidsspecialist en bromfietshersteller. Meer keuze, meer kansen. Daarom zet het centrum extra in op flexibel leren en afstandsonderwijs.

**NT2 over arrondissement Leuven**

Waar staan wij voor:

Een **breed, kwaliteitsvol, kwalificerend en competentiegericht opleidingsaanbod**. Wij streven, bij het uittekenen van het opleidingsaanbod, een doordacht evenwicht na tussen kwaliteit enerzijds en de noodzakelijke diversiteit in het aanbod anderzijds. Vertrekkende vanuit ieders ervaring en competenties streven we naar een maximale leerwinst met het oog op professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Binnen beide trajecten is er de mogelijkheid om de opleiding te spreiden of af te stemmen op de noden van de cursist zodat de combinatie van studeren, lessen volgen, stagelopen en opdrachten maken samen met werk en/of familiale omstandigheden haalbaar blijft voor de cursist. Op basis van elders verworven kwalificaties (EVK) en elders verworven competenties (EVC) gecombineerd met de persoonlijke omstandigheden worden de trajecten individueel op maat van de cursist uitgestippeld. Hierdoor kan het opleidingstraject ingekort, maar ook indien nodig verlengd worden.

Een **klantgericht, integer, innovatief en open** **warme leeromgeving** (sfeer, klimaat…) met individuele aandacht voor elke cursist. Wij hebben interesse voor noden, behoeften en vragen van elke cursist. Veel aandacht voor de individuele begeleiding van de cursisten en het uittekenen van individuele trajecten. Door een uitgebreide intake met individueel gesprek met trajectbegeleider en zorgcoördinator worden al de noden en kwetsbaarheden van elke cursist voor start van de opleiding in kaart gebracht. Hierdoor kan het Z&O&B team (zorg, open en begeleid leren – team) snel inspelen op de noden van de cursist.

Afhankelijk van de hulpvraag kan er **begeleiding en ondersteuning** worden geboden op vlak van leren leren, plannen en organiseren, het maken van samenvattingen enz.… in ons OLC (open leercentrum). Ook bieden we een faalangsttraining aan zowel in groep al individueel. Elke nieuwe cursist krijgt de mogelijkheid om gratis een extra ICT-module (5 lessen) te volgen om te leren werken met het elektronisch leerplatform. Voor de anderstalige cursisten bieden we in het dagonderwijs een extra taal ondersteunende geletterdheidsmodules aan, de leerkracht van de taalondersteuning volgt bepaalde lessen mee en ondersteunt de cursist door het geven van taalkundige tips bij het schrijven van de taken. Het elektronisch cursistenvolgsysteem zorgt ervoor dat elke betrokken leerkracht een overzicht heeft op de geboden ondersteuning. Elke betrokken leerkracht kan observaties van de cursist rapporteren en extra ondersteuning vragen aan het Z&O&B team. Deze communicatie is open en transparant met respect voor de privacy van elke cursist.

Om de cursisten goed kunnen voor te bereiden op de praktijk gingen we ambitieus op zoek naar de ideale praktijkruimtes. 14 februari 2019 openden we ‘de **belevingsruimte’** onder het motto beleef, leer, ervaar en zorg. De open belevingsruimte klikt in op onze missie en wil ze versterken met meer respect, meer zorg, meer leerondersteuning voor elkaar. Het gaat over zorg voor de omgeving in participatie met gans het centrum en iedereen die er passeert. Het is niet vrijblijvend. Iedereen kan zich in de belevingsruimte in leven wat het is om zorgvrager te zijn, van cursist, over partner tot bezoeker. De zorgvrager kan er zelf terecht, de senior, de herstellende van ziekte maar ook de baby’s, de peuter en kleuter. Het kan tegelijk ook een plaats zijn waar je kan genieten van rust en wellness en tot je zelf komen. Levensecht gericht naar, en samen met de partners in de zorg, de verzorgingstehuizen, de thuiszorg, de mantelzorg en de arbeidsbemiddelaars. De belevingsruimte biedt extra oefenmogelijkheden om voor de start van de stages de technieken in te oefenen. Deze ruimte stellen we eveneens ter beschikking van externe actoren, onder meer om leerlingen uit het secundair onderwijs warm te maken voor een zorgopleiding.

**Samenwerking met partners**, netwerken. Wij gaan actief samenwerkingsverbanden aan met partners in de regio. Door de jaren heen is het netwerk van toeleiders, partners en stageplaatsen uitgebreid. Nauwe samenwerking met VDAB en de vooropleiding ZORGKABINED waar 2 van onze NT2 (Nederlands voor anderstaligen) lesgevers sinds 2018 mee verbonden zijn. Omwille van logistieke problemen in het opleidingscentrum van VDAB Diest gaan vanaf september 2020 de lessen van deze vooropleiding door in campus de oranjerie. Deze nauwe samenwerking zorgt ervoor dat de cursisten het centrum al goed kennen zodat de stap naar de vervolgopleiding vlotter kan gezet worden.

Ook Fe.Bi, Diverscity en VIVO hoger op behoren tot onze toeleiders. Het netwerk van werkgevers groeit elk jaar, momenteel werken we samen met een 45-tal stageplaatsen waaronder woonzorgcentra, dagcentra, OCMW-thuiszorgdiensten, Familiehulp, ziekenhuizen en CADO’s.

**Samen** onderweg voor een leven lang leren.

**Aanpak opleidingen in dag- en avondtraject**

In het dagonderwijs wordt het certificaat zorgkundige behaald in anderhalf jaar tijd. De meeste modules worden gegeven in contactonderwijs, een paar modules in gecombineerd onderwijs d.w.z. dat de cursist thuis onder begeleiding een deel van de leerstof zelfstandig verwerkt. De cursist volgt wekelijks 2-4 dagen per week, na 6 weken theorie gaan de cursisten hun opgedane theoretische kennis toetsen aan de praktijk en lopen ze 2 tot 3 dagen per week stage.

In avondonderwijs kan het certificaat zorgkundige worden behaald in twee jaar tijd. De cursist volgt 2 avonden per week les, daarnaast lopen ze minstens 1 weekdag en 1 of 2 weekenddagen stage. Het avondtraject is een traject in gecombineerd onderwijs of blended leren. Binnen dit traject worden nagenoeg al de modules aangeboden in 50% of meer afstandsonderwijs. Cursisten die werken of niet in de mogelijkheid zijn om overdag naar het centrum te komen, kiezen voor het avondtraject.

De contactmomenten en afstandsmomenten worden vooraf op jaarbasis ingepland. Het afstandsmoment is een periode tussen 2 contactmomenten waarin ze onder begeleiding van de leerkracht opdrachten maken. De afstandsmomenten zijn niet vrijblijvend en worden gezien als een verwerking van de leerstof die bijdragen tot de evaluatie. De studenten kunnen deze opdrachten binnen de afgesproken termijn thuis, zelfstandig, op het eigen ritme en op het best passende moment afwerken.

Hiervoor maken we gebruik van het elektronisch leerplatform Moodle, samen met elektronisch cursusmateriaal “Helena”. Al het lesmateriaal staat online, de cursist hoeft niets te downloaden en kan de cursus constant raadplegen. Al de oefeningen en opdrachten worden bij start van de module overlopen en toegelicht zodat ze aan eigen tijdmanagement kunnen doen voor het verwerken van de leerstof.

Vanuit het leerplatform kunnen ze vragen en opdrachten naar de lesgever sturen. Die op zijn beurt de vorderingen van elke cursist opvolgt en bijstuurt door het geven van duidelijke stimulerende feedback.

Het verwerken van de leerstof kan op elk moment en op eigen tempo zodat de combinatie met het beroepsleven, het gezinsleven, de contactmomenten en de stagedagen haalbaar blijft.

**CVO Qrios**

CVO Qrios is een centrum voor volwassenenonderwijs dat zich uitspreidt over de provincies Vlaams-Brabant en Limburg. In Vlaams-Brabant worden de opleidingen zorgkundige/verzorgende/logistiek assistent aangeboden in campus VTI, meer bepaald in Tienen en in Leuven. Gezien de opleiding zorgkundige werd opgestart in februari 2011, kunnen ze zich beroepen op bijna 10 jaar ervaring. Daarnaast kan de opleiding zorgkundige gecombineerd worden met de opleiding aanvullende algemene vorming waardoor de cursist een diploma van zorgkundige kan behalen in plaats van een certificaat.

Qrios biedt **flexibele trajecten op maat** aan. De opleiding zorgkundige kan als voltijds dagtraject gevolgd worden op een termijn van 1,5 jaar. Daarnaast is het ook mogelijk om een deeltijds dagtraject te volgen in combinatie met werk of om voor een avondtraject te kiezen. Op basis van de erkenning van elders verworven competenties of kwalificaties (EVC-EVK) worden vrijstellingen toegekend, waardoor de opleidingsduur ingekort kan worden en de opleiding dus lichter wordt. Indien cursisten tewerkgesteld zijn in de zorgsector, bekijken ze samen met hen en hun werkgever welke stagemodules op hun werk kunnen doorgaan. Dit kan het traject aanzienlijk verkorten.

