

Bij besluit van de secretaris-generaal van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van 10 mei 2007 wordt bepaald :

De VZW Centrum voor Algemeen Welzijnswerk Metropool te Antwerpen wordt met ingang van 1 mei 2007 aanvullend erkend voor 2,5 voltijdse equivalenten voor het realiseren van een hulpprogramma 'crisisjeugdhulp' in Antwerpen.

Conform artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2001 ter uitvoering van het decreet van 19 december 1997 betreffende het algemeen welzijnswerk wordt het minimaal aantal personeelsleden waarvoor de erkenning geldt, bepaald op 81,25 voltijdse equivalenten.

De personeelsleden voor wie de erkenning geldt, dienen als volgt te worden ingezet :

— algemene opdrachten : 76,25 vte;

— sociale hulp- en dienstverlening aan gedetineerden en hun naastbestaanden met het oog op hun sociale reïntegratie : 5 vte.

Indien het centrum voor algemeen welzijnswerk tijdelijk of definitief wenst af te wijken van de personeelsinzet, vermeld in artikel 3, 1e lid, meldt hij dit onverwijld, gemotiveerd en schriftelijk aan het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Het werkgebied van dit centrum wordt bepaald als volgt :

— bestuurlijk arrondissement Antwerpen, met uitzondering van de gemeenten Boom en Rumst (algemene opdrachten);

— gerechtelijk arrondissement Antwerpen (versterking van de aanpak van intrafamiliaal geweld-partnergeweld en de bijkomende taak sociale hulp- en dienstverlening aan gedetineerden en hun naastbestaanden met het oog op hun sociale reïntegratie).

Deze erkenning kan op elk ogenblik ingetrokken worden om reden van nietinachtname van de voorwaarden gesteld bij de reglementering betreffende voormelde organisatie.

Het centrum moet, in functie van de inzet van de extra personeelsleden, voor 1 augustus 2007 een bijgestuurd beleidsplan dat geldt voor de periode tot 31 december 2008, ter goedkeuring indienen bij het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

VLAAMSE OVERHEID

Werk en Sociale Economie

[C - 2007/35944]

11 JUNI 2007. — Ministerieel besluit tot bepaling van de standaard voor de titel van monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

Gelet op het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, inzonderheid op artikel 6, 4°;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juli 2004 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse Regering, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 oktober 2004;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2005 tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, inzonderheid op artikel 4, § 3;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2006 tot bepaling van de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt, inzonderheid op artikel 1, 11°;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 11 april 2007,

Besluit :

Artikel 1. Voor het beroep van monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen met de overeenkomstige titel van monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen, verwijzend naar het SERV-beroepsprofiel 'monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen', met als uniek volgnummer 06/11 als vermeld in artikel 1, 11°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2006 tot bepaling van de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt, worden de standaard, de succescriteria, de richtlijnen voor beoordeling en de classificatie met bijbehorend subsidiebedrag vastgelegd in de bijlage gevoegd bij dit besluit.

Art. 2. Dit besluit treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Brussel, 11 juni 2007.

F. VANDENBROUCKE

Bijlage : De standaard, de succescriteria, de richtlijnen voor beoordeling en de classificatie voor het beroep van monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen

Algemene informatie :

1° standaardnummer : 06/11;

2° classificatie : categorie 1, namelijk 800,00 euro;

3° brondocument : SERV-beroepsprofiel monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen.

Standaard :

Omschrijving van het beroep :

De monitor/begeleider dient een evenwicht te zoeken tussen het :

a) begeleiden van doelgroepwerknemers in de uitvoering van hun werk zodat zij zo zelfstandig mogelijk de hun toebedeelde taken uitvoeren en hun competenties verder ontplooiën;

b) leiding geven aan de doelgroepwerknemers zodat het vooropgestelde resultaat behaald wordt zowel kwalitatief als kwantitatief.

