

TWEEMAANDELIJKE NIEUWSBRIEF
VAN HET VLAAMS STEUNPUNT
LOKALE NETWERKEN OPLEIDING
EN TEWERKSTELLING
Afgiftekantoor 9000 Gent 1
Erkenning: P 206478



Jaargang 16 - Nummer 3 juli-augustus- september 2011

- De Europese visie op taalvaardigheid: het ERK - p 1
- Job-/taalcoaching: klanten blijven tevreden! - p 5
- Toeleiding, een belangrijke eerste stap binnen de werkvaring - p 7
- Werken met laagtaalvaardige volwassenen: de materialenbank van DocAtlas helpt je op weg - p 10
- 'De juiste stoel' houdt mensen langer aan het werk - p 11
- Taalvaardigheid voor allochtonen belangrijker dan scholingsgraad - p 12
- Sociale maribel vanaf 2012: eenvoudiger en duurzamer - p 13
- De-Minimissteun: wat is het en wat kan het betekenen? - p 14
- Internationale dag van de geletterdheid - p 16
- Uitdagingen voor de social-profitsector. Een vooruitblik - p 17
- Werk.be vernieuwt zijn website - p 20
- Nieuwe voorstellingsbrochure Departement Werk en Sociale Economie - p 20
- Provinciale netwerkdag Vlaams-Brabant: Van de schoolbank naar de werkbank - p 21
- Dag van de Mentor - p 21
- Kleis vzw wordt Kenniscentrum Sociaal Europa - p 21
- Beziel door je job? - p 23
- Wijzigingen aan het Vlaams repertorium - p. 24

De Europese visie op taalvaardigheid: het Europees Referentiekader voor Moderne Vreemde Talen (ERK)

De Raad van Europa ontwikkelde in 2001 een 'Europese schaal voor taalvaardigheid'. Dit Europees Referentiekader voor Moderne Vreemde Talen verschaft een gemeenschappelijke basis voor het uitwerken van talig cursusmateriaal, taaltesten en lesprogramma's. Het verschaft een interessante basis om te reflecteren over de eigen praktijk voor taalcoaches, NT2-docenten,...en iedereen die professioneel bezig is met taal. SLiNger geeft een overzicht, de visie op taalleren, de basisprincipes en de vertaling ervan naar het Vlaamse NT2-landschap.

Waarom een gemeenschappelijk kader?

Via een gemeenschappelijk kader wil men de barrières overstijgen die worden gevormd door de verschillende onderwijssystemen binnen Europa.

Het raamwerk heeft als doel onder andere het aanzetten tot reflectie over taal en het creëren van een gemeenschappelijk metajargon, zodat men snel te weten kan komen hoe hoog iemands taalniveau is.

Door de toenemende internationalisering is ook inzetten op verdere professionalisering en samenwerking binnen het talenonderwijs

(Vervolg zie pag. 2)

De Europese visie op taalvaardigheid: het Europees Referentiekader voor Moderne Vreemde Talen (ERK)

(Vervolg van pag. 1)

noodzakelijk. Voor nieuwkomers vormt taal immers een belangrijke toegangspoort om de cultuur van een samenleving te leren kennen en zich te integreren. Kennis van de taal verhoogt de mogelijkheid om informatie te raadplegen, gesprekken aan te gaan, contacten met collega's te onderhouden, ...

Visie op taalleren van het ERK

Binnen het ERK staat het taalgebruik centraal en niet de taal op zich. Het accent verschuift van een leerstofgerichte aanpak naar een functionele benadering van taalleren. De communicatievaardigheid moet het uitgangspunt zijn bij het uitschrijven van lesprogramma's, het toetsen van taalvaardigheid of het ontwikkelen van materiaal om taalproductie te stimuleren.

De cursist gebruikt taal steeds in een bepaalde context. Het leren van een taal moet dus vertrekken vanuit levensechte, betekenisvolle situaties voor de leerder. Hierdoor is een flexibel aanbod nodig, waarbij men vertrekt vanuit de leerbehoeften en situatie van de cursist en dan een taal-aanbod op maat aanreikt. Een taal leren is een levenslange en levensbrede opdracht en stopt niet bij de 'schoolpoort'.

Het ERK bevat een uitgebreide beschrijving van de doelstellingen die een cursist moet behalen om op een bepaald niveau te communiceren. Deze doelstellingen zijn gedetailleerd beschreven per vaardigheid (spreken, luisteren, schrijven en lezen) en worden binnen het referentiekader nog meer uitgesplitst.

Het ERK gaat uit van de veronderstelling dat de doelgerichtheid van opleidingen gebaat is

bij het kunnen onderscheiden, trainen en evalueren van de verschillende aspecten van taalvaardigheid. In een reële communicatiesituatie is dit niet het geval en moeten de verschillende vaardigheden geïntegreerd worden aangeboden.

De niveaus van het ERK en de link met het Vlaamse NT2-landschap

Het ERK is het meest gekend omwille van zijn niveaubeschrijvingen, waardoor men lesprogramma's, syllabussen en kwalificaties onderling kan vergelijken (zie tabel).

Binnen het ERK wordt gewerkt met 6 niveaus:

- A1 Breakthrough (basisniveau)
- A2 Waystage (overlevingsniveau)
- B1 Threshold (drempelniveau)
- B2 Vantage (echte talige zelfstandigheid)
- C1 Effectiveness (uitgebreide talige zelfstandigheid)
- C2 Mastery (moedertaalspreker)

Het Referentiekader kan onder andere gebruikt worden voor het opstellen van leerprogramma's (bepalen van doelstellingen en inhoud), toetsen van talenkennis (inhoud van de toets en beoordelingscriteria vastleggen), verhogen van het bewustzijn van de cursist over de actuele stand van zijn talenkennis en het aanreiken van een instrument voor zelfbeoordeling.

Het ERK en het Vlaamse NT2-landschap

Binnen het Vlaamse Volwassenenonderwijs

worden de taalopleidingen ingedeeld in 4 richtgraden. Deze omvatten de eerste 5 niveaus van het ERK. Het zesde niveau (Mastery) werd niet opgenomen, aangezien de doelstellingen binnen dat niveau gericht zijn op een moedertaalspreker met een gemiddeld opleidingsniveau. Deze doelstellingen liggen te hoog voor het volwassenenonderwijs.

De verschillende richtgraden voor NT2 kunnen aangeboden worden door één van de onderwijsinstellingen: Centra voor Basiseducatie (CBE), Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) en het Universitair Talencentrum (UTC). Het basisniveau wordt uitsluitend georganiseerd door CBE, CVO en UTC. Het vervolgaanbod NT2 kan ook aangeboden worden door Syntra of de VDAB. Het gaat hier dan over specifieke taalvaardigheidsopleidingen in functie van beroepsopleiding of werkervaring en taalondersteuning.

Ook de VDAB en Syntra rangschikken hun opleidingen NT2 onder het Europees Referentiekader.

Wie meer uitleg wenst over het gebruik en de verschillende schalen van het ERK, kan terecht op de website <http://taalunieversum.org>. Vervolgens doorklikken naar onderwijs - publicaties. Je kan er de Nederlandse vertaling van het ERK als pdf downloaden.

Methodiekontwikkeling taalcoaching

Een kwaliteitsvolle taalcoaching heeft baat bij een goede methodische ondersteuning en vraagt inhoudelijke verdieping van de theoretische achtergronden rond taalverwerving van anderstaligen. Enerzijds bieden de praktijkwerkgroepen deze ondersteuning, waar ruimte is voor uitwisseling van cases en ervaringen tussen de coaches. Anderzijds ondersteunt SLN de taalcoaches via een gericht vormingsaanbod.

Voor het instrument taalcoaching, wil SLN in december 2011 een definitieve vorming Taalcoaching kunnen implementeren. Hiervoor werkt de koepel momenteel samen met externe wetenschappelijke instellingen aan een vormingspakket voor de taalcoaches en ondersteunende instrumenten.

De ontwikkelde instrumenten zullen eerst worden afgetoetst op het terrein en vervolgens gecommuniceerd en verspreid worden naar alle taalcoaches. Wordt dus zeker vervolgd...