Om flexibele trajecten te kunnen aanbieden en de cursisten goed te kunnen begeleiden tijdens hun traject zetten zij heel sterk in op **traject- en zorgbegeleiding**. Deze start al met een uitgebreide intake waardoor ze kunnen nagaan welk traject het best past voor deze cursist op basis van het in kaart brengen van eerdere studies/ervaringen, sterke punten en werkpunten en de huidige situatie (werk, gezin,…). Hierdoor kunnen ze preventief te werk gaan door cursisten de nodige ondersteuning te bieden en snel inspelen op problemen die zich stellen. Het goed uitgebouwde digitale cursistenvolgsysteem is hierbij een belangrijk instrument. Ze zijn ervan overtuigd dat deze traject- en zorgbegeleiding een grote troef is die de uitval van cursisten sterk vermindert.

Hun aanbod van **ondersteunende modules** is zeer divers. Zo kan de cursist gedurende zijn hele opleiding een halve dag leer- en taalondersteuning volgen. Hierbij begeleiden ze de cursist bij het maken van een planning, het studeren, het maken van taken. Daarnaast bieden ze ook modules ICT en Nederlands aan en voorzien ze een training in het omgaan met faalangst en een module die de cursisten voorbereidt op het solliciteren.

Als CVO hebben ze een **sterk uitgebouwd netwerk van toeleiders, partners en stageplaatsen**. Een mooi voorbeeld hiervan is het traject tot zorgkundige dat ze samen met OCMW Leuven en VDAB uitwerkten in functie van het opleiden van artikel 60-werknemers. Voor personen die in de zorgsector werken zijn er projecten die hen ondersteunen bij hun opleiding (Diverscity, Febi). Door de steun van die organisaties wordt de combinatie van werk en opleiding gemakkelijker voor deze personen.

**OCMW Leuven**

Het team tewerkstelling van OCMW Leuven is een gespecialiseerd team binnen de sociale dienst van het OCMW. Dit team focust op de professionele activering van mensen die een leefloon ontvangen. Het team heeft een mandaat voor kosteloze arbeidsbemiddeling, trajectbegeleiding en competentieontwikkeling. Het begeleidt leefloongerechtigden in hun zoektocht naar een job via sollicitatiebegeleiding en via toeleiding naar opleidingen en het screent leefloongerechtigden in functie van een tewerkstelling binnen het maatwerk. Het team tewerkstelling werkt nauw samen met VDAB met de bedoeling het aanbod voor kansengroepen en de aanpak van kansengroepen te optimaliseren. OCMW Leuven heeft op constante basis een 100-tal artikel 60 medewerkers in dienst. Deze mensen worden ter beschikking gesteld aan zowel profit als non-profit organisaties. De keuze van tewerkstellingsplaats gebeurt op maat van de artikel 60 medewerker in functie van optimale kansen op doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Artikel 60 is een tewerkstellingsmaatregel voor leefloongerechtigden waarvan ingeschat wordt dat ze binnen uiterlijk 2 jaar kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Tijdens de tewerkstelling artikel 60 werken ze aan allerlei vaardigheden en competenties, zowel technische als algemene. De tewerkstelling artikel 60 dient om hun afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te verkleinen.

OCMW Leuven werkt met POP’s en vraagt aan de werkvloer om de medewerkers artikel 60 goed te begeleiden en ze zoveel mogelijk nieuwe dingen bij te leren. De mogelijkheid om vormingen te volgen tijdens de tewerkstelling artikel 60 wordt voorzien. De doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is ondanks alle inspanningen van de betrokken partners vaak nog moeilijk. OCMW Leuven wil meer artikel 60 trajecten creëren waarbij de artikel 60 medewerkers een diploma kunnen halen. Het heeft nu zo 2 trajecten, namelijk het traject waarbij ze het diploma zorgkundige kunnen halen in samenwerking met CVO Qrios en een project waarbij ze het diploma fietsenmaker kunnen halen. Met B Post wordt onderzocht of de TKO opleiding polyvalent postman/postvrouw ook kan gecombineerd worden met een tewerkstelling artikel 60.

OCMW Leuven werkt dus al samen met Centra voor Volwassenonderwijs voor opleidingen als fietsenmaker, kapper, postbode (in samenwerking met bpost), maar ook in het kader van de opleiding verzorgende/zorgkundige.

OCMW Leuven en CVO Qrios hebben al ervaring in de combinatie artikel 60 en een opleiding als verzorgende / zorgkundige. Het is belangrijk hierop verder te bouwen en dit verder bekend te maken bij andere OCMW’s. Het grote voordeel binnen dit systeem is dat de artikel 60 medewerker een voltijds arbeidscontract heeft en een voltijds loon. De helft van de werktijd wordt de artikel 60 medewerker vrijgesteld om lessen te volgen en stages te doen. De werkvloer, waaraan de artikel 60 medewerker ter beschikking gesteld wordt (een woonzorgcentrum), hoeft niets bij te dragen in de loonkost. Dit is dus een win-win situatie.

De artikel 60 medewerker haalt een diploma, doet gelijktijdig al werkervaring op binnen de zorgsector en heeft een beter inkomen dan het leefloon. De werkvloer investeert in een goede begeleiding van de artikel 60 medewerker en draagt zo zelf bij tot het vormen van geschikte toekomstige zorgkundigen. Het vinden van geschikte zorgkundigen wordt zo een gedeelde verantwoordelijkheid die kan leiden tot een gezamenlijk succes. Omdat de artikel 60 medewerkers al direct als logistieke hulp kunnen ingezet worden, zullen de collega’s snel de meerwaarde ervan ondervinden. Dit draagt bij tot het nodige draagvlak binnen de woonzorgcentra voor het idee dat ook mensen uit kansengroepen kwaliteitsvolle zorgkundigen kunnen worden, mits de juiste ondersteuning en investering. Aangezien de werkvloer zelf geen loonkost draagt, is het te verantwoorden dat de artikel 60 medewerker de helft van zijn werktijd niet ingezet kan worden.

Binnen het project willen we dit systeem verder optimaliseren en promoten bij andere OCMW’s. Omdat niet iedereen in aanmerking komt voor een artikel 60 tewerkstelling, is het ook de bedoeling te onderzoeken of er andere voltijdse tewerkstellingsvormen bestaan of gecreëerd kunnen worden waarbij de werkgever een verminderde loonkost heeft en het budgettair dus verantwoord is, om de medewerker halftijds vrij te stellen om te studeren en waarbij de cursist/medewerker een volwaardig loon/inkomen heeft.

**Stad Leuven, cel sociale economie en werk**

De volgende jaren worden er flink wat bijkomende jobs in Leuven verwacht. De krapte op de arbeidsmarkt voor bepaalde jobs wordt daardoor een belangrijke uitdaging. Activeringstrajecten en behoud van personeel binnen zorginstellingen zijn een bijkomende uitdaging voor het Leuvens tewerkstellingsbeleid.

Van de andere kant stellen we vandaag ook vast dat er heel wat talent onderbenut blijft. Denk hierbij aan nieuwkomers, jongeren die afhaakten in het schoolse systeem, oudere werkzoekenden...De stad wil samen met verschillende partners zorgen voor de invulling van openstaande vacatures en hiervoor elk aanwezig talent inschakelen. De klemtoon ligt op duurzaam werk in alle betekenissen van het woord.

Voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en voor meer geïntegreerde werk- en opleidingstrajecten kijkt de stad naar de sociale economie.

De regisseur sociale economie van de stad Leuven ondersteunt daarom ondernemers binnen de sociale en de reguliere economie. Ze volgt het beleid van de hogere overheden op, subsidieert een aantal projecten, zoekt mee naar opportuniteiten voor sociale ondernemers, promoot de sociale economie, ondersteunt bedrijven in hun MVO-ambities ...

Bovendien wil de stad Leuven de kloof tussen onderwijs en de arbeidsmarkt helpen dichten. Hiervoor blijft ze onder meer de samenwerking met betrokken partners en innovatieve onderwijsinitiatieven faciliteren. Stad Leuven onderzoekt permanent of er overschrijdende projecten in samenwerking met onder meer VDAB, bedrijven, sectoren en beroepsverenigingen opgezet kunnen worden.

Dit project kadert perfect in de verschillende ambities van de stad.

**Provincie Vlaams-Brabant – cel sociale economie**

Vanuit de cel sociale economie de provincie in op de financiële en inhoudelijke ondersteuning van de sociale economie en arbeidszorg. Financieel ondersteunen we de sector via twee subsidiereglementen: één voor arbeidszorg, één voor sociale ondernemerschap. Inhoudelijk doen we dit door overleg te organiseren, netwerkvorming te stimuleren, de sector te promoten, en nieuwe initiatieven tot ontwikkeling te brengen in onze provincie.

Op vlak van netwerkvorming en overleg, willen we bruggen slaan tussen de sociale economie en andere sectoren, voornamelijk met de ‘zorgsector’ en de ‘reguliere economie’, maar ook ‘onderwijs’. Een aantal van onze Vlaams-Brabantse sociale economie bedrijven zijn actief op vlak van zorg. We willen hen verder bekend maken. Tot slot zijn we van mening dat er meer in de richting van deze sociale economie werknemers kan gekeken worden met het oog op het verhogen van de instroom van (lager geschoolde) arbeidskrachten in de zorgsector. We willen dus graag mee helpen experimenten op te zetten om de doorstroom van werknemers in de sociale economie (maatwerkers of medewerkers Lokale Diensteneconomie) of andere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zoals OCMW-cliënteel) naar de zorgsector te bevorderen.