Kerncompetenties :

De monitor/begeleider kan

1. plannen en organiseren;
2. matchen (de juiste man op de juiste plaats zetten);
3. proces- en resultaatgericht werken;
4. motiveren;
5. individueel begeleiden;
6. conflicten hanteren.

Kerncompetentie 1 : plannen en organiseren

Succescriteria :

1° zet de eisen, wensen en specifieke aandachtspunten van de klant om in een opdracht;

2° splitst een opdracht op in deeltaken tot dat de uitvoering voor iedere doelgroepwerknemer haalbaar wordt;

3° maakt een planning op waarin rekening gehouden wordt met het uit te voeren werk en beschikbare tijd, middelen en personeel;

4° past de planning aan aan wijzigende omstandigheden.

Kerncompetentie 2 : matchen (de juiste man op de juiste plaats zetten)

Succescriteria :

1° geeft iedere doelgroepwerknemer taken die aangepast zijn aan hun mogelijkheden, competenties en interesses en die overeenstemmen met het individueel trajectplan;

2° verandert de doelgroepwerknemer van taak wanneer het individu, de groep of het werk dit vereisen en doet dit overeenkomstig het individueel trajectplan;

3° zet hulpmiddelen in om het werk aan te passen aan de individuele mogelijkheden en competenties.

Kerncompetentie 3 : proces- en resultaatgericht werken

Succescriteria :

1° zet de machines, hulpmiddelen, gereedschappen en grondstoffen klaar zodat de doelgroepwerknemers ononderbroken kunnen doorwerken;

2° geeft een nieuwe opdracht zodra de vorige is afgewerkt;

3° gaat regelmatig kijken of de doelgroepwerknemers de taken correct uitvoeren;

4° grijpt onmiddellijk in bij verkeerde uitvoering van de taken of bij problemen;

5° controleert aan de hand van het productieorder en/of de richtlijnen van de organisatie of het eindresultaat bereikt is.

Kerncompetentie 4 : motiveren

Succescriteria :

1° geeft positieve feedback over de uitvoering van het werk;

2° geeft opbouwende kritiek over de uitvoering van het werk;

3° vraagt naar ideeën of voorstellen en geeft feedback hierover;

4° bevestigt doelgroepwerknemers die de regels correct naleven en gewenst gedrag vertonen.

Kerncompetentie 5 : individueel begeleiden

Succescriteria :

1° doet voor hoe een bepaalde taak wordt uitgeoefend en geeft hierbij uitleg;

2° herhaalt geduldig tot de doelgroepwerknemer de taak zelfstandig kan uitoefenen;

3° stelt de doelgroepwerknemer gerust bij veranderingen;

4° luistert naar wat de doelgroepwerknemer te vertellen heeft;

5° gaat in op hulpvragen van de doelgroepwerknemer;

6° nodigt mensen uit te zeggen wat er aan de hand is wanneer ze zich anders gedragen dan gewoonlijk;

7° past zijn communicatiestijl aan de individuele doelgroepwerknemer aan;

8° gaat vertrouwelijk om met informatie over doelgroepwerknemers.

Kerncompetentie 6 : conflicten hanteren

Succescriteria :

- 1° vraagt bij een conflict naar het verhaal van de betrokken doelgroepwerknemers;
- 2° luistert zonder partij te kiezen;
- 3° stelt vragen om onduidelijkheden en stoornissen in de communicatie bloot te leggen;
- 4° vraagt aan de doelgroepwerknemers hoe ze de conflictsituatie zouden kunnen oplossen;
- 5° maakt afspraken om het conflict verzoenend af te sluiten;
- 6° wijst doelgroepwerknemers op de afspraken die ze overtreden en herhaalt de afspraken.

Richtlijnen voor de beoordeling :

1° De beoordeling bestaat minimaal uit volgende beoordelingstechnieken :

- a) praktische proef voor de kerncompetenties plannen en organiseren en matchen;
- b) rollenspel voor de kerncompetenties conflict hanteren;
- c) criterium gericht interview voor de kerncompetenties proces- en resultaatgericht werken, motiveren en individueel begeleiden.