Meer lezen:

Council of Europe (2001). Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment: http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre_en.asp

Meer informatie:

carline.declercq@sln.be

Tabel: Algemene doelstellingen per ERK-niveau

A: Basisgebruiker
B: Onafhankelijk gebruiker
C: Vaardig gebruiker

A1	Breakthrough	De taalgebruiker kan vertrouwde dagelijkse uitdrukkingen en basiszinnen, gericht op de bevrediging van concrete behoeften, begrijpen en gebruiken. Kan zichzelf aan anderen voorstellen en kan vragen stellen en beantwoorden over persoonlijke gegevens zoals waar hij/zij woont, wie hij/zij kent en dingen die hij/zij bezit. Kan op een simpele wijze reageren, aangenomen dat de andere persoon langzaam en duidelijk praat en bereid is om te helpen.
A2	Waystage	De taalgebruiker kan communiceren in eenvoudige routinetaken over vertrouwde onderwerpen die van persoonlijk belang zijn of betrekking hebben op zijn directe omgeving. Hij kan zinnen en courante uitdrukkingen met betrekking tot onmiddellijk relevante domeinen (o.m. persoonlijke en familiale gegevens, winkelen, onmiddellijke omgeving en tewerkstelling) begrijpen. Hij kan communiceren in eenvoudige routinetaken die gericht zijn op een eenvoudige en directe uitwisseling van informatie over vertrouwde en routineuze onderwerpen. Hij kan in eenvoudige bewoordingen informatie geven over zijn achtergrond, zijn directe omgeving en onderwerpen die van direct persoonlijk belang zijn.
B1	Treshold	De taalgebruiker kan communiceren in de meeste vertrouwde talige situaties, zij het met nog beperkte talige middelen. Hij kan de hoofdzaken begrijpen van vertrouwde onderwerpen die geregeld opduiken in onder meer de werksituatie, schoolenontspanning, op voorwaarde dat deze onderwerpen in klare standaardtaal zijn geformuleerd. Hij kan zich uit de slag trekken in de meeste talige situaties die zich voordoen bij reizen in een land waar de betreffende taal wordt gesproken. Hij kan een eenvoudige en samenhangende tekst produceren met betrekking tot onderwerpen die vertrouwd zijn of tot zijn persoonlijke interesse-sfeer behoren. Hij kan ervaringen en gebeurtenissen, dromen, hoop en ambities beschrijven en kan bondig redenen en verklaringen geven voor zijn plannen en opvattingen.
B2	Vantage	De taalgebruiker kan zowel adequaat als vlot communiceren. Zijn taalgebruik is voldoende rijk en genuanceerd. Hij kan een breed gamma onderwerpen aan, ook de abstracte. Deze taalgebruiker kan de hoofdzaken begrijpen van de complexe, zowel concrete als abstracte teksten, met inbegrip van technische materies binnen zijn eigen vakgebied. Hij kan vlot en spontaan communiceren en wel zo dat een gesprek met een moedertaalspreker voor beide partners zonder inspanning verloopt. Hij kan gedetailleerd en helder communiceren over een breed gamma onderwerpen en kan een standpunt ten aanzien van een thema verdedigen door de voor- en nadelen van diverse opties weer te geven.

C1	Effectiveness	De taalgebruiker kan zonder moeite vlot en spontaan communiceren, ook over complexe onderwerpen. Zijn taalgebruik getuigt van een hoge mate van nauwkeurigheid en adequaatheid. Hij kan zich toespitsen op specifieke vakgebieden. Deze taalgebruiker kan een brede waaier van lange en veel-eisende teksten begrijpen en er de impliciete betekenis in achterhalen. Kan zich vlot en spontaan uitdrukken zonder op het eerste gezicht al te veel naar woorden te moeten zoeken. Hij kan taal soepel en doeltreffend aanwenden voor sociale, educatieve en professionele doeleinden. Hij kan een heldere, goed gestructureerde en gedetailleerde tekst produceren over complexe onderwerpen; daarbij geeft hij blijk van een goede beheersing van structurerende patronen, verbindingswoorden en samenhang bevorderende middelen.
C2	Mastery	De taalgebruiker kan vrijwel alles wat hij of zij hoort of leest gemakkelijk begrijpen. Kan informatie die afkomstig is uit verschillende gesproken en geschreven bronnen samenvatten, argumenten reconstrueren en hiervan samenhangend verslag doen. Kan zichzelf spontaan, vloeiend en precies uitdrukken en kan hierbij fijne nuances in betekenis, zelfs in complexere situaties, onderscheiden.

Job-/taalcoaching: klanten blijven tevreden!

Om zicht te houden op de concrete werking van job-/taalcoaching op de werkvloer, wordt vanaf nu jaarlijks de klanttevredenheid bevraagd. De vragenlijsten voor werknemers en werkgevers staan op punt en de meeste aanbieders introduceerden dit als vast slotmoment van een traject. Deze zomer inventariseerde SLN de eerste resultaten. De waardevolle feedback van de gebruikers zet het instrument nogmaals positief op de kaart.

In het voorjaar van 2010 is er een begin gemaakt met de meting van de klanttevredenheid in het kader van job-/taalcoaching. In samenspraak met de aanbieders werd een vragenlijst opgesteld voor werkgevers, die marketingbureau GJ&Partners gebruikte in het kader van het project 'Strategische werkgeversbenadering'. De bedrijven waar al trajecten liepen, werden telefonisch bevraagd over hun ervaringen. Naar aanleiding daarvan werd besloten om de metingen systematisch te introduceren voor beide klanten, de werknemers en de werkgevers.

Eind 2010 lagen er definitieve versies klaar om vanaf het nieuwe jaar te gebruiken. Afgesproken werd om eind mei 2011 weer een tussentijdse inventarisatie te plannen om de resultaten van alle

tot dan toe ingevulde bevestigingen in kaart te brengen.

Werknemers

De bevraagde werknemers zijn over het algemeen zeer tevreden met hun coaching. Slechts 4% zegt weinig baat te hebben gehad van de begeleiding.

Bij aanvang van de coaching wordt gekeken wat de werknemer nodig heeft om optimaal te integreren in de nieuwe werkcontext. Bij elk traject staat maatwerk centraal waardoor de feedback en leerpunten zeer divers zijn:

'Ik voel me nu sterker in mijn job en zelfverzekerder.'

'Kan beter met klanten omgaan, ben positiever, veel sneller.'

'Moet zelf meer gemotiveerd zijn en meer contacten zelf leggen.'

'Dat ik weet waaraan het lag en waar ik op moest letten.'

Het verloop van de trajecten wordt ook positief geëvalueerd. Het merendeel van de werknemers geeft aan dat ze het prettig vonden om mee te kunnen beslissen over de voortgang van de coaching. Ze hadden het gevoel dat er echt geluisterd werd naar hun vragen en eventuele problemen. Een goede verstandhouding is hiervoor wel een belangrijke voorwaarde. Maar liefst 84% zegt zeer veel vertrouwen in de coach te hebben.

'Eerste kennismaking was geruststellend, ze wilde me vooruithelpen in plaats van afkraken.'

'Het deed deugd om eens met iemand anders erover te kunnen praten.'

'Het heeft me volle moed gegeven om echt goed mee te werken.'

'Hart kunnen luchten, de gesprekken hebben een positieve richting aan mezelf gegeven.'

Werkgevers

Job-/taalcoaching gaat uit van een twee-klientenbenadering en heeft de bedoeling om ook de leidinggevenden actief bij een traject te betrekken. Zij evalueren het instrument eveneens positief: 87% zegt de coaching(s) als goed tot zeer goed te beoordelen.

Ondernemingen beginnen vaak met zeer uiteenlopende verwachtingen aan job-/taalcoaching. Het is van belang om hier bij de opstart van een traject bij stil te staan om gezamenlijk de richting te kunnen bepalen.

'Verandering, verbetering arbeidsattitudes, vertrouwen tussen werknemer-werkgever vergroot.'

'Individuele benadering en aanpak geeft duidelijk resultaat. Medewerksters worden zich bewust van noodzaak goede taalkennis. Zaakvoerder wordt zich bewust van moeilijkheden voor anderstaligen. We leren en daardoor verloopt de samenwerking vlotter.'

Beide partijen ervaren de neutrale positie van de bedrijfsexterne coach als een groot pluspunt. Dit werkt drempelverlagend waardoor het contact met de werknemers op een andere manier kan worden benaderd. Wel geven de werkgevers aan dat ze graag op de hoogte worden gehouden van het verloop van de trajecten. Regelmatige feedback door de coach en desgewenst advies worden daarom zeer gewaardeerd.

'Kwartaalbespreking stand van zaken en inhoud was positief (in zoverre betrokken medewerkster akkoord). Taaltips voor mezelf als werkgever van anderstaligen en laaggeschoolden.'

'Een derde neutrale persoon om mee te overleggen helpt om te komen tot langdurige tewerkstelling.'

'Zeer nuttige en bruikbare tips en informatie gekregen inzake integratie, geschreven/gesproken communicatie, klare taal...'

Hieruit komt duidelijk naar voren dat job-/taalcoaching erin slaagt om in veel gevallen de vooropgestelde doelstellingen te bereiken. Namelijk betere arbeidsintegratie voor kansengroepen waar op maat van de werknemer en het bedrijf naar wordt gestreefd. Beide klanten aan het woord laten, duidelijk communiceren over de opzet van de coaching en een vertrouwenssfeer creëren staan daarbij voorop. De monitoring en evaluatie van het instrument geven de mogelijkheid om voortdurend bij te sturen en job-/taalcoaching nog verder te verbeteren.

Meer informatie:

- www.jobentaalcoaching.be
- www.sln.be

Toeleiding, een belangrijke eerste stap binnen de werkervaring

Na de voorstelling van de 16 leerwerkbedrijven (LWB) in Vlaanderen focussen we ons op diverse aspecten van de werking van de LWB en goede praktijken. In de vorige editie van SLiNger zoomden we in op de profilering van het LWB. Nu staan we stil bij de toeleiding.

Door de relatief ruime doelgroepomschrijving, namelijk langdurig werkzoekenden, is de kwaliteit van de screening bepalend voor het verloop van het traject en de kansen op uitstroom. Ook hier is de juiste man/vrouw op de juiste plek van toepassing. In deze SLiNger staan we stil bij een degelijke screening en toeleiding als belangrijke eerste stap binnen de werkervaring.

In het Besluit van de Vlaamse regering van werkervaring (10 juli 2008) is de VDAB vanuit haar decretale opdracht verantwoordelijk voor de toeleiding van de doelgroep naar alle werkervaringspromotoren. De VDAB en de leerwerkbedrijven (LWB) maken afspraken om dit in goede banen te leiden. Zoals omschreven in het besluit worden de werkzoekenden met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt in de eerste plaats toegeleid naar de LWB.