**Provincie Vlaams-Brabant – Provinciaal platform promotie zorgberoepen (POPZ)**

De grote uitdagingen in de zorg vragen om afspraken en acties op Vlaams niveau. Het Vlaams niveau (VOPZ en IPOPZ) speelt een belangrijke rol, bijvoorbeeld daar waar het gaat om knelpunten waar iedere regio mee worstelt, het verder helpen en verspreiden van goede voorbeelden en het regelen en optimaliseren van randvoorwaarden.

Minister Jo Vandeurzen lanceerde het actieplan *‘Werken aan werk in zorg en welzijn’* om de arbeidsmarkttekorten aan te pakken en kwaliteitsvolle zorg te blijven garanderen. De provincies worden structureel ingeschakeld in deze campagne.

Het Provinciale Overlegplatform ter Promotie van de Zorgberoepen (POPZ) is een actie-, leer-, en informatienetwerk voor zorgverleners, zorg- en onderwijsinstellingen en Vlaamse partners met regionale inbedding. Samen werken ze aan de knelpunten in de zorg- en welzijnssector in onze regio.

De bestuurssecretaris onderwijs-arbeidsmarkt, tevens coördinator van het POPZ, neemt een coördinerende rol op dit project. Het POPZ is in dit project geen belanghebbende maar een neutrale partij die in alle objectiviteit knelpunten kan analyseren en signaleren en oplossingen kan formuleren.

**VDAB**

Verzorgende en zorgkundige zijn grote knelpuntberoepen. Er zijn zowel huidige tekorten als toekomstige uitbreidingsvragen onder druk van de vergrijzing. Om die nood in te vullen, leidt VDAB in eigen beheer jaarlijks ongeveer 950 cursisten op in samenwerking met de opleidingscentra van de diensten gezinszorg. Ter info, bijna evenveel trajecten realiseren de CVO’s door middel van opleidingserkenning door VDAB.

Door het actualiseren van het inhoudelijk, regelgevend en financieel kader willen we het volgende bereiken:

* meer instroom in de opleidingen
* maatgerichte opleidingsmogelijkheden
* verkorte trajecten via individuele vrijstellingen van een of meerdere modules
* modulaire trajecten waarbij (deel)kwalificaties kunnen uitgereikt worden.

In de VOSPA worden taal- en beroepsoriëntering samengebracht in één opleiding. Aangezien uit de cijfers blijkt dat anderstaligen moeilijker hun weg vinden naar de sector, willen we, samen met onze opleidingspartners, blijven inzetten op de VOSPA. Dit is een sterk product met goede doorstroomcijfers naar de finaliteitsopleidingen, m.n. zorgkundige. Eind 2019 organiseerden we een cursistenraad georganiseerd waarin cursisten werden bevraagd over de verschillende facetten met het traject. De conclusie nemen we mee in de herwerking van het VOSPA-pakket, waarmee we de doorstroom naar de finaliteitsopleidingen willen vergroten en de uitval beperken. De herwerking loopt van ’20-’21.

* We voorzien verschillende deelacties, zoals:
* Inhoudelijke update van het luik ‘zorg’
* Digitalisering van het lesmateriaal
* Goede koppeling met de werkplekcomponent (kijkstage)
* Remediëringsopdrachten op maat van de cursist

Binnen eerder genoemd erkenningsbeleid streven we naar zowel naar de kortst mogelijke weg richting een duurzame tewerkstelling in de zorg. Daarnaast wordt het profiel en statuut van onze klanten steeds diverser. I.f.v. het aantrekken van zij-instroom betekent dit ook dat we opleidingsaanbod uitbreiden, bijv via de erkenning van deeltijdse trajecten voor deeltijds werkzoekenden, bijv.verzorgende, zorgkundige, enz...

Het ontginnen van nieuw talent voor de zorgsector en het wegwerken van  drempels  voor deeltijds werkenden is een belangrijke drijfveer om partner te zijn binnen deze  ESF-oproep.

2.2. Stuurgroep

Om de doelgroep te kunnen toeleiden naar de opleidingen, om de drempels goed te kunnen onderzoeken en relevante beleidsaanbevelingen te kunnen formuleren hebben we input nodig van heel wat andere actoren. In de eerste plaats, de werkgevers, want zij zullen een stageplaats en (hopelijk ook) een baan moeten aanbieden aan onze cursisten. Volgende hebben zich al geëngageerd voor een deelname aan een stuurgroep (al dan niet met een formele engagementsverklaring, zie bijlage):

* Werkgevers: Zorg Leuven, Familiehulp, WZC Dijlehof uit Leuven, WZC St Bernardus uit Bertem, WZC Betlehem uit Herent, Ferm, …
* Agentschap Integratie en Inburgering,
* VIVO,
* GTB,
* IGO (als vertegenwoordiger en doorgeefluik van alle andere OCMW’s van de arrondissement Leuven),
* OCMW Tienen,
* Diverscity,
* UCLL,
* Odisee,
* VOPZ (Vlaams Overleg Platform Promotie Zorgberoepen):

Belangrijk voor dit project is het uitdrukkelijk engagement van het Agentschap Integratie en Inburgering. Zij willen actie mee in de stuurgroep kijken naar de drempels die anderstaligen ervaren in het doorstromen naar de zorgberoepen.

Ook de betrokkenheid van de Vlaamse zorgambassadeur, Lon Holtzer (<https://www.flanderscare.be/zorg-voor-talent> en <https://www.ikgaervoor.be/> ) is van belang voor het project. Enerzijds kunnen ze ervaringen van andere Vlaamse partners inbrengen. Anderzijds kunnen ze mee waken over de transfereerbaarheid van de onderzoeksresultaten voor Vlaanderen.

1. Aantal deelnemers en ondernemingen

Hierboven gaven we al een beschrijving van de organisaties die deelnemen aan het traject. Zoals gezegd hebben we al 2 OCMW’s kunnen engageren (en alle anderen via een vertegenwoordiger, IGO), 1 Lokale Diensteneconomie initiatief en 6 werkgevers. De bedoeling is dit aantal werkgevers nog verder uit te breiden, maar dat was omwille van corona niet zo evident. De intentie is wel om hier verder aan te werken tijdens het eerste semester voor de opstart van de proeftuinen.

Concreet wil dit dan het volgende zeggen:

* September 2020: de groep die zich aanmeld en de groep die deelneemt aan het VOSPA traject/ZORGKABINED van Volt in Diest wordt opgevolgd (max. 12 deelnemers)
* Januari 2021: 20 à 25 personen starten op bij Volt in een avondtraject in Diest, bij Qrios in een dagtraject in Leuven
* September 2021: 15 à 20 personen starten bij Volt in Diest in een dagtraject en bij Qrios in een dagtraject in Leuven en Tienen
* Januari 2022: 20 à 25 personen starten bij Volt in Diest een dag- en avondtraject en bij Qrios in een dagtraject in Leuven en Tienen
1. Schets welke drempels voor deelname van werkenden en kwalificerende trajecten u ziet en onderbouw deze. Welke onderzoeksvragen worden tijdens de looptijd van het project beantwoord? Geef telkens duidelijk aan wat de relevantie is van deze onderzoeksvragen voor het versterken van de opleidingsdeelname van werkenden aan kwalificerende trajecten?

Er zijn heel wat drempels en knelpunten in de deelname van de doelgroep die we voor ogen hebben in dit project. We vertrekken vanuit een korte analyse van de doelgroepgerichtheid en zeer relevant voor deze aanvraag zijn de mensen met een migratieachtergrond, diversiteit en gender. We verwijzen verder naar vraag 7 waar we dieper ingaan hoe we in het project hieraan willen werken.

* Gender en leeftijdskenmerken:
	+ (Te) weinig mannelijke kandidaten, per groep van 25 cursisten max 3 mannen. Mogelijks een drempel door het aanbieden van max 80% jobtime door de werkgevers.
	+ Verscheidenheid in leeftijd, de leeftijd van de cursisten variëren tussen 18j en 59j. Zowel de groep ongekwalificeerde uitstroom, als heroriënteerders en zijinstroom
* Allochtonen:
	+ **Culturele** verschillen binnen de allochtone groep van cursisten, kennen de waarden en de normen van de zorgvrager minder goed waardoor het anticiperen op de hulpvraag minder vlot verloopt. Ook het dragen van een hoofddoek geeft problemen op de werkvloer. Zowel in ziekenhuizen als in WZC, als in de gezinszorg.
	+ Voor de anderstaligen merken we nu al tijdens de zorgopleidingen dat ze zelfs als ze het **taalniveau** van 2.4 hebben behaald, ze nog steeds moeite hebben met mondelinge communicatie met de zorgvrager en collega’s op de stagevloer. Ook het verwerken van de leerstof verloopt moeizaam. Moeilijker nog is de toeleiding van anderstaligen die (nog) niet of moeilijk over de begindrempel van het Nederlands geraken.