2° Kenmerken van de praktische proeven en rollenspelen :

- a) praktische proef Plannen en organiseren
 - de kandidaat krijgt de opdracht om :
 - + een planning op te maken;
 - + een taakanalyse op te maken (dit is het opdelen van een opdracht in deeltaken).
 - de karakteristieken van de proef : de kandidaat krijgt een opdracht. Tijdens de proef worden de omstandigheden gewijzigd : hij krijgt naast de reeds gekregen opdracht, ook een just-in-time opdracht én hij wordt geconfronteerd met een uitval van de doelgroep van minstens 10%.
 - beschikbare informatie :
 - + de opdracht van een klant, waarin de deadline, de kwantiteit en de kwaliteit van het product omschreven wordt;
 - + omschrijving van de beschikbare tijd (deadline), middelen en personeel. Het beschikbare personeel wordt zowel omschreven in aantal als in beschikbare competenties.
 - in een interview zal de kandidaat gevraagd worden om zijn keuze in de testsituatie te motiveren;
 - b) praktische proef Matchen
 - de kandidaat krijgt de opdracht om :
 - + concrete werkinstructies toe te wijzen aan minstens 5 doelgroepwerknemers;
 - + hulpmiddelen in te zetten of een andere oplossing voor te stellen wanneer er geen match is tussen de werkinstructies en het individueel trajectplan én de beschikbare competenties.
 - de karakteristieken van de proef : De werkinstructies worden toegewezen in functie van de beschikbare info. Voor minstens 1 doelgroepwerknemer is er geen match tussen de werkinstructies en het individueel trajectplan én de beschikbare competenties.
 - beschikbare informatie :
 - + concrete werkinstructies, dit zijn uitgeschreven taken voor minstens 5 doelgroepwerknemers;
 - + een individueel trajectplan van elke doelgroepwerknemer;
 - + competentieprofielen van minstens 5 doelgroepwerknemers. Voor minstens 1 doelgroepwerknemer is er geen match tussen de werkinstructies en het individueel trajectplan én de beschikbare competenties;
 - + in een interview zal de kandidaat gevraagd worden om zijn keuze in de testsituatie te motiveren.
 - c) rollenspel Conflicten hanteren
 - de karakteristieken van de proef :
 - + er dienen zich minstens 2 types van conflicten voor te doen. Enerzijds een conflict tussen 2 doelgroepwerknemers, en anderzijds een conflict tussen een doelgroepwerknemer en een monitor;
 - + in één van die 2 conflicten worden op voorhand bepaalde afspraken niet nageleefd;
 - + in deze proef kan maximaal 1 kandidaat tegelijkertijd beoordeeld worden.
 - beschikbare informatie :
 - + omschrijving van minstens 1 conflictsituatie;
 - + een batterij van afspraken die dienen te worden nageleefd.
 - in een interview zal de kandidaat gevraagd worden om zijn keuze in de testsituatie te motiveren.
- 3° Voor de beoordeling wordt er met een 3-puntenschaal gewerkt. De betekenis van de puntenschaal is de volgende :
- a) 1 = het gedrag wordt niet geobserveerd;
 - b) 2 = onzeker over het geobserveerde gedrag;
 - c) 3 = het gedrag wordt geobserveerd.

4° De duurtijd van de beoordeling bedraagt maximum 7 uur, aaneensluitend. Er moet voorbereidingstijd worden voorzien.

5° Om als competent beschouwd te worden dient de kandidaat aan te tonen :

- a) alle kerncompetenties in deze standaard te beheersen;
- b) de opdrachten binnen de voorziene tijd volledig af te werken.

Verklarende woordenlijst

1° Onder hulpmiddelen wordt verstaan bijvoorbeeld prothesen, voetbankjes, gebruik van kleuren, mallen, weegschalen, checklists,....

2° Een individueel trajectplan wordt opgemaakt vanuit het overlegmodel en omvat :

- a) persoonsgegevens en gegevens in verband met de sociale achtergrond van de werknemer;
- b) arbeidswensen en toekomstmogelijkheden van de werknemers;
- c) evolutie en werkpunten.