De toeleiding is niet alleen een zaak van de VDAB, ook de werkervaringspromotoren, LWB en andere arbeidsbemiddelaars uit de werkwinkel kunnen toeleiden. Zo ondernemen tal van de LWB inspanningen om zelf kandidaten te rekruteren of vinden de doelgroepmedewerkers zelf hun weg.

Alhoewel diverse partners kunnen toeleiden, is de attestering en validering een exclusieve opdracht voor de VDAB. Daarbij gaat men na of de betrokkene voldoet aan de formele doelgroepcriteria en schat men in of werkervaring zinvol is in het traject van de werkzoekende. Voor een goede doorstroming is het belangrijk dat de duurtijd van de screening tot een minimum wordt beperkt.

Gezien het belang van een gedegen toeleiding vormt dit een thema voor overleg tussen SLN en de VDAB. Zo werd een algemene procedure en routing voor de toeleiding in een nota uitgeschreven. Dit document bundelt de afspraken voor de toeleiding en situeert het stappenplan voor

screening en toeleiding in het kader van werkervaring. Tenslotte wordt afgesloten met een aantal goede praktijken voor toeleiding. Deze nota werd op de Stuurgroep Werkervaring besproken en zal binnenkort op de website van de VDAB en de ledensectie van SLN worden geplaatst.

Belang van de toeleiding

Het succes van de werkervaring wordt mee bepaald door een degelijke toeleiding, screening en validering. De ervaring van de promotoren leert dat er een verband bestaat tussen een kwaliteitsvolle toeleiding en een succesvolle en duurzame uitstroom.

Om de continuïteit van de werking te garanderen, moeten de beschikbare plaatsen tijdig ingevuld worden.

De matching tussen een vacature en een kandidaat is geen eenrichtingsverkeer. Het betreft een samenspel tussen de toeleiders en de werkervaringspromotoren. Beiden dragen hun verantwoordelijkheid en specifieke opdracht in dit proces.

Naast de kwantiteit speelt ook de kwaliteit een belangrijke rol voor een goede toeleiding en een geslaagde werkervaring. De screening staat voor het selecteren van de juiste doelgroep. Diegenen waarvoor werkervaring de meest aangewezen en waardevolle stap is, moeten hun weg kunnen vinden.

Dit gaat verder dan het louter controleren van de doelgroepkenmerken of de duur van de werkloosheid. Het behelst een analyse of werkervaring wel degelijk zinvol is in het traject van de werkzoekende. De betrokkene moet immers na een jaar kunnen uitstromen naar het normaal economisch circuit (NEC).

De mate waarin de VDAB de betrokkene kent, maakt dat de inschatting beter gemaakt kan worden. Dit vergt echter een goed overzicht van de potentiële kandidaten en het aanbod van de promotoren. Zo dient de toeleider rekening te houden met het takenpakket, functieprofiel en de algemene situatie op de regionale arbeidsmarkt. Van daar beklemtonen wij het belang van een goede omschrijving van het profiel, de functievereisten, de gevraagde competenties, de specifieke taken en werkomstandigheden in de vacatures.

Tenslotte bepalen ook andere aspecten een vlotte invulling van de plaatsen. Denken we maar aan de werkloosheidsgraad in de regio, de bereikbaarheid, het soort vacatures,...

Uitstroom naar het NEC

Zoals aangegeven richt werkervaring zich op een duurzame uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Tijdens de werkervaring moet de doelgroepwerknemer de competenties en vaardigheden verwerven om een job te kunnen uitoefenen. In die zin is het leerpotentieel belangrijk om in zijn functioneren te kunnen groeien.

In het VIONA-onderzoek "Evaluatie van het werkervaringsprogramma" (september 2010) worden 3 belangrijke belemmeringen aangehaald: motivatie, hanteerbare randproblematieken en de kennis van het Nederlands. Het is de opdracht van de promotoren om daar tijdens de werkervaring rond te werken.

Toch kan een combinatie van bovenstaande factoren ervoor zorgen dat werkervaring niet het meest geschikte instrument is.

2 toeleidingsmodellen, 3 parallelle circuits

In hetzelfde VIONA-onderzoek wordt aangegeven dat de VDAB de voornaamste toeleider is. De onderzoekers merken op dat de VDAB volgens 2 toeleidingsmodellen werkt: enerzijds zetten zij werkervaringsexperten in, anderzijds zorgen alle trajectbegeleiders voor toeleiding.

In het model met de werkervaringsexperten is er voor de promotoren één aanspreekpunt. Gezien deze experts beschikken over ervaring en over kennis van de promotoren en van de doelgroep, geven de onderzoekers aan dat deze aanpak een positief effect heeft op de toeleiding en het matchen van de kandidaten.

Binnen de VDAB is werkervaring ingebed in de reguliere trajectwerking. In die zin wordt verwacht dat alle trajectbegeleiders kunnen toeleiden en dus niet enkel de experts. Daarom leverde de VDAB al heel wat inspanningen om alle trajectbegeleiders te informeren en te sensibiliseren rond werkervaring.

We merken 3 parallelle circuits op waarbij de doelgroepmedewerker de weg naar de werkervaring kan vinden:

- Doorverwijzing door trajectbegeleider vanuit de trajectwerking wanneer hij/zij oordeelt dat werkervaring een nuttige actie is in het traject van de betrokkene;
- Andere dan de trajectwerking als er onvoldoende kandidaten zijn vanuit de trajectwerking;
- Spontane aanmelding bij de promotor door bvb mond-aan-mond reclame, eigen netwerk of de publicatie van de vacatures.

In dit laatste geval spelen de werkervaringspromotoren en de LWB een cruciale rol. Door een ruime verspreiding en publicatie van de vacatures wil men een grotere bekendheid geven en een breed publiek aanspreken. De ervaring leert dat daarmee heel wat potentiële doelgroepwerk-

nemers hun weg naar de promotoren vinden. Positieve ervaringen en goede praktijken versterken de aantrekkingskracht, waardoor via mond-aan-mondreclame geïnteresseerden worden aangesproken.

Elke regionale VDAB kan eigen accenten leggen in de werkwijze en de aanpak van de toeleiding. De specifieke regionale aanpak wordt het best besproken met de regionale betrokkenen.

Eerder in dit artikel verwezen we naar de nota 'Routing toeleiding werkervaring' die SLN en de VDAB opstelden en de gemaakte afspraken situeert. Dit vormt een handig instrument.

Warme doorverwijzing en warme overdracht

In het proces van de werkervaring zijn er 2 momenten van overdracht, namelijk een warme doorverwijzing bij de aanvang en de warme overdracht aan het einde van de werkervaring en de nazorg.

Na de toeleiding en bij de aanwerving vindt er het best een warme doorverwijzing plaats waarbij de doelgroepwerknemer zoveel mogelijk wordt gesitueerd. Voorkennis over het traject, de competenties, specifieke situatie, cruciale randfactoren die bijzondere aandacht vergen... onderbouwen de screening en betekenen een belangrijke voorsprong voor het uittekenen van het traject.

De VDAB maakt werk van een document voor de warme doorverwijzing. De bedoeling is dat de VDAB-trajectbegeleider het formulier in samenspraak met de toekomstige doelgroepwerknemer opstelt. Bij de intake is het nuttig om dit mee te geven zodat de inschakelingscoach niet met een blanco blad hoeft te starten. Dit document is niet statisch, aangezien de inschakelingscoach dit doorheen de werkervaring verder aanvult.

Het document voor de warme doorverwijzing wordt nog verder uitgewerkt.

Een greep uit het aanbod van de goede praktijken voor toeleiding

Lokaal overleg en netwerk

Een lokaal overleg tussen de werkervaringspromotoren en de VDAB om af te stemmen en knelpunten aan te pakken is nuttig. Wederzijdse feedback is belangrijk om de toeleiding te optimaliseren. De partners kunnen deze overlegmomenten zelf invullen en organiseren. We stimuleren ook andere contacten, omdat deze de samenwerking en afstemming bevorderen. Denken we aan bezoeken van de VDAB op de werkvloer, jobbeurzen, ontmoetingen tussen trajectbegeleider en inschakelingscoaches,...

Naast het lokaal overleg is een goede lokale bekendheid een must voor een sterke lokale verankering. De werkervaringspartners zijn sterk regionaal ingebed en hebben een breed netwerk van organisaties, hulpverleningsinitiatieven, overige actoren van opleiding, begeleiding en tewerkstelling, lokale besturen en OCMW, werkgevers,...

Ruime verspreiding van vacatures

Interne en externe werkervaringspromotoren kunnen generieke en specifieke vacatures publiceren via de VDAB. Deze zijn belangrijk voor een kwalitatieve toeleiding. Tal van promotoren verspreiden hun vacatures ook ruimer om een breder publiek aan te spreken en laagdrempelig te werken (bv Streekkrant en regionale media, folders met vacatures, netwerk met andere doorverwijzers)..

Belangrijk is om de functies en profielen (competenties, taken en werkomstandigheden) zo duidelijk en gedetailleerd mogelijk te omschrijven. Dit zorgt voor een goede matching en een gerichte doorverwijzing. Daarbij is het ook belangrijk om de vacature in een leesbare en eenvoudige taal te omschrijven. De Jobkrant voor werkervaring centraliseert openstaande vacatures. Dit wordt als een nuttig instrument ervaren en is op eenvoudige

aanvraag te verkrijgen bij de regionale contactpersoon van de VDAB.

