

De Leerwerkbedrijven in beeld gebracht

WOORD VOORAF

Sinds 1 januari 2009 is het besluit betreffende de werkervaring van kracht. Werkervaring is een instrument waarmee de Vlaamse overheid werkzoekenden die relatief ver van de arbeidsmarkt af staan, naar een reguliere job wil begeleiden. Werkervaring bestaat uit een combinatie van tijdelijke tewerkstelling, opleiding en begeleiding. Het maakt deel uit van een traject naar werk van een werkzoekende. Het beleid beschouwt werkervaring expliciet als een brug tussen een periode van werkloosheid en een nieuwe periode van tewerkstelling binnen het normale economische circuit. Werkervaring is te vergelijken met andere sociale tewerkstellingsmaatregelen, het grote verschil is echter de tijdelijke aard van de tewerkstelling en de uitstroomgerichte opzet ervan.

Voor de derden is werkervaring een belangrijke werkvorm omdat het sterk focust op de doelgroep en omdat de instapdrempel relatief laag ligt.

Met de werkervaring worden verschillende kwetsbare doelgroepen bereikt. Werkervaring draagt sterk bij tot het bereiken van de doelstellingen van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, zoals het verhogen van de werkzaamheidsgraad van de kwetsbare doelgroepen. Door deel te nemen aan een werkervaringstraject heeft een langdurig werkloze uit de kwetsbare doelgroepen meer kans om de stap naar het reguliere arbeidscircuit succesvol te zetten. De maatregel werkervaring past eveneens in de strategie 'Europa2020' om tegen 2020 een globale arbeidsparticipatiegraad van 75% na te streven.

Het huidige besluit voorziet in de oprichting van leerwerkbedrijven die de inschakelingsmodule aanbieden voor de doelgroepwerknemers zowel op de eigen als op de werkvloer van de externe werkervaringspromotoren. Leerwerkbedrijven zijn nieuw in het landschap van de tewerkstellingsmaatregelen. Het leerwerkbedrijf staat in voor een goede begeleiding op de werkvloer, een attestering van verworven competenties, een vormingsaanbod op maat en een actieve bemiddeling naar een job van een doelgroepwerknemer. Leerwerkbedrijven bieden de garantie dat iedere doelgroepmedewerker in een werkervaringstraject een evenwichtig en evenwaardig pakket van begeleidingsmaatregelen krijgt.

Leerwerkbedrijven worden gevormd door een of meerdere werkervaringspromotoren die jarenlange ervaring hebben met al deze aspecten. Bijna alle organisaties die deel uitmaken van een leerwerkbedrijf zijn lid van SLN.

Deze publicatie geeft een beschrijving van de werking van de leerwerkbedrijven. In het eerste hoofdstuk wordt de vroegere en huidige regelgeving van de werkervaring toegelicht waarna de actoren in de werkervaring worden belicht. In het tweede hoofdstuk wordt uitvoerig de werking van een leerwerkbedrijf beschreven waarbij dieper wordt ingegaan op de deskundigheid en gemeenschappelijke kenmerken van de leerwerkbedrijven. In het laatste hoofdstuk worden de leerwerkbedrijven voorgesteld.

SLN dankt de leerwerkbedrijven voor hun medewerking aan deze publicatie.

INHOUD

Woord vooraf	3
Inhoud.....	5
A. <i>Het besluit betreffende de werkervaring (10 juli 2008)</i>	7
1. Wat vooraf ging aan het Besluit werkervaring	7
2. Inhoudelijke accenten en meerwaarde van het besluit	9
3. Actoren in de werkervaring.....	10
3.1. De doelgroepwerknemer	10
3.2. De werkervaringspromotor	11
3.3. Het Leerwerkbedrijf - LWB	12
3.4. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding - VDAB.....	13
3.5. Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie - VSAWSE	14
3.6. Steunpunt Lokale Netwerken vzw – SLN vzw	15
3.7. Het Kabinet van de Vlaamse minister van Werk	17
4. De financiering.....	18
B. <i>De werking van een leerwerkbedrijf</i>	19
1. De inhoudelijke werking van een leerwerkbedrijf	19
1.1. De deskundigheid van de partners.....	19
1.2. Samenwerkingsverband van werkervaringspromotoren	20
1.3. Gemeenschappelijke uitgangspunten	21
2. Organisatiestructuur van een leerwerkbedrijf	22
2.1. Penhouder	23
2.2. Stuurgroep	24
2.3. Inschakelingsteam	24
3. De werkervaring: één stelsel, twee modules	24
3.1. De werkervaringsmodule	25
3.2. De inschakelingsmodule	31
C. <i>Voorstelling van de leerwerkbedrijven</i>	42
1. Aantal beschikbare werkervaringsplaatsen	42
2. Kwantitatieve kenmerken van de leerwerkbedrijven	43
2.1. Aantal VTE's	43
2.2. Geografische spreiding en werkingsgebied	44
3. Overzicht van de leerwerkbedrijven en de externe werkervaringspromotoren	45
3.1. Overzichtsfiche per Leerwerkbedrijf	45
3.2. Overzicht externe werkervaringspromotoren per RESOC-regio.	62
Meer informatie.....	72
Lijst met afkortingen	73
Literatuur.....	74
Elektronische bronnen.....	75
Colofon	76

A. HET BESLUIT BETREFFENDE DE WERKERVARING (10 JULI 2008)

1. Wat vooraf ging aan het besluit werkervaring

In de periode 1997-2008 was er sprake van het 'werkervaring plus' programma. Het programma bood langdurig werkzoekenden gedurende 1 jaar een tewerkstelling aan gecombineerd met opleiding. De deelnemers deden echte werkervaring op en ontvingen voor hun werk een minimumloon. Tegelijkertijd leren ze al doende. Ook een individuele begeleiding en sollicitatietraining en – begeleiding waren verplicht. De doelstelling was de uitstroom naar het normale economische circuit (NEC).

Werkervaring plus ging uit van een integrale filosofie:

- Bij benadering van de werkzoekende ook de maatschappelijke context in overweging nemen die een drempel vormt in de toegang naar de arbeidsmarkt;
- De werkzoekende beschouwen als een totaal persoon en samen met hem (met inspraak) het traject bepalen;
- De werkervaring is een geheel, zowel technische, communicatieve en sociale vaardigheden komen aan bod.

De promotoren kregen als tegemoetkoming een loon- en omkaderingspremie. De omkaderingspremie hing af van het opmaken en uitvoeren van een algemeen en individueel begeleidingsplan. De individuele begeleiding en sollicitatietraining werd bijna overal in Vlaanderen door VDAB uitgevoerd maar VDAB kon dit ook uitbesteden. De derden waren vragende partij om de individuele begeleiding en sollicitatietraining zelf te mogen uitvoeren. Zij zijn immers deskundig in een gedifferentieerde en persoonlijke aanpak.

Bovenop de omkaderingspremie van werkervaringsplus konden de promotoren ESF-steun krijgen. Tijdens de meerjaren erkenningen door ESF in de periodes 2001-2003 en 2004-2006 werd werkervaring opgenomen in het trajectmodel van VDAB wat meteen ook het begin betekende van registratie in het cliëntvolgsysteem CVS. De uitstroomgedachte werd nog sterker benadrukt door het vooropzetten van een streefcijfer wat betreft de uitstroom.

In 2000 werd de werkervaring door de Administratie Tewerkstelling geëvalueerd. Er konden grote verschillen opgetekend worden tussen de bestaande werkervaringsprojecten. De SLN-derden werden geassocieerd met de ervaringsgerichte projecten. Deze projecten zien in de tewerkstelling een mogelijkheid om al doende te leren met het oog op verhoging van de arbeidsmarktkansen van de deelnemer. De andere projecten, met name de tewerkstellingsgerichte, zijn meer gericht op het rendement van de doelgroepwerknemers en minder op het versterken van competenties.

De overheid was zich ook bewust van de noodzakelijke verbetering van de toeleiding, de begeleiding naar werk na de werkervaring en acties voor het wegwerken van de verschillen tussen de promotoren. De overheid wou ervoor zorgen dat iedere deelnemer aan de werkervaring verzekerd is van opleiding en begeleiding. Het experimenteren met nieuwe organisatiemodellen, bijv. Proeftuin

Leerwerkbedrijven, werd op de agenda geplaatst als voorbereiding op een nieuw regelgevend kader voor de werkervaring.

Uit het verleden¹ blijkt dat werkervaring vaak uitzicht biedt op duurzame uitstroom naar regulier werk, al dan niet bij dezelfde werkgever. 61% van de personen in de werkervaring zijn 6 maanden na het einde niet langer werkzoekend, 51% vond een job als loontrekkende. Uit de Proeftuin Leerwerkbedrijven blijkt daarenboven dat uitstroom naar werk vanuit de Leerwerkbedrijven hoger ligt dan vanuit de werkervaring (57% tegenover 51%). De doorgedreven begeleiding resulteert in een hogere uitstroom naar tewerkstelling, ondanks het gebrek aan interne uitstroommogelijkheden en de zwakkere doelgroep bij de Leerwerkbedrijven.

Bij de totstandkoming van het besluit werd door het Departement Werk en Sociale Economie onder meer rekening gehouden met de analyse van de Wepplusregeling met betrekking tot bereik, diversiteit en uitstroom, de resultaten van de experimenten zoals de Proeftuin Leerwerkbedrijven en de ervaringen onder ESF-werkervaring. Ook werd rekening gehouden met de ESF-programmatie 2007-2013 en het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2005-2006².

Het besluit betreffende de werkervaring werd goedgekeurd op 10 juli 2008 en is van kracht sinds 1 januari 2009. Dit besluit vervangt de eerdere werkervaringsregelingen. De terminologie 'wep plus' en 'wep-plussers' wordt vervangen door 'werkervaring' en 'doelgroepmedewerkers'. Het huidige kader heft de oude kaders volledig op.

Werkervaring was en blijft in het besluit een schakel in een traject naar werk. VDAB leidt de doelgroepwerknemer toe vanuit de trajectwerking. Werkervaring heeft als einddoelstelling om aan werkzoekenden met een (relatief) grote afstand tot de arbeidsmarkt een leerwerkervaring aan te bieden met het oog op een duurzame uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

Het wetgevend kader van de LWB wordt bepaald door volgende twee Vlaamse besluiten:

- Besluit van de Vlaamse Regering betreffende werkervaring (10 juli 2008);
- Besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende de werkervaring (30 januari 2009)

¹ Departement WSE., *Werkervaring: analyse van de maatregel*, Brussel, 2007

² De centrale doelstelling van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid 2005-2006 was het verhogen van de arbeidsdeelname (werkzaamheidsgraad) van de kansgroepen die toen sterk ondervertegenwoordigd waren op de Vlaamse arbeidsmarkt om zo ook de globale arbeidsdeelname in Vlaanderen tegen 2010 te kunnen verhogen tot 70%. Verhoging van arbeidsdeelname en sociale inclusie staan centraal, in het bijzonder voor personen met een arbeidshandicap, allochtonen, ouderen (50+), kortgeschoolden en langdurig werkzoekenden.

2. Inhoudelijke accenten en meerwaarde van het besluit

In vergelijking met de vroegere regelingen rond werkervaring legt het besluit een aantal nieuwe inhoudelijke accenten. De belangrijkste nieuwigheid is dat *iedere deelnemer aan het werkervaringprogramma een evenwaardig pakket van begeleidingsmaatregelen krijgt* en dit ongeacht de organisatie waar de werkervaring plaatsvindt.

Om dit te kunnen realiseren, werd de werkervaring omgevormd tot *één stelsel met twee modules*:

- een module werkervaring (= de begeleiding op de werkvloer) die wordt gerealiseerd door de werkervaringspromotor;
- een module inschakelingsbegeleiding (= de individuele begeleiding van de deelnemer naar een nieuwe job) die wordt gerealiseerd door het LWB.

Tijdens de eerste helft van het werkervaringstraject zal de opleiding en begeleiding vooral gericht zijn op competentieversterking via werken met competentieprofielen, accent op NT2, computervaardigheden, sociale vaardigheden en dergelijke. In de tweede helft van het traject ligt de nadruk op de effectieve uitstroom naar werk via sollicitatietraining en het nazorgtraject van 6 maanden. Door het aanbieden van competentieversterkende ervaring op de werkvloer onder begeleiding, wordt de *afstand tot de arbeidsmarkt kleiner*. De stap naar een job in het reguliere arbeidscircuit zal sneller kunnen worden gezet.

Naast de twee modules maakt het besluit ook een onderscheid tussen *twee types werkervaringspromotoren*. De *werkervaringspromotor biedt de werkervaringsmodule* aan. *Het leerwerkbedrijf is het samenwerkingsverband van die werkervaringspromotor(en) die zowel de werkervarings- als de inschakelingsmodule aanbieden*. Dit betekent dat iedere werkervaringspromotor voor zijn eigen doelgroepwerknemers de werkervaringsbegeleiding verzorgt. De LWB staan in voor de begeleiding van de inschakelingsmodule van de doelgroepwerknemers op de eigen werkvloer én van de doelgroepwerknemers op de werkvloer van werkervaringspromotoren waarmee het LWB een overeenkomst afsluit.

Sommige werkzoekenden hebben het potentieel om zich te integreren in het normaal economisch circuit, maar blijken tijdens hun begeleidingstraject te ver van de arbeidsmarkt verwijderd om louter via de werkervaring en externe begeleiding de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te overbruggen.

Het blijkt dat een werkervaringstraject met externe begeleiding voor sommige werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt onvoldoende is om uit te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. *Interne begeleiding en vorming aanvullend op de ervaring op de werkvloer zijn van groot belang* voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze werkzoekenden hebben nood aan meer geborgenheid en vertrouwen. De *kwetsbaarste groep van de werkzoekenden* heeft er alle belang bij dat de werkervaring in een geborgen en veilige omgeving kan uitgevoerd worden. *Een leerwerkbedrijf kan deze noodzakelijke en intensievere begeleiding verzorgen* doordat een doelgroepwerknemer de werkervaring en inschakeling bij eenzelfde promotor doorlopen. Het biedt de doelgroepwerknemer de kans om te werken aan het vertrouwen in zichzelf, in de collega's en in de begeleider/instructeur.

De nieuwe regelgeving biedt de SLN-derden de gelegenheid om zich te onderscheiden en verankert de expertise van de derden op vlak van screening, extra aandacht voor randvoorwaarden, individuele opvolgingsgesprekken en het verzorgen van sollicitatiebegeleiding en nazorg voor de doelgroepwerknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkervaring is vooral algemeen vormend en gericht op een brede waaier van functieprofielen. De LWB bieden een variatie van sectoren en functies aan door de nieuwe samenwerking van verschillende derden in een LWB. Iedere potentiële doelgroepwerknemer met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zou zijn gading hierin moeten kunnen vinden. Doordat een LWB lokaal ingebed is, is de organisatie ook heel bereikbaar en zijn snelle contacten met een netwerk mogelijk.

Het besluit voorziet in de mogelijkheid tot *terbeschikkingstelling* en het omvat een *vernieuwde samenwerking met VDAB* die onder meer de toeleiding en attestering op zich neemt (zie verder).

Het besluit schrijft voor dat het LWB moet beschikken over een *recent kwaliteitscertificaat* dat garant staat voor een minimale kwaliteitsbedrijfsuitvoering.

Door het besluit wordt de Vlaamse *subsidieregeling voor werkervaring in overeenstemming gebracht met de Europese regelgeving inzake overheidssteun*, met name de DAEB³-Beschikking van de Europese Commissie van 28/11/2005. Dit zijn diensten waarbij de overheid specifieke verplichtingen oplegt aan diegenen die de dienst aanbiedt en zelf financieel bijspringt om ervoor te zorgen dat de dienst op de gewenste manier gebeurt. De Europese Commissie laat een 'redelijke' winst toe. Dit betekent dat ontvangsten of inkomsten uit productiviteit zijn gelegitimeerd.

3. Actoren in de werkervaring

De (potentiële) doelgroepwerknemer komt tijdens het werkervaringstraject in contact met verschillende instanties. VDAB zorgt als trajectbegeleider voor de toeleiding naar concrete vacatures bij de werkervaringspromotoren. Deze laatste zorgt voor de begeleiding op de werkvloer. De doelgroepwerknemer wordt daarnaast begeleid door een leerwerkbedrijf dat een instroom- en uitstroomprofiel opmaakt, opleiding en begeleiding geeft aan de werkzoekende en diens vorderingen opvolgt en dit alles met het oog op de uitstroom naar werk in het reguliere arbeidscircuit.

Het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie staat onder meer in voor de uitbetaling van de premies en SLN ondersteunt (vooral) de LWB in hun werking en vertegenwoordigt hen bij de overheid.

3.1. De doelgroepwerknemer

De werkervaring doelt op de kortgeschoolde langdurig niet-werkende werkzoekende. Het besluit formuleert de voorwaarden waaraan de langdurig werkzoekende moet voldoen om in aanmerking te komen. Hij moet voldoen aan een van volgende criteria:

- zonder onderbreking minstens 24 maanden volledig vergoede werkloze zijn;

³ Diensten Algemeen Economisch Belang

- zonder onderbreking minstens 12 maanden een leefloon genieten en ingeschreven zijn als werkzoekende;
- zonder onderbreking 12 maanden gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en ingeschreven zijn als werkzoekende;
- als niet-werkende werkzoekende minstens 24 maanden ingeschreven zijn bij de VDAB. Gedurende deze periode mag de werkzoekende geen volledig vergoede werkloze zijn geweest. Hij mag ook niet in loondienst hebben gewerkt of een zelfstandig beroep hebben uitgeoefend.

De minister kan de periodes bepalen die gelijkgesteld worden met een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid.

Er is een afwijking mogelijk op de hierboven formele criteria van een maximum van 10% van het totaal aantal werkervaringsplaatsen in Vlaanderen. Het aanbod van de werkervaring wordt op deze manier opengetrokken naar andere werkzoekenden die ook baat hebben bij de maatregel. De 10% afwijkingcriteria zijn:

- De deeltijds lerenden met draaglast;
- Personen met een psychologische, psychiatrische, medische, mentale of sociale beperking;
- Andere dan hierboven vermelde leefloongerechtigden en gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp.

Een doelgroepwerknemer heeft een arbeidsovereenkomst met de werkervaringspromotor, wordt een in de sector vigerend loon uitbetaald, werkt volgens de geldende arbeidsvoorwaarden en voert werkzaamheden uit in de niet-commerciële sector. Via de werkervaring krijgt een doelgroepwerknemer de kans om zich weer te oriënteren op de arbeidsmarkt.

3.2. De werkervaringspromotor

De werkervaringspromotor staat in voor de realisatie van de werkervaringsmodule. Hij biedt onder meer een werkvloer aan aan zijn doelgroepwerknemers.