Op dit moment bestaat er al een aanbod voor deze (zwakkere) groep van potentiële cursisten, maar stoten de actoren op een aantal drempels. De onderzoeksvragen die we willen onderzoeken hebben hier uiteraard betrekking op, maar gaan ook veel verder:

1. Welke fundamentele drempels ervaren alle deelnemende actoren om inclusieve neutraliteit voorop te stellen in de instroom, doorstroom en uiteindelijke tewerkstelling van de doelgroepen?
2. Welke drempels verhinderen de vlottere instroom van de betrokken doelgroep LDE en art. 60?
3. Welke mind switch is er nodig bij alle partners zowel in de trajecten zelf maar ook bij personeel en leidinggevenden in onze organisaties? Is er sprake van fundamentele barrières en mogelijks discriminatie?
4. Welke moeilijkheden ontmoeten en ervaren de cursisten uit de specifiek te bestuderen doelgroepen die in de proeftuinen belanden zowel tijdens hun instroomproces, tijdens het traject en indien haalbaar binnen deze projectduur voor een aantal doelgroepen bij hun uitstroom en tewerkstelling?
5. Welke startcompetenties worden er verwacht en op welke manier kunnen die via een nieuwe en/of bestaande voortraject (Vospa in samenwerking met VDAB) worden bereikt? Op welke manier kunnen we via inleefmomenten kandidaten doen proefdraaien in deze voortrajecten?
6. Welke drempels blijven er vooral voor mensen met een migratieachtergrond zowel door hun eigen kenmerken als de vereisten en verwachtingen van opleidingsverstrekkers en van andere actoren zoals doorverwijzers en werkveld?
7. Welke drempels ervaren cursisten met andere (doelgroep) kenmerken om door te stromen richting upskilling? Is er voldoende aandacht bij andere werkgevers voor getalenteerde werknemers die kunnen geheroriënteerd worden naar de zorgopleidingen en het zorgberoep?
8. Welke drempels creëren de verschillende actoren door de niet gecoördineerde samenwerking; Creëert die eerder overlap, zijn er missing links, zit iedereen in zijn sterkte?
9. Welke relevante antwoorden kunnen de betrokken stakeholders al geven tijdens de looptijd van de proeftuinen en kunnen al in uitvoering uitgetest worden?
10. Hoe kunnen de opleidingen over hun eigen drempels heen geraken en samen werken aan flexibeler opleidingswegen voor elke cursist. Op welke manier kan de bestaande expertise alvast in de proeftuinen onmiddellijk geïmplementeerd worden.

**Specifieker op verloop proeftuin en doelgroepen:**

1. Welke drempels zijn er bij de organisatie van het werkplekleren? Hoe matchen ze met specifieke trajecten? Is er voldoende capaciteit, kennis en tijd op de werkvloer om de cursisten adequaat te begeleiden? Zowel stagebegeleiding van de opleidingen als mentoren op de werkvloer moeten kritisch bekeken worden.
2. De groep van cursisten uit kansengroepen hebben een bepaald profiel en hebben bepaalde (zorg)noden? Hoe kan hier maximaal aan worden tegemoetgekomen?

Welke uitdagingen en beleidsaanbevelingen kunnen de partners oplijsten in de looptijd van het project en in het eindrapport?

**Drempels voor de opleidingscentra**

* Voor personen die niet in de zorgsector werken zijn er minder mogelijkheden. Deeltijdse **tewerkstelling** kan wel gecombineerd worden met een deeltijds dagtraject met een VDAB-contract. Deeltijds werkenden die de opleiding in een deeltijds dagtraject volgen en ondersteuning nodig hebben, hebben vaak echter niet de mogelijkheid om hiervoor nog op een extra moment naar het CVO te komen. Daarnaast stelt zich ook soms het probleem dat hun werkgever niet bereid is om hen op de vaste lesdagen vrij te roosteren, waardoor zij niet aan het traject kunnen beginnen of tijdens de opleiding moeten afhaken.
* Voor een heel aantal mensen is het echter financieel niet haalbaar om het werkvolume te verminderen. Voor hen blijft dan enkel de mogelijkheid van een avondtraject tot zorgkundige over. De combinatie van een **voltijdse job** met avondlessen en vaak nog een gezin is zeer zwaar. Ook het inplannen van de stage is voor deze cursisten een hele uitdaging. Stage wordt ingepland in het weekend of tijdens hun verlofdagen, waardoor zij geen enkel rustmoment hebben. Indien ze slechts één dag stage per week kunnen lopen, is het ook heel moeilijk om een stageplaats te vinden. Stageplaatsen geven de voorkeur aan stagiairs die meerdere dagen per week stage kunnen lopen. Ook moet er buiten de lessen om nog aan taken gewerkt worden of gestudeerd worden. Omwille van het overvolle programma is het voor deze cursisten ook niet haalbaar om extra naar het CVO te komen voor ondersteuning. Hierdoor zien we dat een aantal zwakkere doelgroepen afhaken tijdens de opleiding. De zorgsector verliest op die manier een belangrijke instroom van potentiële zorgkundigen.
* Een aanbod in **gecombineerd of afstandsonderwijs** maakt het traject nog flexibeler dat is al bewezen bij partner CVO volt. Er zal verder moeten ingezet worden op aanleren van ICT-vaardigheden om hieraan deel te nemen als werkende als deel van de ‘vooropleiding. De centra zullen ook open leerinfrastructuur ter beschikking moeten stellen en de cursisten moeten geholpen worden met mogelijke drempels voor aankoop digitale dragers.
* De doelgroep die verder afstaat van de reguliere arbeidsmarkt mist vaak ook een aantal **startcompetenties** om de opleiding aan te vatten. Het goed in kaart brengen van hun startcompetenties aan de hand van een gevalideerd instrument zou een meerwaarde zijn. Uiteraard wordt hier nu al op ingezet, maar dit kan nog verder geoptimaliseerd en gevalideerd worden. Op basis van het startcompetentieprofiel zou een voortraject kunnen uitgewerkt worden dat de cursist sterker aan de start van de opleiding brengt.

Voor zorgcursisten willen we onderzoeken welke modules nog best kunnen worden aangeboden en op welke manier en hoe de nodige begeleiding (zorgbegeleiding maar ook begeleiding op de werkvloer) kunnen worden opgezet. Het gaat dan om modules als taalondersteuning, ICT (indien er sprake is van afstandsonderwijs), etc… Kunnen scholen hun lesmethodes aanpassen? De uitdaging is om tewerkstellings- en opleidingstrajecten zodanig te organiseren dat mensen uit kansengroepen op het einde van hun traject even kwaliteitsvolle zorgkundigen zijn. Daarnaast is het van belang te kijken naar andere **randvoorwaarden** zoals kinderopvang, maar bijvoorbeeld ook het culturele gegeven. We willen bestuderen hoe we via een assessment de startcompetenties van cursisten in kaart kunnen brengen. Concreet in het geval van een VOSPA traject willen we bij geïnteresseerden onderzoeken of er nood is aan een alternatief voortraject, zodat ze kunnen kennis maken met en vertrouwd worden met de wereld van de zorg. Hoe kunnen we het traject flexibeler maken en aanpassen aan de noden en mogelijkheden van de doelgroep, zodat het traject haalbaar is voor hen en we uitval kunnen voorkomen?