Infosessies

Diverse regio's organiseren infosessies. Dit is een uitstekend moment om de organisatie, het instrument, de werkvloeren, de voorwaarden,... toe te lichten. Een doelgroepwerknemer kan daarbij informatie inwinnen over de verschillende werkvloeren en een keuze maken. Na de collectieve infosessie volgen individuele gesprekken met de promotoren.

Voor een goede opvolging en doorstroming geven we de voorkeur aan de aanwezigheid van een VDAB-verantwoordelijke op de infosessies. Indien geen VDAB-vertegenwoordiger aanwezig kan zijn, is het belangrijk dat men de promotor

inlicht over de deelnemers en de verwijzingen naar de specifieke vacatures.

In het Gentse organiseerden de LWB LeerWerk Gent en Travox samen met de VDAB een jobbeurs voor langdurig werkzoekenden waarbij alle vacatures voor werkervaring uit de regio werden voorgesteld.

Meer informatie:
tijl.rommelaere@sln.be

Carol Castelein
 Expert werkervaring en sociale economie bij de VDAB
carol.castelein@vdab.be

Werken met laagtaalvaardige volwassenen: de materialenbank van DocAtlas helpt je op weg

Wie met volwassenen aan de slag gaat binnen een opleiding, cursus of op de werkvloer en nood heeft aan extra ondersteunend materiaal, kan in Antwerpen terecht bij het Provinciaal Documentatiecentrum Atlas of kortweg 'DocAtlas'. Dit documentatiecentrum huisvest een uitgebreide collectie leermiddelen, onder andere voor het stimuleren van Nederlandse taalvaardigheid bij (anderstalige) volwassenen. SLinger vroeg meer uitleg aan de medewerkers van DocAtlas.

Wat is het Provinciaal Documentatiecentrum Atlas?

DocAtlas is een gespecialiseerde interculturele en pedagogische bibliotheek met hoofdzetel in Antwerpen en een kleinere vestiging in Turnhout. Het aanbod bestaat uit een groot aantal leermiddelen voor alle leeftijdsniveaus. In Antwerpen is er ook een ruime collectie achtergrondinformatie. De thema's in het aanbod van het documentatiecentrum zijn onder meer: NT2, maatschappijoriëntatie voor volwassenen, intercultureel samenleven, wereldburgerschap en opvoedingsondersteuning.

Welk aanbod heeft DocAtlas in huis rond taalondersteuning?

Lesgevers of coaches vinden in DocAtlas algemene taalmethodes voor klassikaal of individueel gebruik: voor analfabeten, beginners en (ver-) gevorderden en materiaal dat apart ingaat op 1 van de 4 vaardigheden: spreken, luisteren, lezen of schrijven. Verder in het aanbod zit vaktaal en beroepsgericht materiaal voor bijvoorbeeld Nederlands op de werkvloer; we hebben specifieke cursussen voor mensen die (willen) werken in de zorg, de bouw, de horeca, administratie... De collectie lesmateriaal voor volwassenen bevat ook lespakketten voor beroepsoriëntatie, solliciteren

en sociale vaardigheden op de werkvloer.

Daarnaast is ook heel wat visueel en ander taal-
spelmateriaal beschikbaar voor verschillende
leeftijden, met onder andere lessuggesties voor
communicatieve activiteiten en fotokaarten. Dit
is ideaal leermateriaal om in samenspel met een
Nederlandstalige vrijwilliger te gebruiken.

Volwassen anderstaligen die zelf Nederlands wil-
len leren, kunnen met een aantal materialen thuis
zelfstandig aan de slag. Om het zoeken voor
anderstalige beginners eenvoudiger te maken,
werden vorig jaar alle geschikte materiaal samen
gezet op een 'zelfstudieplein'. Daar staan begin-
nerscursussen voor laag- en hooggeschoolden,
cursussen en grammatica's vanuit de eigen taal,
woordenboeken, materiaal om te werken aan uit-
spraak en gemakkelijk te lezen boeken voor vol-
wassenen. In Turnhout is er ook een digitale leer-
hoek Nederlands waar anderstalige volwassenen
op bezoekerspc's hun Nederlands kunnen oefen-
en via speciale programma's.

Hoe ga ik met het materiaal aan de slag?

DocAtlas geeft vormingen over het gebruik van de

leermiddelen die in de bib aangeboden worden.
De vorming rond NT2 en vreemde taalverwerving
kan redelijk algemeen zijn of juist heel specifiek
aangepakt worden. De vormingsmedewerkster
maakt telkens een heel gerichte selectie uit het
aanbod leermiddelen naargelang het gewenste
thema en doelgroep. De vorming start met een
stuk theorie over het thema, gevolgd door interac-
tieve oefeningen.

Wie materiaal wenst uit te lenen, kan zich inschrij-
ven bij DocAtlas. Dit kost eenmalig 5 euro. Ontle-
nen zelf is gratis. Het reglement en openingsuren
vind je terug op de website: www.docatlas.be.

Graag tot binnenkort!

Meer informatie:
Provinciaal Documentatiecentrum Atlas

- info@docatlas.be
- turnhout@docatlas.be

'De juiste stoel' houdt mensen langer aan het werk

Op 10 juni 2011 lanceerde Vlaams minister van Werk Philippe Muyters samen met Caroline Copers en Jo Libeer van de SERV de campagne 'De Juiste Stoel'. Deze campagne is een onderdeel van het project 'Samen op de bres voor 50+'. Het zet werknemers en werkgevers aan om actief na te denken over hun professionele leven na 50 jaar. Want alleen als je op de juiste stoel zit, zal je gemotiveerd blijven om langer aan het werk te blijven.

Vlaanderen kampt met een te lage tewerkstel-
lingsgraad bij 50-plussers. De prioriteit voor de
volgende jaren is de activiteitsgraad van deze
bevolkingsgroep opkrikken.

De campagne richt zich op de praktijk via de web-
site www.dejuistestoel.be. Deze site bevat prakti-
sche tips en adviezen, instrumenten en links voor
zowel werknemers als werkgevers. Zo vermeldt

de webstek een aantal argumenten waarom je als
werknemer langer aan de slag zou blijven. Werk-
gevers krijgen dan weer redenen aangeboden
waarom ze in 50-plussers zouden blijven investe-
ren. Een toolbox onthult tips om het sociaal over-
leg over leeftijdsbewust personeelsbeleid en over
werkbaar werk te ondersteunen.

Naast deze sensibiliseringscampagne, die nog

loopt tot eind 2011, omvat het project 'Samen op de bres voor 50+' nog heel wat andere initiatieven.

Zo staan de 50+consulenten van de VDAB voor de uitdaging om het vacatureaanbod af te stemmen op 50-plussers. Hoe meer een job aansluit bij iemands competenties en interesse, hoe groter de kans dat die persoon effectief aan de slag blijft.

Bovendien blijken de bestaande infosessies voor werkloze 50-plussers en de 50+-clubs voor werkzoekenden niet voldoende. Meer maatwerk vormt duidelijk de oplossing voor dit probleem.

Ook werkgevers moeten hun steentje bijdragen in dit hele verhaal. Om dit te bevorderen, ontwikkelden de sectorale werkgeversorganisatie en de sociale partners een leeftijdsbewuste code voor

selectiebureaus, werkgevers en de overheid. Ook de Vlaamse overheid en Jobkanaal focussen op oudere werknemers.

Het project geeft met deze acties de hoge nood aan van een sterkere positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt. "(Dit) zal ook noodzakelijk zijn gelet op de afname op de arbeidsmarkt die zich vanaf 2010 als gevolg van de verouderende bevolking zal manifesteren", dixit minister-president Peeters.

Meer informatie:

- http://www.werk.be/nieuws/vo_werk_nieuws_0187.htm
- www.dejuistestoel.be

Taalvaardigheid voor allochtonen belangrijker dan scholingsgraad

Dit is één van de conclusies uit een studie van de Universiteit Antwerpen, gepubliceerd door het Leuvense Vives Onderzoekscentrum. Het onderzoek bekijkt de verschillen in jobretentie tussen autochtone en allochtone werknemers na een Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming.

Op basis van een uitgebreide dataset van de VDAB wordt in deze studie onderzoek gedaan naar verschillen in jobretentie tussen autochtone en allochtone werknemers na een Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO). Meer bepaald gaan de onderzoekers na of er een significant verschil is in tewerkstellingskansen van autochtonen en allochtonen in de 36 maanden na afloop van de IBO. En in welke mate dit verschil standhoudt na controle voor standaard socio-economische variabelen. De definitie van allochtonen is ruim opgevat en omvat zowel personen met een niet-Europese nationaliteit als gevestigde Belgen van buitenlandse afkomst.

Eerste vaststelling is dat - ondanks de inspanningen om kansengroepen in het IBO-programma te betrekken - hun aandeel relatief beperkt is in

vergelijking met hun aandeel in de werkloosheid.

Daarnaast blijkt ook dat de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming erin slaagt om een groot deel van de Vlaamse werklozen in te schakelen in het arbeidsproces. Allochtonen hebben na de training echter een lagere kans op tewerkstelling dan autochtonen: slechts 33% van de allochtonen is continu tewerkgesteld na de beroepsopleiding, tegenover 46% van de autochtonen.

Deze achtergestelde positie kan niet volledig toegeschreven worden aan verschillen in menselijk kapitaal, training- of industriekenmerken. Belangrijke verklarende factoren zijn de zwakke taalvaardigheid en de lagere meerwaarde die allochtonen ondervinden van scholing. Hierbij

moet een onderscheid gemaakt worden tussen allochtonen die in België geboren en/of opgegroeid zijn en personen met een niet-Europese nationaliteit.