De werkervaringspromotor moet volgens het besluit voldoen aan volgende opdrachten:

- Aanbieden van de competentieversterkende werkervaring gedurende tenminste 6 en maximaal 12 maanden;
- Afsluiten van een samenwerkingsovereenkomst met een leerwerkbedrijf waarin minstens afspraken worden vastgelegd over de opmaak van een in- en uitstroomprofiel voor iedere deelnemer, de opmaak van een individueel begeleidingsplan van de doelgroepwerknemer, de begeleiding van iedere doelgroepwerknemer, de voortgangscntrole van de verworven competenties van elke deelnemer;
- Aanbieden, via het LWB, van de inschakelingsmodule tijdens de normale werkuren;
- Toestaan aan de doelgroepwerknemer om tijdens de reguliere arbeidsuren een opleiding te volgen op verzoek van het LWB;
- Opmaken van een algemeen begeleidingsplan;

- Opmaken van een individueel begeleidingsplan;
- Aanbieden van een werkervaringsmodule die aansluit bij de behoeften van de regionale arbeidsmarkt;
- In dienst nemen van een doelgroepwerknemer met een arbeidsovereenkomst waarvan de duurtijd overeenstemt met de duurtijd van de werkervaring;
- Contractueel tewerkstellen van de doelgroepwerknemer tijdens de duurtijd van de werkervaringsmodule.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de interne werkervaringspromotoren, die deel uitmaken van een LWB, en anderzijds de externe werkervaringspromotoren die samenwerken met de LWB.

Van de interne werkervaringspromotoren wordt verwacht dat ze de doelgroepwerknemers met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt werven.

3.3. Het Leerwerkbedrijf - LWB

Een leerwerkbedrijf bestaat uit minimaal één werkervaringspromotor.

Volgende opdrachten zijn specifiek voor een LWB en worden beschreven in het besluit betreffende de werkervaring:

- Een inschakelingsmodule aanbieden aan minimaal 40 VTE doelgroepwerknemers uit eigen werkervaringsplaatsen en minimaal 40 VTE doelgroepwerknemers uit niet-eigen werkervaringsplaatsen;
- Een samenwerkingsovereenkomst afsluiten met de werkervaringspromotoren met daarin afspraken voor de opmaak van een instroom- en uitstroomprofiel voor elke deelnemer, de opmaak van een individueel begeleidingsplan, de begeleiding van elke deelnemer, de voortgangscontrole van de verworven competenties van elke deelnemer;
- Zorgen voor een voldoende gediversifieerd aanbod aan externe werkplekken
- Beschikken over de know-how en ervaring inzake competentieversterking van werkzoekenden uit de kwetsbare doelgroepen en inzake humanresourcesbeleid in organisaties;
- Uitbouwen van een netwerk van bedrijven waarmee het LWB samenwerkt;
- Aanbieden van sollicitatietraining aan doelgroepwerknemers;
- Uit de groep van de door de VDAB toegeleide werkzoekenden de personen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt opnemen;
- Individuele nazorgtrajecten verzorgen;
- Beschikken over een recent kwaliteitscertificaat dat garant staat voor een minimale kwaliteitsbedrijfsvoering.

Behalve de werkervaringsmodule bieden de LWB de *inschakelingsmodule* aan aan hun eigen doelgroepwerknemers én aan de doelgroepwerknemers van externe werkervaringspromotoren. Dit houdt in dat alle werkzoekenden die het werkervaringprogramma volgen, kunnen genieten van de hoge graad van ervaring inzake begeleiding die binnen de leerwerkbedrijven aanwezig is.

Van een leerwerkbedrijf wordt verwacht dat het zich verbindt om van de door VDAB toegeleide werkzoekenden de personen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in de eigen werkervaringsprojecten. Om voor deze groep bevredigende uitstroomresultaten te boeken is logischerwijze een intensievere begeleiding nodig. De combinatie van werkervaring en inschakeling bij dezelfde promotor maakt dit mogelijk. Leerbedrijven kunnen om deze redenen een belangrijke rol spelen bij het begeleiden van de kwetsbaarste groep van werkzoekenden.

Het LWB werkt nauw samen met zowel VDAB als met de externe werkervaringspromotoren. Met VDAB worden bijv. toeleidingsacties opgezet (zie VDAB). Met de externe werkervaringspromotoren worden overeenkomsten afgesloten voor het realiseren van de inschakelingsmodule voor de doelgroepwerknemers van de externe promotoren.

3.4. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding - VDAB

Het huidige besluit betreffende de werkervaring formuleert enkele opdrachten voor VDAB: VDAB zorgt voor de toeleiding naar werkervaring, attesteert en valideert de potentiële doelgroepwerknemer en evalueert jaarlijks de werkervaringspromotor.

▪ TOELEIDING

VDAB heeft zich geëngageerd om maximale inspanningen te leveren op het vlak van *toeleiding*. Op basis van de beheersovereenkomst met de Vlaamse overheid krijgen kandidaten uit de sluitende aanpak voorrang om het werkervaringsprogramma te volgen. VDAB streeft naar een positieve oververtegenwoordiging⁴ van kortgeschoolden (60%), ouderen (15%), allochtonen (20%) en personen met een arbeidshandicap (15%).

▪ ATTESTEREN EN VALIDEREN

VDAB *attesteert* de werkzoekenden, dit is de formele bevestiging dat iemand voldoet aan de formele doelgroepvoorwaarden. Indien nodig staat VDAB een afwijking toe.

VDAB staat ook in voor de *validering*, wat zoveel is als de formele bevestiging dat iemand behoefte heeft aan werkervaring en dat werkervaring voor deze persoon een gepaste stap is in zijn traject.

⁴ ESF-richtcijfers 2010

▪ EVALUEREN

De *evaluatie* door de VDAB heeft minstens betrekking op:

- Het door de promotor behaalde doorstroompercentage;
- Opgave van het aantal personen die door de promotor geweigerd werden tot werkervaring, met opsomming van de redenen tot weigering,
- Aansluiting van de werkervaring op het jaaractieplan en meerjarenondernemingsplan van de VDAB;
- Eventuele aanbevelingen tot bijstellingen van de aangeboden werkervaring.

VDAB doet meer dan zijn formele opdrachten die in het besluit zijn beschreven. Zo wisselen VDAB Centrale Diensten en SLN regelmatig informatie uit en organiseren zij samen initiatieven om de uitvoering van de werkervaring te optimaliseren⁵. Er zijn ook geregeld contacten tussen regionale VDAB-medewerkers en medewerkers van LWB, bijv. om samen infosessies te organiseren over werkervaringsvacatures voor werkzoekenden.

VDAB Centrale Diensten organiseerde sinds de start van het besluit CVS-opleidingen voor de LWB en plande een extra informatiemoment waarop toelichting werd gegeven over het gebruik van CVS en Regiestat in de werkervaring. VDAB Centrale Diensten is ook vertegenwoordigd in de Stuurgroep Werkervaring⁶.

3.5. Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie - VSAWSE

De promotor die werkervaring aanbiedt en het LWB worden jaarlijks geëvalueerd door het subsidieagentschap. Het besluit schrijft voor dat de evaluatie door het subsidieagentschap minstens betrekking heeft op:

- De naleving van de reglementering op de werkervaring;
- De besteding van de ontvangen subsidies;
- Het bereik van de kansengroepen;
- De beoordeling van de VDAB-evaluatie.

Na afloop van de periode waarvoor het werkervaringsproject is goedgekeurd, bezorgt het subsidieagentschap een eindrapport aan de minister. Dit eindrapport is gebaseerd op de jaarlijkse evaluaties van het subsidieagentschap en VDAB. Het subsidieagentschap bezorgt de finale evaluatie als advies aan de minister. Op basis van het jaarlijks advies van het subsidieagentschap, kan de minister beslissen de subsidie geheel of gedeeltelijk stop te zetten of de subsidie afhankelijk stellen van een bijsturing van de aangeboden werkervaring.

Het subsidieagentschap staat ook in voor de uitbetalingen van de premies in het kader van het werkervaringsbesluit.

⁵ Meer info onder de subtitel 'ondersteunen van de LWB' onder de titel '3.6 SLN'

⁶ Meer info onder de titel 'Het Kabinet van de Vlaamse Minister van Werk'

Promotoren kunnen met vragen (over het besluit) terecht bij het subsidieagentschap of bij de regionale projectadviseur. Het VSA maakt samen met het Departement Werk en Sociale Economie deel uit van de Stuurgroep Werkervaring⁷. Het subsidieagentschap en het departement nemen de beleidsvoorbereidende en beleidsondersteunende taken op zich en werken nauw samen met de medewerkers van het Kabinet van de Vlaamse minister van Werk.

3.6. Steunpunt Lokale Netwerken vzw – SLN vzw

Om de maatregel werkervaring zo goed mogelijk op te volgen en haar leden te ondersteunen in het realiseren van de maatregel, neemt SLN op verschillende niveaus deel aan overleg en neemt ze initiatieven⁸ in het kader van de werkervaringsmaatregel.

3.6.1. Overleggen

▪ STUURGROEP WERKERVARING

Het Kabinet van de Vlaamse minister van Werk, het Subsidieagentschap en Departement Werk en Sociale Economie, VDAB Centrale Diensten en SLN komen op regelmatige basis samen in een Stuurgroep Werkervaring⁹. SLN wordt in deze stuurgroep vertegenwoordigd door de coördinator en een stafmedewerker en enkele penhouders van leerwerkbedrijven.

Ook in de aanloop naar het huidige besluit vond regelmatig overleg plaats tussen de vermelde actoren. Agendapunten waren onder meer de oproepformulieren voor werkervaringspromotoren en leerwerkbedrijven, de overgangsmaatregelen, toeleiding door VDAB,...

▪ WERKGROEP LWB

In deze werkgroep kunnen de penhouders van de LWB onderling overleg plegen en informatie uitwisselen over de operationele werking van het LWB. Het is de plaats waar praktijken worden gedeeld en ideeën worden besproken. Verder wil SLN onder meer via deze werkgroep de vinger aan de pols houden over wat er leeft bij de LWB, input krijgen en indien nodig worden gezamenlijke standpunten bepaald.

Er is een wisselwerking tussen de Werkgroep LWB en de Stuurgroep Werkervaring¹⁰. De informatie die gegenereerd wordt via de Werkgroep wordt ingebracht in de Stuurgroep Werkervaring. Eveneens wordt aan de Werkgroep LWB feedback gegeven over de besprekingen in de Stuurgroep Werkervaring.

SLN is initiatiefnemer van de Werkgroep LWB en bepaalt (samen met de LWB) de agenda.

⁷ Meer info onder de titel 'Het Kabinet van de Vlaamse Minister van Werk'

⁸ Deze opsomming is niet volledig en is exemplarisch van aard.

⁹ Meer info onder de titel 'Het Kabinet van de Vlaamse Minister van Werk'

¹⁰ Meer info onder de titel 'Het Kabinet van de Vlaamse Minister van Werk'

3.6.2. Informeren...

▪ VAN HET BELEID

SLN bezorgde het kabinet (en het subsidieagentschap) talrijke voorstellen en werknota's om het overleg met de overheid te stofferen ter voorbereiding van het huidige besluit. Deze werkwijze werd voortgezet na de goedkeuring van het besluit. Zo inventariseerde SLN de vragen van de promotoren met betrekking tot de nieuwe regelgeving. Deze inventaris met de antwoorden van de overheid, werd vervolgens gepubliceerd op de website van werk.be.

De leden uitten ook hun bezorgdheid over de te verwachten financiële achteruitgang voor werkervaringspromotoren via een brief aan voormalig Vlaams minister van werk Frank Vandebroucke in het najaar van 2008. In de loop van 2009 werd duidelijk dat de financiering van het besluit ontoereikend is voor de LWB. Dit werd aangetoond door een nota van SLN die de knelpunten van de financiering van de werkervaring beschrijft. Bij de penhouders van de LWB werden cijfers opgevraagd van hun begroting voor 2010. Verder maakte SLN nog een theoretische oefening, een simulatie van een begroting van een 'gemiddelde promotor' in 2010, die de begrotingen bevestigde.

Aan het subsidieagentschap werd door SLN in het najaar van 2009 een nota bezorgd om bij te dragen aan een vlotte opmaak rond een handleiding met financiële afrekenregels. Deze nota bevatte vragen en opmerkingen van de leden van SLN.

Een ander thema waarrond SLN een insteek gaf aan het beleid betrof de mogelijkheid tot TBS in werkervaring. Vraag van SLN is om de procedure te vereenvoudigen. Het Departement Werk en Sociale Economie werkt in overeenstemming met de Federale Dienst Inspectie Sociale Wetten een procedure uit voor het verlenen van toestemming voor het ter beschikking stellen van doelgroepwerknemers in het kader van werkervaring.

▪ VAN DE LEDEN EN DE STAKEHOLDERS

Het secretariaat informeert de promotoren op verschillende manieren. Om alle SLN-leden van de leerwerkbedrijven te informeren over de besprekingen in de Stuurgroep Werkervaring en andere ontwikkelingen in de werkervaring publiceert SLN regelmatig een Snelbericht Werkervaring voor werkervaringspromotoren. Zij krijgen het bericht rechtstreeks in hun mailbox of kunnen het raadplegen op de ledensectie van de SLN-website waar ook andere relevante documenten over de werkervaring op worden gepubliceerd.

Informeren over de LWB gebeurt verder via deze publicatie, de SLiNger en via de samenwerkingsverbanden. De samenwerkingsverbanden bieden de SLN-derden de kans om in onmiddellijk contact te staan en te netwerken met de LWB van hun werkingsgebied.

3.6.3. Ondersteunen van de LWB

SLN wil graag de vinger aan de pols houden en organiseert als het opportuun is bevragingen, uitwisselingen, ...

Om de mening van de derden te kunnen vertolken, organiseerde SLN in 2008 onder meer een 'consultatie van de leden over het nieuwe kader'. Deze hoorzitting met de derden resulteerde in een uitgewerkt voorstel om premiebedragen aan te passen aan de behoeften.

Ook organiseerde SLN een vormingsdag werkervaring zodat de geïnteresseerde leden zo goed als mogelijk voorbereid waren om een aanvraagdossier als kandidaat-leerwerkbedrijf in te dienen. De vormingsdag had onder meer betrekking op het werken met competentieprofielen en het schrijven van een succesvol aanvraagdossier.

Bij de start van de LWB ontwikkelde SLN enkele instrumenten die de promotoren konden hanteren in het realiseren van het LWB. Deze instrumenten werden gemaïld aan de leden en op de ledensectie van de SLN-website gezet. Concreet gaat het over volgende instrumenten:

- Het zinnig invullen van de diversiteitstoets in het kader van werkervaring;
- Een model van samenwerkingsovereenkomst voor partners in een LWB;
- Instrument voor het invullen van de diversiteitstoets;
- Een model tot samenwerkingsovereenkomst tussen een LWB en een werkervaringspromotor.

Ook in 2009 werden door SLN allerlei initiatieven genomen om de LWB te ondersteunen. Samen met VDAB Centrale Diensten organiseerde SLN een ervaringsuitwisseling tussen de penhouders van de LWB én de regionale VDAB-medewerkers. Doel van het gesprek was meervoudig: kennis maken met elkaar, de contacten verstevigen en ervaringen uitwisselen tussen verschillende regio's. Dit verslag bestond onder meer uit een olijsting van goede praktijken die kan worden gebruikt als checklist.

Begin 2010 werden de penhouders uitgenodigd op een informatiemoment over het evaluatiesjabloon van VDAB en de manier waarop de regionale VDAB-medewerkers de LWB zouden evalueren. VDAB Centrale Diensten was hiervoor initiatiefnemer. Het evaluatiesjabloon van het VSA werd eveneens toegelicht aan de penhouders, meer bepaald op de Werkgroep LWB.

3.7. Het Kabinet van de Vlaamse minister van Werk

Het Kabinet van de Vlaamse minister van Werk, het Vlaams Subsidieagentschap en Departement Werk en Sociale Economie, VDAB Centrale Diensten en SLN komen op regelmatige basis samen in een Stuurgroep Werkervaring. Het Kabinet van de Vlaamse minister van Werk zit de Stuurgroep Werkervaring voor. De overheid is initiatiefnemer voor deze stuurgroep. Hij werd opgestart tijdens de legislatuur van voormalig Vlaams minister van Werk, Frank Vandenbroucke en wordt voortgezet door zijn opvolger Vlaams minister van Werk Philippe Muyters.

Tijdens deze stuurgroep wordt geconcentreerd op de operationele knelpunten en bespreken de diverse actoren suggesties om de uitvoering te verbeteren.

4. De financiering

De werkervaringpromotor en het LWB zijn voor vier jaar goedgekeurd, namelijk van 1/01/2009-31/12/2012. De werkervaringspromotoren en de LWB zullen jaarlijks worden geëvalueerd door het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie en VDAB (zie hoger).

Volgende tabel geeft een overzicht van de financiering zoals die door het besluit wordt voorzien.

Tabel 1: overzicht financiering werkervaring door het besluit werkervaring

	Doelgroepwerknemer (VTE) bij externe promotor	Doelgroepwerknemer (VTE) bij LWB
Loonpremie	17.900 EUR	17.900 EUR
Omkaderingspremie (25% van loonpremie)	4.475 EUR	4.475 EUR
Inschakelingspremie (incl. sollicitatietraining)	3.000 EUR	3.000 EUR
Aanvullende omkaderingspremie		2.000 EUR
Nazorgvergoeding ¹¹ (uitstroom 50%)	1.000 EUR	1.000 EUR
Totaal	26.375 EUR	28.375 EUR

Voor zowel de werkervaringspromotor als het LWB gelden een aantal voorwaarden waaraan ze beide moeten voldoen:

- De werkervaring of het LWB moet een sui generis-afdeling zijn als hij nog andere activiteiten dan werkervaring uitvoert. Dit houdt in dat er een specifieke verantwoordelijke is voor de afdeling, dat de afdeling duidelijk identificeerbaar is in alle communicatie en publiciteit. Verder moeten de inhoudelijke en financiële activiteiten van de afdeling afzonderlijk worden geregistreerd voor de sociale overlegstructuren binnen de organisatie en de sociale inspectie;
- De werkzaamheden die de doelgroepwerknemer uitvoert, moeten plaatsvinden in de niet-commerciële sector. Dit zijn activiteiten die van sociaal belang of van openbaar nut of van cultureel belang zijn, of die voldoen aan collectieve behoeften waaraan anders niet voldaan had kunnen worden. Ze mogen geen winst beogen

¹¹ Deze premie wordt niet verrekend naar tewerkstellingsgraad.

B. DE WERKING VAN EEN LEERWERKBEDRIJF

1. De inhoudelijke werking van een leerwerkbedrijf

1.1. De deskundigheid van de partners

▪ JARENLANGE EXPERTISE

De interne werkervaringspromotoren hebben een jarenlange expertise in het opleiden en begeleiden van langdurig werkzoekende en werkzoekenden uit de kwetsbare doelgroepen en in het bijzonder in het kader van werkervaring. Dit betekent dat ze:

- Gebruik maken van methodes die afgestemd zijn op de doelgroep, zoals aandacht hebben voor eenvoudig schriftelijk taalgebruik, gedragsgerichte interviewtechnieken,...;
- Over een eigen vormingsaanbod beschikken;
- Ervaring hebben in het werken rond competenties en eigen functieprofielen hebben ontwikkeld;
- Expertise hebben ontwikkeld wat betreft individuele coaching, sollicitatiebegeleiding, oriëntering van werkzoekenden;
- Beschikken over ervaren en competent omkaderingspersoneel;
- Naast de werkervaring in vele gevallen ook nog ervaring hebben met bijv. trajectbegeleiding of competentieversterkende opleidingen. Hierdoor kennen ze het werkervaringstraject van de werkzoekende vanuit verschillende invalshoeken.