* Communicatie is een heel belangrijk aspect in de zorgsector. Er worden hoge **taaleisen** gesteld aan stagiairs en werknemers. Dit vormt soms een struikelblok voor anderstalige cursisten.
* Ook botsen we soms op **cultuurbarrières** die het werken in de zorg minder evident maken. Het wassen van een persoon van het andere geslacht is soms een struikelblok. Een stageplaats vinden voor een cursist met een hoofddoek is niet evident.
* Een **gebrek aan stageplaatsen in de thuiszorg** maakt het voorzien van de stageplaatsen die aansluiten bij een specifieke stagemodule moeilijk.
* We willen samen met werkgevers en opleidingsverstrekkers onderzoeken hoe **‘flexibele’ stages** kunnen worden georganiseerd. Opleidingsinstanties zoeken stageplaatsen waar cursisten bv. één dag in de week kunnen stage doen. Stageplaatsen willen stagiairs liever meerdere dagen op de werkvloer, dit zowel omwille van het organisatorische als het inhoudelijke (men kan betere begeleiding geven). Hier willen we bekijken of beide partijen een werkbaar compromis kunnen vinden.
* Er is de mogelijkheid in het volwassenenonderwijs om mentoren op de werkvloer op te leiden via een module. Er is nood aan een samenwerking tussen stagebegeleiders van de opleiding en ervaren begeleider op de werkvloer. Hun ervaring kunnen we (h)erkennen via certificering en meer in overeenstemming met elkaar laten werken.
* Voor de dagcursisten verloopt de samenwerking positief met de woonzorgcentra. De samenwerking met de gezinszorg loopt eerder stroef vermoedelijk doordat zij eveneens de opleiding aanbieden en voorrang geven aan hun cursisten.
* Het werkveld heeft moeite met de stages van de werkende avondcursisten, zij kunnen zich enkel 1 dag in de week en 1 dag in het weekend vrijmaken om stage te lopen. De stagementoren geven aan dat ze op deze manier hen niet voldoende kunnen begeleiden en ondersteunen in hun leerproces. Vooral doordat er een minimum bezetting is van het personeel in het weekend.
* Op dit moment wordt het traject voor sommige cursisten (afhankelijk van het statuut waarin ze zich bevinden) als ‘te zwaar’ bevonden (vaak ook financieel). We willen bestuderen hoe we het traject kunnen flexibeler kunnen maken en het aanpassen aan de noden en mogelijkheden van de doelgroep. (formuleren als onderzoeksvraag)
* Hier willen we bekijken hoe een ‘kwalificatie’ van **elders verworven competenties** het traject kan inkorten. De CVO’s hebben hier over de netten heen een systeem van ‘vrijstellingen’ ontwikkeld. Dit moet transparant gemaakt worden naar het werkveld. Verder willen we ook bestuderen wat er nodig is aan **financiële incentives** voor cursisten maar ook voor werkgevers om doorstroom te maximaliseren. De **best practices** die bestaan (bv. OCMW Leuven die in samenwerking met CVO een traject heeft uitgewerkt voor art. 60’ers) willen we verder uitdragen.
* Het ontbreken van een **neutrale leerwinkel** die een goed overzicht heeft over de opleidingsmogelijkheden en de cursist naar de juiste opleiding kan doorverwijzen.  Mogelijkheden voor volwassenen vaak te weinig gekend bij grote publiek en niet steeds eenvoudig om zelf de juiste info te vinden.
* Het **aantal ‘zorgcursisten’** stijgt jaarlijks en ligt vandaag vér boven het gemiddelde. Dit geldt voor de complexe problematiek waarmee we geconfronteerd worden, het aandeel leer- en ontwikkelingsstoornissen én de superdiversiteit. De aanpak om onze cursisten naar een diploma/certificaat te leiden hebben in de praktijk inmiddels hun nut /noodzaak bewezen, maar ze botsen voortdurend op **de grenzen van de omkadering, financiering en reglementering** van het huidige volwassenenonderwijs.  Ook kan hierbij geen beroep gedaan worden op externe hulpverlening zoals CLB, ondersteuningsnetwerk…waarop andere onderwijsniveaus wel beroep kunnen doen.
* **Geletterdheidsmodules** zijn betalend voor cursisten met een diploma secundair onderwijs (ook indien dit behaald werd in het buitenland en (nog) niet erkend werd door NARIC).  Bovendien komt het inschrijvingsgeld hiervan bovenop het plafond op het inschrijvingsgeld van de diplomagerichte beroepsopleiding.
* **Anderstaligen die hun diploma willen later erkennen** moeten via procedure van NARIC lang wachten. Tijdig aan beginnen bij begin interesse in opleiding
* Het ontbreken van een **neutrale leerwinkel** die een goed overzicht heeft over de opleidingsmogelijkheden en de cursist naar de juiste opleiding kan doorverwijzen ontbreekt in het algemeen voor het volwassenenonderwijs en stond nochtans de laatste 15 jaren meermaals op de agenda van het kabinet en departement van onderwijs.  Mogelijkheden voor volwassenen zijn vaak te weinig gekend bij grote publiek en niet steeds eenvoudig om zelf de juiste info te vinden.

**Drempels voor VDAB**

* Gemengde trajecten worden meestal als "zwaar " ervaren.
* Trajecten zijn niet eenduidig, er moeten verschillende pistes uitgetekend worden.
* Randvoorwaarden (kinderopvang, verplaatsingsmogelijkheden, culturele verschillen, talenkennis...) vormen soms een barrière om te kiezen voor een job van zorgkundige.
* Het project onderzoekt de noodzaak om een soort VOSPA (vooropleiding social profit voor anderstaligen) voor werkenden in te richten. Tot nu toe is deze opleiding alleen toegankelijk voor werkzoekenden.
* De financiële ondersteuning van VDAB werkt. 3/5 van de cursisten in dagopleiding die de opleiding aanvatten met VDAB-ondersteuning. Ook cursisten met een deeltijdse job in de zorg worden door VDAB ondersteund in hun traject naar het behalen van een diploma van zorgkundige.
* VDAB ondersteunt de flexibele trajecten in de avond niet, waardoor het voor de ‘cursist’ financieel niet interessant is. Zij Hebben recht op VOV (Vlaams Opleidings Verlof/ educatief verlof), maar deze ondersteuning dekt niet alle stage uren en leertijd.
* VDAB erkent enkel opleidingstrajecten van niet werkende werkzoekenden of deeltijds werkzoekenden met een aanvullende werkloosheidsuitkering, niet van voltijds werkenden.

**Drempels voor reguliere werkgevers uit de zorgsector**

Nog te weinig mensen krijgen de mogelijkheid om zich om te scholen. Omwille van financiële, psychologische of praktische drempels zijn zij niet in mogelijkheid om een gepast leer-werktraject starten. Drempels:

* Financiële drempels; Zijinstromers, en mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, hebben niet altijd de financiële draagkracht om een deeltijdse job te combineren met de opleiding.
* Praktische drempels; opleidingen vereisen een aantal praktische voorwaarden, zoals;

Kinderopvang in flexibele uren: gezien er stages in zowel thuiszorg als WZC gevolgd worden, is er kinderopvang met grote flexibiliteit nodig. Opvang voor 7u en tot na 20u is noodzakelijk indien de kandidaat jonge kinderen heeft.

Vervoer: kandidaten dienen over geschikt vervoer te beschikken om de verplaatsingen in de thuiszorgstages te maken. In praktijk is dit een grote drempel voor vele kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

* Psychologische drempels:

De combinatie van de investering in een opleidingstraject, de werksituatie en een gezinssituatie zorgt ervoor dat de balans van draagkracht - draaglast van de stagiair uit evenwicht is. De stagiair heeft meer begeleiding nodig, tijdens het opleidingstraject en op de werkvloer.

De doorgroeimogelijkheden, door het volgen van een opleidingstraject (project 30/30) zijn zeer beperkt en niet toegankelijk voor een groot aantal mensen binnen deze doelgroep.

1. Kansen tot een snelle doorgroei worden beknot doordat ervaringsgerichte competenties te weinig in kaart worden gebracht en te weinig of niet worden gevalideerd.
2. De keuzes die lokale besturen maken zijn zeer verschillend. We zien keuzes tussen mensen stimuleren en de mogelijkheid geven om deel te nemen aan een langdurig leertraject of mensen aansturen op een zo spoedig mogelijk werktraject.
3. De toenemende digitalisering van overheidsorganisaties, zoals o.a. VDAB verhogen vooral de drempel van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt tot een opleiding, tot de arbeidsmarkt. Vaak zijn deze mensen digibeet, als ook ‘vervoersarm’.
4. Deze doelgroep heeft tijdens hun stage nood aan een meer **intensieve begeleiding.**om:
	* de opgedane kennis te implementeren
	* te leren omgaan met culturele verschillen
	* taalbegeleiding op de werkvloer
	* begeleiding naar arbeidsattitude
5. Voor een intensieve begeleiding op de werkvloer hebben onze stagementoren nood aan een verdiepende mentoren opleiding.

**Drempels vanuit initiatieven Lokale Diensteneconomie**

* De instromers via LDE zijn medewerkers die een zekere afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Vandaar dat ze ook in LDE tewerkstelling zijn terecht gekomen. We moeten rekening houden met deze doelgroep om de instap naar de opleiding laagdrempelig te houden.
	+ rekening houden met hun draagkracht-draaglast: combinatie van deeltijds te gaan werken met een deeltijdse opleiding, in combinatie met hun gezin
	+ rekening houden met kinderopvang. Veel van de medewerkers zijn alleenstaand met kinderen
	+ de medewerkers hebben meestal al een lange tijd niet meer gestudeerd. Nu moeten ze terug gaan studeren, examen afleggen .. Dit zorgt voor heel wat extra druk
	+ rekening houden met vervoer. De meeste beschikken over openbaar vervoer, fiets om zich te verplaatsen. Is dit voldoende voor de stage die zij moeten afleggen.
	+ taalproblematiek
	+ arbeidsattitude
* De meeste van de medewerkers werken deeltijds dus voor hen zou het te combineren zijn. Maar degene die voltijds werken, moeten wel een afwijking bij het WSE aanvragen zodat ze de werkvloer mogen verlaten of de organisatie een compensatie kan krijgen
* De stages op zich: Wordt hier rekening gehouden met hun werkschema of moeten de organisaties mensen vrij maken?
* De organisaties moeten een correcte inschatting kunnen maken van de motivatie van de deelnemers. Het is belangrijk dat de mensen omwille van de juiste reden de opleiding willen volgen. Zeker om het te willen volhouden.
* Wat als ze de opleiding niet afmaken (mensen die vroegtijdig afhaken of ondertussen een andere job vinden)?  Krijgen ze dan wel een diploma/getuigschrift van logistiek assistent als ze een aantal uren/examens behaald/geslaagd zijn? Dit zou helpen naar motivatie toe.
* Is een job in het NEC voor iedereen in LDE haalbaar?
* Wat met medewerkers die op het einde van hun inschakelingstraject zitten (inschakelingstraject duurt 5 jaar) of al in hun doorstroomtraject. Mogen zij nog aan deze opleiding deelnemen? Wat zijn hun mogelijkheden na het doorstroomtraject als ze de opleiding nog niet vervolledigd hebben?
* Het is zeker een doelgroep die ondersteuning nodig heeft om hun leerstof te verwerken, te implementeren. Dit gaat extra ondersteuning vragen van hun begeleider.