Voor de eerste groep, de migranten-nakomelingen, blijkt de familiale en socio-economische situatie bepalend te zijn voor de studiekeuzes en het latere succes op de arbeidsmarkt. Voor de tweede groep, de nieuwkomers, vormt de beperkte mogelijkheid om elders verworven vaardigheden te laten erkennen een belangrijk obstakel. Deze beperkte meerwaarde van hun

onderwijs zorgt voor een nog meer precare situatie op de arbeidsmarkt.

Uit de analyse blijkt ook dat, naast de duurtijd van de training, taalvaardigheid één van de weinige factoren is die de kans op tewerkstelling van allochtonen na een IBO significant beïnvloedt. Tenslotte biedt de tertiaire sector, voor zowel autochtonen als allochtonen, ook meer kans op werk na een IBO.

Meer informatie op:
www.econ.kuleuven.be/vives

Sociale maribel vanaf 2012: eenvoudiger en duurzamer

De sociale maribel is een federale werkgelegenheidsmaatregel in de socialprofitsector die een deel van de RSZ-werkgeversbijdragen hergebruikt om bijkomende tewerkstelling te creëren. De sociale partners binnen paritair comité 329.01 kwamen eerder dit jaar tot een akkoord over een vereenvoudiging van de sociale maribel. SLiNger zet de belangrijkste wijzigingen voor je op een rij.

De sociale maribel is een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen die verplicht wordt aangewend voor het creëren van bijkomende tewerkstelling binnen de social profit. Elke werkgever uit de socialprofitsector heeft recht op een vermindering van de RSZ-bijdragen, voor elke werknemer die hij (minstens) halftijds tewerkstelt. In principe geven alle werknemers recht op deze vermindering, met uitzondering van werknemers met een gesco- of activastatuut en werknemers in een werkervaringstraject.

De vermindering wordt niet rechtstreeks aan de werkgevers individueel toegekend, maar wordt door de RSZ als dotatie overgemaakt aan de sectorale fondsen voor sociale maribel – beheerd door de sociale partners. Binnen het Fonds Sociale Maribel PC 329.01 vertegenwoordigt Sociare de werkgevers.

Werkgevers krijgen dus van het Fonds een toekenning en bijhorende middelen om nieuwe werknemers aan te werven of deeltijders een hogere

arbeidsduur te geven en dit gebaseerd op hun aantal rechtgevendende werknemers. Elke rechtgevendende werknemer leidt tot een toekenning van 6% van een VTE. Een werkgever met 10 rechtgevendende werknemers krijgt dus een toekenning van 0,6 VTE.

Sinds het ontstaan van de maatregel eind jaren '90 kwamen er in de Vlaamse socioculturele sector (PC 329.01) op die manier meer dan 1.000 banen bij.

Wat wijzigt er?

De administratieve opvolging is een constante zoektocht naar een evenwicht tussen de nood aan controle en aan soepele tewerkstelling. Daarover bereikten Sociare en de vakbonden nu een nieuw compromis:

1. De huidige toekenningen gelden vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde tijd. Er komen geen tweejaarlijkse verdelingsrondes meer. Organisaties kunnen daardoor op langere termijn plan-

nen. Werkgevers met een toekenning kregen in juni 2011 een brief met de vraag of ze de toekenning willen behouden. Nieuwe kandidaatstellingen moeten tegen 30 september bij het Fonds zijn.

2. Het Fonds subsidieert vanaf 2012 enkel nog contracten voor onbepaalde duur. Voor tijdelijk werk zoals studentenjobs moet men voortaan andere middelen aanspreken. Vervangingscontracten kunnen wel nog. Enkel de toekenning die ingevuld is met contracten voor onbepaalde duur, loopt ook door na 2011. Wie bijvoorbeeld een toekenning heeft van 1,2 VTE, waarvan 1 VTE voor een contract van onbepaalde duur en de rest voor contracten van bepaalde duur, moet die 0,2 VTE uiterlijk op 31 december 2011 omgezet hebben in een tewerkstelling voor onbepaalde duur. Zo niet, zakt de toekenning definitief naar 1 VTE.

3. Toekenningen worden substantiëler. Nieuwe organisaties kunnen vanaf 2012 maar een toekenning aanvragen als ze gemiddeld minstens 5,5 rechtgevend werknemers in dienst hebben. Het Fonds bekijkt in het najaar of daar ruimte voor is. De eerste keer gebeurt dat eind 2012. Bovendien zijn die nieuwe toekenningen veelvoudend van 0,10 VTE (door afronding naar boven of beneden: 0,85 VTE wordt afgerond naar 0,9 VTE en 0,84 VTE naar 0,8 VTE). De minimale toekenning van 0,33 VTE wordt naar boven afgerond, naar 0,40 VTE. Zodra dat financieel mogelijk is, rondt het Fonds ook de bestaande toekenningen af door optrekking tot het hogere tiende (bv.: 1,43 VTE wordt dan 1,5 VTE).

4. De lopende afstandsverklaringen gelden voor onbepaalde duur. Organisaties met minstens 5,5 rechtgevend werknemers kunnen door een mededeling aan het Fonds tegen 30 juni hun afstand van de toekenning stopzetten, om die op 1 januari van het volgende jaar opnieuw op te nemen.

5. Het Fonds volgt voor alle organisaties met een toekenning de evolutie van de werkgelegenheid op. Een structurele daling moet de organisatie zelf melden met uitleg over de oorzaak. Als ze een gevolg is van bijvoorbeeld besparingen door de overheid, dan kan men de toekenning normaal gezien behouden. In andere gevallen kan het Fonds de toekenning verlagen of stopzetten.

6. Het Fonds verlaagt de administratieve last voor de organisaties. Het gaat meer samenwerken met de sociale secretariaten en op termijn gebruik maken van gegevens bij de kruispuntbank. Het onderzoekt ook de mogelijkheid van online opvolging van het dossier door de organisatie, waarbij die het gebruik van de toekenning kan opvolgen en documenten elektronisch kan invullen.

Meer informatie over sociale maribel, de richtlijnen en documenten zijn terug te vinden op www.vspf.org > Fonds Sociale Maribel PC 329.01. Vragen kan je stellen via socmar32901@vspf.org.

Dirk Vermeulen (directeur Sociare)
info@sociare.be

De-Minimissteun: wat is het en wat kan het betekenen?

Eind mei 2011 organiseerde SLN in samenwerking met Kleis vzw en Vleva een studievoormiddag rond Europa en de rol van de niet-commerciële derden. In een vorige editie van SLiNger werd een samenvatting gemaakt van de aangehaalde thema's en onderwerpen. Vanuit de aanwezigen kwamen een aantal vragen naar meer verduidelijking rond bepaalde be-grippen. In dit artikel willen we wat langer stilstaan bij 'de minimissteun'¹.

¹ Dit artikel is gebaseerd op: 'Staatssteun en communautaire regelgeving: een praktische gids', vademecum uitgebracht door POD MI; coördinator van het project: Pour la Solidarité Asbl

Definitie en toepassingsgebied

De 'De-minimissteun' bepaalt onder welk plafond staatssteun, in de grote meerderheid van de gevallen, geen enkele impact heeft op het handelsverkeer en de concurrentie tussen de lidstaten. Op deze manier is artikel 81 § 1 van het EG-Verdrag¹ dus niet van toepassing en is de steun niet onderworpen aan de voorafgaande aanmeldingsplicht van de Commissie.

Deze verordening dekt geringe steunbedragen die geen steun vormen in de zin van artikel 81 § 1 van het EG-Verdrag omdat ze geen invloed hebben op het intracommunautair handelsverkeer en de concurrentie dus niet vervalsen.

De 'de-minimisregel' is niet van toepassing op:

- Steun in verband met de export
- Steun aan bedrijven in moeilijkheden
- Steun aan bedrijven in de sectoren visserij en aquacultuur, in de kolenindustrie en in de primaire productie van landbouwproducten die opgesomd zijn in de Bijlages van het EG-Verdrag.

Criteria

Om een beroep te kunnen doen op de 'de-minimisregel', moet de steun beantwoorden aan een aantal criteria:

- De totale als subsidie of als equivalent-subsidie ontvangen 'de-minimissteun' mag niet hoger liggen dan 200.000 euro gespreid over een periode van drie belastingsjaren.

¹ Artikel 81 § 1 van het EG-Verdrag: 'Afgezien van uitzonderingen die bepaald zijn in het verdrag, is staatssteun onverenigbaar met de gemeenschappelijke markt, in de mate dat deze het handelsverkeer tussen de lidstaten beïnvloedt. Het gaat meer bepaald om steun die wordt toegekend door de staten of via staatsmiddelen in eender welke vorm, die de concurrentie vervalst of dreigt te vervalsen door bepaalde ondernemingen of bepaalde producties te bevorderen

Concreet wil dit zeggen op elk moment van het lopende belastingsjaar en de twee voorafgaande belastingsjaren.

- Het plafond dekt alle staatssteun die wordt toegekend als 'de-minimissteun'. Het ontnemt de begunstigde niet de mogelijkheid om andere vormen van staatssteun te verwerven op basis van stelsels die goedgekeurd zijn door de Commissie, zonder afbreuk te doen aan de cumuleringsregel die we hieronder nog beschrijven.

- Het plafond is van toepassing op alle types van steun, ongeacht de vorm of het nagestreefde doel. De enige vorm van steun die niet onder de 'de-minimisregel' valt is exportsteun.