Leeswijzer

Deze leeswijzer verduidelijkt de wijze waarop de onderdelen van de standaard dienen gelezen of geïnterpreteerd te worden.

Omschrijving van het beroep

De omschrijving van het beroep in een standaard bestaat uit een weergave van de hoofddoelstelling of de bestaansreden van het beroep, aangevuld met een beschrijving van het resultaat, de wijze waarop of de reden waarom het resultaat moet worden gehaald. De beroepsomschrijving geeft samen met de kerncompetenties een overzicht van de kern van het beroep.

Kerncompetenties

Kerncompetenties zijn die competenties die cruciaal zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep en die het verschil maken tussen een goede en een minder goede beroepsbeoefenaar.

Kerncompetenties spelen een doorslaggevende rol bij het uitvoeren van een welbepaalde beroepsactiviteit. Kerncompetenties zijn afgeleid uit het ruimere beroepsprofiel en bestaan in principe uit zowel technische als meer transversale competenties.

Het aantal kerncompetenties is beperkt aangezien de standaard een bruikbaar beoordelingsinstrument moet zijn. Alle kerncompetenties moeten door een kandidaat worden beheerst om een titel van beroepsbekwaamheid te behalen.

Succescriteria

Succescriteria zijn indicatoren die het voor de beoordelaar mogelijk maken om gericht naar een kerncompetentie te kijken. Succescriteria zijn de operationalisering of uitwerking van kerncompetenties in observeerbaar gedrag specifiek per beroep. Het gaat daarbij opnieuw om gedrag dat het verschil maakt tussen een goede en een minder goede beroepsbeoefenaar.

Succescriteria moeten niet in absolute termen gelezen worden; ze zijn richtinggevend. Dat wil zeggen dat kandidaten niet aan alle succescriteria in dezelfde mate moeten beantwoorden. Bij de beoordeling moeten de succescriteria door de beoordelaars tegen elkaar worden afgewogen om een uitspraak over het beheersen van de competentie te doen. Dat wil ook niet zeggen dat wanneer er een richtcijfer in een succes criterium is opgenomen dit exact moet worden nagegaan. Het is een richtcijfer voor de assessoren waarop ze zich bij hun beoordeling moeten oriënteren.

Het aantal succescriteria is in functie van de bruikbaarheid eveneens beperkt.

Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied dat bij een bepaalde kerncompetentie wordt vermeld, geeft weer binnen welke context of contexten de kerncompetentie dient te worden beoordeeld. Het toepassingsgebied geeft met andere woorden de context aan waarbinnen de succescriteria moeten worden geobserveerd.

Opmerkingen

In de opmerkingen kan worden verwezen naar documenten, handboeken, die de beoordelaars kunnen gebruiken.

Kennisvereisten

In sommige gevallen kan een standaard ook bij bepaalde kerncompetenties kennisvereisten bevatten. Dit komt alleen voor wanneer de sector beslist dat de beoordeling van die kerncompetenties ook uit een kennisproef dient te bestaan.

Richtlijnen voor de beoordeling

De richtlijnen voor de beoordeling kunnen betrekking hebben op de proeven die moeten worden afgelegd, de beoordelingswijze (soort evaluatie, schalen, scores,...), de maximale duur van een beoordeling,

Met een beroepsrelevante context wordt een gesimuleerde context bedoeld.

De richtlijnen zijn bindend voor de inhoud en het verloop van de beoordeling en moeten door iedere beoordelingsinstantie worden opgevolgd. Dit moet een gelijke en billijke beoordeling van iedere kandidaat garanderen.

Verklarende woordenlijst

Als laatste onderdeel kan een standaard een verklarende woordenlijst bevatten. Begrippen die in de standaard cursief zijn gedrukt, worden in deze woordenlijst verduidelijkt.

Gezien om gevoegd te worden bij het ministerieel besluit tot bepaling van de standaard voor de titel van monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen.

Brussel, 11 juni 2007.