▪ LOKALE INBEDDING

Bij de samenstelling van het partnerschap werd tevens gezocht naar organisaties die een sterke lokale inbedding kennen. Enerzijds omdat de kandidaten voor een werkervaringsproject doorgaans beperkt zijn in hun mobiliteit. Anderzijds maakt een gedegen kennis van de lokale/regionale arbeidsmarkt een goede match tussen vraag en aanbod makkelijker.

Een LWB heeft een goed zicht op de socio-economische noden van de regio waardoor er continu kan bijgestuurd worden. De keuze van de werkplaatsen is gebaseerd op het uitstroompotentieel.

▪ EEN KWALITEITSLABEL

De interne partners van de LWB zijn in het bezit van een ESF-kwaliteitslabel. Dit betekent dat de organisatie een minimale kwaliteit garandeert en continu werk maakt van verbetering. Om het label te behalen is eerst een kwaliteitsaudit door ESF noodzakelijk¹².

¹² Deze audit is gebaseerd op het EFQM-model. Ieder van de negen EFQM-aandachtsgebieden zijn beschreven in vijf kwaliteitsniveaus. Die de ontwikkelingsfase van een organisatie schetsen op weg naar excellentie. Het label kan worden verkregen als de organisatie de minimale norm van kwaliteitsbeheer met betrekking tot alle aandachtspunten moet behalen.

1.2. Samenwerkingsverband van werkervaringspromotoren

De LWB bestaan meestal uit een samenwerking tussen meerdere werkervaringspromotoren. De samenwerking vertrekt vanuit gelijkwaardigheid van iedere interne partner. Deze samenwerking biedt verschillende voordelen.

▪ **BUNDELEN VAN EXPERTISE**

De grote meerwaarde van de samenwerking schuilt in de kracht van bundeling van expertise. De interne partners hebben op hun eigen werkdomein heel wat ervaring. Inzichten in en bundeling van elkanders beste praktijken inzake vraaggestuurde en cliëntgerichte (traject)begeleiding van werkzoekende, levert logischerwijze een sterker aanbod.

De partners versterken hun expertise ook door intervisie en ondersteuning op vlak van kwaliteitszorg en methodiekontwikkeling.

▪ **UITGEBREID NETWERK**

Door de netwerken van de interne partners samen te voegen, kan het LWB beschikken over een zeer uitgebreid netwerk. De partners hebben enerzijds netwerken uitgebouwd met toeleiders, zoals onder meer VDAB, OCMW, welzijnsorganisaties. Anderzijds betreffen het netwerken met werkgevers in het kader van uitstroom van de doelgroepwerknemer of mogelijkheden tot TBS.

Voorbeeld: LWB Halle-Vilvoorde:

Uitbreiding van het bereik in aanbod in de ganse regio.

Met ons samenwerkingsverband bereiken we diverse organisaties en potentiële werkgevers in heel het arrondissement Halle-Vilvoorde. Werkgevers worden zeer intensief benaderd door het inschakelingsteam om doorstroom te garanderen.

Opbouw expertise en een actieradius naar uitstroombegeleiding toe:

De inspanningen om gepast werk te vinden, te bemiddelen bij werkgevers en de nazorg te organiseren worden vanuit de drie promotoren samengebracht. Dit zal de capaciteit verhogen en de opbouw van gedeelde expertise en de uitbouw van een netwerk ten goede komen.

▪ **DIVERS AANBOD**

De samenwerking betekent meestal dat een groot gamma aan functies kan worden aangeboden. Werkzoekenden met verschillende interesses en competenties krijgen op deze manier de kans om een werkervaring op te doen die aansluit bij zijn/haar jobdoelwit en de reeds aanwezige competenties. De brede waaier aan mogelijke jobinhouden laat een brede oriëntering toe met een maximaal scala aan mogelijkheden voor elke doelgroepwerknemer, en dit bij partners in het LWB of bij de externe werkervaringspromotoren.

- **PROFILERING**

Het LWB treedt naar buiten als een aparte eenheid, onder één naam, met één logo Het profileert zich met een eigen visie en aanbod.

Voorbeeld: LWB Oost-Brabant

Profileren van het LWB

Wij zullen ons steeds aandienen als het Leerwerkbedrijf Oost-Brabant en niet als een aparte promotor. We willen uitdrukkelijk deze naamsbekendheid naar voor schuiven en ons als een aparte werking profileren. De penhouder zal daarbij altijd vanuit het leerwerkbedrijf spreken, met uitdrukkelijk mandaat van de stuurgroep. Ook alle briefwisseling zal de hoofding Leerwerkbedrijf krijgen. Het leerwerkbedrijf is ook inhoudelijk een éénheid. Alle methodische begeleiding en diverse acties die aan de doelgroepwerknemers worden aangeboden, zijn gezamenlijk ontwikkeld en worden op een uniforme manier aan de doelgroep aangeboden. Dit geldt voor alle interne doelgroepwerknemers van alle samenwerkende partners, maar ook voor de externe begeleidingen die door de diverse partners worden uitgevoerd.

1.3. Gemeenschappelijke uitgangspunten

Ieder LWB begeleidt de doelgroepwerknemers vanuit zijn eigen visie. Toch zijn er een aantal gemeenschappelijke uitgangspunten waaruit de LWB vertrekken.

- **GELIJKE KANSEN OP VLAK VAN ARBEID VOOR KWETSBARE DOELGROEPEN**

Werk vormt een belangrijk element in de integratie van kwetsbare doelgroepen in de maatschappij. Hiervoor is het belangrijk dat tewerkstelling wordt gestimuleerd en bevorderd. Dit kan door mensen nieuwe kansen te geven en intensief te ondersteunen op het vlak van arbeid en met oog voor de andere levensdomeinen (vrije tijd, huisvesting, sociaal netwerk, fysieke en psychische gezondheid).

- **EMPOWERMENT VAN DE DOELGROEPMEDEWERKERS**

Deelnemen aan de werkervaring betekent meer dan het verwerven van beroepsspecifieke competenties. Het gaat om het versterken van de doelgroepwerknemer opdat die vanuit eigen keuzes een voor hem waardevolle plaats in de samenleving kan innemen. Kwetsbare doelgroepen sterker, weerbaarder, zelfredzaam en zelfwerkzaam maken, is een hoofdpoddracht voor het LWB.

De begeleiding van de doelgroepmedewerker vertrekt vanuit het respect voor het anders zijn.

- **OP MAAT WERKEN**

De doelgroepwerknemer staat centraal in de werkervaring. Dit houdt in dat de begeleiding op maat en vraaggericht gebeurt. Hierbij gaat veel aandacht naar coachen van de doelgroepwerknemer. Tijdens de tewerkstelling wordt voldoende ruimte gecreëerd voor zelfontplooiing van de werknemer. Op een constructieve, activerende en uitnodigende manier komt de werknemer tot de nodige inzichten om verdere stappen te zetten naar werk.

▪ **INTEGRAAL WERKEN**

Het LWB stelt een integrale benadering van de doelgroepwerknemer in zijn traject naar werk voorop. Er is aandacht voor alle aspecten van de werknemer. Naast specifieke arbeidsvaardigheden wordt gericht gewerkt aan allerlei randvoorwaarden zoals huisvesting, kinderopvang, schulden, mobiliteit, psychische problemen,... Er wordt simultaan aan alle noden gewerkt om de afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

Het LWB focust op

- Het aanbieden van relevante werkervaring, waarbij het aanleren van de noodzakelijke technische vaardigheden, eigen aan het beroep, zeer belangrijk zijn;
- Gepaste arbeidsattitudes: stiptheid, aanwezigheid, doorzetting en zorg voor kwaliteit;
- Detectie van psychosociale problemen en de brug slaan naar passende hulpverlening.

▪ **GELOOF IN HET POTENTIEEL VAN DE DOELGROEPMEDEWERKER**

In de aanpak van het LWB is er ruime aandacht voor de mogelijkheden van de doelgroepwerknemer. Er wordt vertrokken van de competenties die de doelgroepwerknemer heeft, of met andere woorden er is geloof in de (groei van de) competenties van een doelgroepwerknemer. De LWB vertrekken niet van de competenties die een doelgroepwerknemer (nog) niet heeft.

Om de kansen op een goed resultaat te verhogen, moet de doelgroepmedewerker gemotiveerd zijn om deel te nemen aan de werkervaring. De interesse van een doelgroepmedewerker is van groter belang dan datgene wat hij/zij kan. De technieken die geleerd worden in de werkervaring zijn slechts een middel, de weg naar het versterken van mensen. Daarom spelen voorkennis en ervaring geen rol voor het welslagen van het werkervaringstraject. Er gaat immers veel aandacht naar de persoonsversterkende acties.

2. Organisatiestructuur van een leerwerkbedrijf

Een LWB streeft naar maximale kwaliteit bij de uitvoering van de opdracht. Om deze reden hebben de meeste LWB een interne structuur opgezet. Ieder LWB is uniek in zijn werking. Hier wordt een organisatiestructuur beschreven die veel voorkomt. Deze structuur moet als één dynamisch geheel worden bekeken. De interne stuurgroep en het inschakelingsteam worden gecoördineerd door de penhouder. Het LWB beoogt een uniforme werking ten aanzien van de werkervaring.

Voorbeeld: LWB WEST 5

De organisatie van WEST 5

WEST 5 bestaat uit een partnerschap van 5 organisaties die interne werkervaringsplaatsen aanbieden. De samenwerking verloopt vanuit de visie van gelijkwaardigheid van iedere interne partner. De interne partners werken vanuit hun eigenheid en hun netwerk. Ze werken samen in een open geest en versterken elkaars aanbod door samenwerking in het LWB. Ze werken vanuit de kracht van hun eigenheid en hun netwerk. Ze behouden een autonomie in hun werking van het werkervaringsproject. In de samenwerkingsovereenkomst staat hoe de coördinatie verloopt en met welke overlegstructuur en taakverdeling WEST 5 werkt.

2.1. Penhouder

De penhouder vervult een belangrijke rol in het LWB. Hij heeft vooral een administratieve en coördinerende taak en verzamelt alle gegevens die nodig zijn voor het goede beheer van het LWB. De interne partners zijn verantwoordelijk voor het aanleveren van deze noodzakelijke gegevens. De penhouder verzorgt de communicatie van en naar de interne partners, en houdt hen op de hoogte van de ontwikkelingen. Hij doet verder voorstellen voor het steeds verbeteren van de werking van het LWB.

De penhouder is ook aanspreekpunt voor de externe werkervaringspromotoren waarmee een samenwerkingsovereenkomst werd afgesloten, SLN, VDAB, werkgevers, het subsidieagentschap,.... Daarnaast is de penhouder verantwoordelijk voor het financieel transparant beheer van de inschakelings- en nazorgvergoeding.

Voorbeeld: LWB Op-Stap

Communicatiekanalen ter ondersteuning van de werking van het LWB

LWB Op-Stap heeft een eigen website ontwikkeld: www.leerwerkbedrijfopstap.be

De website heeft een apart deel voor de interne en externe partners die alleen kunnen worden bezocht met een login. Op die plaats kan onder meer het vormingsaanbod en kalender, sollicitatietraining, evaluatiedocumenten, enz. worden gedownload.

Verder verstuurt de penhouder elektronische nieuwsbrieven naar de promotoren om hen te informeren over de praktische werking van het LWB.

2.2. Stuurgroep

In de meeste LWB werd een stuurgroep¹³ geïnstalleerd waarin afgevaardigden van iedere interne partner zetelen. Dit overleg staat in functie van het aansturen en afstemmen van de begeleiding in kader van de werkervaring bij de interne werkervaringspartners, of met andere woorden in het uniformiseren van de werking in een LWB.

De bezettingsgraad van de werkervaringsplaatsen, de samenwerking met externe partners, het vormingsaanbod, monitoring van de resultaten, uitbouwen van een werkgeversnetwerk zijn slechts enkele van de agendapunten die aan bod kunnen komen

2.3. Inschakelingsteam

Het inschakelingsteam bestaat uit (een delegatie van) de inschakelingscoaches van de interne partners van het LWB en komt op regelmatige basis samen. De inschakelingscoaches staan onder andere in voor het afnemen van een sollicitatie- en intakegesprek van een doelgroepwerknemer, het mee opmaken van een individueel begeleidingsplan voor de doelgroepwerknemer, het plegen van overleg met de VDAB-trajectbegeleider, het begeleiden van gesprekken met de doelgroepwerknemer en hiervan verslag nemen, registreren in CVS, overleg plegen met de externe werkervaringspromotoren,... De inschakelingscoaches focussen zich met andere woorden op de dagelijkse uitvoering van de inschakelingsmodule (en nazorg) bij de doelgroepwerknemers van zowel de interne als de externe promotoren. Indien er knelpunten zijn, worden hiervoor oplossingen gezocht in het inschakelingsteam.

Het inschakelingsteam ontwikkelt tevens een gemeenschappelijk draaiboek en streeft een gemeenschappelijke methodiek na voor de begeleiding van de doelgroepwerknemers. In dit team wordt ook het vormingsaanbod besproken voor de doelgroepwerknemers. Het inschakelingsteam is ook de plaats waar de inschakelingscoaches ervaringen kunnen uitwisselen en er intervisie kan worden georganiseerd.

3. De werkervaring: één stelsel, twee modules

Het stelsel van de werkervaring bestaat uit twee modules die parallel lopen en complementair zijn: een werkervaringsmodule en een inschakelingsmodule. In de werkervaringsmodule staat het werk op de werkvloer centraal. Tijdens de inschakelingsmodule wordt een werknemer benaderd vanuit zijn totale referentiekader om de generieke competenties van de werkzoekende te versterken zodat een uitstroom naar regulier werk kan worden nagestreefd. We gaan hier dieper in op de twee modules en wat de positie van een leerwerkbedrijf hierin is.

¹³ De LWB opteren zelf voor de benaming van dit orgaan.

Tabel 2: Drie mijlpalen in het werkervaringstraject

	Werkervaringsmodule (door werkervaringspromotor)	Inschakelingsmodule (door LWB)
0-6 maanden	Werkervaring op de werkvloer	Focus op algemene basisvaardigheden
6-12 maanden	Werkervaring op de werkvloer (TBS mogelijk)	Focus op uitstroom naar werk in het reguliere arbeidscircuit
12-18 maanden		Nazorg: begeleiding bij de nieuwe job of begeleiding naar een nieuwe job

3.1. De werkervaringsmodule

'De werkervaringsmodule omvat een *kwalitatieve en competentieversterkende leerwerkervaring* op één of meerdere werkplekken. Deze module wordt *begeleid door de werkervaringpromotor en duurt minimaal 6 en maximaal 12 maanden*. VDAB kan in overleg met de promotor en het LWB de duur van de werkervaringmodule verlengen tot maximaal 18 maanden indien zij oordeelt dat de doelgroepwerknemer nog niet voldoende arbeidsmarktrijp is. De promotor gaat in op elk aanbod om de competenties van de doelgroepwerknemer te versterken, zowel basiscompetenties inzake NT2, computervaardigheden en sociale vaardigheden, als specifieke technische competenties, als competenties die gericht zijn op het zoeken naar een job op de reguliere arbeidsmarkt. Tijdens de duur van de werkervaring *treedt de promotor op als werkgever van de doelgroepwerknemer*¹⁴.

De werkervaringsmodule wordt zowel door de interne als de externe werkervaringspromotoren verzorgd.

3.1.1. Organisatie van de werkvloer

De werkvloer van de doelgroepmedewerkers bestaat uit een min of meer reële arbeidsmarktomgeving. In deze setting spelen ook de externe werkomgevingsfactoren die eigen zijn aan de na te streven competentieprofielen. De werkzaamheden van de doelgroepwerknemer moeten worden verricht in de niet-commerciële sector. De activiteiten zijn van sociaal belang of van openbaar nut of van cultureel belang of voldoen aan collectieve behoeften waaraan anders niet voldaan had kunnen worden.

¹⁴ VSA, *Werkervaring – info, informatiefiche betreffende het nieuwe werkervaringsprogramma*, Brussel, 2008

De LWB bieden een gamma van functieprofielen aan in verschillende sectoren. Voorbeelden zijn: groenonderhoud, schoonmaak, verhuis, huishoudhulp, chauffeur, grootkeuken, houtbewerking,... Dit betekent dat mensen met verschillende interesses en competenties zich aangesproken kunnen voelen door de beschikbare werkervaringsvacatures.

De organisatie van de werkvloer is de verantwoordelijkheid van de individuele promotoren en kan variëren van promotor tot promotor. Zo kan het werk gebeuren in mobiele ploegen die worden begeleid door een vaktechnische instructeur (bijv. groenonderhoud). De samenstelling van de ploeg moet evenwichtig zijn om de draagkracht ervan te garanderen. Daarom wordt rekening gehouden met de voorgeschiedenis van de doelgroepwerknemers, het niveau van het Nederlands,...

Andere werkvloeren kunnen meer individueel ingericht zijn.

3.1.2. Werven van de doelgroepwerknemer

▪ DIVERSITEITSTOETS

Er wordt gestreefd naar een positieve oververtegenwoordiging van de kwetsbare doelgroepen in de werkervaringsmaatregel. Uit cijfers van VDAB blijkt dat in september 2009 83% van de doelgroepwerknemers afkomstig zijn uit de kwetsbare doelgroepen (36% allochtonen, 17% pmah, 62% kortgeschoolden en 11% 50-plussers).

Voorbeeld TravoX

Werken met kwetsbare doelgroepen

Opleiding, begeleiding en tewerkstelling van werkzoekenden uit de kwetsbare doelgroepen behoren tot de missie en kernopdracht van de 3 partnerorganisaties. Operationeel vertaalt zich dit op verschillende vlakken:

- de aanpak, methodiek en deskundigheid van medewerkers vertrekt vanuit een expliciete visie op diversiteit, zowel t.a.v. werkzoekenden en werknemers als t.a.v. werkgevers (werkvloer). Deze methodische aanpak focust zowel op de gemeenschappelijke drempels van werkzoekende uit de specifieke doelgroepen als op hun individuele mogelijkheden, vragen en noden.
- de aanpak, methodiek en deskundigheid van medewerkers is afgestemd op de specifieke kenmerken en problemen van werkzoekenden uit de kwetsbare doelgroepen;
- de inzet van deskundige medewerkers die een gemotiveerde keuze maakten voor het werken met werkzoekenden uit de kwetsbare doelgroepen.

▪ TOELEIDING DOOR VDAB

Doelgroepmedewerkers worden vanuit hun VDAB-traject naar de werkervaring toegeleid. Om de toeleiding zo efficiënt mogelijk te maken, is een nauwe samenwerking tussen VDAB en LWB noodzakelijk. De regelgeving laat vrij hoe dit op lokaal vlak wordt georganiseerd.