- De verordening is uitsluitend van toepassing op 'transparante de-minimissteun'. Daardoor gelden er een aantal beperkingen op bepaalde vormen van staatssteun, zoals garanties voor leningen. De verordening dekt enkel garanties onder de 1,5 miljoen euro.

Cumulering

Het plafond van 200.000 euro gespreid over een periode van drie belastingsjaren is van toepassing op het totale bedrag van de 'de-minimissteun' die werd toegekend aan een enkele organisatie.

In principe is de lidstaat verantwoordelijk voor het respecteren van het plafond. Als ze 'de-minimissteun' toekent, moet ze er dus op toezien dat deze staatssteun - na optelling bij vroeger toegekende 'de-minimissteun' - er niet toe leidt dat het totale bedrag aan 'de-minimissteun' die de organisatie ontvangt in de loop van de drie betrokken belastingsjaren, het vastgestelde plafond overschrijdt. Daardoor moet elke lidstaat zorgen voor doeltreffende controlemechanismen. Elke lidstaat kan bijvoorbeeld:

- Een centraal register creëren die alle informatie bevat over elke 'de-minimissteun' die door een autoriteit van de lidstaat werd toegekend.

- De organisaties expliciet informeren over het karakter van de 'de-minimissteun' en bij de organisatie alle informatie opvragen over andere 'de-minimissteun' die ze heeft ontvangen tijdens het lopende belastingsjaar en de twee voorafgaande belastingsjaren.

Meer lezen:
 'Staatssteun en communautaire regelgeving: een praktische gids' uitgebracht door de POD
 Maatschappelijke Integratie

Internationale dag van de geletterdheid

Op 8 september wordt traditioneel de Internationale Dag van de Geletterdheid gehouden. Deze dag heeft aandacht voor de gevolgen van laaggeletterdheid wereldwijd en is een initiatief van Unesco. Een ideaal moment om even stil te staan bij wat 'geletterdheid' juist betekent en hoe Vlaanderen de geletterdheid wil opkrikken.

Geletterdheid: het analfabetisme voorbij

Terwijl vroeger de bevolking opgedeeld werd in 'zij die niet kunnen lezen of schrijven' (analfabeten) en 'zij die dit wel kunnen', spreken we vandaag van 'geletterdheid'. Het negatieve begrip 'analfabeet', waarbij het niet kunnen lezen en schrijven beschouwd werd als een persoonlijke tekortkoming, heeft plaats geruimd voor een begrip dat vertrekt vanuit een brede, positieve en contextgerichte visie.

'Geletterdheid' is de kennis en de vaardigheid die men nodig heeft om via geschreven taal te communiceren en informatie te verwerken, te werken met numerieke en grafische gegevens en om te gaan met ICT.

Meer en meer leunt de invulling van geletterdheid ook aan bij het concept van de sleutelcompetenties. Geletterdheid omvat dan het scala aan vaardigheden die een persoon nodig heeft om te kunnen functioneren binnen onze maatschappij: communiceren via geschreven taal, numerieke of grafische gegevens verwerken, informatie invullen op documenten, werkopdrachten interpreteren, solliciteren via de PC,...

Elke persoon heeft binnen zijn specifieke leef- en werkomstandigheden bepaalde vaardigheden nodig om zich zelfstandig te kunnen redden. De

vaardigheden die een poetsvrouw nodig heeft (etiketten lezen, werkplanning invullen,...) zullen anders zijn dan deze van een student hoger onderwijs (grote hoeveelheden informatie verwerken, interpreteren, synthetiseren). Men spreekt hier van 'functionele geletterdheid'.

Hoe geletterd is onze samenleving?

Volgens UNESCO is wereldwijd 21% van de bevolking laaggeletterd. Zij hebben onvoldoende vaardigheden om ten volle te participeren binnen onze kennismaatschappij. In Vlaanderen zou 1 op 7 volwassenen laaggeletterd zijn. Vlaanderen bevat ook een grote groep laaggeletterden en een hoog aantal hooggeletterden. De tussengroep is relatief klein. Uit onderzoek binnen het secundair onderwijs bleek dat de grootste concentratie aan laaggeletterden zich vooral in het BSO situeert.

Laaggeletterden hebben moeite om een duurzame tewerkstelling te bemachtigen op de arbeidsmarkt. Er wordt immers meer en meer beroep gedaan op geletterdheidsvaardigheden, ook bij jobs die voornamelijk handenarbeid vereisen. Tegelijkertijd ligt de deelname van laaggeletterden aan het opleidingsaanbod laag.

Laaggeletterden nemen ook minder deel aan het gemeenschapsleven en komen zo vaak in een

spiraal van maatschappelijke uitsluiting terecht. UNESCO beschouwt geletterdheid dan ook als een mensenrecht. Het is een instrument om zich sociaal en persoonlijk te ontplooiën en succesvol te integreren in de samenleving.

Strategisch Plan Geletterdheid Verhogen

In 2005 lanceerde de Vlaamse overheid het 'Plan Geletterdheid Verhogen'. In het plan werden specifieke klemtonen gelegd, zoals het uitbouwen van een screeningsinstrument voor laaggeletterdheid, een betere doorverwijzing en samenwerking tussen diverse stakeholders (VDAB, werkgevers,...) en de Centra voor Basiseducatie. De Centra voor Basiseducatie zijn de primaire actor bij het verhogen van de geletterdheid in Vlaanderen.

Daarnaast wou men vooral de deelname van kansgroepen aan geïntegreerde geletterdheids-training verhogen. Hiervoor ontwikkelde men het project 'G-coach'. De Centra voor Basiseducatie werkten voor dit project samen met verschillende opleidingsverstrekkers die beroepsopleidingen aanbieden.

De evaluatie van het plan (2011) bevestigde dat alle actoren de noodzaak voelen om door te gaan met het geletterdheidsbeleid.

Een structurele aanpak, waarbij verschillende actoren en beleidsdomei-

nen een gedeelde verantwoordelijkheid opnemen, blijft noodzakelijk om ook de kwetsbare groepen te bereiken.

Uit de evaluatie bleek ook dat de geïntegreerde aanpak een belangrijke succesfactor vormt om de geletterdheid binnen beroepsopleidingen en op de werkvloer te verhogen. Ze zorgt ervoor dat cursisten of werknemers niet gestigmatiseerd worden omwille van hun laaggeletterdheid en ze verhoogt het aantal succeservaringen op het werk of op de opleidingsvloer.

Het 'Plan Geletterdheid Verhogen' was vooral gericht op het optrekken van de deelname aan geletterdheids-training of geletterdheidsonderwijs.

Naar de toekomst toe wil de overheid deze strategieën koppelen aan een betere toegankelijkheid van de communicatie van diensten en organisaties, een administratieve vereenvoudiging en een betere toegang tot overheidsinformatie.

Wie op zoek is naar tips en voorbeelden rond toegankelijk taalgebruik, kan ondermeer terecht op de website 'Klare Taal Rendeert'.

Meer informatie:

- www.ond.vlaanderen.be/geletterdheid
- carline.declercq@sln.be

Uitdagingen voor de socialprofitsector. Een vooruitblik.

De socialprofitsector staat voor enkele grote uitdagingen. Denk aan de vergrijzing, de toenemende druk op efficiëntie, de schaarste op de arbeidsmarkt of de roep om innovatie. De omgeving waarin je vandaag werkt, verandert snel en grondig. Bij het uittekenen van een strategie voor je organisatie zal je met deze tendensen rekening moeten houden.

EROV (Economische Raad voor Oost-Vlaanderen) stelde samen met de Hogeschool en de Universiteit Gent een tiental ontwikkelingen vast die het gezicht van de sector zullen veranderen. We zetten ze op een rijtje:

1. De kloof tussen socialprofitorganisaties en bedrijven wordt kleiner en zal op langere termijn nagenoeg volledig verdwijnen.

Socialprofitorganisaties worden in toenemende mate gedwongen om hun traditionele subsidiebronnen aan te vullen met financiële middelen uit commerciële activiteiten. Hierdoor veranderen ze fundamenteel van aard : ze worden marktgedreven in een omgeving waarin de concurrentie dagelijks toeneemt.

Maar ook de druk op bedrijven om maatschappelijk verantwoord te ondernemen zal in de toekomst verder toenemen. Men kan verwachten dat het scherpe onderscheid tussen socialprofitorganisaties en bedrijven verder zal vervagen en dat zich in het maatschappelijk weefsel nieuwe organisatievormen zullen ontwikkelen die streven naar zowel het creëren van private als van publieke meerwaarde.

2. In alle sectoren van de socialprofitsector neemt de druk op effectiviteit en efficiëntie verder toe.

Discussies over de maatschappelijke effectiviteit van socialprofitorganisaties zullen verder toenemen. Hiermee gepaard stellen we een verhoogde druk tot samenwerking vast. Overheden stimuleren schaalvergroting, fusies, netwerken, ... om de effectiviteit en efficiëntie in de socialprofit te verhogen. Nieuwe organisatievormen zoals de lerende of de resultaatgerichte organisatie worden ingevoerd als aanvulling of radicale vernieuwing van traditionele organisatievormen. Socialprofitorganisaties moeten omgaan met het spanningsveld tussen kost, kwaliteit, snelheid, flexibiliteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening.

3. De schaarste op de arbeidsmarkt maakt het noodzakelijk om creatief op zoek te gaan naar gemotiveerde medewerkers.

De gekende demografische factoren van vergrijzing en ontgroening gecombineerd met de groei

van de socialprofitsector maakt het niet eenvoudig om gemotiveerde en goed opgeleide medewerkers aan te werven. Vernieuwende initiatieven zullen noodzakelijk zijn.