**Drempels vanuit de OCMW’s**

* De combinatie tussen artikel 60 en een opleiding als verzorgende is nog te weinig bekend en onderbenut. Deze zou verder moeten worden gepromoot. Daarbij moeten we ook wel rekening houden met de autonomie van OCMW’s (sommige bepalen bijvoorbeeld een minimumaantal uren opleiding). Daarom is het ook van belang andere OCMW’s te betrekken. Het huidige traject combinatie opleiding zorgkundige en artikel 60 moet ook nog geoptimaliseerd worden (bijvoorbeeld de artikel 60ers moeten nu tijdens de schoolvakanties voltijds aanwezig zijn op de werkvloer omdat ze geen stages of lessen hebben. Dit maakt het extra zwaar. Hun collega’s cursisten hebben dan wat tijd om te recuperen en zij niet. Ook hier kunnen we werken met een intentieverklaring zoals bij de werkgevers. In het onderzoek, dat de proeftuin uiteindelijk is, zal voor VDAB dit ook een belangrijke analyse zijn: de samenwerking tussen VDAB en OCMW’s en de deeltijds lerende trajecten.
* Ook na het art.60 traject of het LDE-traject heeft VDAB een belangrijke rol. Bij artikel 60 zien we dat VDAB flexibel is: de artikel 60 duur doorgaans 1 jaar – tot ½ jaar- tot maximaal 2 jaar. Daarna kunnen ze ofwel deeltijds verder studeren, ofwel worden ze ‘werkloos’ en zetten ze hun studie voltijds verder. Ook bij LDE kan een persoon aan afwijking vragen aan VDAB m.b.t. doorstroomperiode.
1. Beschrijf het partnerschap van werk- en opleidings- en onderwijsactoren. Beschrijf het co-creatieproces dat u heeft/zal doorlopen, zowel in het voorbereiden van het projectvoorstel als tijdens de projectuitvoering.

***Huidig partnerschap*** (= kerngroep)

Het huidige partnerschap vormt de kerngroep van dit project. Het zijn ook de organisaties die ook van bij het begin in de voorbereiding van het project zijn betrokken:

* 2 Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO Qrios en CVO volt),
* 1 Lokale diensteneconomie initiatief IN-Z
* 2 OCMW’s (Leuven en Tienen en IGO als vertegenwoordiger van alle andere OCMW’s van het arrondissement Leuven)
* Accountmanager zorg & onderwijs VDAB,
* verantwoordelijke werk en sociale economie Stad Leuven,
* coördinator Provinciaal Platform zorgberoepen,
* verantwoordelijke sociale economie provincie Vlaams-Brabant

Deze organisaties zullen ook de actiefste rol opnemen in het de uitvoering van het project. Zij nemen deel aan de kerngroep- en stuurgroep vergaderingen, zij voeren de trajecten uit en volgen op, zij leiden toe naar de trajecten en nemen deel aan ad-hoc werkgroepen om verbeteroplossingen voor knelpunten uit te werken. Zij zijn tot slot ook betrokken in de financiering van dit project door ofwel middelen aan te vragen om personeel vrij te stellen voor de uitvoering of door personeelstijd in te brengen.

Voor wat betreft het financiële zouden we willen werken met 5 soorten partners:

1. Organisaties die deelnemen aan de stuurgroep
2. Organisaties die deelnemen aan stuurgroep en kerngroep
3. Organisaties die deelnemen aan stuurgroep en kerngroep, maar die ook een belangrijke partner zijn in de uitvoering
4. Organisatie die deelneemt aan stuurgroep en kerngroep, en die het geheel coördineert
5. Organisaties die deelnemen aan stuurgroep en kerngroep, maar die ook de trajecten voorbereiden, uitvoeren en evalueren

Voor deze partners zien we 5 verschillende soorten bedragen:

1. 0 euro
2. 12.000 euro
3. 15.000 euro (OCMW) en 21.000 euro (IN-Z)
4. 42.000 euro
5. 56.000 euro

***Partnerschap toekomst***: We hebben de intentie om het partnerschap in de uitvoering van het project verder uit te breiden. Gezien corona is het voor vele zorginstellingen onmogelijk om nu al aan te sluiten, maar wij willen hen via een engagementsverklaring betrekken in de uitvoering. De engagementsverklaringen van alle organisaties die nu al aangeven in het project betrokken te willen worden, gaan als bijlage bij dit voorstel. Op dit momenten engageerden zich al zes werkgevers (Familiehulp, WZC Dijlehof, Zorg Leuven, WZC St Bernardus, WZC Bethlehem en FERM), maar dit aantal willen we in de toekomst verder uitbreiden. Naar doelgroep toe engageren we nog extra OCMW’s en LDE-organisaties. Via een samenwerking met GTB willen we ook andere personen met een arbeidsbeperking bereiken, die niet het statuut artikel 60 of LDE hebben en die interesse hebben in een beroep in de zorgsector. Ook de CVO’s die NT2 aanbieden, kunnen belangrijke toeleiders van kandidaten zijn. Tot slot willen VIVO en Diverscity in de stuurgroep zetelen en zo hun input geven. We zullen dit tijdens het eerste semester verder uitzoeken en uittekenen.

**Co-creatieproces tijdens de voorbereiding van het projectvoorstel:**

Vanuit de dienst onderwijs, in het kader van ‘levenslang leren’, werd een eerste verkennende vergadering opgezet (17 februari 2020) om de ESF-oproep 472 in de kijker te zetten. Onderwijsinstellingen, VDAB en het werkveld zaten daar reeds rond de tafel. Vanuit deze vergadering nam de dienst economie het over, gezien de insteek van de sociale economie en de zorgberoepen; onderwijs volgt wel mee op. De werkgroep zag het licht en breidde uit qua meewerkende partners. OCMW Leuven en Stad Leuven vertegenwoordigen samen met IN-Z de zorgsector, CVO Qrios en Volt vertegenwoordigen het onderwijs en de provincie neemt de trekkersrol op zich. In een later stadium traden ook Familiehulp en WZC Dijlehof toe als werkgevers.

**Co-creatieproces tijdens de projectuitvoering:**

Na goedkeuring van het project willen we het eerste half jaar nog de tijd nemen om het project verder uit te werken. Van september 2020 tot en met december 2020 zullen we de middelen dus ook gebruiken om een grondige voorbereiding te doen. We denken hierbij aan het uitwerken van een alternatief voortraject, het uitschrijven van een assessmentprocedure, het toeleiden van cursisten, het zoeken van een match rond stageplaatsen met het werkveld, netwerken binnen de zorgsector.

Het uiteindelijk resultaat moet een uitrolbare good practice worden van partners die elkaar vinden op het terrein, flexibel kunnen inspelen op de noden van doelgroepwerknemers en (zorg)bedrijven en hierover open communiceren met de verschillende overheden en betrokken partijen.

1. Geef aan wat er vereist is om de proeftuinen voor te bereiden en uit te voeren? Welk stappenplan zal u hanteren? Op welke manier wil u de drempels aanpakken? Wie heeft

welke rollen en taken tijdens de voorbereiding en uitvoering van de proeftuinen? Wie zijn

de stakeholders die kunnen bijdragen aan de projectdoelstellingen?

1. Stappenplan proeftuin

**Voorbereiding proeftuin (september 2020-december 2020):**

* Onderzoek participatie stakeholders naar deelname stuurgroep, met focus op de werkgevers en toeleiders naar de zorgsector
* Toeleiding van cursisten/kandidaten: hierbij ook oog hebben voor welke profielen niet intekenen op het volgen van een opleiding en de reden hiervoor. Wie missen we nu?
	+ GTB
	+ Bevraging artikel 60§7
* Bekendmaking van het project bij de de OCMW’s (rechtstreeks en via IGO)
* Bekendmaking van het project bij andere LDE-initiatieven/ medewerkers (ruimer dan IN-Z)
* Voorbereiding van de proeftuin via een eerste analyse van de drempels en het uitwerken van een eerste set van verbetervoorstellen (waaronder het uitwerken van een voortraject en een assessmentprocedure.)
* Opstellen van draaiboek voor het opvolgen van de cursisten tijdens de uitvoeringsfase
* Opvolging eerste groep van cursisten aan de Vospa opleiding die start in september 2020, zodat we daar ook uit kunnen leren
* Gebeurt door kerngroep, terugkoppeling naar stuurgroep
* Opzetten van netwerkmomenten en de communicatie over het project

**Uitvoering proeftuin (februari 2021-juni 2021): (zie bijlage opleidingstrajecten/looptijd september 2020 t.e.m. december 2022- begin 2023)/ rapportperiode ESF 01/09/2020 tot 31/08/2021**

* Opvolging eerste groep cursisten die start in januari 2021 (tot juni 2021)
	+ de drempels goed in kaart brengen via een individuele evaluatie van het traject
	+ implementatie van verbetervoorstellen uit de voorbereiding
	+ evaluatie van het geheel en verbetervoorstellen voor de 2e groep
	+ terugkoppeling naar stuurgroep
* Toeleiding cursisten, zoeken van geschikte stageplaatsen en drempels in kaart brengen zowel aan kant van opleiding als bij werkgever, ook mentorwerking ter plaatse opvolgen,
* Tussentijdse evaluatie met de stuurgroep
* Deadline indiening tussentijdse rapportering ESF: 30/11/2021

**Uitvoering proeftuin september 2021-juni 2022/rapportperiode ESF einde rapportering**

* Analyseren, observeren en begeleiden van de tweede groep cursisten, die start in september 2021
* Opvolging drempels individuele evaluatie en omzetten indien mogelijk naar betere praktijken
* Doelstelling om hier te gaan naar definitieve beleidsdoelstellingen en aanbevelingen
* Toeleiding cursisten, zoeken van geschikte stageplaatsen en onderzoek drempels voor stage en mentoren reeds op te heffen op basis van vorige ervaring
* Eindevaluatie in kaart brengen
* Eindrapportering ESF voorbereiden

**Evaluatie en einde project (september 2022- 31 december 2022)/ rapportperiode ESF eindrapportering deadline 31/03/2023:**

* Evaluatie in de stuurgroep, eerste semester schooljaar 2022-2023 met check up van alle drempels
* Vanaf september 2022 rapporteren en beleidsaanbevelingen formuleren in de kerngroep
* De doelstelling is om af te ronden voor de kerstvakantie van 2022
* Disseminatie en toekomstplan schrijven in deze fase
* Netwerkmoment en studiedag
* Eindrapporterering ESF met stuurgroep
* Indiening eindrapportering ten laatste 31/03/2023
1. Drempels aanpakken

In de voorbereiding hebben we al een aantal drempels gedetecteerd. Deze zijn beschreven in het antwoord op vraag 2.