VDAB staat in voor de toeleiding van de potentiële doelgroepwerknemers. Niet zozeer het aantal doorverwijzingen is belangrijk. Belangrijker is dat de geschikte personen worden toegeleid. Een kwalitatieve toeleiding houdt rekening met het uit te voeren takenpakket, het functieprofiel dat de promotor vraagt en met de karakteristieken van de regionale arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor knelpuntberoepen, op basis van het jaaractieplan en meerjarenonderneming van de VDAB.

VDAB neemt een actieve rol op in het toeleiden naar een LWB. Zo kan VDAB listings opmaken van potentiële kandidaten die aan de criteria voldoen om aan werkervaring deel te nemen. Vervolgens nodigt VDAB de potentiële klanten uit om hierover een gesprek te hebben. Een andere manier om actief toe te leiden is het opzetten van een VDAB-teamactie, dit houdt in dat VDAB-consulenten vacaturewerking, trajectbegeleiders en de dienst tewerkstellingsmaatregelen samen een actie plannen.

Ook een werkervaringspromotor doet zijn duit in het zakje om een kwalitatieve toeleiding te realiseren. De werkervaringspromotor omschrijft de vacature zo duidelijk en gedetailleerd mogelijk. Op deze manier krijgen de VDAB-toeleiders en de werkzoekenden een zeer goed beeld over het profiel dat gezocht wordt. Hoe concreter de vacatures zijn en hoe duidelijker de functievereisten, gevraagde competenties, taken en werkomstandigheden beschreven zijn, hoe gericht de screening en de doorverwijzing door VDAB kan gebeuren.

Verder kunnen VDAB en de werkervaringspromotoren op regelmatige basis overleggen over de organisatie van de regionale toeleidingsacties. We geven hier enkele acties weer die in verschillende regio's uitgevoerd worden om kwaliteitsvol toe te leiden:

- VDAB en LWB organiseren samen infosessies (op de werkplek) voor werkzoekenden over werkervaring;
- VDAB neemt initiatief om LWB en externe werkervaringspromotoren beter te leren kennen, bijv. door een kennismakingsgesprek of een bezoek op de werkvloer;
- Het LWB neemt initiatief om VDAB-toeleiders/verantwoordelijken beter te leren kennen, bijv. door een kennismakingsbezoek te organiseren op de werkvloer voor VDAB-medewerkers.

LeerWerk Gent en TravoX organiseren samen met VDAB een jobbeurs voor langdurig werkzoekenden

Om potentiële doelgroepwerknemers te informeren over de jobbeurs, maakten zij gezamenlijk een folder. De volgende tekst komt uit de wervingsfolder :

Werkzoekenden die 2 jaar of meer werkzoekend zijn kunnen via een begeleide tewerkstelling van één jaar terecht in een Werkervaringscontract. Ze kunnen aan de slag in diverse functies (zoals groen, schoonmaak, renovatie, fietsherstel, ...) bij verschillende werkgevers. Ze krijgen extra opleiding en begeleiding vanuit een Leerwerkbedrijf. In Gent en rand zijn twee leerwerkbedrijven actief: LeerWerk Gent, waarin Stad en OCMW Gent participeren en TravoX. Op maandag 19 oktober 2009 van 9.00 tot 16.00 uur organiseren de twee leerwerkbedrijven samen met VDAB een jobbeurs. Deze vindt plaats in De Centrale in de Kraankinderstraat nr. 2. Alle vacatures, die er zijn in het kader van Werkervaring in Gent en randgemeenten worden daar voorgesteld.

Info: Lokaal Werkgelegenheidsbureau, Kattenberg 2, 9000 Gent, Tel 09/269.18.80, werkldb@gent.be

▪ **WERVEN VIA KANALEN VAN DE WERKERVARINGSPROMOTOR**

Werven van potentiële doelgroepwerknemers kan ook via andere kanalen dan via VDAB. De LWB richten zich prioritair op de kwetsbare doelgroepen. Hun acties om doelgroepwerknemers uit de kwetsbare doelgroepen aan te werven, zijn dan ook laagdrempelig. Voorbeelden van wervingskanalen zijn mond aan mondreclame, folders over LWB-vacatures verspreiden, gebruik maken van streekkrant of regionale TV, contacten met OCMW, lokale doorverwijzers...

De communicatie met de potentiële doelgroepwerknemers verloopt voornamelijk via persoonlijk contact of telefonisch.

De interne partners van LWB zijn sterk regionaal ingebed zodat zij hun brede netwerk kunnen aanspreken. Dit brede netwerk kan volgende organisaties beslaan: hulpverleningsnetwerk, mutualiteiten, gevangenis en (psychiatrische) ziekenhuizen, opvanghuizen, CAW, de professionele actoren in het kader van opleiding, begeleiding en tewerkstelling van kwetsbare doelgroepen (VDAB, GTB, werkwinkels,...), de lokale besturen en het uitgebreide netwerk van werkvloeren binnen de sociale en reguliere economie.

De kandidaten die zich via mond aan mond reclame aanbieden, blijken meestal uit een gelijkaardige omgeving te komen en behoren doorgaans ook tot de prioritaire doelgroepen.

Streven naar een goede lokale bekendheid

De LWB-plaatsen streven naar een goede lokale bekendheid. Daarom wordt er actief deelgenomen aan info-avonden, beurzen, overlegmomenten, werkgroepen,... Bij een gebeurtenis, zoals de opening van een nieuw gebouw, wordt de lokale pers uitgenodigd. De projectverantwoordelijken zijn betrokken bij het lokaal netwerk, bijvoorbeeld door deelname aan werkgroepen van het lokaal sociaal beleidsplan.

▪ **HET SOLLICITATIEGESPREK**

Tijdens het sollicitatiegesprek is er vooral aandacht voor de verwachtingen van de kandidaat enerzijds en die van de toekomstige werkgevers anderzijds. Er wordt voor de meeste vacatures geen enkele voorkennis of ervaring vereist, noch worden tests afgenomen. Wel wordt er stilgestaan bij de motivatie van de kandidaat en de eventuele belemmerende randvoorwaarden.

3.1.3. Begeleiden van de doelgroepwerknemer

Tijdens de werkervaringsmodule staat de begeleiding van de doelgroepwerknemer op de eigen werkvloer centraal. De doelgroepwerknemer ontwikkelt in een veilige omgeving en op eigen tempo arbeidsvaardigheden en –attitudes.

De omkadering op de werkvloer wordt door technische onderlegde en vakbekwame instructeurs opgenomen die deskundig zijn in het werken met kwetsbare doelgroepen.

De doelgroepwerknemer wordt van dichtbij opgevolgd waarbij er aandacht gaat naar:

- technische competenties;
- arbeidsattitudes;
- zelfredzaamheid in de plaats van afhankelijkheid;
- het creëren van een vertrouwensrelatie tussen doelgroepwerknemer en begeleider;
- de verhouding van de doelgroepwerknemer tegenover andere werknemers en leidinggevenden;
- het motiveren en engageren van de doelgroepmedewerker;
- het uitwerken van een (professioneel) netwerk;
- ...

De werkervaringsmodule omvat een procesmatige aanpak waarbij wordt vertrokken van de mogelijkheden van de doelgroepmedewerker. Vervolgens worden concrete en haalbare doelstellingen geformuleerd. Deze worden nagestreefd via het coachen van de doelgroepwerknemer.

Begeleiden van de doelgroepwerknemer op de werkvloer

In de werkplanning wordt er rekening mee gehouden dat de doelgroepwerknemer op zijn/haar tempo werkt en dat er voldoende ruimte moet zijn om opdrachten aan te leren en in te oefenen. Dit betekent dat het tempo tijdens de werkervaring lager ligt dan dat in de privésector.

Er wordt gestreefd naar een goede mix van opdrachten die laagdrempelig zijn en opdrachten die iets meer uitdaging bieden. Door het differentiëren in de opdrachten wordt verzekerd dat iedere doelgroepmedewerker op maat kan werken. De opdracht houdt idealiter in dat er voldoende geleerd kan worden en dat er stelselmatig nieuwe vaardigheden kunnen worden bijgeleerd. De doelgroepmedewerkers worden uitgedaagd zelfstandig te werken.

Samen met de doelgroeparbeiders zal de begeleider-instructeur materiaal aankopen, de werf/werkvloer/atelier organiseren, de taken verdelen, de opdrachten uitleggen en begeleiden. On-the-job training staat centraal.

3.1.4. Terbeschikkingstelling (TBS)

Terbeschikkingstelling houdt in dat een doelgroepwerknemer voor een bepaalde duur tewerkgesteld is bij een andere werkgever dan de werkervaringspromotor. Het besluit betreffende de werkervaring voorziet maximum 6 maanden TBS per doelgroepwerknemer tijdens het werkervaringstraject. De promotor, het leerwerkbedrijf, de deelnemer en de werkgever-gebruiker sluiten voorafgaand aan de terbeschikkingstelling een overeenkomst over onder meer de voorwaarden en duur van TBS en van het takenpakket van de doelgroepwerknemer. De doelgroepwerknemer ontvangt tijdens de TBS het loon, de vergoedingen en de voordelen als andere werknemers in dezelfde functie bij de externe werkplek.

De TBS wordt meestal georganiseerd in het normale economische circuit en heeft als doel de competenties te versterken van de doelgroepwerknemer en betekent meestal een verhoogde kans op uitstroom naar werk.

Er zijn meerdere voordelen verbonden aan het deelnemen aan TBS voor een doelgroepwerknemer:

- Hij/zij doet werkervaring op in een reële arbeidsmarktsetting;
- Hij/zij kan zich bewijzen in meerdere arbeidscontexten;
- Het is een tussenstap naar meer zelfstandigheid en minder bescherming.

Werkervaringspromotoren zoeken voornamelijk plaatsen voor TBS bij werkgevers die een openstaande vacature aanbieden. Dit verhoogt de kans dat een doelgroepmedewerker na de TBS kan uitstromen naar die vacature. De werkplekken voor TBS worden verder ook geselecteerd op basis van het aansluiten van het functieprofiel van de doelgroepwerknemer.

TBS voor doelgroepwerknemers wordt in het kader van het besluit betreffende de werkervaring tot op heden niet zo frequent¹⁵ toegepast. Er zijn enkele obstakels die het gebruik van TBS minder evident maken. De administratieve overlast is voor de werkervaringpromotor eerder hoog voor een, meestal, relatief korte periode TBS. Een tweede obstakel is het betalen van het sectorloon van de werkgever-gebruiker. De promotor staat in voor een eventuele opleg van het loon tot het niveau van het sectorloon wat in vele gevallen een meerkost betekent voor de promotor. Het Departement Werk en Sociale Economie werkt in overeenstemming met de Federale Dienst Inspectie Sociale Wetten, en op vraag van SLN, een vereenvoudigde procedure uit voor het verlenen van toestemming voor het ter beschikking stellen van doelgroepwerknemers in het kader van werkervaring.

Voorbeeld: LWB Oost—Brabant

TBS als jobhuntinstrument

Een instrument als terbeschikkingstelling leent zich uitermate om actief te jobhunen. In de Proeftuin Leerwerkbedrijf hebben we ervaren dat een terbeschikkingstelling niet zelden leidde tot jobcreatie bij de ontvangende werkgever om de doelgroepwerknemer na de periode van terbeschikkingstelling aan te werven.

3.2. De inschakelingsmodule

‘De *inschakelingsmodule* is gericht op versterking van de generieke competenties van de doelgroepwerknemer. Het doel is de uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Deze module heeft een looptijd van max. 18 maanden. Het leerwerkbedrijf staat in voor deze module en omvat volgende opdrachten:

- Opmaken van een in- en uitstroomprofiel van de werkzoekende bij de start van de werkervaring en in samenspraak met de werkervaringpromotor;
- Ondersteunen van de promotor bij de opmaak van het individueel begeleidingsplan;
- Opvolgen en valideren van de door de doelgroepwerknemer verworven competenties tijdens de werkervaring;
- Aanbieden van aanvullende opleidingen in het verlengde van de werkervaring en van de verdere arbeidsperspectieven;
- Individueel opvolgen en begeleiden van de doelgroepwerknemers;
- Aanbieden van sollicitatietraining en – begeleiding aan doelgroepwerknemers;
- Aanbieden van een individueel nazorgtraject. Tot zes maanden na het beëindigen van de werkervaring kan de doelgroepwerknemer beroep doen op extra begeleiding van het LWB. Als de doelgroepwerknemer aan de slag is bij een nieuwe werkgever dan wordt de nieuwe werkgever hierbij zeer nauw betrokken en kan deze eveneens ondersteuning krijgen. Als de

¹⁵ De praktijk wijst uit dat slechts enkele promotoren TBS toepassen. Er zijn hierover dd maart 2010 geen cijfers beschikbaar.

doelgroepwerknemer na afloop van de werkervaring geen werk heeft, zal het LWB gedurende zes maanden actief mee zoeken naar een job' ¹⁶.

Voor iedere deelnemer aan de werkervaring wordt een inschakelingsmodule voorzien. De LWB bieden deze module aan voor de doelgroepmedewerkers op de eigen werkplekken én voor de doelgroepmedewerkers van externe werkervaringspromotoren waarmee het LWB een overeenkomst heeft afgesloten. De inschakelingsacties worden gerealiseerd door inschakelingscoaches. Deze acties vormen idealiter een samenhangend geheel.

Voorbeeld: Limburgs LWB

Uniforme methodiek van het LWB

Het Limburgs Leerwerkbedrijf is een partnerschap tussen BLM vzw, De Winning - vzw Vreebos en Hergebruikcentrum Limburg vzw. De missie van het Limburgs LWB bestaat erin dé referentie te zijn op vlak van competentieontwikkeling en integratie van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. Hierbij hanteert het LWB waarden als: samenwerking en maatwerk, betrokkenheid, klantgerichtheid, kwaliteitsgerichte werking en respect.

Er wordt een uniform traject aangeboden voor zowel de interne als de externe doelgroepwerknemers. Dit bestaat uit:

- Intake;
- Instroomprofiel en 1^{ste} persoonlijk ontwikkelingsplan;
- Doorstroomprofiel en 2^{de} persoonlijk ontwikkelingsplan;
- Uitstroomprofiel en evaluatieformulier/tevredenheidsmeting;
- Bemiddeling en nazorg;
- Sollicitatietraining;

Dit standaardtraject wordt aangepast aan de individuele noden en behoeften van elke cliënt opdat zijn mogelijkheden tot integratie en de ontwikkeling van zijn competenties geoptimaliseerd worden.

3.2.1. De intake

De eerste inschakelingsactie bestaat uit een intake of kennismakingsgesprek bij de start van het werkervaringstraject. Tijdens deze intake komen in het algemeen volgende aspecten aan bod:

- informeren van de doelgroepwerknemer omtrent de doelstellingen van de werkervaring en de mogelijkheden die deze tewerkstelling met zich meebrengt;
- het oplijsten van mogelijke randvoorwaarden die een succesvolle uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt verhinderen;
- het oplijsten van de motivatie en verwachtingen van de kandidaat;
- nagaan van de kennis van het NL;

¹⁶VSA, *Werkervaring – info, informatiefiche betreffende het nieuwe werkervaringsprogramma*, Brussel, 2008

- nagaan van eventuele fysieke beperkingen en/of verslavingen;
- nagaan van school- en/of werkverleden;
- ...

3.2.2. Opmaken van een in- en uitstroomprofiel (IUP)

Een in- en uitstroomprofiel dat in de begeleiding van een werkervaringstraject wordt gebruikt, bevat startcompetenties, te verwerven competenties voor de werkervaring en een beschrijving van de beoogde job.

De interne partners van de LWB hebben de laatste jaren zelf functieprofielen ontwikkeld voor de jobs die zij aanbieden aan doelgroepwerknemer met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Sommige LWB maken ook functieprofielen op voor de jobs bij de externe promotoren.

De doelgroepwerknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben niet alleen nood aan begeleiding wat betreft hun arbeidsmarktgerichte competenties. Ze hebben ook en vooral baat bij de begeleiding bij randvoorwaarden die hen verhinderen om een job in het reguliere arbeidscircuit te aanvaarden.

De volgende competentie categorieën kunnen worden onderscheiden:

- Basiscompetenties;
- Sleutelcompetenties;
- Arbeidsmarktgerichte competenties;
- Beroepsspecifieke competenties.

Er worden functieprofielen gehanteerd voor zowel beroepsgerichte competenties als algemene competenties. De inschakelingscoach zal vanaf het begin van de begeleiding de doelgroepwerknemer opvolgen op basis van de functieprofielen. De functieprofielen vormen met andere woorden de leidraad voor de begeleiding tijdens het verloop van de werkervaring.

Hoe verder men in het traject is gevorderd, hoe meer zicht men heeft op de competenties die de doelgroepwerknemer nog dient te ontwikkelen in het kader van het uitstroomprofiel. Dit uitstroomprofiel is sterk gelinkt aan de beschikbare jobs op de arbeidsmarkt.

Voor de formele opvolging van een werkervaringstraject van een doelgroepwerknemer door VDAB, ontwikkelde VDAB een standaard in- en uitstroomprofiel. Dit ingevulde profiel dient door het LWB te worden bezorgd aan de VDAB-trajectbegeleider. Voor de begeleiding van de doelgroepwerknemers gebruiken de LWB hun eigen meer gedetailleerde in- en uitstroomprofielen.

Competentie CV

Naar het einde van de tewerkstelling wordt het uitstroomprofiel ingevuld. Op basis van de ingevulde competentieprofielen en de informatie uit het individuele jaarschema komen we tot een eindprofiel van de doelgroepwerknemer. We kijken of dit overeenstemt met het eindprofiel van de werkervaringsplaats en de aansluiting met de huidige arbeidsmarkt. Op basis van deze eindbespreking wordt een competentie-CV opgesteld. In dit CV worden de verworven competenties opgenomen.

3.2.3. Ondersteunen van de werkervaringspromotor bij het opmaken van een individueel begeleidingsplan

De contouren van een begeleiding liggen vast in het *algemeen begeleidingsplan*. Tijdens de eerste maanden van de werkervaring ligt de focus op de competentieversterking op de werkvloer. Er wordt tegelijkertijd gewerkt aan het wegwerken van de randvoorwaarden die de inschakeling in de weg staan en aan de versterking van algemene basisvaardigheden (bijv. NT2, ICT-basisvaardigheden, sociale vaardigheden, ...).

Na een evaluatiemoment verschuift de focus. De uitstroom naar het regulier arbeidscircuit wordt meer prominent. Er zal dan meer aandacht gaan naar sollicitatietraining en uitstroom naar werk.

Het algemeen begeleidingsplan vormt de basis voor het *individuele begeleidingsplan*. Het besluit stelt dat dit de geplande technische, attitudegerichte en generieke begeleidingen en opleidingen omvat met het oog op het gewenste uitstroomprofiel. Het omvat ook de opmaak van een in- en uitstroomprofiel van de werkzoekende bij de start van de werkervaring en in samenspraak met de werkervaringspromotor. Het bevat verder de wijze waarop de door de doelgroepwerknemer verworven competenties tijdens de werkervaring opgevolgd en gevalideerd worden.