4. Nood aan meer flexibiliteit en innovatie.

De toegenomen verwachtingen inzake effectiviteit en efficiëntie gaan gepaard met eisen voor flexibiliteit en innovatie op verschillende gebieden. Zo moet de kerndienstverlening beantwoorden aan nieuwe standaarden: resultaatverbintenissen moeten voldoen aan de opgelegde performantiecriteria vanuit de subsidiërende overheid.

Ook de ondersteunende dienstverlening professionaliseert. Meer en meer organisaties introduceren Human Resources Managementinstrumenten (planning, opvolging, evaluatie van medewerkers, competentie management).

Ook performantiemanagementsystemen komen aan bod om de strategische planning op te volgen en de bereikte resultaten te evalueren. Kortom, de meetcultuur neemt verder toe.

5. De tendens naar verdere professionalisering van leidinggevend en in de richting van bedrijfsmatig geïnspireerd management.

Kennis, vakmanschap en uitzonderlijke expertise in sociale en maatschappelijke materies, vrijwillarisme, een ontzaglijke inzet en uitgesproken enthousiasme moeten behouden blijven maar worden aangevuld met aan het bedrijfsleven ontleende managementtheorieën, inzichten en technieken. Maar ook hier groeit de noodzaak van verdere wisselwerking met het bedrijfsleven.

Bedrijfsmanagers zouden er goed aan doen om voor een aantal van hun vraagstukken en uitdagingen in de leer te gaan bij verantwoordelijken uit de socialprofitsector.

6. Goed bestuur of 'corporate governance' wordt een belangrijk thema.

Ook aan het professionaliseren van het bestuur van socialprofitorganisaties wordt momenteel hard gewerkt. Getuige daarvan zijn de recente ontwerpen van corporate governance codes voor socialprofitorganisaties.

7. Socialprofitorganisaties intensifiëren de contacten met andere maatschappelijke actoren.

Meerdere van de hiervoor genoemde ontwikkelingen leiden tot intensievere interacties tussen socialprofitorganisaties en andere maatschappelijke actoren. Socialprofitorganisaties ontsluiten hun capaciteiten en verwezenlijkingen en creëren daardoor opportuniteiten voor sociale innovatie. Nauwere contacten tussen beiden brengen vooral veranderingen tot stand op het vlak van organisatiecultuur. Deze vormen de voedingsbodem voor kennis- en expertisedeling waarvan alle betrokken partijen beter worden.

8. De transparantie- en verantwoordingsplicht neemt toe.

Vandaag is niets nog vanzelfsprekend. Zelfs de mate waarin organisaties uit de social profit maatschappelijke waarde creëren moet worden aangetoond. Audits, kwaliteitszorg, balanced scorecards en andere meet- en controlesystemen zijn onvermijdelijk.

Socialprofitorganisaties worden steeds meer aan een dubbele legitimeringsplicht onderworpen. Enerzijds moeten ze hun maatschappelijke meerwaarde aantonen. Maar diensten leveren op voldoende kwantitatief en kwalitatief niveau volstaat niet meer! De maatschappelijke effecten en veranderingen die het gevolg zijn van deze dienstverlening moeten evenzeer worden aangetoond. Anderzijds moet elke organisatie aantonen dat ze maatschappelijke waarde creëert op een unieke en onvervangbare manier in vergelijking met andere actoren. Wat kunnen wij dat bedrijven en overheden niet kunnen?

9. De zoektocht naar een evenwicht tussen een geglobaliseerde context en de sterke lokale verankering.

Veel socialprofitorganisaties zijn sterk lokaal verankerd. Hun historiek maar ook de aard van hun dienstverlening dragen hiertoe bij. Deze lokale focus staat in schril contrast met de toenemende globalisering van de economie en de maatschappij. Verwacht wordt dat ook de socialprofitsector steeds vaker geconfronteerd zal worden met de trend van globalisering. De eerste tekenen hiervan zijn al te merken in de sociale economie. Denk aan de beschutte werkplaatsen die opdrachten zien verhuizen naar landen met lagere loonkosten of de Belgische kringloopwinkels die tweedehandsgoederen gaan exporteren.

De opdracht voor de sector bestaat er dan ook in te durven nadenken over de opportuniteiten en uitdagingen in dit kader.

10. Maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt steeds belangrijker.

Niets of niemand ontsnapt vandaag aan de roep om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Het bedrijfsleven, de overheid maar ook de socialprofitsector niet. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) moet verdergaan dan CO²-uitstootbeperking en eco-efficiëntie. Het betekent in de eerste plaats een vrijwillig engagement tot permanente verbetering in dialoog met alle stakeholders. MVO is fundamenteel een aansporing om breed, op zeer lange termijn en met anderen samen te denken over waar de organisatie heen wil, heen moet en heen kan.

Meer informatie:

- www.ero.v.be > Studies & docs
- ann.delobel@sln.be

Werk.be vernieuwt zijn website

Werk.be, de portaalsite van het beleidsdomein Werk & Sociale Economie (WSE), heeft zijn website in een nieuw kleedje gestoken.

Een opvallende nieuwigheid op de site is de rubriek 'Cijfers' waaronder een hele waaier aan cijfermateriaal terug te vinden is. Behandelde onderwerpen zijn onder meer de maatregelen van het departement Werk en Sociale Economie, monitoring, evoluties en de doelstellingen voor Vlaanderen op langere termijn.

Handig is dat dit cijfermateriaal ook op een interactieve manier gebruikt kan worden. De gebruiker van de site kan hierdoor data opvragen op basis van zijn noden. Zo worden de cijfergegevens per sector of per Paritair Comité in een handomdraai zichtbaar.

Je kan er ook terecht voor alle informatie over de trend- en conjunctuurindicatoren van de Vlaamse arbeidsmarkt in vergelijking met de situatie op de Belgische en Europese arbeidsmarkt.

Verder wordt er ook aandacht besteed voor cijfers & publicaties in verband met kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Meer informatie:

- www.werk.be
- SLN-Snelbericht 18: nieuw op de ledensectie nummer 1

Nieuwe voorstellingsbrochure Departement Werk en Sociale Economie

Het Departement Werk en Sociale Economie bestaat 5 jaar. Het resultaat van de evolutie die het departement sinds de oprichting doormaakte, vind je in een nieuwe voorstellingsbrochure.

Aan de oorspronkelijke missie en visie werd nauwelijks geraakt. Het departement gaat nog altijd met hart en ziel voor 'meer en beter werk voor iedereen in Vlaanderen'.

Een strategische denkoefening leidde echter wel tot de aanpassing van de kerntaken. Bovendien zorgde de uitbreiding van de taken en opdrachten tot een nieuw strategisch plan en bijhorend organisatie-model.

De nieuwe brochure werpt een blik op de missie, visie en organisatiewaarden van het departement.

Ze biedt ook een uitgebreid overzicht van de teams en de nodige praktische informatie.

De brochure is voor het eerst enkel digitaal beschikbaar.

De volledige brochure is te downloaden via www.werk.be > over werk en sociale economie > het beleidsdomein 5 entiteiten > Departement Werk en Sociale economie

Aankondigingen

Provinciale netwerkdag Vlaams-Brabant: Van de schoolbank naar de werkbank

Na 2 succesvolle edities organiseert de provincie Vlaams-Brabant in samenwerking met de verschillende actoren uit het werkveld op 13 oktober 2011 opnieuw een provinciale netwerkdag. Zoals de titel aangeeft, staat de dag dit jaar in het teken van de aansluiting tussen arbeid en onderwijs bij de kansengroepen.

Deze editie wil de brug slaan tussen de sectoren tewerkstelling en onderwijs. Via een doorlopende infomarkt kunnen begeleiders en basiswerkers uit beide sectoren elkaar en elkaars werking beter leren kennen.

Tal van SLN-promotoren uit Vlaams-Brabant zullen hun ervaring en expertise delen op verschillende infosessies. Onder andere volgende thema's komen aan bod: taalondersteuning bij anderstalige doelgroepen, deeltijds onderwijs, een overzicht van het volwassenenonderwijs voor kansengroepen, moeilijk bereikbare jongeren aan het werk krijgen, een eerste kennismaking met de arbeids-

markt voor jongeren, (arbeids)attitudetraining en psycho-sociale educatie bij kansengroepen.

Deze dag gaat door in het Provinciehuis Leuven (Provincieplein 1, 3010 Leuven) en dit op donderdag 13 oktober 2011 van 9 tot 16 uur. Vooraf in te schrijven voor de workshops.

Voor het volledige programma en voor meer informatie:

- www.vlaamsbrabant.be/netwerkdag
- Mieke Frans, dienst economie, 016 26 72 89 of sociale.economie@vlaamsbrabant.be

Dag van de Mentor

Het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit (VIVO vzw) en de sociale fondsen die tot VSPF behoren, organiseren in oktober 2011 een vormingsdag voor werkplekbegeleiders van jongeren uit het deeltijds leren – deeltijds werken.

Op deze dag dompelen de organisatoren je onder in de verschillende aspecten bij de begeleiding van een jongere uit het deeltijds onderwijs. Elke werkplekbegeleider staat wel eens voor een probleem dat niet direct op te lossen valt. Ook de werking van het CDO van de jongere is niet altijd even helder.

Deze praktische en informatieve vragen vormen de ruggengraat van deze vormingsdag. Op het programma staan 2 workshops met tips en trics rond het werken met deze jongeren, o.a. rond mo-

tivatie en feedback.