Uiteraard is het de bedoeling deze verder uit te diepen tijdens de uitvoering van het project. Daarom is het van belang dat onze stuurgroep zo divers is samengesteld. We vragen stuurgroepleden input tijdens vergadermomenten, maar zullen ze ook individueel bevragen.

Zoals gezegd zullen we in de voorbereidende fase van de uitvoering van het project, al een aantal verbeter voorstellen formuleren op basis van reeds gedetecteerde drempels. Verder zullen we - via het intensief opvolgen van de cursisten - tijdens de proeftuin de drempels verder uitdiepen, om in de eindrapportering nog meer verbeter voorstellen te kunnen formuleren.

1. Rollen van de partners

**CVO De Oranjerie(CVO volt)/CVO Qrios :**

* Deelnemen stuurgroep, kerngroep en eventuele werkgroepen (tijdens voorbereiding en uitvoering)
* als onderwijsinstelling kunnen zij de rol van observator/begeleider opnemen om zo de aandachtspunten van de vernoemde doelgroepen in kaart te brengen
* Intensief overleg met het werkveld en toeleiders i.f.v. de voorbereiding, opvolging en evaluatie van stages van individuele cursisten
* Bevraging van stagiairs naar hun noden, die liggen buiten de stagebegeleiding ( werken aan randvoorwaarden, specifieke ondersteuning, ondersteuning draagkracht – draaglast, …).
* Reflecteren over, uitbouwen van en evalueren van alternatieve opleidingstrajecten met inbegrip van voor- en neventrajecten
* Meewerken aan het uitwerken van een gevalideerd instrument om de startcompetenties in kaart te brengen
* Bevraging van de stagementor voor het in kaart brengen naar de inhoud van een verdiepende opleiding en om de taakafbakening tussen al de actoren in kaart te brengen
* Meewerken aan het verspreiden van de bevindingen via schriftelijke rapportering, studiedagen, internettenwerkgroep zorgkundige, beleidsaanbevelingen,…

**IN-Z**

* Allereerst zien we voor IN-Z een rol weggelegd wat betreft de toeleiding van onze LDE medewerkers. IN-Z kan inschakelingstrajecten van medewerkers inzetten als bedding voor opleidingstrajecten naar de zorg. Hier uiteraard in onderlinge samenwerking en afspraken met woonzorgcentra te Leuven.
* Daarnaast willen we samen met de partners onderzoeken of we een actieve rol kunnen opnemen wat betreft de begeleiding van cursisten/deelnemers aan de opleiding. We willen ook mee nadenken over het luik begeleiding op de werkvloer.
* Ten slotte kunnen we mogelijk een rol opnemen in het zelf training geven wat enkele (laagdrempelige) modules betreft aangezien we zelf de opleiding logistiek assistent verzorgen voor de VDAB. Dit vraagt natuurlijk de nodige afstemming met de betrokken partners.

**OCMW Leuven:**

* Deelnemen stuurgroep, kerngroep en eventuele werkgroepen (tijdens voorbereiding en uitvoering)
* Valkuilen, drempels die (anderstalige) werkzoekenden nu ervaren in hun traject naar een opleiding mee in kaart brengen (tijdens de voorbereiding):
	+ Samen met de VDAB cijfers over aantal aanmeldingen voor VOSPA en het aantal dat effectief mag starten met VOSPA + waarom mogen mensen niet starten
	+ via cijfers van VDAB/opleidingsverstrekkers over aantal mensen dat naar infosessies over opleidingen in de zorg komt + hoeveel van die mensen starten effectief met een opleidingstraject + wie start niet en waarom?
	+ via cijfers over de uitstroom na VOSPA (zijn er mensen die niet slagen voor VOSPA?)
* Valkuilen en drempels die mensen ervaren tijdens de combinatie artikel 60 en opleiding zorgkundige in kaart brengen door een bevraging van de artikel 60ers die de combinatie doen (tijdens de voorbereiding en uitvoering)
* Combinatie artikel 60 – opleiding zorgkundige verder proberen optimaliseren en promoten bij andere OCMW’s en werkgevers (voorbereiding en uitvoering)
* Toeleiding kandidaten
* Begeleiding van de artikel 60ers (uitvoering)

**Stad Leuven**

* Deelnemen aan stuurgroep, kerngroep en eventuele werkgroepen (tijdens voorbereiding en uitvoering)
* De nodige (interne) draagkracht bewerkstelligen en hiervoor de collega’s van de andere betrokken beleidsdomeinen en diensten informeren (zorg, onderwijs, …)
* Het project en de resultaten bekendmaken bij andere lokale besturen via lerende netwerken en beleidsgroepen in de schoot van VVSG, VDAB (centrale werkgroep lokale besturen) en WSE (regie sociale economie en werk)
* Blijven ijveren voor een meer flexibele samenwerking tussen onderwijs, arbeidsmarkt en (voor diegene die het nodig heeft) de sociale economie met het oog op het inschakelen van ieders talent.
* Drempels en mogelijkheden in kaart brengen en aankaarten bij de betrokken instanties.
* Verschillende netwerken vb. Mindgate, Innovage, Healthhouse … inzetten en zoveel mogelijke bedrijven/zorginstanties betrekken

**Familiehulp**

* + De weg tot de arbeidsmarkt is groot en om de slaagkans te vergroten is er meer nood aan een traject op maat en begeleiding op de werkvloer. Een leerproces is onlosmakelijk verbonden met werkervaring. Om een proces van blijvende verandering van kennis, vaardigheden en attitudes te kunnen bekomen is continuïteit van stage belangrijk ook een goede begeleiding op de werkvloer vraagt om continuïteit. Dit maatwerktraject kunnen wij mee in kaart brengen.
	+ Een stagementor kan een hefboom zijn om de draagkracht – draaglast van de stagiaire in evenwicht te brengen. De stagementor staat in een driehoeksrelatie met de stagiaire en de stagebegeleider. De begeleiding op de werkvloer kan individueel of collectief plaatsvinden en de stagementor ondersteunt het leerproces op de werkvloer.
	+ In dit traject kunnen wij de rol en de noden van een stagementor in kaart brengen om een zo maximale ondersteuning te garanderen.
* Lokale besturen en overheidsdiensten moeten onderzoeken wat de mogelijkheden voor leer-werktrajecten in de thuiszorg zijn. Door middel van leer-werktrajecten kunnen deelnemers in een vroeg stadium van hun opleiding met een inkomen aan de slag. Als werkgever willen wij onze bevindingen
	+ Als werkgever willen wij onderzoeken of een buddywerking een mogelijke oplossing is voor het wegwerken van randvoorwaarden, welke nood een stagiaire heeft naar ondersteuning en of een buddywerking hier een antwoord op kan zijn.

**VDAB**

Uiteraard speelt de VDAB als arbeidsmarktregisseur een cruciale rol in dit project. Het is dan ook een grote meerwaarde dat de accountmanager onderwijs en zorg van VDAB Vlaams-Brabant een actieve rol opneemt in de kerngroep van dit project.

Zij leveren data aan i.v.m. de job van zorgkundige. Hiervoor verwijzen we naar de deelsite ‘beroepen’ in cijfers. <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>

Er is een VDAB-contract mogelijk (zowel voltijds, als deeltijds), indien de werkzoekenden een erkende opleiding volgen. Dit betekent dat de werkzoekende de opleiding gratis kan volgen, met eventueel behoud van zijn stempelgeld.

VDAB werkte reeds mee aan het project rond artikel 60 voor klanten van OCMW Leuven, o.a. het zoeken naar werkgevers die kandidaten deeltijds laten werken in hun organisatie in een logistieke functie.

VDAB als connector, de netwerkmanager lokale besturen van VDAB sensibiliseert lokale besturen (en hun OCMW’s) om via dit project kansen te creëren voor deze doelgroep en probeert deze samenwerking te integreren in de samenwerkingsovereenkomsten tussen de lokale besturen en VDAB.