Concreet wordt bij aanvang van de werkervaring gebruik gemaakt van een competentieprofiel waarbij de startcompetenties van de doelgroepwerknemer in kaart worden gebracht. Op basis hiervan wordt het algemeen begeleidingsplan aangepast tot een individueel leer- en begeleidingsplan. Hierin worden de afspraken vastgelegd omtrent persoonlijke leerdoelen. Het plan kan regelmatig aan de noden van de doelgroepwerknemer aangepast worden. Dit gebeurt in samenspraak met de doelgroepwerknemer zodat de motivatie en betrokkenheid van de doelgroepwerknemer wordt verzekerd.

3.2.4. Opvolgen en valideren van de door de doelgroepwerknemer verworven competenties

De opvolging van de functieprofielen gebeurt via :

- dagelijks contact/observatie;
- functionerings- en evaluatiegesprekken;

- ervaringen bij TBS;
- ...

De evolutie wordt getoetst en besproken tussen doelgroepwerknemer, inschakelingscoach en de technische instructeur.

Voorbeeld: LWB Antwerpen en LWB Mechelen

GROEI-Model

In het kader van de Proeftuin Leerwerkbedrijf ontwikkelden Atel, Werkvormm en Levanto een model (de competentieboot) waarbij competenties tijdens het werkervaringstraject gescreend, gemeten en geëvalueerd kunnen worden in een GROEI-model.

De verschillende letters van dit woord staan voor een verschillende fase in de competentieontwikkeling:

- G= grote leerbehoefte
- R= ruime leerbehoefte
- O= ontwikkelbaar
- E= ervaren
- I= instructeur

Rond de zesde maand volgt een eerste belangrijke tussentijdse evaluatie van elke deelnemer. Meestal wordt samen met de werknemer bekeken waar hij/zij zich bevindt in het GROEI-model. Op basis van deze competentiefoto kan het individueel leertraject verder uitgetekend worden, bijgestuurd of grondig aangepast.

De analyse, meting en ontwikkeling van competenties op de werkvloer is een bijzonder dynamisch proces dat heel wat interactie vraagt. Ook een zelfevaluatie door de doelgroepwerknemer komt voor. Dit is geen evidentie. Laaggeletterdheid, gebrekkige kennis van de taal, de onwennigheid om eigen kwaliteiten te benoemen, betekenen een hoge drempel om een zelfevaluatie te kunnen uitvoeren. Een zelfevaluatie biedt de kans om nog meer inzicht te krijgen in het eigen functioneren. Hierdoor kan de doelgroepwerknemer gerichter solliciteren waardoor de kansen op een uitstroom naar NEC verhogen.

3.2.5. Aanbieden van de aanvullende opleidingen

In het begeleidingsplan is een vormingsplan opgenomen dat afhankelijk van de noden van de doelgroepwerknemer kan worden aangepast. LWB verzorgen de opleidingen veelal zelf. Afhankelijk van het LWB stemmen de interne partners hun vormingen op elkaar af zodat een brede waaier kan aangeboden worden. Indien het intern vormingsaanbod niet de vraag of nood van een doelgroepwerknemer dekt dan zal worden toegeleid naar een aangepast extern aanbod, dit is vooral het geval bij NT2-opleidingen.

De LWB hebben zelf meestal een aantal richtlijnen uitgewerkt die betrekking hebben op het volgen van een opleiding/vorming door een doelgroepwerknemer tijdens zijn werkervaringstraject:

- Het vast aanbod van algemene vorming in het LWB;
- Het vast aanbod van functiespecifieke vorming in het LWB;
- De mate waarin het mogelijk is dat vorming mogelijk is die aangepast is aan de individuele noden van de doelgroepwerknemer;
- De tijd die een doelgroepwerknemer kan besteden aan opleiding/werkervaring tijdens het werkervaringstraject (meestal is dit afhankelijk van de tewerkstellingsgraad van de doelgroepwerknemer);
- De inplanting van het vormingstraject tijdens het werkervaringstraject;
- De aanpak van de vorming, bijv. in groep of individueel;
- ...

Tabel 3: Voorbeelden van vormingen

Algemene vorming	Functiespecifieke vorming	Individuele vorming
Rechten en plichten van de werknemer.	Hef- en tiltechnieken (voor verzorgenden).	NT2
Training in communicatieve vaardigheden en samenwerken op de werkvloer.	Omgaan met machines voor groenonderhoud.	Omgaan met stress.
Omgaan met diversiteit op de werkvloer.		Voorbereidende psychotechnische proeven.
Samenwerken op de werkvloer.		

3.2.6. Individueel opvolgen en begeleiden van de doelgroepwerknemer

Het individueel begeleidingsplan is de leidraad voor de opvolging van een doelgroepwerknemer. Afhankelijk van de noden wordt dit plan bijgestuurd. Naast de vaktechnische opleidingen en generieke vormingen wordt een doelgroepwerknemer ook begeleid op psychosociaal vlak.

De aandacht voor contextgegevens van een doelgroepmedewerker zijn zeer belangrijk. Afhankelijk van het LWB worden indien noodzakelijk externe diensten betrokken die werken rond de situatie van de doelgroepwerknemer. Bij andere LWB zal de coach maximaal optreden als doorverwijzer. Afgesproken acties worden van kortbij opgevolgd en bijgestuurd waar nodig.

Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Het POP is een actieplan om de kennis, vaardigheden en competenties van de doelgroepwerknemer verder te ontwikkelen en wordt zoveel mogelijk opgesteld volgens de SMART-doelstellingen met speciale aandacht voor randvoorwaarden. Het is een dynamisch werkinstrument met daarin duidelijk na te streven doelstellingen. Deze doelstellingen kunnen indien nodig worden bijgesteld tijdens het verdere traject. In onze methodiek is die mogelijkheid tot permanente bijsturing ook één van de cruciale aandachtspunten. De einddoelstelling blijft wel: binnen een zo kort mogelijk traject komen tot duurzame tewerkstelling.

In het POP worden onder andere volgende punten opgenomen: werkpunten, te ondernemen acties, tijdsplanning, meetpunten,... In het midden en aan het eind van de opleiding wordt deze (zelf)evaluatie herhaald.

3.2.7. Aanbieden van sollicitatietraining aan de doelgroepwerknemer

Behalve de opleidingen besteden de LWB veel aandacht aan sollicitatietraining en –begeleiding. Veelal vindt dit plaats vanaf de tweede helft van het werkervaringstraject en kan doorlopen in de nazorgperiode.

In sommige gevallen komt ook loopbaanplanning aan bod. Daar worden antwoorden geformuleerd op de vragen: Wat kan ik nu? Wat wil ik? Waar wil ik werken? Dit heeft als doel om de zelfredzaamheid van de doelgroepwerknemers te stimuleren en gefundeerde en gemotiveerde keuzes te maken.

Loopbaanplanning

De loopbaanplanning start op het einde van de tweede maand van het werkervaringstraject. Het maakt de doelstellingen van het werkervaringsjaar heel concreet voor de doelgroepwerknemer. De trajectbegeleider krijgt een eerste beeld van wat de werknemer wil en kan wat toelaat om bijkomende opleidingen en extra ondersteuning op de werkvloer tijdig in te plannen.

De inhoud van de loopbaanplanning is afhankelijk van het profiel en de noden van de doelgroepwerknemer. Enerzijds wordt er gewerkt met een denkschriftje met maandelijkse opdrachten en denkoefeningen. Anderzijds is het maken van een collage door de doelgroepwerknemer én de trajectbegeleider (ter bevordering van de vertrouwensband) een meer laagdrempelige methode. De collage wordt in groep opgemaakt en voorgesteld.

Bij beide methodes wordt er nagedacht over vroeger, het heden en de toekomst zodat de doelgroepwerknemer realistische keuzes kan maken over tewerkstelling, opleiding,...

De doelgroepwerknemer vult de collage en het schriftje aan in de loop van het werkervaringstraject naar aanleiding van de verschillende gesprekken en bijeenkomsten. Samen met de trajectbegeleider wordt de inhoud verwerkt in een fiche 'mijn loopbaanplan'. Dit vormt vervolgens de basis voor de sollicitatietraining en –begeleiding.

De trajectbegeleider maakt een verslap op per gesprek en bewaart dit in het individuele dossier.

Tijdens de sollicitatietraining wordt het verloop van de sollicitatieprocedure besproken en wordt de doelgroepwerknemer de vaardigheden aangeleerd om te solliciteren, met name leren vacatures zoeken (via internet, VDAB-website, lokale bladen,...), opstellen van een cv, advertentieanalyse en beoordeling, voorbereiding op het sollicitatiegesprek, simulatie sollicitatiegesprek als oefening, ... Er kan eveneens worden ingegaan op eerdere ervaringen van de doelgroepwerknemer met betrekking tot solliciteren.

Sollicitatietraining gebeurt meestal via ervaringsgericht leren. Samen met de doelgroepwerknemer zal een realistisch jobdoelwit worden vooropgesteld voor de doelgroepwerknemer. Tijdens de sollicitatietraining en –begeleiding kan dit als leidraad worden meegenomen.

Doelgroepwerknemers kunnen deelnemen aan jobhunting. Dit is een intensieve benadering van arbeidsbemiddeling waarin de inschakelingscoach, eventueel samen met de doelgroepwerknemer, actief op zoek gaat naar vacatures, het eerste contact legt met een bedrijf en de werkzoekende eventueel kan vergezellen op het sollicitatiegesprek.

Vele LWB voorzien een sollicitatieruimte waar de nodige voorzieningen aanwezig zijn om op een rustige manier te kunnen solliciteren, waar informatie over vacatures beschikbaar is en waar men bijkomend kan rekenen op technische ondersteuning en individuele begeleiding. Dit is geen overbodige luxe. Vele doelgroepwerknemers uit de kwetsbare doelgroepen ondervinden bij hun

zoektocht naar werk hinderpalen die te maken hebben met beperkte financiële middelen, het niet beschikken over een telefoon of computer of een gebrek aan een rustige plaats om te kunnen solliciteren.

Voorbeeld: LWB Werkperspectief

Jobclub

Jobclub houdt een assertiviteits- en sollicitatietraining in ter ondersteuning van het vinden van een duurzame job. De jobclub wordt georganiseerd in kleine groepen van 8 à 10 doelgroepwerknemers waarbij een aantal vaardigheden worden aangeleerd om goed te solliciteren. Nadien wordt individueel gewerkt en krijgt de doelgroepwerknemer via simulatie sollicitatiegesprekken feedback over zijn sollicitatiegedrag. Als het noodzakelijk is, gaat de begeleider mee om te solliciteren, neemt hij vooraf contact op met de werkgever en stelt deze op de hoogte van allerhande formules waarmee de werkzoekende kan worden in dienst genomen.

▪ **UITSTROOM**

De meeste LWB hebben een netwerk van bedrijven uitgebouwd om een doelgroepwerknemer te laten uitstromen. Bedrijven worden gecontacteerd om een bedrijfsbezoek te kunnen doen. Het bedrijf maakt hierdoor ook kennis met het LWB. De vraag naar kandidaten van het bedrijf wordt besproken en er volgt een rondleiding op de werkvloer. Ook is een maandelijkse mailing mogelijk met het profiel van de doelgroepwerknemers waarvan de werkervaring afloopt.

Overige kanalen waarlangs uitstroom kan worden gerealiseerd, zijn: RESOC, fora lokale werkinkels, Gemeentebesturen en lokale vzw's, samenwerking met sectorfondsen, contactennetwerk van werkgevers- en werknemersorganisaties, VDAB, Jobkanaal, diversiteitsconsulenten, interimkantoren, verblijfconsulenten,...

De uitstroom naar werk heeft niet altijd te maken met de sector waarin het werkervaringstraject plaatsvond. De nieuwe werkgever let niet zozeer op de geleerde vaardigheden, wel zijn de arbeidsattitudes belangrijk.

Uitstroombegeleiding tijdens de werkervaring

De laatste 6 maanden van de tewerkstelling zijn hoofdzakelijk gericht op doorstroming. Doelgroepwerknemers worden aangemoedigd om actief te solliciteren. Er worden acties ondernomen om de doelgroepwerknemer te laten doorstromen zoals het terbeschikking stellen van de doelgroepwerknemer bij een externe werkgever of doelgroepwerknemers laten deelnemen aan wervingsexamens bij openbaren besturen.

Elke doelgroepwerknemer volgt tijdens de laatste twee maanden van zijn tewerkstelling sollicitatietraining bij Leerpunt (basiseducatie). Deze wordt zowel voor Nederlandstaligen als anderstaligen aangeboden.

De trajectbegeleider houdt contact met de lesgever en samen bespreken ze hoe de doelgroepwerknemer het best kan toegeleid worden naar het normaal economisch circuit.

De trajectbegeleider contacteert bedrijven om een bedrijfsbezoek aan te vragen. Op deze manier maken de bedrijven kennis met De Kringwinkel Teleshop en wordt eveneens gepolst of kandidaten in de toekomst mogen doorgestuurd worden voor vacatures. Vervolgens wordt een mail gestuurd naar de bedrijven met het profiel van de doelgroepwerknemers die het LWB wil aanbevelen, steeds met toestemming van de betrokken doelgroepwerknemer. Als een bedrijf een kandidaat ziet die hem interesseert, kunnen ze contact opnemen voor meer informatie of kunnen ze de (ex-) doelgroepwerknemer rechtstreeks contacteren.

3.2.8. Aanbieden van een individueel en tijdelijk nazorgtraject

Het LWB verzorgt een nazorgtraject gedurende zes maanden na het beëindigen van een werkervaringstraject. Dit houdt begeleiding in op maat ofwel op de nieuwe werkvloer ofwel betekent dit een intensieve zoektocht naar een geschikte tewerkstelling. De werkzoekende is tevens op de hoogte van het feit dat hij/zij bij problemen steeds de inschakelingscoaches van het LWB kan contacteren die hem/haar hierbij kunnen begeleiden.

▪ NAZORG ZONDER WERK

De ex-doelgroepwerknemer wordt ondersteund bij het solliciteren naar een job, aanvullend op de sollicitatietraining/begeleiding tijdens de werkervaring.

De werkzoekende wordt regelmatig uitgenodigd, al dan niet in groep. De ondersteuning kan bestaan uit

- prospectie bij een potentiële werkgever;
- doornemen van beschikbare vacatures;
- het overlopen van eventuele eerdere sollicitatiegesprekken;
- helpen bij het opmaken van een CV, sollicitatiebrief;

- bijkomende competentieversterking en/of ondersteuning

- **NAZORG MET WERK**

De inschakelingscoach zal het inwerken in een job ondersteunen. Deze ondersteuning hangt af van de nood. Zo kan de werknemer extra ondersteuning worden gegeven bij het zich inwerken in de nieuwe job en bij het eventueel bijsturen van arbeidsattitudes, communicatieve vaardigheden en motivatie. Ook de nieuwe werkgever kan hierbij worden betrokken indien hij dat wenst. De werknemer zal met deze ondersteuning niet alleen sneller ingewerkt zijn maar er kan ook snel worden gereageerd op mogelijke conflictsituaties.

Indien noch de werkzoekende noch de werkgever wensen dat de inschakelingscoach op de werkvloer komt, dan komt de werkzoekende langs bij de inschakelingscoach. Er kan een gesprek gevoerd worden naar aanleiding van de nieuwe tewerkstelling, bespreking van het contract, arbeidsvoorwaarden,... Een telefonisch opvolgingsgesprek tijdens de tewerkstelling en na einde proefperiode behoort eveneens tot de mogelijkheden.

C. VOORSTELLING VAN DE LEERWERKBEDRIJVEN

1. Aantal beschikbare werkervaringsplaatsen¹⁷

Eind 2008 werden via het besluit betreffende de werkervaring 2.597,60 VTE's doelgroepmedewerkers goedgekeurd. Hiervan werden 1.242,5 VTE's¹⁸ toegekend aan de 16 LWB. De overige 1.355,10 VTE's zijn toegekend aan externe werkervaringspromotoren.

Tabel 4: Overzicht aantal VTE's toegekend aan LWB en externe promotoren

LWB	Externe promotor	Totaal
1.242,50	1.355,10	2.597,60

De VTE's zijn evenredig verspreid over alle RESOC's en dit in verhouding tot de aanwezigheid van de doelgroep in de verschillende RESOC's.

Tabel 5: Overzicht aantal VTE's per RESOC-regio, verdeeld over LWB en externe promotor

RESOC	VTE's totaal	VTE's externe promotoren	VTE's LWB	LWB
Antwerpen	553,25	224,24	329,00	TAO Antwerpen WEB
Mechelen	134,85	80,35	54,50	Mechelen WEB
Turnhout	127,80	63,30	64,50	WEB
Halle-Vilvoorde	142,90	72,90	70,00	Halle-Vilvoorde
Leuven	154,60	55,60	99,00	Oost-Brabant
Brugge	98,60	83,10	15,50	WEST 5
Westhoek	91,00	53,00	38,00	Werkperspectief
Zuid-West-Vlaanderen	119,40	88,40	31,00	WEST 5
Oostende	28,10	23,10	5,00	WEST 5 Werkperspectief
Midden-West-Vlaanderen	43,90	35,90	8,00	WEST 5
Zuid-Oost-Vlaanderen	177,40	84,40	93,00	Zuid-Oost-Vlaanderen Teleshop
Dender-Waas	199,20	96,20	103,00	Op-Stop Waas en Dender Zuid-Oost-Vlaanderen
Meetjesland-Leiestreek	77,50	51,50	26,00	TRAVOX

¹⁷ Vandenbroucke F., *Mededeling aan de leden van de Vlaamse Regering betreft oproep werkervaring*, Brussel, 2008

¹⁸ In de loop van 2009 waren er beperkte wijzigingen wat betreft aantal interne VTE's.

Gent en rondom Gent	246,70	88,70	158,00	TRAVOX Leerwerk Gent
Limburg	402,40	254,40	148,00	Limburgs LWB CALL
Totaal	2.597,60	1.355,10	1.242,50	

Om de uitstroom van de doelgroepwerknemers naar het normaal economisch circuit (NEC) te optimaliseren, is het noodzakelijk dat de werkervaringstrajecten afgestemd worden op de noden van de lokale arbeidsmarkt en aansluiten bij de lokale of sublokale traject- en tewerkstellingsacties. Het aanbod van een LWB is daarom gediversifieerd en heeft oog voor de lokale inbedding, rekening houdend met de vaak beperkte mobiliteit van de doelgroep. Het aanbod vertrekt vanuit de perspectieven op een goede matching tussen het profiel van de doelgroepwerknemer en de knelpuntvacatures.

Bij het goedkeuren van de subsidieaanvraag tot LWB werd rekening gehouden met het advies van RESOC en VDAB. VDAB ging op basis van haar jaaractieplannen en meerjarenondernemingsplan na in welke mate de aangeboden werkervaring aansluit bij de noden van de regionale arbeidsmarkt. Daarnaast heeft het VDAB-advies betrekking op de beschikbaarheid van de doelgroepwerknemers, op de doorstromingskansen op de lokale en regionale arbeidsmarkt en op de afstemming met het lokale en regionale werkgelegenheidsbeleid.