De Dag van de Mentor verrijkt je (praktische) kennis via een infostand met literatuur, methodieken en voorstelling van websites. Ze is er voor elke werkplekbegeleider die werkt in de sector PC 318.02, PC 319.01, PC 329.01 of PC 331 en die tijdens het schooljaar 2011-2012 een jongere via het project deeltijds leren – deeltijds werken begeleidt of zal begeleiden.

Je kan kiezen tussen verschillende locaties: Lommel (11 oktober), Leuven (20 oktober) of Kortrijk (25 oktober). Deelname is gratis. Inschrijven voor 30 september.

Meer informatie en inschrijving:
liesbeth.herremans@vspf.org
of vn@vivosocialprofit.org

Kleis vzw wordt Kenniscentrum Sociaal Europa

Wist u dat 2/3 van de Vlaamse en Belgische regelgeving terug gaat op Europees beleid? Ook in de socialprofitsector is de invloed van Europa voelbaar – maar slechts weinig zichtbaar. Europa beïnvloedt ons via concrete wetgeving (Europese richtlijnen moeten omgezet worden in Belgische wetten of Vlaamse decreten) en via de coördinatie, stimulering en ondersteuning van verschillende beleidsinitiatieven. Dit gebeurt onder andere via de ruim 100 verschillende Europese subsidieprogramma's, waarvan een 25-tal onmiddellijk relevant zijn voor de sector (onder andere op vlak van personeels- en opleidingsbeleid, innovatie, technologie-ontwikkeling en -implementatie, processen op de werkvloer, begeleidings- en verzorgingsmethodieken, preventie en uiteraard ook rond specifieke doelgroepen als personen met een handicap, migratie en integratie, jeugd,...).

De vraag is dus niet langer 'pro of contra Europa', maar wel: hoe gaat de socialprofitsector om met de Europese realiteit. Met als eerste vaststelling: het 'Europese Brussel' ligt mijlen ver weg van Vlaanderen!

Van Kleis naar Kenniscentrum Sociaal Europa *sche opsmuk.*

Kleis probeert deze kloof al sinds 1996 te dichten. Kleis informeerde over de sectoren heen over Europese subsidies. Deze kunnen immers een nuttige hefboom vormen voor de ontwikkeling van heel wat projecten en beleid. Ondertussen groeide het besef over het veel bredere, ook beleidsmatige belang van Europa. Daarom werkte Kleis de voorbije jaren aan een verbreding, verdieping en herfinanciering van haar werking. De 'bouwstenen' van dit proces zijn uitgezet (al moeten ze nog op verschillende vlakken concreet gemaakt worden...), waardoor Kleis stilaan een 'nieuwe' organisatie wordt. Daarbij past nu ook een nieuwe naam en huisstijl: Kleis wordt vanaf september 2011 het "**Kenniscentrum Sociaal Europa**".

Verbreding en verdieping: meer Europa voor de socialprofitsector

De heroriëntering is veel meer dan een cosmetische opsmuk.

Met de '*verbreding*' wil het Kenniscentrum Sociaal Europa een betere inbedding bekomen in alle socialprofitsectoren. Kleis was in het verleden vooral actief in de welzijns- en gezondheidssectoren, het Kenniscentrum Sociaal Europa richt zich evenzeer op de sociale economie, de toeliding van kansengroepen naar de arbeidsmarkt en de socioculturele sector. De bundeling van krachten ten aanzien van het Europese niveau is immers voor alle sectoren een absolute meerwaarde.

De '*verdieping*' betekent dat het Kenniscentrum Sociaal Europa voortaan op 2 domeinen werkt.

Het eerste – en oorspronkelijke - werkdomein blijft de 'Europese subsidies'. Het Kenniscentrum Sociaal Europa informeert, ondersteunt en sensibiliseert rond Europese subsidies en projecten. Europa heeft meer dan 100 verschillende subsidieprogramma's, die elk jaarlijks één of meerdere projectoproepen uitsturen. Een 25-tal van deze

programma's zijn direct of indirect relevant voor de sector. Het Kenniscentrum exploreert momenteel de concrete mogelijkheden die deze programma's voor de brede sociale economie en de SLN-sectoren kunnen bieden.¹

Het tweede – en nieuwe – domein is het ruimere 'Europese sociale beleid'. In deze opdracht worden Europese dossiers en beleidsinitiatieven die relevant zijn voor de Vlaamse socialprofitsector zichtbaar gemaakt en waar nodig gecoördineerd tussen de 'beleidsactoren'. Dit zijn veelal de federaties en/of sectorale overheden. Heel wat Europees beleid wordt immers pas relevant voor de organisaties en diensten nadat het in Vlaamse/Belgische regelgeving is omgezet.

Een greep uit de relevante regelgeving voor de socialprofitsector: arbeidstijd, veiligheid op het werk, de dienstenrichtlijn, staatssteun, energie-efficiëntie, de wetgeving op de openbare aanbesteding, non-discriminatie en niet in het minst het algemene economische, budgettaire en tewerkstellingsbeleid (tewerkstelling van kansengroepen, werkloosheid, ...).

¹ Project ism VOSEC en met de steun van het departement Werk en Sociale Economie

Geleidelijke overgang van Kleis naar het Kenniscentrum Sociaal Europa

De naam, het logo en de website van Kleis zullen dit najaar geleidelijk aan plaats maken voor de nieuwe huisstijl en producten van het Kenniscentrum Sociaal Europa. In november wordt alvast een event gepland om de nieuwe naam en website formeel te lanceren.

Met deze evoluties wordt geen geschiedenis weggevaagd. Het is dankzij het werk van velen dat 'Oppef' (1996) evolueerde tot 'Kleis' (2005), de basis waarop het 'Kenniscentrum Sociaal Europa' (2011) kon doorgroeien. Men hoopt in deze nieuwe fase een nog sterker draagvlak te creëren voor het ontwikkelen van een Europese dimensie in de Vlaamse socialprofitsector en voor meer Vlaamse inzet voor een sociaal Europa.

Voor meer informatie over de dienstverlening rond Europese subsidies:
 jos.sterckx@kcse.be – 02/ 205 00 45
 www.kleis.be (website blijft nog online)
 www.kcse.be (in opbouw)

Bezield door je job?

Het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit (VIVO vzw) gaat in het schooljaar 2011-2012 in zee met Dream. Dit initiatief van het KMO-departement van de Hogeschool ICHEC wil jongeren helpen de juiste studie- en beroepskeuze te maken om zo aan een positieve toekomst te bouwen.

Dream organiseert hiervoor interactieve ontmoetingen tussen jongeren van 16 tot 19 jaar en mensen die hun job met passie uitoefenen.

VIVO vzw zoekt professionals uit de sociale sector die gebeten zijn door hun job en graag jonge-

ren willen laten kennismaken met hun dagelijkse bezigheid. Wil je je engageren om op 15 maart 2012 voor één of twee klassen te gaan spreken? Of ontvang je liever een klas op je werkplek zelf? Stel je dan vandaag nog kandidaat bij VIVO vzw. Inschrijvingen zijn mogelijk tot en met 29 september 2011.

Meer informatie en inschrijving:
 Catelijne DeVriendt
 VIVO vzw
 cd@vivosocialprofit.org

Jaargang - 16

Nummer 3

juli - augustus -
september 2011

SLiNger is de nieuwsbrief van
het Vlaams Steunpunt Lokale
Netwerken Opleiding en
Tewerkstelling vzw (SLN)

Verantwoordelijke uitgever:

Marleen Velleman

Reigerstraat 10

9000 Gent

tel.: 09 220 84 31

fax: 09 220 81 73

Werkten mee:

Marleen Velleman

Tony Van de Veire

Jeroen De Lathouwer

Tijl Rommelaere

Arne Fockaert

Jikke Straus

Carline De Clercq

Ann De Lobel

Annelies Buffel

Jos Sterckx

Isabelle Vandenberghe

Dirk Vermeulen

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Annelies Buffel

Ontwerp kaft:

Swing Group

***Wijzigingen aan het Vlaams repertorium opleiding,
begeleiding en werkervaring***

In juni 2010 bracht SLN een nieuw Vlaams repertorium Opleiding, Begeleiding en Werkervaring uit. Gezien bepaalde gegevens onderhevig zijn aan veranderingen geven wij in SLiNger steeds de wijzigingen aan, zodat u deze indien gewenst kan aanpassen in uw repertorium. Een heruitgave van het repertorium gebeurt tweejaarlijks. Het bijgewerkte repertorium kan u ook raadplegen op onze website: www.sln.be

Provinciale folder West-Vlaanderen

- Variant vzw

Nieuwe naam: Tot uw dienst vzw

Annick Willemans – directeur

Noordstraat 161/1 – 8800 Roeselare

Tel 051 22 03 00 – Fax 051 22 03 40

annick.willemans@totuwdienstvzw.be

www.totuwdienstvzw.be

- Vzw Argos

Nieuw adres: Maarschalk Fochlaan 1/2A – 8900 Ieper

Tel 057 23 93 40

Provinciale folder Vlaams-Brabant

- Centrum Basiseducatie Leuven-Hageland

Nieuwe naam: CBE Open School

Nieuwe directeur: mevr. Anne Beyers

E. Ruelensvest 127, 3001 Leuven

Tel 016 22 10 68

anne.beyers@cbeleuvenhageland.be

- De Vlaspit vzw

Nieuwe directeur: mevr. Monique De Dobbeleer