VDAB als loopbaanregisseur (ook voor werkenden) neemt een signaalfunctie op naar het beleid, inzake regelgeving om competentieversterking te faciliteren voor de burger.

Ze kunnen kandidaten LDE toeleiden naar het project en bij doorstroomevaluaties deze opportuniteit bekijken. Bovendien kunnen ze mogelijke trajecten of statuten, voor deelnemers, mee uitwerken (customer journey).

**Provincie Vlaams-Brabant:**

We splitsen de rol op binnen twee medewerkers van de dienst Economie:

* Coördinerende rol in de voorbereiding, opvolging en uitvoering van het ESF-project:
	+ Organiseren en opvolgen van de stuurgroep en de kerngroep
	+ Inhoud verzamelen en verwerken tot een geheel
	+ Een draaiboek uitwerken, samen met de kerngroep
	+ Inhoudelijke rapportering aan ESF
	+ Contacten zorgsector
	+ Opvolgen processtructuur, rapportering plan van aanpak aan ESF
	+ Opvolgen van het lerend netwerk
	+ Overzicht bewaken van de deadlines
	+ Bevraging van de stakeholders m.b.t. knelpunten en verbetervoorstellen
* Ondersteunende rol in de coördinatie:
	+ Deelname aan de stuurgroep en de kerngroep
	+ Financiële rapportering aan ESF
	+ Nieuwsbrieven
	+ Contacten sociale economie
	+ Opvolgen link tussen sociale economie en de zorgsector
1. Geef aan op welke manier u tijdens de uitvoering van de proeftuinen de resultaten

periodiek zal opvolgen, de geleerde lessen doorlopend zal inventariseren en het

procesverloop continu zal evalueren? Beschrijf hiertoe de proces-opvolgings-structuur.

Via de huidige kerngroep, die reeds van bij het begin samenwerkt, willen we waken over de processtructuur. Dit zullen we doen door tweemaandelijks te vergaderen. Zij zijn de trekkers en uitvoerders van het project. De voorbereiding van de proeftuin zal door hen gebeuren. Zij werken de inhoud uit en bewaken de uitvoering van het project. Zij evalueren tussentijds.

We willen de stuurgroep graag nog uitbreiden in de toekomst. Met hen willen we driemaandelijks samenkomen en terugkoppelen wat er door de kerngroep reeds verzet werd en zo de voortgang van het project bewaken.

Enerzijds willen we inzetten op digitale communicatie, waarbij we een gezamenlijk platform uitwerken waar alle partners de gebundelde informatie kunnen terugvinden. Anderzijds gaan we netwerkmomenten plannen en een studiedag, om ook op deze manier de geïnteresseerden samen te brengen.

Bovendien willen we werken met nieuwsbrieven, zowel voor de partners (intern) als voor stakeholders (extern).

We willen een **intake-/assessmentprocedure** uitwerken, in overleg met o.a. CVO VOLT om op uniforme wijze de drempels en opportuniteiten in kaart te brengen + proefdraaien en tussentijds te evalueren en bijsturen van deze procedure: halve dag per week gedurende 1e half jaar.

We zullen contacten **leggen met stageplaatsen** om voor elke cursist een geschikte stageplaats vast te leggen en afspraken te maken over begeleiding op stage, invulling en opbouw van stagetaken: halve dag per cursist.

We volgen het traject nauwgezet op en analyseren, via een **intervisie** op individueel niveau met de meest relevante betrokken partijen en via individuele gesprekken met de cursist: halve dag om de 2 weken per cursist (gedurende het volledige opleidingstraject van de cursist).

We bevragen en brengen de noden in kaart van een stagiair naar begeleiding op de werkvloer: tijdens de stage maandelijks 1 dag.

Bevraging van de stagementor voor het in kaart brengen naar de inhoud van een verdiepende opleiding en om de taakafbakening tussen al de actoren in kaart te brengen: tijdens de stage maandelijks 1 dag.

Bevraging van stagiairs naar hun noden, die liggen buiten de stagebegeleiding (werken aan randvoorwaarden, specifieke ondersteuning, ondersteuning draagkracht – draaglast, …). Misschien kan een buddywerking hier een antwoord zijn?

1. Op welke manier zal u tijdens de looptijd van het project communiceren met interne en

externe stakeholders over de (tussentijdse) resultaten (o.m. geleerde lessen,

methodieken, aanpak, ...)? Hoe zal er breed gecommuniceerd worden over de

(tussentijdse) resultaten van de proeftuinen?

***Interne communicatie***

De interne communicatie zal in hoofdzaak gebeuren via de stuurgroep- en kerngroepvergaderingen. Aangevuld met digitale communicatie via nieuwsbrieven, een gezamenlijk platform om inhoudelijk alles te bundelen en netwerkmomenten op geregelde tijdstippen.

***Externe communicatie***

* Rapporteren aan de deputatie Provincie Vlaams-Brabant
* Rapporteren bij het ‘internetten overleg’ (CVO) en interne communicatie binnen de CVO’s en de regionale opleidingscentra
* Rapporteren aan het Vlaams Overlegplatform Zorgberoepen (VOPZ) en op het Provinciaal Overlegplatform Zorgberoepen (POPZ).
* Communicatiekanalen van de provincie: Slimme Streken, Economie Werkt, MAG, etc.
* Project bekend maken in de nieuwsbrieven van de verschillende partners.
* een projectnieuwsbrief maken om aan alle partners om de x aantal maanden te versturen met de belangrijkste update
* VVSG -> OCMW’s
* Netwerkmomenten
* Studiedag tijdens het eerste semester van het derde schooljaar (2022-2023)
* Afsluitende netwerk- en studiemoment, lente 2023

***Communicatiedragers***

* LinkedIn
* Nieuwsbrieven, zowel intern als extern
* Een gezamenlijk platform ontwikkelen
* Tijdelijke website aanmaken, waarop we ook kunnen bloggen: ook door cursisten
1. In de oproep wordt een modus operandi opgemaakt, die de relevantie van de oproep

schetst ten aanzien van doelgroepgerichtheid (mensen met een migratieachtergrond,

diversiteit, gender, ouderen) en territorialiteit. Geef aan hoe het project hierop inspeelt?

Het project speelt door zijn doelstelling op zich in op de doelgroepgerichtheid. De partners willen vanuit een gedeelde principiële zienswijze vertrekken.

Met op de achtergrond de antidiscriminatiewetgeving willen de partners kiezen om inclusieve neutraliteit te realiseren zowel in de opleiding als op de werkvloer. In de proeftuinen en bij de partners en stakeholders zal in principe dit ook discussie met zich meebrengen. Dat behoort dus ook tot de onderzoeksvragen die we ons stellen. Zie vraag 2.

Zowel mensen met een migratieachtergrond, maar ook andere diversiteit zoals leerhinder of arbeidshandicap, ook genderkwesties vormen drempels om door te stromen naar het beroep van zorg. Door samenwerking met verschillende stakeholders wil het project de instroom versterken en beleidsaanbevelingen formuleren over de drempels die geobserveerd worden. We willen ernaar streven om in de toeleiding van cursisten te bewaken dat er ook voldoende mannen deelnemen, al is dit op zich geen evidentie.

Het project wil zich focussen op LDE-medewerkers en leefloongerechtigden. Binnen deze groep zit heel de problematiek van doelgroepgerichtheid vaak vervat. Binnen de instroom, doorstroom en uitstroom van werkenden met migratieachtergrond, gender en diversiteit bekijken we ook de doelgroep die van (deeltijds) werk binnen de sector komt en van andere werksituaties. We zullen in de looptijd hier steeds op in spelen en/of drempels in kaart brengen en/of beleidsaanbevelingen eruit distilleren.

Het beroep van zorgkundige bv. voor mannen en opvolging van deze cursisten en hun drempel kan tijdens de looptijd van dit project mee opgenomen worden, maar ook bv. van de doelgroep met een arbeidshandicap.

Het OCMW merkt een sterke evolutie in het cliënteel dat ze begeleiden. Ze krijgen nu veel meer vluchtelingen over de vloer, die een andere problematiek met zich meedragen. Er moet nu dus veel meer ingezet worden op taalondersteuning. Ze stellen vast dat de manier van lesgeven niet altijd overeenkomt en dat de opdrachten soms te moeilijk zijn voor deze groep. Er zijn zeker vluchtelingen die een zorgend profiel hebben, maar via de huidige opleidingstrajecten niet tot een kwalificatie kunnen komen.

Er moet voldoende aandacht gaan naar de randvoorwaarden en de algemene arbeidsattitude. Door het uitwerken van een alternatief **voortraject** willen we op deze problematiek inspelen. In de huidige vooropleidingen en trajecten is al heel wat informatie over arbeidsattitudevorming maar ook alle praktische hindernissen zowel kinderopvang, vervoer, wat te doen bij ziekte, op tijd komen, de culturele verschillen kunnen meer aan bod komen. Daarenboven is **taalondersteuning** voor, tijdens en na de trajecten een must.

De provincie Vlaams-Brabant trekt dit projectvoorstel. Op die manier willen we over stadsgrenzen heen een aantal OCMW’s, sociale economie initiatieven, opleidingsverstrekkers en werkgevers betrekken ... We kunnen dit breed uitrollen over heel Vlaanderen, via onze partners en netwerken.