Ieder LWB formuleerde zijn streefcijfers op basis van de lokale context. Zo werd in West-Vlaanderen een oververtegenwoordiging van het aandeel aan vrouwen onder de werkzoekenden vastgesteld. Het LWB voorzag een aanbod van sectoren dat aansluit bij vrouwen. Binnen de knelpuntberoepen gaat daar dan ook grote aandacht naar tewerkstelling voor deze doelgroep via het stimuleren van genderneutraliteit.

2. Kwantitatieve kenmerken van de leerwerkbedrijven

2.1. Aantal VTE's¹⁹

Het aantal VTE's dat per LWB werd goedgekeurd, varieert van het minimum (bijv. LWB Zuid-Oost-Vlaanderen) tot 251 VTE's bij LWB Antwerpen. Deze VTE's hebben betrekking op de doelgroepwerknemers op de werkvloer van de LWB, het zijn met andere woorden de interne doelgroepwerknemers.

¹⁹ Vandenbroucke F., *Mededeling aan de leden van de Vlaamse Regering betreft oproep werkervaring*, Brussel, 2008

Tabel 6: Aantal goedgekeurde interne VTE's per LWB²⁰

LWB	Goedgekeurde VTE's
Limburgs LWB	55,00
LWB Antwerpen	251,00
LWB CALL	93,00
LWB Halle-Vilvoorde	70,00
LWB Mechelen	42,00
LWB Oost-Brabant	99,00
LWB Op-Stap	49,00
LWB Stad Gent	95,00
LWB Teleshop	53,00
LWB TRAVOX	89,00
LWB Waas en Dender	54,00
LWB Web	85,00
LWB Werkperspectief	43,00
LWB WEST 5	54,50
LWB Zuid-Oost-Vlaanderen	40,00
LWB TAO	70,00
Totaal	1.242,50

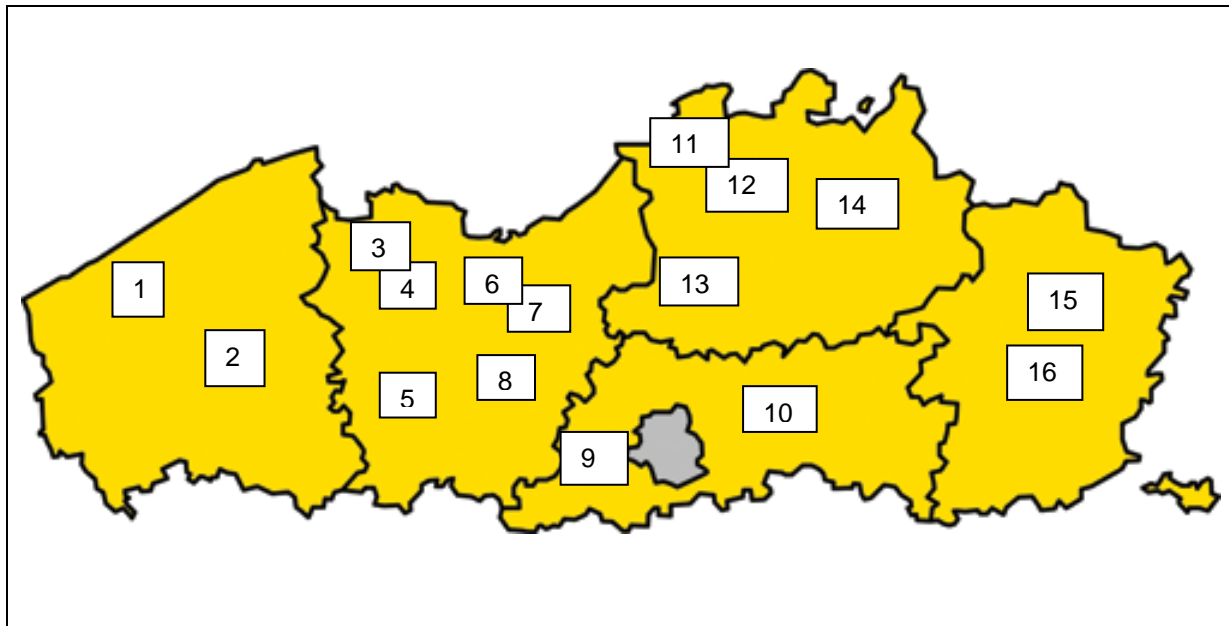
2.2. Geografische spreiding en werkingsgebied

De LWB bestrijken alle RESOC-regio's in heel Vlaanderen. Hoeveel LWB er actief zijn in een RESOC-regio varieert van regio tot regio. In sommige RESOC-regio's is er 1 LWB actief. In andere RESOC-regio's zijn er meerdere LWB actief.

Ook wat betreft het werkingsgebied zijn er heel wat verschillen bij de LWB. Sommige LWB beslaan slechts 1 RESOC-regio terwijl andere LWB meerdere RESOC-regio's omvatten.

²⁰ In de loop van 2009 waren er beperkte wijzigingen wat betreft aantal interne VTE's.

Kaart 1: Geografisch overzicht van de LWB



Legenda

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1 Werkperspectief | 9 Halle-Vilvoorde |
| 2 WEST 5 | 10 Oost-Brabant |
| 3 TravoX | 11 Antwerpen |
| 4 LeerWerk Gent | 12 TAO |
| 5 Zuid-Oost-Vlaanderen | 13 Mechelen |
| 6 Waas en Dender | 14 Web-Natuurwerk |
| 7 Op Stap | 15 CALL |
| 8 Teleshop | 16 Limburgs Leerwerkbedrijf |

3. Overzicht van de leerwerkbedrijven en de externe werkervaringspromotoren

3.1. Overzichtsfiche per Leerwerkbedrijf

De LWB zijn allemaal gestoeld op dezelfde regelgeving maar hebben toch hun eigenheid. In de vorige delen van de publicatie werd het concept LWB in het algemeen besproken. In de volgende fiches worden de LWB apart voorgesteld. Er is gekozen voor een geografische volgorde, met name van het westen van Vlaanderen naar het oosten.

Een overzicht van de externe werkervaringspromotoren per RESOC-regio sluit dit deel af.

3.1.1. LWB Werkperspectief

- **CONTACT**

Werkperspectief	Sparkevaardekensstraat 4, 8600 Diksmuide - 051 51 05 75 www.degroenekans.be – Dominique.lapiere@degroenekans.be
Argos	Sint-Niklaasstraat 2, 8900 Ieper – 057 20 60 84 www.argosvzw.be – argosvzw@argosvzw.be

- **KENMERKEN VAN HET LWB**

RESOC-regio	Westhoek Oostende
Aantal interne VTE	43
Interne functies	Groensector, schoonmaak van onder andere patrimonium
Bereikte doelgroep	Werkperspectief bereikt vooral mannen tussen 20-50 jaar die meestal een traject van een jaar doorlopen. Argos biedt vooral schoonmaak aan en begeleidt bijna uitsluitend vrouwen die een deeltijds of voltijds traject doorlopen.
Aantal nagestreefde externe VTE	67,2
Externe functies	Administratie, logistiek, haarverzorging, onthaal, renovatieklusjes, containerpark...

- **WERKING VAN HET LWB**

Interne structuur	Er is een stuurgroep waarin elke partner vertegenwoordigd is. Ze staat voor het dagelijkse beheer en uitbouw van het leerwerkbedrijf, in het bijzonder de uitbouw van de inschakelingsmodule. De stuurgroep staat in voor de kwalitatieve en kwantitatieve rapportering over de toeleiding naar de werkervaring, de inschakeling, de begeleiding en de resultaten. De stuurgroep buigt zich eveneens over de afstemming van het aanbod, de methodische aanpak en de uitbouw van het netwerk.
Werven van doelgroepwerknemers	Via de website van de Groene Kans, OCMW, CAW, CBE, andere welzijnsvoorzieningen en mond aan mond reclame.
Realiseren van de inschakelingsmodule	Zowel Werkperspectief als Argos verzorgen de inschakelingsmodule voor de interne doelgroepwerknemers. Argos staat in voor sollicitatietraining en arbeidsattitudes. Werkperspectief geeft NL op de werkvloer, omgaan met lastige klanten, communicatie, dementie, veiligheid/EHBO. Soms wordt er samengewerkt met de basiseducatie.

3.1.2. WEST 5



▪ CONTACT

Variant	Noordstraat 161, 8800 Roeselare - 051 22 03 00 www.variantvzw.be - Marjan.beuselinck@variantvzw.be
Wonen en Werken Menen	Kazernestraat 7 – 11, 8930 Menen – 056 52 80 80 www.menen.be/economie/sociale-economie johan.kerckhof@veerkracht4.be
Sociaal Verhuurkantoor De Poort	Damastweverstraat 3, 8500 Kortrijk – 056 24 41 00 www.svkdepoortkortrijk.be - Veerle.moerman@werkpunt.be
Groep Intro	Passionistenlaan 1A, 8500 Kortrijk – 056 21 92 32 www.groepintro.be – vicky.coryn@groepintro.be
Loca Labora	Bulskampveld 12, 8730 Beernem - 050 28 00 48 www.localabora.be – timothy.vandeginste@localabora.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Oostende Brugge Midden-West-Vlaanderen Zuid-West-Vlaanderen
Aantal VTE	54,5
Interne functies	Strijken, confectie- en strijkatelier, schoonmaak, bouw (renovatie, ruwbouw, sanitair, elektriciteit, schilder- en decoratiewerken), groensector (groenwerken, onderhoud begraafplaatsen, groenbeheer, biologische teelt), fietsherstellingen, fietsbewaking, verhuisactiviteiten
Bereikte doelgroep	Herintreders, allochtonen, ouderen, ex-gedetineerden, personen met verslavingsmoeilijkheden, laaggeschoolden,...
Aantal nagestreefde externe VTE	201,5
Externe functies	Horeca, schoonmaken, groen, fietsen herstellen, bouw, strijken, administratie, kinderopvang en zorg, technische functies

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Er is een stuurgroep om de zakelijke aspecten te regelen. Er is ook een inschakelingsteam dat werkt rond kwaliteitsintervisie, methodiekontwikkeling, enz. waardoor het LWB uniform werkt. De penhouder zorgt voor de organisatie van de overlegorganen. De interne werkervaringpartners behouden hun autonomie maar versterken elkaar door intervisie en ondersteuning op vlak van kwaliteitszorg en methodiekontwikkeling.
Werven van doelgroepwerknemers	Via VDAB en eigen wervingskanalen
Realiseren van de inschakelingsmodule	De inschakelingsmodule wordt door interne partners van het LWB zelf verzorgd.

3.1.3. TravoX

▪ CONTACT

Job en Co	Antwerpse Steenweg 573, 9040 Gent – 09 266 18 10 www.jobenco.be – francine.vandenbussche@jobenco.be
Groep INTRO	Wijnveld 251, 9112 St-Niklaas – 03 772 60 61 www.groepintro.be - herman.verhelst@groepintro.be
Meetjeslandse Leerwerkbedrijven	Moeie 16a, 9900 Eeklo – 09 376 71 02 www.mlwb.be – isabel@mlwb.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Gent en Gentse Rand Meetjesland
Aantal VTE	89
Interne functies	Renovatie (van ruwbouw tot decoratie), houtbewerking, schoonmaak, winkelbediende, cafetariamedewerker, keukenhulp, bediende onthaal en administratie, chauffeur, bakkershulp, bestrating, groenwerk en fietsherstelling
Bereikte doelgroep	Oververtegenwoordiging van kwetsbare doelgroepen t.o.v. ESF-richtcijfers Cijfers januari-augustus 2008: <ul style="list-style-type: none"> • Job & Co: allochtonen (47,15%), personen met arbeidshandicap (17,07%), kortgeschoolden (66,66%), 50+ (11,38%); • Groep Intro: allochtonen (31,03%), personen met arbeidshandicap (19,44%), kortgeschoolden (79,86%), 50+ (6,25%); • MLWB: allochtonen (20%), personen met arbeidshandicap (26%), kortgeschoolden (50%), 50+ (17%)
Aantal nagestreefde externe VTE	89
Externe functies	Bouw, keukenhulp, logistiek medewerker in de verzorgingstehuizen, klussen, schoonmaak, medewerker logistiek, groenwerk, administratie en onthaal

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Het LWB is een feitelijke vereniging met 1 penhouder. Er is een stuurgroep dat het beslissingsorgaan is en instaat voor het geheel van coördinatie en overleg. Er is een werkgroep bestaande uit inschakelingscoaches van de interne partners. Zij stemmen de begeleidingsmodellen af, bepalen gezamenlijke acties,... Zowel de stuurgroep als de werkgroep komen driemaandelijks samen. Daarnaast bestaan er nog ad hoc werkgroepen.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, een eigen folder i.s.m. het LWB Leerwerk Gent, affiches werkervaring, folders met de vacatures, mailings naar doorverwijzers
Realiseren van de inschakelingsmodule	Naast het aanbod van het LWB kan er nog extern aanbod gezocht worden zoals bijv. NT2, lees- en schrijfgroepen, ICT aanbod, VDAB webleren.

3.1.4. LeerWerk Gent

▪ CONTACT

Lokaal Werkgelegenheidsbureau Stad Gent	Sint-Niklaasstraat 27/302, 9000 Gent – 09 266.83.00 www.gent.be - gudrun.vandergucht@gent.be
Opleidings- en tewerkstellingscentrum OCMW Gent	August van Bockxstaelestraat 31, 9050 Ledeberg – 09 266 96 11 www.ocmwgent.be - guido.de.baere@ocmwgent.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Gent en Gentse Rand
Aantal VTE	95
Interne functies	Onderhoudsmedewerker, groenwerker, keukenhulp, bediende, wegenwerker, fietshersteller, verhuizer, poetshulp, klusjesman, houtbewerker, schilder en hulp buitenschoolse kinderopvang
Bereikte doelgroep	Kortgeschoolden, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, ouderen
Aantal nagestreefde externe VTE	41,3
Externe functies	Keukenhulp, poetshulp, onderhoudsmedewerker, bediende, logistieke hulp, klusser, geluidstechnicus, straatveger/afvalophaler

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Het dagelijks bestuur behandelt de dagelijkse projectwerking. Het inschakelingsteam bestaat uit inschakelingsbegeleiders die de dagelijkse werking en methodiek op elkaar afstemmen.
Werven van doelgroepwerknemers	Via stadsdiensten, VDAB, allochtone verenigingen, werkwinkels, mond aan mond reclame, infosessies voor werkzoekenden, folder in samenwerking met TravoX...
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod aangevuld met extern aanbod NT2 (basiseducatie of CVO)

3.1.5. Op-Step

▪ CONTACT

Initiatieven voor Kortverblijf Opvang en Oppas (IKOO)	Begijnhof 28, 9200 Dendermonde – 052 25 81 01 www.passantenhuis.be - Sophie.keymeulen@cm.be
OCMW Dendermonde	Kerkstraat 115, 9200 Dendermonde - 052 26 27 11 www.dendermonde.be - Erik.huyghe@ocmw.dendermonde.be
Groep INTRO	Wijnveld 251, 9112 St-Niklaas – 03 772 60 61 www.groepintro.be - herman.verhelst@groepintro.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Waas en Dender
Aantal VTE	49
Interne functies	Busbegeleider, poetshulp, keuken, bediende, renovatie, schilderen en decoratie, houtbewerking, onderhoudsmedewerker gebouwen, chauffeurs aangepast vervoer (liftbus), bejaardenbegeleiders
Bereikte doelgroep	Kortgeschoolden en langdurig werklozen. Er worden weinig tot geen allochtonen bereikt in verzorgende functies; hiervoor is voldoende kennis van NL nodig.
Aantal nagestreefde externe VTE	43
Externe functies	Schoonmaak, logistiek, keukenhulp, administratieve hulp, thuiszorg, chauffeurs aangepast vervoer (liftbus), renovatie

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Er is overleg tussen de partners op drie niveaus: stuurgroep, dagelijks bestuur en inschakelingsteam. Nieuwsbrief en downloads voor de externe partners via de website.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB en eigen wervingskanalen
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod, sollicitatietraining in samenwerking met VOKANS

3.1.6. LWB Teleshop



▪ CONTACT

Kringloopcentrum Teleshop	Alfred Nichelstraat 14, 9300 Aalst - 053 76 65 12 www.teleshop-aalst.be – fien.codron@teleshop-aalst.be
---------------------------	--

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Zuid-Oost-Vlaanderen
Aantal VTE	53
Interne functies	Sorteren, verkoop, transport, onthaal, onderhoud
Bereikte doelgroep	Laaggeschoolde langdurig werklozen, 90% behoort tot de kwetsbare doelgroepen
Aantal nagestreefde externe VTE	43
Externe functies	Groenonderhoud, logistiek assistent, reinigingsdienst, administratie, keukenhulp

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Het LWB bestaat uit één organisatie, een bijkomende structuur is niet nodig.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, GTB, mond aan mond reclame, OCMW's uit de regio
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod: algemeen begeleidingsplan en individueel begeleidingsplan. Vorming voor interne doelgroepwerknemers: 'Sterk op het werk' en 'Nederlands op de werkvloer'. Sollicitatietraining voor Nederlandstaligen en sollicitatietraining voor anderstaligen. Extern aanbod vormingen in samenwerking met opleidingscentra.

3.1.7. LWB Zuid-Oost-Vlaanderen

▪ CONTACT

Groep INTRO	Wijnveld 251, 9112 St-Niklaas – 03 772 60 61 www.groepintro.be - herman.verhelst@groepintro.be
Grijkoort-Begeleid Werk	Peperstraat 8, 9600 Ronse - 055 23 24 54 www.grijkoort.be - Rony.holvoet@grijkoort.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Waas en Dender Zuid-Oost-Vlaanderen
Aantal VTE	40
Interne functies	Renovatie, groen, strijken, restaurant
Bereikte doelgroep	kortgeschoolden, allochtonen, arbeidsgehandicapten, 50+
Aantal nagestreefde externe VTE	40
Externe functies	Thuiszorg, poetsen, logistieke hulp, groen, administratie, was en strijk

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Er is regelmatig overleg tussen de twee partners van het LWB via een driemaandelijks stuurgroep en een viermaandelijks intervisiegroep.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, OCMW, CAW's, opvanghuizen, buurthuizen, justitieassistenten, mond aan mond reclame
Realiseren van de inschakelingsmodule	Via eigen aanbod

3.1.8. LWB Waas en Dender

▪ CONTACT

Groep INTRO	Wijnveld 251, 9112 St-Niklaas – 03 772 60 61 www.groepintro.be - herman.verhelst@groepintro.be
Diversiteit in Tewerkstelling (DIT)	Driegaaienstraat 16, 9100 Sint-Niklaas – 03 780 35 94 www.ipw-vzw.be – axel.nevejans@ipw-vzw.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Waas en Dender
Aantal VTE	54
Interne functies	Renovatie, groenonderhoud, fietsherstel, onderhoud en productie speeltuigen, poetsen en administratie
Bereikte doelgroep	kortgeschoolden, allochtonen, arbeidsgehandicapten, 50+
Aantal nagestreefde externe VTE	54
Externe functies	Schoonmaak, schoonmaak-strijk, logistiek, medewerker hoteldienst, koerier, klusjesman, administratie en keuken

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Er is regelmatig overleg tussen de twee partners van het LWB via een driemaandelijks stuurgroep en een viermaandelijks intervisiegroep.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, OCMW, justitiehuis, gevangenis, vakbond, CAW, opvanghuizen, buurthuizen
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod

3.1.9. LWB Antwerpen

▪ CONTACT

Levanto	Franklin Rooseveltplaats 12, 2060 Antwerpen - 03 270 34 00 www.levanto.be - An-rose.vandewinckele@levanto.be
Antwerps Telematica Centrum (Atel)	Komiteitstraat 46-52, 2170 Merksem - 03 641 08 50 www.atel.be - Yves.loockx@atel.be
Werkvormm	Madrasstraat 38, 2030 Antwerpen - 03 233 85 00 www.werkvormm.be - Chris@werkvormm.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Antwerpen
Aantal VTE	251
Interne functies	Bouw en milieu, logistiek/matroos binnenvaart, zorg en schoonmaak/gespecialiseerde reiniging, verhuizer, groenarbeider, mobiele reiniger, carwasher, huishoudhulp, onthaal/call center, ICT/HD medewerker, metaalbewerking en constructielasser, chauffeur, keukenmedewerker
Bereikte doelgroep	Kortgeschoolden, allochtonen, 50+, arbeidsgehandicapten
Aantal nagestreefde externe VTE	97
Externe functies	Sorteerster/verkoopster, chauffeur, administratief bediende, poets- en keukenhulp, polyvalent werkmans, terreinverkenner, pleinanimateur, lasser, schrijnwerker, poetshulp, hulp-animateur, keukenhulp, logistiek medewerker, tuinman, kinderbegeleider, kamerverzorger

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	LWB Antwerpen en LWB Mechelen hebben dezelfde interne partners en vormen samen 1 stuurgroep die is samengesteld uit een afgevaardigde van elke partner. De stuurgroep komt tweemaandelijks samen en bespreekt en evalueert de algemene projectvoortgang en strategie van het LWB. De interne werkervaringsprojecten behouden hun autonomie maar versterken elkaar door uitwisseling en ondersteuning op het vlak van kwaliteitszorg en methodiekontwikkeling via verschillende werkgroepen. De penhouder zorgt voor de organisatie van de overlegorganen.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, mond aan mond reclame, affiches
Realiseren van de inschakelingsmodule	De inschakelingsmodule wordt zowel door de interne partners van het LWB zelf verzorgd als door externe partners. Sollicitatietraining, VCA en specifieke vakopleidingen worden bijna altijd intern aangeboden. NT2, ICT, sociale vaardigheden, rekenen, heftruckchauffeur, rijbewijs,... worden ofwel intern georganiseerd, ofwel met een externe partner. Partners zijn o.a.: VDAB, Open School (basiseducatie), Merksemse rijkschool

3.1.10. TAO – De kwaliteit van de zoektocht²¹

▪ CONTACT

Buurtservice Posthof	Patriottenstraat 62, 2600 Berchem – 03 218 80 43 www.buurtcentrum-posthof.be – matine.posthof@skynet.be
Educar	Bredabaan 109, 2170 Merksem – 03 514 62 45 www.educar.be – bob@educar.be
Steunpunt Tewerkstelling	Kwekerijstraat 61a, 2140 Borgerhout – 03 213 33 65 www.steunpunttewerkstelling.be erik.vandenhoeck@steunpunttewerkstelling.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Antwerpen
Aantal VTE	70
Interne functies	Schoonmaak, autodemontage, lasser, metaalbewerker, heftruckbestuurder, magazijnier
Bereikte doelgroep	Werkzoekenden die ver staan van de arbeidsmarkt
Aantal nagestreefde externe VTE	100
Externe functies	Poetsen, chauffeur, kinderopvang, keukenhulp, klusjesman, administratief medewerker, automechaniek, podiumtechnieker, schilder

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Er is een overlegstructuur voorzien voor alle partners van TAO onder de vorm van een platform. Het TAO platform komt twee keer per jaar samen. De interne partners maken deel uit van het dagelijks bestuur en bespreken tweemaandelijks de coördinatietaken, de communicatie, de evaluatie en de praktische organisatie. De trajectbegeleiders van de interne promotoren wisselen onderling ervaringen, methodiek en info uit. Er is ook een extern overleg met de VDAB werkgroep bestaande uit de betrokken LWB, VDAB, werkwinkel en projectadviseur
Werven van doelgroepwerknemers	Via VDAB vacatures, OCMW, mond aan mond reclame
Realiseren van de inschakelingsmodule	Naast de inschakelingsmodules van loopbaanplanning, sollicitatietraining en –begeleiding wordt op maat een aanbod uitgewerkt. Enkele voorbeelden: extern aanbod NT2 (door basiseducatie, Huis van het Nederlands,...), basis ICT (door dot.com), EHBO (Rode Kruis), VCA (Steunpunt Tewerkstelling),...

²¹ TAO verwijst naar meer dan beroepen in de Technische sector, Administratie en Onderhoud. Tao is een Oosters begrip voor de 'begane weg', de 'kwaliteit van de zoektocht'. Een werkervaring wordt voor elke deelnemer een jaar met veel leerkanalen met als einddoel duurzame tewerkstelling. De positieve ervaringen blijven bij, de deelnemers krijgen inzicht in het eigen kunnen en leren keuzes maken. TAO kan je ook lezen als Tewerkstelling in Antwerpen en Omgeving.

3.1.11. LWB Mechelen

▪ CONTACT

Levanto	Hangar S, Douaneplein 10, 2800 Mechelen - 015 55 52 43 www.levanto.be - An-rose.vandewinckele@levanto.be
Antwerps Telematica Centrum (Atel)	Komiteitstraat 46-52, 2170 Merksem - 03 641 08 50 www.atel.be - Yves.loockx@atel.be
Werkvormm	Madrasstraat 38 – 2030 Antwerpen – 03 233 85 00 www.werkvormm.be – Chris@werkvormm.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Mechelen
Aantal VTE	42
Interne functies	Logistiek, schoonmaak, administratieve functies
Bereikte doelgroep	Kortgeschoolden, allochtonen, 50+, arbeidsgehandicapten
Aantal nagestreefde externe VTE	40
Externe functies	Groenarbeider, klusjesman, medewerker cafetaria, schoonmaak, keukenhulp, logistiek, animator, bouw, wijkonderhoud, onthaalbediende

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	<p>LWB Antwerpen en LWB Mechelen hebben dezelfde interne partners en vormen samen 1 stuurgroep die is samengesteld uit een afgevaardigde van elke partner. De stuurgroep komt tweemaandelijks samen en bespreekt en evalueert de algemene projectvoortgang en strategie van het LWB.</p> <p>De interne werkervaringsprojecten behouden hun autonomie maar versterken elkaar door uitwisseling en ondersteuning op het vlak van kwaliteitszorg en methodiekontwikkeling via verschillende werkgroepen.</p> <p>De penhouder zorgt voor de organisatie van de overlegorganen</p>
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, mond aan mond reclame
Realiseren van de inschakelingsmodule	<p>De inschakelingsmodule wordt zowel door de interne partners van het LWB zelf verzorgd als door externe partners.</p> <p>Sollicitatietraining, VCA en specifieke vakopleidingen worden bijna altijd intern aangeboden.</p> <p>NT2, ICT, sociale vaardigheden, rekenen, heftruckchauffeur, rijbewijs,... worden ofwel intern georganiseerd, ofwel met een externe partner.</p> <p>Partners zijn o.a.: VDAB, Open School (basiseducatie)</p>

3.1.12. LWB Web-Natuurwerk

▪ CONTACT

WEB Turnhout	Steenweg op Tielen 70, 2300 Turnhout – 014 46.27.10 www.websweb.be - guidom@websweb.be
Natuurwerk	Campus Blairon 714, 2300 Turnhout – 014 71.11.25 www.natuurwerk.be - vic.theuns@natuurwerk.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Kempen Antwerpen Mechelen
Aantal VTE	85
Interne functies	Administratief bediende, technisch medewerker, logistiek assistent, medewerker onderhoud, natuur- en bosbeheer, groendienst, landschapszorg
Bereikte doelgroep	Kortgeschoolden, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, ouderen
Aantal nagestreefde externe VTE	100
Externe functies	Klusjesman, groendienst, landschapszorg, poetshulp, administratieve kracht, logistieke hulp in de keuken, maaltijdbegeleiding, onderhoud, wasserijmedewerker, logistiek assistent

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Regelmatig (ongeveer maandelijks) worden overlegmomenten voorzien, met het oog op een goede stroomlijning van het samenwerkingsverband, het wegwerken van knelpunten en het verder optimaliseren van het begeleidingsaanbod van het LWB. Regelmatig (ongeveer maandelijks) is er overleg met de lokale VDAB
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, regionale jobbeurzen, Jobkanaal
Realiseren van de inschakelingsmodule	De inschakelingsmodule bestaat uit: <ul style="list-style-type: none"> • Competentiegesprekken op regelmatige tijdstippen; • Maandelijkse opvolging; • Ondersteuning/begeleiding met betrekking tot randvoorwaarden; • Sollicitatietraining en – begeleiding; • Aanbod korte trainingsmodules (communicatie – multimedia – klantvriendelijkheid - ...)

3.1.13. LWB Oost-Brabant



▪ CONTACT

WWW.LWBOB.BE

Wonen en Werken Opleiding	Ijzermolenstraat 2, 3001 Leuven - 016 22 33 57 www.wonen-en-werken.be - Patrick.wauters@wonen-en-werken.be
IGO Leuven	Aarschotsesteenweg 212, 3010 Kessel-Lo - 016 29 85 40 www.igo.be - Jan.brocatus@igo-leuven.be
De Vlaspit	Basilieklaan 53, 3270 Scherpenheuvel - 013 78 46 34 www.devlaspit.be - Herman.kennes@devlaspit.be
Joblink	Klein Park 9, 3360 Lovenjoel - 016 46 81 20 www.job-link.be - lauwerskaren@job-link.be
Velo	Hollestraat 1, 3001 Leuven - 016 29 87 50 www.kuleuven.be/velo - Jos.vandikkelen@velo.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Leuven
Aantal VTE	99
Interne functies	Carrosserie, schilder, groen, poetsen, renovatie, bouw, fietsherstel, onthaal, verkoop (vooral mannelijke functies)
Bereikte doelgroep	Allochtonen, kortgeschoolden, ouderen, arbeidsgehandicapten, (ex-)gedetineerden
Aantal nagestreefde externe VTE	55,6
Externe functies	Bouw, groenarbeider, poetshulp, logistieke ondersteuning, keukenhulp, kinderdagverblijven, verzorgende taken, administratief werk (vooral vrouwelijke functies)

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Er is een maandelijks stuurgroep waarin alle interne partners zetelen. Het inschakelingsteam bestaat uit alle inschakelingscoaches van het LWB om de werking te optimaliseren en uniform te maken. Het LWB heeft een eigen interne coördinator. Verder is er een nieuwsbrief voor de externe promotoren.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB en mond aan mond reclame
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod sollicitatietraining. Er zijn competentieprofielen uitgewerkt voor de verschillende functies van het Leerwerkbedrijf. De inschakelingsmodule is vastgelegd in een draaiboek. Er is een uitgebreide samenwerking met basiseducatie: <ul style="list-style-type: none"> • Screenen van de interne en externe doelgroepwerknemers via 'Stappen Vooruit'; • Aanvullende vormen: plannen en organiseren, communiceren, NT2, Rijbewijs (theoretisch), geletterdheid, basis ICT; • Uitwerken van een instrument voor attitudetraining voor kwetsbare doelgroepen in samenwerking met de faculteit Psychologie (KULeuven) en ISW Limits.

3.1.14. LWB Halle-Vilvoorde



▪ CONTACT

Pluspunt	Nerviërstraat 67, 1730 Asse – 02 452 33 55 www.vzwpluspunt.be – Guido.ebraert@vzwpluspunt.be
Groep INTRO	Jozef Degelaenstraat 3-5, 1501 Halle-Vilvoorde – 02 326 04 35 www.groepintro.be – hans.bom@groepintro.be
Migranten Kultureel Sociaal Centrum (Mikst)	Witherenstraat 30, 1800 Vilvoorde – 02 251 10 33 www.mikst.be - nt2@mikst.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Halle-Vilvoorde
Aantal VTE	70
Interne functies	Verkoop, laden/lossen, chauffeur en polyvalent hersteller/monteur, naaien, renovatieopdrachten, houtbewerking, fietsherstellingen, fietsbewaking, poetsopdrachten, verhuisactiviteiten, groenopdrachten, horeca, administratief bedienden
Bereikte doelgroep	Allochtonen, laaggeletterden, 50+, ex-gedetineerden, kortgeschoolden
Aantal nagestreefde externe VTE	70
Externe functies	Huishoudhulp, bedienden, poetspersoneel, keukenhulp, polyvalent medewerker, renovatiearbeider, strijksters, groenarbeider, magazijnarbeider, verkoper

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Zeswekelijks is er een stuurgroep LWB om het algemeen beleid en de strategie te bepalen. Jaarlijks komt de algemene vergadering samen, deze bestaat uit de interne en externe promotoren.
Werven van doelgroepwerknemers	Door VDAB i.s.m. LWB
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod. Er is een structurele samenwerking met basiseducatie voor sollicitatietraining, zelfbeeld, geletterdheid, rijbewijs (theoretisch). Voor NT2 wordt vaak samengewerkt met het Huis van het Nederlands.

3.1.15. CALL – Consortium Alternatief Limburgse Leerwerkbedrijven

▪ CONTACT

Alternatief	Runkstersteenweg 134, 3500 Hasselt – 011 28 83 60 www.alternatiefvzw.be - Danny.martens@alternatiefvzw.be
Alternatief Diensten	Runkstersteenweg 134, 3500 Hasselt – 011 28 83 60 www.alternatiefvzw.be - Danny.martens@alternatiefvzw.be
De Sluis	Halmstraat 4, 3600 Genk – 089 84 44 95 www.vzwdesluis.be - desluis@skynet.be
De Wroeter Opleidingscentrum	Sint-Rochusstraat 8, 3720 Kortesseem - 011 37 52 92 www.dewroeter.be/ac - arbeidscentrum@dewroeter.be
Stebo	Evence Coppéelaan 91, 3600 Genk – 089 32 95 30 www.stebo.be - info@stebo.be
Team Alken	Meerdegatstraat 155, 3570 Alken – 011 59 39 21 www.team-alken.be - info@team-alken.be
Maatwerk	Boorsestraat 2, 3630 Maasmechelen – 089 77 92 90 www.sociaalbedrijvencentrum.be/maatwerk/index.htm maatwerk@skynet.be
Sociaal Bedrijvencentrum	Boorsestraat 2, 3630 Maasmechelen – 089 77 97 27 www.sociaalbedrijvencentrum.be - info@sociaalbedrijvencentrum.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Limburg
Aantal VTE	93
Interne functies	Strijken, polyvalent technisch medewerker, speelpleinrenovatie, onderhouds- en hersteldienst, sociaal restaurant, houtverwerkingsindustrie, salonindustrie, groenwerker, bio- en tuinbouw, biofruitteelt, onthaalbediende, bouwrenovatie, hout en metaal,
Bereikte doelgroep	Alle kwetsbare doelgroepen die voldoen aan criteria van de werkervaring
Aantal nagestreefde externe VTE	99
Externe functies	Bouw, groenarbeider, poetshulp, logistieke ondersteuning, verzorgende taken, administratief werk, landschapszorg

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	Er bestaat een Dagelijks Bestuur (vaste en concrete werkpunten dagelijkse projectuitvoering), een stuurgroep (strategische ontwikkelingen), het inschakelingsteam en de klankbordgroep bestaande uit de CALL-medewerkers en de werkervaringspromotoren (afspraken dagelijkse uitvoering en methodische aanpak)
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, OCMW, werkwinkel, Jobkanaal
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod

3.1.16. Limburgs Leerwerkbedrijf

▪ CONTACT

Begeleidingsdienst Limburgs Mijngedied (BLM)	Slingerweg 40, 3600 Genk - 089 36 44 45 www.blmgenk.be - Koen.borgers@blmgenk.be en griet.bottu@blmgenk.be
De Winning (Vreebos)	St-Ferdinantstraat 1, 3560 Lummen - 013 53 11 59 www.dewinning.be - edwin.michiels@dewinning.be
Hergebruikcentrum Limburg	Marktpllein 9 bus 10, 3550 Heusden-Zolder - 011 53 87 97 www.hergebruikcentrum-limburg.be – Bruno.hendrickx@kringwinkel-wl.be en Stijn.bijnens@kringwinkel-wl.be

▪ KENMERKEN VAN HET LWB

RESOC-regio	Limburg
Aantal VTE	55
Interne functies	Interieuronderhoud van bussen, onderhoud van schuilhuisjes, onderhoud en preventief nazicht van brandkranen, groendienst, klusjesdienst (onderhoud van speeltuigen, ontmossen,...), cafetaria, winkel, keuken en onderhoud, landbouw, veeteelt en tuinbouw, groenwerk, atelierwerking, vrachtwagenchauffeur rijbewijs C, magazijnfunctie (laden en lossen, heftruck), hersteller elektrische apparaten
Bereikte doelgroep	Kortgeschoolden, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, ouderen
Aantal nagestreefde externe VTE	120
Externe functies	Openbare besturen, zorgsector, gehandicaptensector, atelierwerking ...

▪ WERKING VAN HET LWB

Interne structuur	De stuurgroep bestaat uit de directies van de interne partners, de penhouder, de algemeen coördinator en de interne coördinatoren. De coördinatiegroep bestaat uit de algemeen coördinator en de interne coördinatoren. De intervisiegroep bestaat uit de inschakelingscoaches van de interne partners. De klankbordgroep bestaat uit vertegenwoordigers van externe partners. Met één externe partner (m.n. Open Atelier, koen@openatelier.be) wordt een zeer nauwe samenwerking onderhouden om een kwalitatief aanbod in het hele LWB te kunnen garanderen.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB, OCMW, eigen infosessies, mond aan mond reclame, via eigen netwerk
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod, NT2-aanbod via het Huis van het Nederlands.

3.2. Overzicht externe werkervaringspromotoren per RESOC-regio²².

Hier volgt een overzicht van de goedgekeurde externe werkervaringspromotoren. De LWB kunnen een samenwerking aangaan met werkervaringspromotoren die in dezelfde RESOC-regio actief zijn als het LWB. Per RESOC-regio kunnen meerdere LWB opereren waardoor een externe werkervaringspromotor de keuze kan hebben tussen verschillende LWB om een contract af te sluiten.

Het aantal VTE's per externe werkervaringspromotor varieert van 0,5 VTE tot enkele tientallen (Gemeentebestuur Antwerpen). Het totaal aantal goedgekeurde VTE's bij de externe werkervaringspromotoren bedraagt 1.355,1 VTE's.

De volgorde van de RESOC-regio's is, in navolging van de overzichtsfiches van de LWB, geografisch bepaald, namelijk van het westen van Vlaanderen naar het oosten.

- **RESOC OOSTENDE**
 - Centrum Algemeen Welzijnswerk & Jeugdzorg Middenkust
 - Dienstbetoon
 - KOPA West-Vlaanderen – OTP
 - Sociale Dienst voor vreemdelingen
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Stappie – Centrum voor Ontwikkelings- en Gehoorstoornissen
 - Thuishulp

- **RESOC WESTHOEK**
 - Cassiers woon- en zorgcentrum
 - Efrem
 - Erfgoed Vlaanderen
 - Gemeentebestuur Koksijde
 - Gemeentebestuur Zonnebeke
 - Huize Sint-Jozef
 - Huize Zonnelied
 - Mater Amabilis – Woon- en Zorgcentrum
 - Merkem seniorenzorg woon- en zorgcentrum
 - OCMW Diksmuide – leerwerk opleiding
 - OCMW Ieper
 - Regionaal Sociaal Verhuurkantoor Veurne-Diksmuide
 - Regionaal Sociaal Verhuurkantoor Westhoek – Zuid
 - Regionaal Sociaal Verhuurkantoor Westkust
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Thuishulp
 - Vredesproject Mesen

²² Vandenbroucke F., *Mededeling aan de leden van de Vlaamse Regering betreft oproep werkervaring*, Brussel, 2008.

- Werkgroep Vorming en Actie
- **RESOC BRUGGE**
 - AZ Alma
 - Buurt- en nabijheidsdienst de – Link
 - CAW De Viersprong
 - Chirojeugd
 - Dienstbetoon
 - Gemeentebestuur Blankenberge
 - Gemeentebestuur Brugge
 - Gemeentebestuur Damme
 - Gemeentebestuur Jabbeke
 - Gemeentebestuur Torhout
 - Kinderdagverblijf Mariawende
 - Kinderopvang De Duinhuisjes – Loc 't Brehuisje
 - KOPA West-Vlaanderen OTP
 - OCMW Blankenberge
 - OCMW Brugge
 - Oranje
 - Provincie West-Vlaanderen
 - Regionaal Inzamelcentrum Volterra
 - Rust- en verzorgingstehuis Morgenster
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Thuishulp
 - Westtoer
- **RESOC MIDDEN-WEST-VLAANDEREN**
 - Dienstbetoon
 - Familiehulp regio West-Vlaanderen
 - Gemeentebestuur Wingene
 - Huisvestingsdienst regio Izegem – OCMW – vereniging
 - Mariënstede
 - OCMW Ingelmunster
 - OCMW Roeselare
 - Onze kinderen
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Thuishulp
- **RESOC ZUID-WEST-VLAANDEREN**
 - Buurt- en Nabijheidsdienst Kortrijk
 - Buurt Initiatieven Kuurne

- BWM 't Veer
- Dienstbetoon
- Gemeentebestuur Kortrijk
- Gemeentebestuur Waregem
- Kindercentrum Waregem
- OCMW Kuurne
- OCMW Menen
- OCMW Waregem
- Provincie West-Vlaanderen
- Regionaal Sociaal Verhuurkantoor Waregem
- Solidariteit voor het Gezin
- Thuishulp
- Thuiszorg Medishop
- Woon en Zorg H. Hart

- **RESOC GENT EN RONDOM GENT**
 - Amarant
 - Bengelhof
 - BuBao Sint-Lievenspoort
 - De Zilverlinde
 - Djapo
 - GTB
 - Habbekrats
 - Ivago
 - Jodelie Kinderdagverblijf
 - KOPA – werkwilg
 - Kunstencentrum Vooruit
 - MPI Sint-Lievenspoort
 - Museum Dr. Guislain
 - OCMW Destelbergen
 - Oikonde
 - Proefcentrum voor Sierteelt
 - Revalidatiecentrum Sint-Lievenspoort
 - Samenlevingsopbouw Gent
 - SIG – Stichting Integratie Gehandicapten
 - Sint- Bavohumaniora
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Thuishulp
 - Vincenthof
 - Vlaamse Dienst Autisme
 - Werkervaring De Sleutel

- Woon- en zorgcentrum Sint-Jozef
- Woon- en zorgcentrum Sint-Vincentius
- **RESOC MEETJESLAND – LEIE EN SCHELDE**
 - AZ Alma
 - Dienstverleningscentrum De Triangel
 - Gemeentebestuur Assenede
 - Gemeentebestuur Gavere
 - Gemeentebestuur Maldegem
 - Gemeentebestuur Waarschoot
 - Gemeentebestuur Zulte
 - Kinderdagverblijf De Elfjes
 - OCMW Deinze
 - OCMW Maldegem
 - Oranje
 - Plattelandscentrum Meetjesland
 - Pro Natura Oost-Vlaanderen
 - Revalidatiecentrum Ter Kouter NOK
 - Revalidatiecentrum Ter Kouter Psy
 - Rusthuis Sint-Vincentius
 - Sociaal Verhuurkantoor Meetjesland
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Steunpunt Opbouwwerk Meetjesland
 - Streekplatform Meetjesland
 - Unizo Gent-Meetjesland
 - Werkwijzer
 - Wijkcentrum De Kring
 - Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu - Woon- en zorgcentrum Sint-Jozef
 - Zorg-Saam Zusters Kindsheid Jesu - WZC Ons Zomerheem
- **RESOC WAAS EN DENDER**
 - CAW Waasland
 - Centrum Algemeen Welzijnswerk regio Dendermonde
 - Centrum voor Basiseducatie - Leerpunt Waas & Dender
 - Chirojeugd
 - Eindelijk - Projecten NAH
 - Gemeentebestuur Berlare
 - Gemeentebestuur Sint-Niklaas
 - Gemeentebestuur Temse
 - Gemeentebestuur Zele
 - GTB

- Incar Dansspektakel
- Kinderopvang Zonnestraal
- Kopa - Werkwillig
- OCMW Berlare
- OCMW Lebbeke
- OCMW Sint-Niklaas
- OCMW Stekene
- OCMW Temse
- Opleidings-en Tewerkstellingscentrum Spoor Twee
- Revalidatiecentrum Beveren
- Revalidatiecentrum Buggenhout
- Revalidatiecentrum Kapelhof
- Sint-Lodewijk - Dienst Aangepast Vervoer
- Solidariteit voor het Gezin
- Thuishulp
- Zusters van Liefde van J.M. - De Hagewinde
- **RESOC ZUID-OOST-VLAANDEREN**
 - De Blokkendoos
 - Dienstencentrum Mariaheem - Ter Wilgen
 - Gemeentebestuur Aalst
 - Gemeentebestuur Brakel
 - Gemeentebestuur Erpe-Mere
 - Gemeentebestuur Geraardsbergen
 - Gemeentebestuur Herzele
 - Gemeentebestuur Ronse
 - Heuvelheem
 - Home Vijvens
 - Landschapsbeheer Vlaamse Ardennen
 - OCMW Aalst
 - OCMW Denderleeuw
 - OCMW Herzele
 - Provincie Oost-Vlaanderen
 - Rustoord Sint-Jozef
 - Sint-Jozefscollege Internaat
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Steunpunt Welzijn
 - Ter Eecken
 - Thuishulp
 - Woon- en Zorgcentrum Sint-Vincentius

- **RESOC ANTWERPEN**

- Buurtwerk Posthof
- Buurtwerk 't Pleintje
- Chirojeugd
- CKG De Kleine Vos
- Compostela - RVT Compostela
- Compostela - WZC Cleo
- DAV De Antwerpse Rolkar
- De Acht, Antwerps Minderhedencentrum
- De Ploeg
- De Singel
- Diocesaan Secretariaat van het Katholiek Onderwijs
- Erfgoed Vlaanderen
- Gemeentebestuur Antwerpen
- Gemeentebestuur Kapellen
- Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen
- Handicar Zoersel
- Instituut Dames van het Christelijk Onderwijs
- Intergemeentelijke Vereniging Bibliotheek en Cultuur
- Kinderdagverblijf Bambi
- Krisis Info Netwerk Antwerpen - Kina
- Leerwerkplaats Garage
- Museum van Hedendaagse Kunst Antwerpen - MUHKA
- OCMW Antwerpen
- OCMW Hove
- Oxfam - Solidariteit
- Pegode
- Samenlevingsopbouw Antwerpen stad
- Sfinks Animatie
- Sint Lievenscollege
- Solidariteit voor het Gezin
- Speelhuis Elief
- 't Hemeltje
- Thuishulp
- Travak
- Woon- en Zorgcentrum Aalmoezenier Cuypers
- Woon- en Zorgcentrum Zonnewende

- **RESOC KEMPEN**

- 't Volderke

- Aktuwa
- Algemene Dienst voor Jeugdtoerisme
- De Ploeg
- Djapo
- Kempisch Instituut voor Land- en Tuinbouwonderzoek
- MPI Oosterlo
- OCMW Herentals
- OCMW Rijkevorsel
- OCMW Westerlo
- OZCS Zuid Kempen KVRI Internaat
- Solidariteit voor het Gezin
- Thuishulp

- **RESOC MECHELEN**
 - Centrum voor Basiseducatie Open School Mechelen/Klein Brabant
 - Gemeentebestuur Berlaar
 - Gemeentebestuur Bornem
 - Gemeentebestuur Lier
 - Gemeentebestuur Mechelen
 - OCMW Bornem
 - OCMW Lier
 - OCMW Putte
 - OCMW Willebroek
 - Regionaal Open Jeugdcentrum Mechelen
 - Rusthuis Heilige Familie
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Thuishulp
 - Travak
 - Woon- en Zorgcentrum Heilig Hart
 - Woon- en Zorgcentrum Sint Jozef (Kessel)
 - Woon- en Zorgcentrum Sint-Augustinus
 - WZC Sint-Jozef (Wiekevorst)

- **RESOC LEUVEN**
 - Ave Regina
 - CAW Hageland
 - CAW regio Leuven
 - Culturele Dorpsraad
 - De Woonwinkel - sociaal verhuurkantoor
 - Erfgoed Vlaanderen
 - Gemeentebestuur Diest

- Gemeentebestuur Glabbeek
- Gemeentebestuur Keerbergen
- Gemeentebestuur Leuven
- Huize O.-L.-Vrouw van Lourdes
- Kinderdagverblijf Ukkepuk Ourodenberg
- Martine Van Camp
- OCMW Kortenaak
- Sint-Annendael Grauwzusters - Rusthuis O.L.V. Ster der Zee
- Sint-Margaretha Woon- en Zorgcentrum
- Solidariteit voor het Gezin
- SPIT
- Storzo
- Thuishulp

- **RESOC HALLE-VILVOORDE**
 - Algemene Dienst voor Jeugdtoerisme
 - Centrum voor Basiseducatie Halle-Vilvoorde
 - Econet Vlaams Brabant
 - Eigen Thuis
 - Erfgoed Vlaanderen
 - Gemeentebestuur Dilbeek
 - Gemeentebestuur Gooik
 - Isis
 - Kinderdagverblijf De Kaboutertuin
 - Medisch Pedagogisch Centrum Sint-Franciscus
 - OCMW Dilbeek
 - OCMW Hoeilaart
 - OCMW Merchtem
 - OCMW Sint-Genesius-Rode
 - Opbouwwerk Haviland
 - Solidariteit voor het Gezin
 - Tevelil Sociale Tewerkstelling
 - Zonnestraal

- **RESOC LIMBURG**
 - Basiseducatie Zuid-Limburg
 - Begeleidingscentrum Sint-Elisabeth
 - Bewust
 - Buurtgezondheidscentrum Zwartberg-Waterschei
 - CAW 't Verschil
 - Chirojeugd

- Cultureel Centrum Hasselt
- De Meander
- De Wroeter Dagcentrum
- Dienstencentrum Ter Engelen
- Djapo
- Europees Centrum voor Restauratietechnieken
- Gemeentebestuur Hasselt
- Gemeentebestuur Leopoldsburg
- Gemeentebestuur Lommel
- Gemeentebestuur Maasmechelen
- Gemeentebestuur Riemst
- Gemeentebestuur Tessenderlo
- Herkenrode
- Het Heft
- Huize Sint-Jozef
- Huurderssyndicaat Limburg
- Isis
- Kinderdagverblijf 't Nestje
- Medicotheek - Uitleendienst De Voorzorg
- Molenberg
- Nationaal Werk van het Gehandicapte Kind – Centrum Koningin Fabiola
- Nationale Boomgaardenstichting
- Natuur- en Landschapsbeheer Limburg
- Natuurhulpcentrum
- Nederheem
- Noord-Limburgs Open Atelier
- OCMW Gingelom
- OCMW Halen
- OCMW Hasselt
- OCMW Leopoldsburg
- OCMW Lummen
- OCMW Maasmechelen - Sociaal Huis
- OCMW Meeuwen-Gruitrode
- Orthopedagogische Groep Limburg
- Oxfam Wereldwinkel Hasselt
- Proefcentrum Fruitteelt
- Recyclage Maasland
- Rust- en Verzorgingstehuizen van de Religieuze Ursulinen
- Rusthuis "Het Park Neeroeteren"
- RVT Sint-Anna

- Solidariteit voor het Gezin
- Stichting Ommersteyn
- Stijn - Dienstencentrum 't Weyerke
- Tehuizen voor Nazorg
- Tewerkstellings- & OpleidingsProject - TOP
- Thuishulp
- Welzijnsregio Noord-Limburg - Vereniging van OCMW's
- Werkpunt
- Woon- en Zorgcentrum Sint-Jozef
- Woon- en Zorgcentrum St. Antonius

MEER INFORMATIE

SLN – Steunpunt Lokale Netwerken

Reigerstraat 10
9000 Gent
Tel 09 220 84 31
Fax 220 81 73
<http://www.sln.be>

VDAB Centrale Diensten

Keizerslaan 11
1000 Brussel
Tel 02 506 29 05
Fax 02 506 29 52
<http://partners.vdab.be/cvs/projecten.shtml>

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Afdeling Tewerkstelling en Sociale Economie
Koning Albert II laan 35 bus 21, 1030 Brussel
werkervaring@wse.vlaanderen.be

Gecofoon 0800 141 87
Fax 02 553 43 68
gecofoon@vlaanderen.be
<http://www.werk.be/wg/socecontewerk/wep/?SMSESSION=NO>

LIJST MET AFKORTINGEN

CAW	Centrum Algemeen Welzijnswerk
CVS	Cliënt Volgsysteem
DAEB	Diensten Algemeen Economisch Belang
EFQM	European Foundation for Quality Management
ESF	Europees Sociaal Fonds
GTB	Gespecialiseerde Trajectbegeleiding
LWB	Leerwerkbedrijf
NEC	Normaal Economisch Circuit
NT2	Nederlands Tweede Taal
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
RESOC	Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité
SLN	Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling vzw
TBS	Terbeschikkingstelling
VCA	Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist voor Aannemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VSA	Vlaams Subsidieagentschap
VTE	Voltijds Equivalent
VTO	Vorming, Training en Opleiding
VVI	Verbond der Verzorgingsinstellingen
VZW	Vereniging Zonder Winstoogmerk
WEP	Werkervaringsproject
WSE	Werk en Sociale Economie

LITERATUUR

Aanvraagdossier tot subsidiëring als leerwerkbedrijf (niet gepubliceerde documenten) van de volgende Leerwerkbedrijven: Werkperspectief, WEST 5, LeerWerk Gent, TravoX, Waas en Dender, Zuid-Oost-Vlaanderen, Teleshop, Op-Stap, Web-Natuurwerk, TAO, Halle-Vilvoorde, Oost-Brabant, Limburgs LWB en CALL, 2008

Bertels E., *De leerwerkbedrijven en VDAB in gesprek*, SLiNger jaargang 14, nummer 2, 2009

Bertels E., *De leerwerkbedrijven van start*, SLiNger jaargang 14, nummer 1, 2009

Departement WSE., *Werkervaring: analyse van de maatregel*, Brussel, 2007

Europese Raad, *Begeleidende nota, Europese Raad, 25/26 maart 2010, Conclusies*, Brussel, 2010

Levanto, *Algemeen begeleidingsplan werkervaring Levanto*, Antwerpen, 2008

SLN, Bevraging LWB – Synthese, *Invulling erkende plaatsen bij de externe werkervaringpromotor: januari-mei 2009*, niet gepubliceerd document, SLN, Gent, 2009

SLN, *Bezetting van de erkende plaatsen in de werkervaring. Synthese bevraging LWB: januari-februari-maart 2009*, niet gepubliceerd document, SLN, Gent, 2009

SLN, *Bijdrage aan het Vlaamse beleid werkgelegenheid 2009-2014*, SLiNger jaargang 14, nummer 3, 2009

Van Coillie, J., *K. Map Werkervaring*. Intern document SLN, Gent, 2008

Vandenbroucke F., *Nota aan de leden van de Vlaamse Regering, betreft: ontwerp van besluit betreffende werkervaring;...* Vlaamse Regering, Brussel, 2008

Vandenbroucke F., *Mededeling aan de leden van de Vlaamse Regering, betreft: oproep werkervaring*. Vlaamse Regering, Brussel, 2008

VDAB, *De nieuwe werkervaring bij VDAB i.s.m. de partners*, powerpoint presentatie op de 'Infosessie nieuwe werkervaring' op 21 januari 2009, Brussel

VSA, *Werkervaring – info, informatiefiche betreffende het nieuwe werkervaringsprogramma*, Brussel, 2008

Velleman M., *Het nieuwe werkervaringsbesluit: inhoudelijke uitdagingen maar risico's die leefbaarheid en uitgangsprincipes van de maatregel bedreigen*, SLiNger jaargang 14, nummer 1, 2009

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, *Werkervaring. Handleiding voor de werkgever*. Afdeling Tewerkstelling en Sociale Economie (werkervaring), Brussel, 2009

Vlaamse Regering, *Besluit van de Vlaamse Regering betreffende werkervaring*, Brussel, 10 juli 2008

Vlaamse Regering, *Besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring*, Brussel, 30 januari 2009

ELEKTRONISCHE BRONNEN

<http://www.werk.be/wg/socecontewerk/wep/?SMSESSION=NO> (juli 2009 en februari 2010)

<http://www.esf-agentschap.be> (oktober 2009)

COLOFON

'De Leerwerkbedrijven in beeld gebracht' is een uitgave van SLN vzw met de steun van de Vlaamse Gemeenschap. SLN is de erkende koepel van de 'derden' in Vlaanderen, die niet commerciële aanbieders van begeleidingstrajecten naar werk.

Heeft u op- of aanmerkingen of wil u een aantal exemplaren van deze publicatie bestellen, dan kan u contact opnemen met:

SLN

Reigerstraat 10

9000 Gent

Tel. 09/220.84.31

Fax. 09/220.81.73

e-mail: info@sln.be

website: www.sln.be

Verantwoordelijke uitgever: Marleen Velleman

Druk: april 2010

D 2010 7860 1

© SLN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of vermenigvuldigd door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgevers.