

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



**Jaargang 16 -  
Nummer 4  
oktober - november  
2011**

- Uitbestedingsbeleid voor de VDAB - p 1
- Tender competentieversterking 2012 - 2013: de gunning - p 3
- 1 jaar sectorconvenants nieuwe stijl - p 4
- Het belang van een goede registratie in CVS - p 7
- Een blik op nazorg bij werker-  
varing - p 8
- Nieuw Vlaams Intersectoraal  
Akkoord voor social profit - p 10
- Wie blijft achter op de arbeids-  
markt in de kleine steden en  
gemeenten? - p 13
- Even voorstellen: Huis van het  
Nederlands - p 15
- Leerrecht zet jongeren op het  
goede spoor - p 16
- Project 'Missing Link' zet in op  
employability van jongeren -  
p 19
- Sterk aan het werk: Vormings-  
pakket rond psychosociale  
vaardigheden - p 20
- Het WAW-traject: een innove-  
rende begeleidingsmethodiek  
p 22
- Effecten van begeleidings- en  
opleidingsacties binnen ESF op  
tewerkstelling - p 24
- Wegwijs in overheidsopdrach-  
ten - p 25
- Europa, weinig zichtbaar maar  
met grote impact - p 26
- Sociale innovatie in de be-  
drijfspraktijk - p 28
- Nieuw in het VTO-aanbod:  
vorming 'Taalcoaching' - p 29
- Broodnodige aandacht voor  
armoedebestrijding - p 30
- Campagne: 'Open kijk op  
talent' - p 30
- VDAB-werkweek zit erop -p 31



## *Uitbestedingsbeleid voor de VDAB*

*De Raad van Bestuur van de VDAB legde op 4 mei 2011 haar uitbestedingsbeleid vast. Hiermee beschikt de VDAB over duidelijk omschreven beleidslijnen, die het zal hanteren bij de eventuele uitbesteding van zijn opdrachten. Het uitbestedingsbeleid reikt de VDAB enerzijds een kader om te beslissen of een opdracht al dan niet uitbesteed wordt. Anderzijds biedt het een houvast bij de vormgeving van een effectieve uitbesteding. Het betreft hier zowel uitbestedingen in het kader van de Wet op de Overheidsopdrachten als een subsidiëring. De VDAB zal dit beleidskader vanaf 2012 toepassen op al zijn beslissingen die betrekking hebben op de uitbestedingen aan de marktactoren.*

### **Ruim beleidskader**

Het ruime beleidskader bestaat uit het opmaken van een meerjarenplan, waarin de krijtlijnen voor het uitbestedingsbeleid van de komende jaren bepaald worden. Dit meerjarenplan sluit aan bij de cyclus van de VDAB-beheersovereenkomst. Het zal bovendien rekening houden met strategische beleidsbeslissingen zoals de rol die de VDAB opneemt als spil op de transitionele arbeidsmarkt, het belang van innovatie in de uitbestedingen en het vermijden van monopolies onder de marktactoren.

### **Operationeel kader**

Het uitvoeren van het beleid verloopt altijd in 4 fasen: de voorbereiding, de beslissing, de uitvoering en de evaluatie. Per fase werden de te doorlopen stappen vastgelegd samen met een aantal aftoetsingscriteria in functie van het al dan niet uitbesteden van een actie, activiteit of opdracht.

*(Vervolg zie pag. 2)*

(Vervolg van pag. 1)

### **Fase 1: Voorbereiding / Marktverkenning**

Deze fase bestaat uit de operationele voorbereiding van de eventuele uitbesteding. Dit sluit aan bij de opmaak van het jaarlijks ondernemingsplan van de VDAB, waarin de bakens uitgezet worden voor de uitbestedingen van het komende jaar.

### **Fase 2: Beslissing**

De conclusies uit de eerste fase worden vertaald in concrete doelstellingen en programmapunten zoals:

- *Voorwerp (wat kan uitbesteed worden?)*: dit kan een diepgaande screening inhouden, een intensieve bemiddeling naar werk, een begeleiding in functie van een arbeidsmarkt(her) integratie of een competentieverwerving/opleiding
- *Looptijd*: termijnuitbesteding (minstens 2 jaar) of korte uitbesteding (maximaal 2 jaar). Een subsidiëring is steeds van langere duur. De looptijd van een uitbesteding is afhankelijk van een aantal criteria.
- *Schaal*: lokale noden leiden doorgaans tot een provinciale uitbesteding, provincie-overschrijdende of Vlaamse noden worden centraal uitbesteed, net zoals gesubsidieerde uitbestedingen. De opvolging is in principe altijd provinciaal, maar gesubsidieerde uitbestedingen kunnen ook centraal opgevolgd worden.
- *Aanbodzijde*: afhankelijk van de strategische beleidsbeslissingen kan een doelgroep al dan niet in eigen VDAB-beheer gehouden worden
- *Omvang*: de omvang moet voldoende groot zijn, waarbij men rekening houdt met de organisatie van de marktactoren en een zekere continuïteit (stabiliteit en deskundigheid) op de markt en in de partnerschappen.
- *Toeleiding*: indien er een toeleiding naar een

partner gebeurt, zullen de nodige afspraken gemaakt worden die maximaal kunnen uitmonden in een toeleidingsgarantie, bij voorkeur met 'een vork'.

- *Duur van het voorwerp van de opdracht*: als basisprincipe zal men zich baseren op duurtijden van vergelijkbare activiteiten binnen en buiten de VDAB. Men kan ook vrijgelaten worden of vooraf een maximale duurtijd opleggen.
- *Samenwerking tussen de arbeidsmarktactoren*: samenwerking zal gestimuleerd worden en kan vorm krijgen via een co-aannemerschap of onderaannemerschap.
- *Impact van de uitbesteding op de efficiëntie/ effectiviteit van de werking van de VDAB*: wat betekent de uitbesteding voor de VDAB met betrekking tot de inhoudelijke werking, de efficiëntie, de effectiviteit en de kosten?

### **Fase 3: Operationalisering en uitvoering**

In deze fase kunnen volgende zaken aan bod komen:

- Marktbevraging of marktraadpleging (indien aangewezen)
- Gunningswijze: aanbesteding, open of beperkte offerteaanvraag, onderhandeling of concurrentiegerichte dialoog, raamovereenkomst, subsidiëring
- Belang van goede communicatie tussen de VDAB en partners
- Mogelijke audit bij partners

### **Fase 4: Evaluatie**

De evaluatie gebeurt door de VDAB of in uitbesteding. Hierbij komen volgende elementen zeker aan bod:

- Werd de meest aangewezen werkwijze qua procedure gehanteerd?

- Was de opdracht afgestemd op de te realiseren doelstellingen?
- Zijn de bereikte resultaten in overeenstemming met de vooropgestelde doelstellingen?
- Is de samenwerking tussen de VDAB en partners goed verlopen? Is er voldoende tevredenheid?
- Wat zijn mogelijke leereffecten voor de uitvoerders?
- Hoe situeert de uitvoerder zich ten opzichte van andere marktspelers?

Op termijn zal een centraal partnerbeheersysteem uitgewerkt worden met alle informatie over uitbestede projecten. Dit kan enerzijds dienen als instrument voor beleidsrapporteringen en anderzijds voor eventuele bijsturingen bij nieuwe uitbestedingen en/of een volgende beleidscyclus.

Meer informatie:

*Volledig artikel:*

[http://vdab.be/communicatie/E\\_nieuwsbrieven/september/uitbestedingsbeleid.html](http://vdab.be/communicatie/E_nieuwsbrieven/september/uitbestedingsbeleid.html)

*Powerpointpresentatie:*

<http://partners.vdab.be>

*Contactpersonen binnen de VDAB:*

Luc.VanDePutte@vdab.be

Anita.Deckers@vdab.be

Anna.Vanderstukken@vdab.be

---

## *Tender Competentieversterking 2012 – 2013: de gunning*

*Op dinsdag 10 mei verscheen in het Bulletin der Aanbestedingen de algemene offerteaanvraag '2011/10209 Tender Competentieversterking 2012-2013'. Deze uitbesteding kon als vervolg gezien worden op de ESF-Tender Competentieversterking, waarvan de tweede en laatste verlenging eind dit jaar afloopt. Tot 16 juni 2011 kregen de potentiële aanbieders de kans om een dossier in te dienen. Op 5 oktober verscheen het proces-verbaal van de gunning.*

### **Korte samenvatting van de opdracht**

De opdracht bestaat uit het organiseren van competentieversterkende finaliteitsacties, inclusief de bemiddeling naar duurzame tewerkstelling in het NEC, voor niet werkende werkzoekenden behorende tot de kansengroepen kortgeschoolden, ouderen en allochtonen. Deze competentieversterkende finaliteitsacties bestaan uit:

- Rekrutering, selectie en meting van de startcompetenties

- Het aanleren van beroepstechnische competenties
- Het aanleren van attitudes en persoonlijke vaardigheden, zowel generieke als beroepsgerichte
- Taalcoaching tijdens de opleiding voor laag taalvaardige deelnemers
- Begeleiding en ondersteuning tijdens de opleiding en tot minstens 3 maanden na de opleiding

- Bemiddeling naar duurzaam werk, inclusief sollicitatiebegeleiding
- Nazorg bij tewerkstelling
- Bijkomende opdrachten en voorwaarden die worden vermeld in de betreffende opleidingsfiche

Deze opdracht werd uitbesteed in 130 percelen, verspreid over Vlaanderen en Brussel.

### De inschrijvers en gunningen

In totaal dienden 29 organisaties uit Vlaanderen of Brussel een dossier in. Vaak werd door eenzelfde organisatie ingediend op meerdere percelen. 19 inschrijvers – ofwel 66% - zijn lid van SLN. Voor sommige percelen werden er meerdere offertes ingediend, in andere was er maar 1 potentiële aanbieder. Er waren ook percelen waarvoor geen enkele offerte aangeboden werd.

Alle formeel regelmatig ingediende offertes werden beoordeeld op 2 criteria, namelijk prijs (40%) en methodiek (60%). Het bestek voorzag dat er voor het criterium methodiek een minimumscore van 60% noodzakelijk was om in de eindrangschikking opgenomen te worden. Ook voor het deelaspect *'de manier waarop men de opleiding, aangepast aan de doelgroep, aanreikt, consolideert en evalueert'* was de minimumscore van 60% vereist. Door deze voorwaarden werden een aantal offertes geweerd.

Inzake het aanbod taalcoaching werd een gunningsadvies gegeven. Het advies is ofwel 'gunstig' ofwel 'gunstig met verbeterpunten'. Offertes met een advies 'gunstig met verbeterpunten' krijgen de kans om hun aanbod bij te sturen. Enkel de dienstverleners die een gunstig advies kregen of waarvan de bijsturing aanvaard wordt, kunnen de taalcoaching verstrekken en vergoed worden.

Uiteindelijk werd een voorstel van beslissing geformuleerd waarbij per SERR-regio rekening gehouden werd met het voorziene budget, de voorkeursvolgorde van de percelen en natuurlijk de rangschikking voor elk perceel. Enkel gunstig gerangschikte offertes waarvoor de nodige middelen beschikbaar zijn, kunnen worden toegewezen.

In totaal werd er voor 75 percelen een gunning voorgesteld. 55 percelen werden daarbij toegewezen aan een SLN-lid (73%). De VDAB behoudt zich ook het recht om op een later tijdstip gunstig gerangschikte offertes alsnog toe te wijzen indien er bijkomende middelen beschikbaar worden gesteld. Hiervoor komen 14 percelen in aanmerking, waarvan in 11 gevallen de opdracht toegewezen zou worden aan een SLN-lid. Sommige niet gegunde percelen kunnen ook via een onderhandelingsprocedure in functie van de beschikbare middelen hernomen worden.

Meer informatie:  
[arne.fockaert@sln.be](mailto:arne.fockaert@sln.be)

## 1 jaar sectorconvenants nieuwe stijl

*Met de sectorconvenants 2010-2011 werd een nieuwe richting in geslagen en vertrokken van een nieuwe filosofie. De doelstelling was: komen tot ambitieuze sectorconvenants met meer inbreng van en gedragen door de sectoren. De sectorconvenants 2010-2011 zijn, meer dan de vorige edities, maatwerk. De sectorale sociale partners formuleerden een visie met daarin de belangrijkste uitdagingen op korte en langere termijn. De tussentijdse evaluaties van de sectorconvenants die het departement WSE uitvoerde, leidden tot 17 vaststellingen. Deze kwamen tot stand vanuit sectorbezoeken en gesprekken met bedrijfsleiders, sociale partners en sectorconsulenten. We halen er enkele belangrijke vaststellingen uit.*

### **Instream: samenwerking met onderwijs**

Onderwijs is vanzelfsprekend een belangrijke partner voor sectoren in het optimaliseren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Tijdige en voldoende instroom van geschikte werknemers voor vacatures in bedrijven is dé uitdaging en een prioritair actieterrein. De nood aan afstemming tussen (technische) richtingen en het bedrijfsleven blijft groot. Er is daartoe meer dan één ingreep nodig in het aanbod en de kwaliteit van bepaalde studierichtingen. Sectoren beseffen dat de instroom van gekwalificeerde leerlingen sterk samenhangt met de vakkennis en perceptie over een sector bij leerkrachten, ouders, leerlingen,... Het zijn echter vaak dezelfde leerkrachten die deelnemen aan sectorale acties. Hierdoor worden leerkrachten die de stage of opleiding het meest nodig hebben, niet altijd bereikt.

Wat betreft stages en werkervaring kunnen sectoren de weg helpen vrijmaken voor bedrijven (aanbod van plaatsen) en scholen (communiceren van aanbod). Ze zitten ook op de goede plaats om in dit proces over de kwaliteit te waken.

Op bedrijfsniveau is procesbegeleiding op de bedrijfsvloer essentieel. Hiervoor zijn mensen en middelen nodig.

### **Instream: samenwerking met de VDAB, Syntra, RTC en derden**

Sectoren werken vooral op projectmatige basis samen met de RTC's. Door de provinciale aanpak van de RTC's is samenwerking met (landelijk georganiseerde) sectoren niet altijd eenvoudig. Er wordt één en ander verwacht van het RTC-Netwerk ter zake.

De meerderheid van de sectoren met een sectorconvenant werkt structureel of projectmatig samen met de VDAB. Beroepsopleiding, toelidingsacties zoals screening en oriëntatie van werkzoekenden en uitstroombegeleidende acties zoals stagebegeleiding en -opvolging organiseren de VDAB en de sectoren samen. Daarnaast zien

we in een aantal sectoren projectmatige en structurele samenwerking met derdenorganisaties (vb. in de sector elektriciens, de metaalsector,...). Om tegemoet te komen aan hun uitdagingen willen we sectoren in de volgende generatie sectorconvenants stimuleren om niet alleen via de klassieke kanalen (VDAB, onderwijs) werk te maken van instroom maar om ook samen te werken met derdenorganisaties voor opleiding, jobcoaching en werkervaringsprojecten.

Op die manier kan men via mobiliserende en innoverende partnerschappen de opleidingscapaciteit uitbreiden, nog meer bijdragen tot de invulling van knelpuntvacatures en komen tot (nog) betere doorstromings- en tewerkstellingsresultaten.

Op het vlak van ondernemerschap is er vooral projectmatige samenwerking met SYNTRA Vlaanderen. Structurele samenwerking is er als het gaat over de leertijd.

### **Doorstroom via competentie- en loopbaanbeleid**

Het opleiden van werknemers blijft de core-business van de sectorfondsen. Het is een trend van de laatste jaren dat het opleidingsaanbod en de -methodieken meer en meer worden afgestemd op de realiteit van de sector. Naast het dynamiseren en flexibiliseren, is ook de promotie van het sectoraal aanbod essentieel om opleidingsdeelname op te krikken. Werkgevers blijken immers vaak niet op de hoogte van de sectorale opleidings- en ondersteuningsmogelijkheden.

Bedrijfscontacten zijn hierbij onontbeerlijk maar vaak (te) tijdsintensief, zeker voor die sectoren met weinig sectorconsulenten of ander personeel.

Er is nood aan (proces)begeleiding en maatwerk om competentie- en loopbaandenken ingang te doen vinden. Naast begeleiding voorzien sectoren ook in laagdrempelige instrumenten om dit proces mee te ondersteunen. Het samenbrengen van bedrijven via infomomenten, studiedagen of lerende netwerken vormt een meerwaarde.

## Heroriëntering en uitstroom

Sectoren maken momenteel vooral werk van vervangende instroom. Sommige sectoren kennen een vervangingsratio van 20 à 30% van de werknemers (pensioen, vervanging). Om echter tegemoet te komen aan de vergrijzing zullen sectoren en hun bedrijven meer moeten doen. Sectoren zien deze uitdaging meestal wel, maar acties op vlak van bijvoorbeeld (kennis)retentiebeleid staan nog in de kinderschoenen. Het beleid moet na gaan hoe ze sectoren hierin kan ondersteunen.

## Diversiteit

De tussentijdse opvolgingsgesprekken met sectoren wijzen uit dat er heel wat reilt en zeilt rond diversiteit. Al is dit in de sectorconvenants niet altijd expliciet vertaald in concrete, meetbare en objectieve engagementen. De praktijk leert dat actief betrokken zijn bij werkzoekendenprojecten of samenwerken met het deeltijds onderwijs per definitie werken aan diversiteit betekent.

Er is een duidelijke focus op oudere werknemers wat in het licht van de nijpende vergrijzing in heel wat sectoren niet verwonderlijk is. De kansengroepen personen van allochtone origine en personen met een arbeidshandicap blijven zo onderbelicht.

Sectoren nemen verschillende acties op: promotie van en gezamenlijke prospectie voor diversiteitsplannen, het afstemmen van het opleidingsaanbod naar specifieke doelgroepen, het uitwerken van een opleidingsaanbod rond interculturele communicatie, acties rond discriminerende klanten, uitwerken van een onthaalbrochure. Of ze zijn betrokken bij lokale en eenmalige projecten die vaak zeer arbeidsintensief zijn voor een beperkte impact. Heel wat sectoren signaleren een taalproblematiek die de in- en doorstroom bemoeilijkt.

De bestaande maatregelen van NODW en IBO met taalondersteuning blijken vaak niet op maat te zijn van (kleine) bedrijven en de soms acute noden.

## KMO's

In het kader van opleidings- en competentiebeleid blijven KMO's een moeilijk bereikbare doelgroep. Sectoren zoeken alternatieve methodieken om de deelname van KMO's aan sectorale initiatieven te verhogen.

Sommige slagen hier met vallen en opstaan in en hebben succes met opleidingsflexibiliteit, clusteropleidingen, inzetten op persoonlijke contacten (via bestaande netwerken van bedrijven), het wegnemen van financiële drempels, korte opleidingsmodules met vervolgoopleidingen/ terugkomdagen,...

## Sectoren als motoren van competentiebeleid, ook in een vernieuwd competentie- en loopbaanbeleid

De Competentieagenda 2007 - 2010 liep eind 2010 af en werd begin 2011 geëvalueerd. De Competentieagenda moest bijdragen tot een duurzame en innovatieve groei waardoor werkzaamheid, inzetbaarheid en werkbaarheid fors verbeterd worden.

In de praktijk zorgde de Competentieagenda voor een versterkte samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt zowel op ambtelijk niveau als op het terrein. Sectorale sociale partners kregen via het instrument van de sectorconvenants een belangrijke verantwoordelijkheid toegewezen in de realisatie van de pijlers uit de Competentieagenda.

“Het Vlaamse beleid rond competenties en talenten stopt echter niet bij het aflopen van de Competentieagenda” zegt Griet Smet, van het team competentiebeleid van het Departement Werk en Sociale Economie. “Minister Muylers werkt momenteel samen met de sociale partners aan een globale visie op loopbaanzekerheid, talentbenutting en talentontwikkeling.

Bedoeling is om in het licht van deze nieuwe visie het beleidsinstrumentarium te optimaliseren en te focussen op talentbenadering. Sectoren zullen

hierin bevestigd worden als motoren van competentiebeleid via het instrument van de sectorconvenants”.

Om het sectoraal beleid optimaal te kunnen afstemmen op de principes uit deze nieuwe loopbaanvisie heeft Minister Muyters beslist om de huidige generatie sectorconvenants met 1 jaar te verlengen. Dit betekent dat 2012 een voorbereidings- en onderhandelingsjaar wordt, gekenmerkt door een intensieve samenwerking met sectoren.

Meer informatie:

*De volledige nota “1 jaar sectorconvenants nieuwe stijl in 17 vaststellingen” van het departement WSE kan gedownload worden op de vernieuwde [www.werk.be](http://www.werk.be): <http://www.werk.be/over-werk-sociale-economie/beleid/sectoren/sectorconvenants/nieuwe-stijl-sectorconvenants>*

[griet.smet@wse.vlaanderen.be](mailto:griet.smet@wse.vlaanderen.be)

## *Het belang van een goede registratie in CVS*

*Als partners van de VDAB maken de leden van SLN dagelijks gebruik van het Cliëntvolgsysteem (CVS). In dit nummer van SLiNger benadrukt de VDAB nog eens het belang van een kwalitatieve en correcte registratie.*

Het CVS is een databeheerssysteem voor de registratie van alle opleidings- en begeleidingsacties die werkzoekenden en werknemers volgen (of gevolgd hebben) bij partnerorganisaties die een samenwerkingsovereenkomst hebben met de VDAB of voor projecten die ESF-financiering krijgen. Daarnaast bevat het CVS persoonsgebonden informatie (contactgegevens, studies,...). Het is met andere woorden een bundeling van alle informatie die relevant is voor de zoektocht naar werk.

### **Meerwaarde**

Die bundeling van informatie is het belangrijkste voordeel. Op die manier kan elke begeleider/opleider van de VDAB en zijn partnerorganisaties het verloop van het traject volgen en wordt het dossier up-to-date gehouden. Voor de werkzoekende of werknemer heeft de centralisatie van informatie als belangrijk voordeel dat hij niet elke keer opnieuw zijn verhaal moet vertellen. In een context waarin hij met verschillende organisaties,

begeleiders en opleiders in contact komt, is dat een pluspunt.

Het CVS vormt een belangrijke bron van informatie voor de ontwikkeling van een adequaat beleid op het terrein van werk. Beleidsontwikkeling steunt immers voor een groot stuk op objectieve (cijfer)gegevens. Om het succes van bepaalde acties of de nood aan bijsturing te meten, zijn er dus objectieve gegevens nodig. Dit cijfermateriaal wordt deels afgeleid uit de registraties in het CVS.

### **Aandacht voor registratie**

Een belangrijke functie van het CVS is het aanleveren van de gegevens op basis waarvan acties en projecten gefinancierd worden. Dankzij dit databeheerssysteem gebeurt de financiële afhandeling van acties op een gelijkwaardige en vereenvoudigde wijze. Op voorwaarde uiteraard dat de registratie tijdig en correct gebeurt. Het gebruik van verkeerde uitbestedingsnummers leidt ertoe dat bepaalde acties niet teruggevonden worden in

de overzichtstabellen op basis waarvan de financiering gebeurt. De gevolgen zijn tijdrovende manuele rechtzettingen en een laattijdige financiële afhandeling.

Het is uitermate belangrijk dat het CVS-dossier systematisch en onmiddellijk na uitvoering van een actie wordt geactualiseerd. De informatie mag bondig zijn, maar dient wel concreet en relevant te zijn (zo mag medische en juridische informatie niet vermeld worden). De aard van de informatie is uiteraard erg afhankelijk van de actie. De vermelding van de correcte data waarop een handeling plaatsvond, mag zeker nooit ontbreken. De website van de VDAB voorziet in de nodige handleidingen, afspraken en andere documenten voor de verschillende acties en projecten.

### Regiestat

Ten behoeve van de partnerorganisaties ontwikkelde de VDAB Regiestat een gebruiksvriendelijk instrument om de eigen CVS-registraties te monitoren. Regiestat bevat gegevens over de trajecten sinds 1 januari 2001 en de begeleidingen en opleidingen die binnen deze trajecten zijn opgestart. Aan de hand van Regiestat kunnen VDAB-partners overzichtlijsten en rapporten exporteren en hieruit gegevens filteren. Het voordeel van Regiestat is dat er relatief snel een maandelijks overzicht van alle registraties binnen de eigen organisatie gegenereerd kan worden. De rapporten

in Regiestat worden elke 15e dag van de maand geüpdatet en bevatten de gegevens van de vorige maand (dus geen actuele gegevens).

### Informatie en contact

In geval van wijzigingen in het CVS (documenten, handleidingen of procedures) ontvangen de CVS-gebruikers rechtstreeks een mailing met verduidelijking; de zogenaamde Floyd-mails. Indien nodig loodst een webcursus de gebruiker op een eenvoudige manier door de vernieuwde procedure. Gaat het over belangrijke wijzigingen, dan worden ook de koepelorganisaties en de verantwoordelijken van de partnerorganisaties via een mail op de hoogte gebracht. Ook via de driemaandelijks elektronische nieuwsbrief voor partners van de VDAB worden doorgaans wijzigingen in het CVS vermeld.

Meer informatie:

- Over CVS en de regionale contactpersonen op <http://partners.vdab.be/cvs>
- Voor technische problemen in verband met CVS is er de Servicelijn (tel. 0800 30 700), die het probleem signaleert aan de helpdesk. De CVS-gebruiker wordt vervolgens gecontacteerd door de helpdesk.
- Over Regiestat op <http://partners.vdab.be/cvs/regiestat.shtml>

## Een blik op de nazorg bij werkervaring

*Nieuw in het Besluit van de Vlaamse Regering voor Werkervaring (10 juli 2008) zijn de introductie van de nazorg en de nazorgvergoeding bij een positieve uitstroom. Door de nazorg kan het leerwerkbedrijf (LWB) de doelgroepwerknemer na het afronden van de werkervaring nog 6 maanden opvolgen. Deze wordt op maat uitgetekend en afhankelijk van het statuut (werkzoekend of werknemer) verschillend ingevuld. In deze bijdrage voor de SLiNger werpen we een blik op de nazorg bij werkervaring.*

Zoals bepaald in het Besluit van de Vlaamse regering dient ieder LWB te voorzien in een individueel en tijdelijk nazorgtraject aan de doelgroepwerknemer en dat gedurende 6 maanden na het beëin-

digen van de werkervaringsmodule. Werkervaring staat in het teken van de uitstroom naar het NEC. Door de nazorg krijgen de LWB de mogelijkheid om na het afronden van de werkervaringsmodule



de doelgroepwerknemer verder op te volgen. Dat kan op de werkvloer als de betrokkene aan de slag is. Wanneer hij of zij nog geen job heeft gevonden, voorziet men een vervolg op de inschakelingsmodule en begeleidt men de doelgroepwerknemer in de zoektocht naar een job.

Het LWB voorziet in de nazorg voor zowel de interne als de externe doelgroepwerknemer. De inschakelingscoach volgt de nazorg op. Toch merken we dat de helft van de LWB ervoor opteert om, met het oog op de specifieke inhoudelijke en methodische aanpak, een beroep te doen op een nazorgcoach. In dat geval draagt de inschakelingscoach het dossier volledig over. Voor de invulling van de nazorg maakt men een onderscheid tussen werknemers en werkzoekenden.

De nazorgpremie is bedoeld als incentive en wordt op resultaat uitbetaald als de doelgroepwerknemer tijdens de 6 maanden nazorg 2 maanden ononderbroken heeft gewerkt in het Normaal Economisch Circuit (NEC).

### Nazorg voor een werkzoekende

Wanneer de doelgroepwerknemer na het afronden van de werkervaringsmodule nog geen werk heeft gevonden, zal de klemtoon van de nazorg liggen op het continueren van de inschakelingsmodule. Dit betekent sollicitatietraining en -begeleiding tijdens de werkervaring.

Deze ondersteuning bestaat uit de prospectie van een potentiële werkgever, doorname van beschikbare vacatures, overlopen van eventuele eerdere sollicitatiegesprekken, helpen bij het opmaken van een CV en sollicitatiebrief en eventueel een bijkomende competentieversterking en/of -ondersteuning. Het LWB nodigt de werkzoekende daarvoor op regelmatige basis uit, individueel of in groep.

Uit rondvraag bij de verschillende LWB merken we op dat eigen accenten de uniciteit van nazorg voor een werkzoekende bepalen. Bepalende factoren zijn onder meer:

- *Individueel of in groep*: diverse LWB opteren ervoor om individueel te begeleiden, anderen opteren om in groep te werken. Daarnaast is een combinatie tussen beiden ook mogelijk. De LWB geven hierbij aan dat de keuze voor één van de opties sterk afhankelijk is van de zelfredzaamheid van de betrokkene.
- *Periodiciteit*: van wekelijks naar tweewekelijks tot maandelijks. De keuze om individueel of in groep aan de slag te gaan, beïnvloedt de frequentie van de afspraken.
- *Intensiviteit*: zowel de begeleiding in groep als individueel is intensief. Bij een lagere frequentie van de afspraken, kan gewerkt worden met bvb. thuisopdrachten. Een goede opvolging is belangrijk om te voorkomen dat het zoekgedrag afneemt.
- *Opvolging* door een inschakelingscoach of een nazorgcoach: diverse promotoren kiezen ervoor om de nazorg te laten verderzetten door de inschakelingscoach omwille van de continuïteit en de vertrouwensband die werd gesmeed. Anderen beklemtonen het verschil tussen de inschakelingsmodule en de nazorg en opteren om de nazorg te laten uitvoeren door een andere begeleider (bvb. nazorgcoach) gespecialiseerd in bvb. jobhunting,...
- *Directe ondersteuning* tijdens een sollicitatie komt niet vaak voor. Dit kan zich voordoen bij een betrokkene die taalkundig te zwak staat of om een CV beter te kunnen kaderen.

Hoewel de VDAB geen rol vervult binnen de nazorg, wordt tijdens de sollicitatieondersteuning ingegaan op het omgaan met het eigen VDAB-dossier. Dit met het oog op het verhogen van de zelfredzaamheid voor het zoeken naar vacatures en het solliciteren. Het jaar werkervaring moet een meerwaarde betekenen om de mogelijkheden op de arbeidsmarkt te verhogen en daarmee de periode tussen werkloosheid en de tewerkstelling beter te overbruggen.

### Nazorg voor een werknemer

De nazorg kent een andere invulling als de betrokkene na de werkervaring daadwerkelijk aan de slag gaat. Dan spreken we over een begeleiding op maat op de nieuwe werkvloer. Concreet zal de begeleider de inwerking in de nieuwe job ondersteunen. Dit gaat dan over een begeleiding tijdens de onthaalperiode, het aanpakken van belemmerende randfactoren die de tewerkstelling kunnen bemoeilijken, het bijsturen van arbeidsattitudes, het werken rond communicatieve vaardigheden en motivatie.

De betrokkenheid van de nieuwe werkgever of direct leidinggevenden betekent een belangrijke meerwaarde. De coach kan immers praktische en waardevolle tips meegeven.

Deze ondersteuning gebeurt met het oog op een vlotte inwerking en het behoud van de tewerkstelling. Het moet de werknemer weerbaarder en zelfredzamer maken om beter te kunnen anticiperen op tegenslagen en belemmeringen.

De promotoren hebben heel wat expertise opgebouwd rond de begeleiding van werknemers op de werkvloer. Dit sluit nauw aan bij de ervaring inzake jobcoaching en de werkgeversbenadering. De uitbouw van een netwerk met werkgevers is een must om gemakkelijker te kunnen inspelen op vacatures en de meerwaarde van de opgedane ervaring te beklemtonen.

### Aandacht voor uitstroom

De nazorg is erop gericht om de kansen op een duurzame uitstroom te verhogen. Ondanks een gevarieerde aanpak blijft deze doelstelling de rode draad voor de LWB en de werkervaringspromotoren. Daarmee heeft men doorheen de jaren al heel wat expertise opgebouwd. Dit wordt bijkomend versterkt door de inzet van de diverse instrumenten, zoals jobhunting en -finding, job- en taalcoaching en werkvloerbegeleiding.

Meer informatie:  
[tijl.rommelaere@sln.be](mailto:tijl.rommelaere@sln.be)

## Nieuw Vlaams Intersectoraal Akkoord voor social profit (VIA 4)

*Een verhoging van de eindejaarspremie en van de managementsteun, de uitbouw van een nieuwe functieclassificatie en een onderzoek naar de aanpak van de vergrijzing: het zijn maar enkele elementen van het nieuw Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) voor de Vlaamse social profit. SLN en Sociare overlopen met u het nieuwe akkoord.*

Op 23 september 2011 bereikten de Vlaamse regering, de vakbonden en Verso (Vereniging voor social profit ondernemingen) na lange en moeizame onderhandelingen een ontwerp van intersectoraal akkoord 2011-2015. Tegenover de financiële middelen die worden vrijgemaakt door de Vlaamse overheid staan diverse sociale maatregelen met rechten en plichten (ontstaan vanuit de vakbonds- en werkgeverseisen en vanuit overheidsmaatregelen).

### Toepassing en budget

Dit akkoord is van toepassing op de Vlaamse socialprofitsectoren (privaat en publiek): de gezinshulp (PC 318.02), de gehandicaptenzorg, de bijzondere jeugdzorg en het algemeen welzijnswerk (PC 319.01), de beschutte en sociale werkplaatsen (PC 327), het sociocultureel werk (PC 329.01), en de Vlaamse gezondheid- en welzijnzorg (PC 331 en een deel van PC 330).

In totaal gaat het om 88.141 VTE in de privésector (waarvan 15.337 VTE in de socioculturele sector) en 19.783 VTE in de publieke social profit (waarvan 12.216 VTE in de socioculturele sector - vooral gemeentelijke cultuur-, jeugd- en sportdiensten).

Het budget is opgedeeld volgens intersectorale (kwaliteit en koopkracht) en sectorale maatregelen (kwaliteit en uitbreiding). Voor de privésector lag er uiteindelijk 75,46 miljoen euro op tafel (= budget intersectorale maatregelen, jaarlijks vanaf 2014).

Daarvan was 56,35 miljoen voor koopkrachtmaatregelen bestemd, maar uiteindelijk is een deel van het kwaliteitsbudget naar koopkracht overgeheveld. Voor sectorale beleidsinitiatieven voorzien de betrokken ministers 118 miljoen onder VIA 4. Het grootste deel van dat budget gaat naar de sectoren gezinshulp, welzijn, gehandicapten- en jeugdzorg.

Hierna overlopen we eerst de intersectorale en daarna de sectorale maatregelen van VIA 4.

### Hogere eindejaarspremie

De prioriteit voor de vakbonden was een zo sterk mogelijke verhoging van de eindejaarspremie. Als aanloop naar een volledige 13de maand wordt het variabele gedeelte (percentage) van het jaarloos alvast sterk verhoogd. Met het VIA 4 stijgt de eindejaarspremie met gemiddeld een kwart van het maandloon. Concreet voor onze sector (PC 329.01):

- De meeste socioculturele sectoren hebben nu een eindejaarspremie van gemiddeld 42% van een maandloon. Vanaf 2013 wordt dat gemiddeld 67%.
- Voor de integratiecentra en de samenlevingsopbouw stijgt de premie van gemiddeld 70% naar 95% van een maandloon (zij sluiten aan bij de zorg- en welzijnssector, de referentie).
- Werknemers die momenteel geen eindejaarspremie ontvangen (vb: doelgroepwerknemers

in werkervaring) krijgen vanaf 2013 ook een eindejaarspremie gelijk aan 4% van het jaarloos, verminderd met 584,49 euro.

Een harmonisering en inhaalbeweging zijn voor een volgend VIA.

### Versterking van de tweede pensioenpijler

Vanaf 2013 krijgt de tweede pensioenpijler 3,875 miljoen extra per jaar, bovenop de circa 2 miljoen uit het VIA 3. Samen met de aanvullende werkgeversbijdrage komen we daarmee aan een 'jaarpremie' van ca. 0,4% van de loonmassa. Het VIA 3 had nog 0,6% als streefdoel maar dat is nu geschrappt.

### Managementondersteuning

De middelen voor managementondersteuning stijgen met 8,70 miljoen euro.

- Elke organisatie krijgt vanaf 2014 elk jaar 93 euro per VTE extra (bovenop de tussenkomsten vanuit VIA 2 en 3). Ze kan die middelen autonoom inzetten voor de uitbouw en optimalisering van een modern en competentiegericht hr-beleid om positieve effecten te genereren met betrekking tot instroom, doorstroom en retentie van kwaliteitsvolle en gemotiveerde werknemers.
- Verso krijgt een subsidie (541.187 euro of 6,14 euro/VTE) om in samenwerking met haar ledenwerkgeversfederaties een ondersteuning van het hr-beleid op te zetten. Verso maakt daarbij een actieplan op met onder andere een ondersteuningsaanbod voor kleinere ondernemingen.
- Overheid en sociale partners ondersteunen de organisaties door het aanbieden van diverse instrumenten.
- De werkgeversfederaties moedigen samenwerkingsverbanden tussen organisaties aan om de inzet van de middelen te optimaliseren.

## Aanpak van het vergrijzingsprobleem

Tegen eind 2013 moet een arbeidsmarktonderzoek de problematiek en de mogelijke oplossingen voor de vergrijzing in kaart brengen, met als een van de pistes een wijziging van het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties. Vakbonden en Verso doen op basis van dat onderzoek in het voorjaar van 2014 concrete voorstellen om het arbeidsvolume te verhogen.

## Nieuwe functieclassificatie

Tegen 2015 moet er een nieuwe functieclassificatie uitgetekend zijn voor de hele Vlaamse social profit. Daarvoor wordt 500.000 euro per jaar uitgetrokken. Een nieuwe baremastructuur is voor een volgend VIA. In de marge van de VIA-onderhandelingen is Sociare ingegaan op de eis van de vakbonden om op korte termijn aangepaste barema-cao's te sluiten voor de deelsectoren waarvoor nog geen minimumlonen gelden. Dit is onder andere het geval voor de deelsector beroepsopleiding (waar de meeste SLN-leden onder PC 329.01 toe behoren).

## Betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

De werknemers kunnen mits toestemming van hun werkgever een 4de en 5de jaar tijdskrediet nemen. De verschillende sectoren sluiten een cao die een regeling inhoudt gelijkaardig aan de regeling die nu al in PC 329.01 bestaat, aangevuld dus met de mogelijkheid tot opname van een 4de en 5de jaar halftijds of voltijds tijdskrediet.

De werkgeversfederaties zullen hun leden oproepen:

- Maximale inspanningen te leveren om in te gaan op de vraag van medewerkers om drie weken aaneensluitende vakantie te nemen, zonder dat dit de continuïteit van de dienstverlening in het gedrang brengt.
- Deeltijders die aan de voorwaarden beant-

woorden, voorrang te geven bij extra jobtijd in de organisatie.

- Medewerkers met een contract voor bepaalde duur die aan de voorwaarden beantwoorden, voorrang te geven als er een baan voor onbepaalde duur vrijkomt.

Er komt een screening van de werkdrukproblemen en van de opleidingsbehoeften en -capaciteit. Het VIA 4 somt een aantal engagementen van overheid en sociale partners op voor opleiding en vorming als essentiële bouwstenen voor instroom en doorstroom.

Het gaat om opleidingen voor afgestudeerden en werkzoekenden die de instroom in social profit moeten verhogen en de doorstroom van kansengroepen garanderen. Jaarlijks zullen de sociale partners en de Vlaamse overheid concretiseren waar en voor welke functies opleidingen nodig zijn (binnen contouren sectorconvenants). VIVO zal hierbij een coördinerende rol spelen.

## Syndicale rechten

Er komt een recht op syndicaal verlof voor vorming en externe activiteiten van 20 dagen per 4 jaar per effectief mandaat in de vakbondsafvaardiging, het CPBW en de ondernemingsraad. Bestaande gunstigere regelingen blijven behouden. PC 329.01 kent door de cao van 31 maart 1999 een gunstigere regeling en voor onze sector komt er dus geen wijziging.

Belangrijk is wel dat een en ander een eerste stap is naar een volledige financiering van de syndicale premie door de Vlaamse overheid.

## Sectorale maatregelen

Het VIA 4 bevat ook specifieke sectorale maatregelen: enerzijds rond uitbreiding (jobcreatie) en anderzijds rond kwaliteit. Voor PC 329.01 betreft het luik uitbreiding enkel de deelsector inburgering en de Lokale Diensteneconomie (LDE). De LDE krijgt ook een kwaliteitsmaatregel, namelijk

de oprichting van een vormingsfonds voor de versterking van beroepsoverstijgende competenties, permanente vorming voor dienstverlenende activiteiten, loopbaanontwikkeling, persoonlijke ontwikkelingsplannen en het implementeren van een kwaliteitsmodel.

Meer info over VIA 4 bij Sociare:  
tel. 02/503.18.11 of [info@sociare.be](mailto:info@sociare.be)

## Wie blijft achter op de arbeidsmarkt in de kleine steden en gemeenten?

*Meestal is het de werkloosheid in de grote (centrum)steden zoals Gent en Antwerpen die in het nieuws komt. Grote steden proberen op vele manieren de werkzoekenden op hun grondgebied te helpen, ondersteund door heel wat bovenlokale middelen. Dit artikel gaat uitdrukkelijk over wat kleinere steden en gemeenten van rond de 20.000 inwoners – zoals Eeklo – kunnen doen.*

### Eeklo: klein maar dapper

Van de 20.000 inwoners waren er in augustus 2011 8,35%<sup>1</sup> werkloos (tegenover een Vlaams gemiddelde van 7,21%). Eeklo steunt al meer dan een kwarteeuw de lokale werklozenwerking. Het is deze werklozenwerking, vroeger het Doppersatelier en sinds 2007 omgedoopt tot de vzw Werkwijzer, dat mee aan de kar trok om het tewerkstellingsbeleid vorm te geven.

### Van ad hoc naar structureel beleid

Werkwijzer vzw krijgt sinds jaar en dag een basissubsidie van de stad Eeklo en organiseert daarvoor een dienstverlening naar de werkzoekende bevolking. Dit gaat van individuele sollicitatiebegeleiding (vooral gericht op kortgeschoolden) en een informatiebureau tot de jaarlijkse doorverwijsgids en een veelbezochte website [www.werkwijzervzw.be](http://www.werkwijzervzw.be).

Werkwijzer experimenteert met nieuw beleid en probeert dit te implementeren in het regulier beleid. Onderstaande twee ESF-projecten vormen hiervan een mooi voorbeeld:

- Onderzoek onder alle vrouwelijke Meetjeslandse<sup>2</sup> werkzoekenden en alle vrouwelijke leefloners. Werkwijzer gaf hierbij werkzoekende vrouwen de kans zich te laten begeleiden door een meter of peter. De meeste deelnemers ervaarden dit als positief. Negatieve ervaringen op de arbeidsmarkt konden worden gedeeld en besproken. Dit project stond aan de wieg van 2 niet-commerciële dienstenchequebedrijven die vooral kansengroepen aanwerven.
- Een experiment rond kinderopvang bleek succesvol en Werkwijzer trok ermee naar het Eeklose stadsbestuur. Uiteindelijk resulteerde dit in een goedgekeurd LDE-project. Tot op vandaag voorziet de stad 7 kinderopvangplaatsen en wordt ook de begeleiding van moeders naar het reguliere circuit opgenomen.

### Naar een Strategisch Actieplan Werkgelegenheid voor Eeklo (SAPWE): de Stad is er klaar voor.

Daarmee is nog niet alles opgelost. De werkloos-

<sup>2</sup> Eeklo, Assenede, Kaprijke, Maldegem, Sint-Laureins, Zelzate, Aalter, Knesselare, Lovendegem, Nevele, Waarschoot, Zomergem, Evergem

<sup>1</sup> VDAB: ARVASTAT

heid in Eeklo ligt nog steeds te hoog en bepaalde doelgroepen (bvb. jongeren) zijn nog steeds oververtegenwoordigd in de statistieken. Eeklo staat nog voor enorme uitdagingen en voor vele vragen die nopen tot nader onderzoek. Centraal hierin staan het hoge aantal arbeidsgehandicapten, de knelpuntberoepen, alternatieve rekruteringsmogelijkheden, mobiliteitsproblematiek en sociale economie. Een overvloed aan vragen dus, maar weinig antwoorden.

Vzw Werkwijzer diende daarom bij de Stad/OCMW een project in om een antwoord te vinden op die vragen en op basis hiervan een strategisch actieplan op te maken. De Stad/OCMW keurden dit project goed in het kader van hun Lokaal Sociaal Beleid.

Eerst wil Werkwijzer vzw, in samenwerking met de VDAB, GTB e.a. een antwoord vinden op bepaalde vragen aangaande profielen van de nog aanwezige werklozenpopulatie, het aantal mensen dat opleiding volgt (welke?) etc.

Daarna wil de Werkwijzer, in samenwerking met alle actoren die een rol spelen op de arbeidsmarkt, een realistisch actieplan opstellen. In het plan moet elke actor zijn plaats krijgen en het moet met de aanwezige middelen, eventueel aangevuld met bovenlokale projectsubsidies, gerealiseerd kunnen worden.

### **Waarom een experiment in Eeklo?**

Eeklo heeft alle sociaaleconomische kenmerken van een centrumstad maar wordt zodanig door het beleid niet aanzien. Per werkzoekende krijgt Eeklo veel minder middelen om in te zetten ter bestrijding van de werkloosheid dan bvb. Gent of Antwerpen. De bestaande literatuur rond dit thema is ook veelal op maat geschreven van grote steden.

De uitdaging van het SAPWE bestaat erin een plan op te maken op maat van gemeenten die zeer beperkte middelen en ambtenaren hebben om in te zetten in de bestrijding van de werkloosheid. Het is de ambitie van Werkwijzer om bij succes de

methodologie te dissemineren naar andere, kleine steden en gemeenten.

Eeklo is ook interessant omdat het groot genoeg is om een plan op te maken en klein genoeg om te monitoren. Bovendien is Eeklo in het Meetjesland de motor wanneer het gaat om initiatieven rond werkgelegenheid en om regionaal overleg (RESOC, SERR, streekplatform, derdenoverleg). Eeklo heeft ook al een aantal sociaal-economieprojecten op zijn grondgebied (beschutte werkplaats, kringwinkel, sociale kruidenier,...). Tenslotte heeft Eeklo een atypische werkloosheid.

### **Wanneer is de uitvoering van het SAPWE geslaagd?**

Dit is één van de moeilijkste vragen, er bestaan dan ook diverse visies rond. De doelstellingen zouden moeten afhangen van een aantal factoren waaronder de werkloosheidsstructuur en de bereidheid van het werkveld, van de lokale overheid en van de lokale welzijnsactoren om elk hun rol op te nemen.

### **Welke fases houdt het experiment in?**

1. Alle mogelijke gegevens verzamelen via ARVASTAT<sup>3</sup> + onderzoek
2. Kanalen rond ARVASTAT raadplegen om een verfijnd beeld te krijgen
3. Een profiel van de werkzoekenden proberen te krijgen incl. ontoeleidbaren. Welke elementen kan men inzetten om daartoe te komen?
4. Reële vacatures ophijsten
5. Hoeveel werkzoekenden volgen opleidingen en wat is het streefdoel?
6. Hoeveel mensen hebben in het laatste jaar (g)een job gehad?
7. Hoelang en in welke periode moet iemand interimwerk doen vooraleer een vast contract te krijgen?

<sup>3</sup> ARVASTAT is de gegevensdatabank van de VDAB

## 8. Opmaak plan

9. Werkgelegenheidsdebat met lokale politici, werkzoekenden en lokale arbeidsmarktactoren

10. Uitvoeren plan in de komende jaren met bepalen doelstellingen

Na uitvoering van het SAPWE zal Werkwijzer zien of een globaal beleid succesvoller is dan een ad-hoc doelgroepenbeleid. Toch zullen er zich binnen het Strategisch Actieplan vanzelfsprekend doelgroepen manifesteren die speciale aandacht vragen. Daarom zal het doelgroepenbeleid onderdeel blijven vormen van het globale lokale tewerkstellingsbeleid.

## Conclusie

Als Werkwijzer vzw erin slaagt met alle aanwezige actoren samen te werken om de werkloosheid te doen dalen, dan is veel mogelijk. De kleinere omvang van de Stad komt de overzichtelijkheid ten goede en laat toe meer klantgericht te werken.

Meer informatie:

[philippedesmet@werkwijzervzw.be](mailto:philippedesmet@werkwijzervzw.be)

---

## Even voorstellen: Huis van het Nederlands

*De Huizen van het Nederlands vormen een vaste waarde en aansprekingspunt in het landschap van NT2 (Nederlands tweede taal). SLN verheldert in dit artikel hun structuur, werking en takenpakket.*

### Structuur

Vlaanderen en Brussel tellen acht huizen van het Nederlands: vijf provinciale (in de vijf provincies) en drie stedelijke huizen van het Nederlands. De stedelijke huizen bevinden zich in Antwerpen, Gent en Brussel.

De Huizen van het Nederlands zijn vzw's. Ze vormen een samenwerkingsverband tussen alle aanbodsverstrekkers NT2, het onthaalbureau en de VDAB binnen het werkingsgebied. De Huizen bieden zelf geen cursussen Nederlands aan maar werken nauw samen met alle betrokken instanties. Via overleg wordt gezorgd voor een uniforme intakeprocedure voor alle kandidaat-cursisten. Kandidaten die een cursus volgen in het kader van een traject naar werk vallen onder regie van de VDAB. Cursisten binnen een inburgeringstraject worden opgevolgd door het onthaalbureau.

De 8 Huizen van het Nederlands rapporteren aan

de Vlaamse overheid over de kandidaat-cursisten en de taallessen die bij de partners georganiseerd worden. Op basis van deze rapportering worden jaarlijks de subsidies onder de 8 Huizen van het Nederlands verdeeld.

### Takenpakket

Het takenpakket van de Huizen bestaat uit *intake, testing, doorverwijzing en oriëntering* van volwassen anderstaligen naar de meest geschikte cursus Nederlands. Hiermee beoogt men een cursus die past bij de leercapaciteiten van de kandidaat-cursist en die ook verenigbaar is met de thuis- en werksituatie van de kandidaat.

De Huizen van het Nederlands verstrekken *informatie over het aanbod NT2* in de regio. Ze verlenen deze informatie zowel aan kandidaat-cursisten als aan alle mogelijke organisaties die met de doelgroep van laagtaalkundigen in

aanraking komen. Daarnaast werken ze ook samen met de verschillende partners, zoals bvb. met het onthaalbureau om het inburgeringsbeleid te voeren.

De Huizen van het Nederlands *signaleren knelpunten* in het NT2-veld aan de Vlaamse overheid en nemen deel aan de werkgroep Inburgering-NT2 van de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR).

### Projecten

Op basis van bijkomende financiering verruimen een aantal Huizen van het Nederlands hun werking naar kwaliteitsondersteunende projecten en promotie van de Nederlandse taal. Zo werken een aantal Huizen rond het taalbeleid binnen organisaties in samenwerking met niet-onderwijs actoren.

De intensiteit van begeleiding bij het introduceren van taalbeleid binnen organisaties verschilt van Huis tot Huis. De Huizen van het Nederlands bieden onder andere taalondersteuning naar werkgevers via het project Klare Taal Rendeert.

### Praktisch

Alle volwassen anderstaligen vanaf 16 jaar met een wettig verblijf kunnen bij het Huis van het Nederlands terecht. Inburgeraars vormen een belangrijk deel van de doelgroep, maar de Huizen staan ook open voor anderstaligen die al langer in Vlaanderen of Brussel wonen.

De contactgegevens van het Huis van het Nederlands in de regio, vind je terug op de website [www.huizenvanhetnederlands.be](http://www.huizenvanhetnederlands.be)

## Leerrecht zet jongeren op het goede spoor

*Naar het voorbeeld van het Netwerk Leerrecht in Leuven, bouwde de regio Asse-Halle-Vilvoorde sinds het schooljaar 2010-2011 ook een Netwerk Leerrecht uit. Dit nieuwe project deelt de visie van het bestaande netwerk in Leuven en sluit erbij aan.*

*Projectsubsidies van Integrale JeugdHulp Vlaams-Brabant maakten de start van het project mogelijk. Voor de continuering tijdens het lopende schooljaar stelt de provincie Vlaams-Brabant subsidies ter beschikking.*

### Missie van het Netwerk Leerrecht

Netwerk Leerrecht engageert zich voor alle leerplichtige jongeren uit het secundair onderwijs in de regio Asse-Halle-Vilvoorde die op school in een situatie of relatie zijn beland die voor de school en/of jongere niet langer als 'werkbaar' wordt gezien of ervaren.

Netwerk Leerrecht wil voor al deze jongeren het leerrecht garanderen door, met hen en samen met ieder die voor hen een verantwoordelijkheid draagt, een tijdelijk schoolvervangend educatief aanbod te zoeken dat hen aanspreekt en terug in beweging of tot inzet brengt. Van daar uit gaat het Netwerk Leerrecht met hen op zoek naar een

zinnvolle heraansluiting op onderwijs, opleiding of werk en hulpverlening. Door deze jongere op 'het spoor' te houden wil het Netwerk Leerrecht het risico op hun toekomstige maatschappelijke uitsluiting (werkloosheid, armoede, criminaliteit,...) te gengaan en meewerken aan de uitbouw van een inclusieve samenleving.

### Doelgroep

Het enige criterium om tot de doelgroep te behoren, is een breuk in de verbinding of in de relatie school - jongere. Hierbij gaat het om een niet langer werkbaar relatie in klas- of schoolcontext door onder andere:



- escalerende conflicten met leerkrachten en/of medeleerlingen
- schoolse demotivatie zich uitend in spijbelen en/of gebrek aan inzet
- psychische problemen die het schoollopen en leren in de weg staan
- dikwijls is de school er tijdelijk te veel aan
- soms is er sprake van een opname in een voorziening van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) of Bijzondere Jeugdbijstand (BJB)
- Platform maken voor sensibilisering/advisering t.a.v. het overheidsbeleid voor deze doelgroep

### Enkele cijfers voor de regio Asse-Halle-Vilvoorde

- Netwerk Leerrecht Asse-Halle-Vilvoorde ontving afgelopen schooljaar 46 aanmeldingen.
- Ongeveer 25% van de aanmeldingen betreft ofwel voltijds leerplichtige jongeren ofwel jongeren van 15 jaar en jonger. Een andere grote groep vormen de 17-jarigen.
- 66% van de aanmeldingen betreft jongens.
- 2/3 van de aanmeldingen binnen de regio betreft jongeren uit het TSO en BSO. De overige aanmeldingen zijn gelijkmatig verdeeld over de andere onderwijstypes.
- De jongeren gingen in heel uiteenlopende sectoren aan de slag: Daf Trucks Londerzeel, seniorie de Maretak Halle, JES Brussel (jeugdwerk), zorgboerderijen, Kazou, Televil (kringwinkel), Sidero (metaalverwerking), Groep Intro Brussel (bouwopleiding).

### Aanpak

Het Netwerk Leerrecht staat voor een manier van werken waarin 6 elementen zitten die samen een geheel vormen:

1. Lokaal Netwerk
2. Samenwerking met CLB
3. Ronde Tafel Methodiek
4. Opvolging en begeleiding van traject
5. Schoolvervangende dagbesteding via Leer(werk)plekken
6. Heraansluiting op onderwijs/opleiding of werk en nazorg

### Doelen ten aanzien van de jongeren

Voor alle, door het CLB aangemelde jongeren die niet langer op school 'toekomen', op zoek gaan naar zinvolle schoolvervangende activiteiten met een educatieve dimensie die het best aansluiten bij hun mogelijkheden en verlangens. En dit hetzij via de dagbestedingprojecten van BJB, VAPH of Groene Zorg, hetzij via nieuwe leerplekken.

### Doelen ten aanzien van de partners

- Elkaar informeren over 'bewegingen' van jongeren
- Forum zijn voor reflectie en beleid t.a.v. het eigen netwerk

### Groep Intro Vlaams-Brabant, projectuitvoerder voor het Netwerk Leerrecht Asse-Halle-Vilvoorde

Groep Intro vzw Vlaams-Brabant werd aangeduid als projectuitvoerder voor de regio Asse-Halle-Vilvoorde. Op het vormingsterrein is het een speler met heel wat expertise en knowhow. Sinds 2006 zijn zij in alle Vlaamse provincies en het hoofdstedelijk gewest Brussel actief. Een halftijdse coördinator staat ter beschikking van het project.

Groep Intro specialiseert zich in 6 werkvormen: vorming, leerplichtonderwijs, trajectbegeleiding & jobcoaching, opleiding en werkervaring. Vorming is de werkvorm bij uitstek van de jongerenwerking van Vlaams-Brabant. Met deze werkvorm wil Groep Intro een zeer laagdrempelig aanbod uitwerken voor deze doelgroep.

De vormingsprojecten van Groep Intro zijn gericht op maatschappelijk kwetsbare jongeren tot 30 jaar.

Het aanbod bestaat uit onderwijsprojecten, kader- vorming voor de leiding van jeugdbewegingen en voor de jongeren uit de doelgroep, themaspecifieke vormingsmodules voor kortgeschoolde (werkende of werkzoekende) jongeren, grensverleggende vormingsprogramma's binnen de vrije tijd voor en door dezelfde jongeren en voor jongeren met een mentale beperking.

Het project Leerrecht heeft raakpunten met de 6 werkvormen hierboven beschreven.

### Waarom Groep Intro?

Het is voor iedereen een uitdaging een eigen weg te vinden in onze razend snel veranderde maatschappij. Voor sommigen is dat moeilijker dan voor anderen. Groep Intro wil deze kwetsbare groepen een stem geven in de samenleving en hen ondersteunen op drie belangrijke domeinen: arbeid, vrije tijd en scholing.

Arbeid betekent zoveel meer dan een inkomen alleen, je maakt ook vrienden en collega's.

Vrije tijd is verrijkend wanneer er een zinvolle invulling aan gegeven wordt. Het is daarom belangrijk de juiste keuzes te maken in de veelheid aan initiatieven.

Ook onderwijs, opleidingen en vormingen bieden een belangrijke bijdrage in het vinden van aansluiting met de samenleving. Ontdekken dat leren boeiend is, vormt een eerste stap op weg naar 'levenslang leren' als voorwaarde om mee te tellen in onze huidige kennismaatschappij.

### Visie en missie

Empowerment staat centraal in de werkwijze van Groep Intro. Vanuit het geloof dat er in iedereen kwaliteiten en capaciteiten aanwezig zijn, willen zij de deelnemers krachtiger maken om hun leven zelf in handen te nemen. De begeleiders helpen

de deelnemers inzicht te krijgen in hun eigen situatie. Ze ondersteunen hen in het zelf verantwoordelijkheid nemen voor de verschillende levensdomeinen waar zij een toekomstgerichte keuze kunnen/willen maken.

Ervaringsleren vormt de basis van deze aanpak. Groep Intro werkt met eerdere ervaringen of biedt nieuwe ervaringen aan. Hierop wordt gereflecteerd en waar mogelijk linken gelegd met andere situaties. Deelnemers worden gestimuleerd na te denken over hun verworven competenties en hun persoonlijk ontwikkelingsplan.

### 'Vorming in actie' als basis en groepsdynamica

Essentieel in de werking van Groep Intro is de groepsdynamische aanpak. De groep is de plaats waar de deelnemer uitdrukkelijke (h)erkenning vindt in zijn situatie. Naast de groepsdynamische benadering besteedt Groep Intro ook aandacht aan de individuele begeleiding van de deelnemer. In de meeste van hun projecten stellen zij samen met de deelnemer een begeleidingsplan op van bij de start van het traject van de deelnemer. Via de informele contacten en formele begeleidingsgesprekken bouwt de begeleider een vertrouwensrelatie op met de deelnemer.

Meer informatie:  
els.vrijdag@groepintro.be

Contactgegevens Netwerk Leerrecht:

- Netwerk Leerrecht Asse-Halle-Vilvoorde:  
maarten.vanrillaer@groepintro.be of  
els.vrijdag@groepintro.be
- Netwerk Leerrecht Brussel:  
leerrecht.brussel@gmail.com  
(Pats Van Crombruggen)
- Netwerk Leerrecht Leuven:  
elke.leerrecht@skynet.be  
(Elke Verlaenen)

## Project 'Missing Link' zet in op employability van jongeren

*Wonen en Werken vzw en Arktos vzw werken sinds geruime tijd samen rond de aanpak van de jeugdwerkloosheid in de regio Leuven. Momenteel zetten beide organisaties hun schouders onder een nieuw experimenteel project 'Missing Link', via de ESF-oproep innovatie.*

*'Missing Link' wil de employability van jongeren verhogen, onder andere door in te zetten op de verbinding tussen de verschillende werk- en welzijnsinstanties waarmee werkloze jongeren in aanraking komen. Het project wordt ondersteund door de provincie Vlaams-Brabant, het OCMW van Leuven en het PWA Leuven. Parallel hiermee wordt ook een zelfde experiment in Beringen opgezet, met intensieve samenwerking met de stad Beringen, het OCMW Beringen en buurtopbouwwerk.*

Het project 'Missing Link' richt zich op de moeilijkst bereikbare groep werkzoekende jongeren. Uit eerdere projecten met de VDAB en het bijhorend onderzoek van HIVA, bleek dat deze doelgroep een specifieke begeleiding op diverse levensdomeinen nodig heeft om (her)inschakeling op de arbeidsmarkt te kunnen realiseren. Missing Link is dan ook schatplichtig aan het gedachtegoed van W<sup>2</sup>\* en bouwt op eigen-wijze verder op dit model.

### Trajectaanpak

De klemtoon binnen 'Missing Link' ligt op het werkwelzijnstraject van de jongere die werk maakt van relevante stappen vooruit op verschillende vlakken in zijn leven. Deze relevante stappen staan in het teken van de uiteindelijke finaliteit: tewerkstelling in de brede zin (vrijwilligerswerk, NEC, inschakelingseconomie,...).

De jongere heeft zelf het stuur van zijn traject in handen en bepaalt op welke levensdomeinen er gewerkt moet worden. De trajectbegeleider treedt hierbij op als een ondersteunende trajectgezel voor de jongere. Hij hanteert een outreachende en verbindende aanpak en gaat mee naar instanties, brengt het netwerk samen, organiseert aangepaste Jobclubs, oefent sollicitatiegesprekken met de jongere, werkt rond zelfkennis en toekomstper-

\* W<sup>2</sup> staat voor "Werk-en Welzijnstrajecten op maat", een ontwerp van totaalconcept om arbeidsintegratie te realiseren voor diegenen die om verschillende redenen het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn (onderzoeksrapport HIVA, 2008)

spectief,...

### Netwerk met partners

De projectpartners stelden vast dat de dienstverlening en hulpverlening weinig aangepast zijn aan deze jongeren. Een positieve samenwerking met de verschillende diensten maakt het aanbod toegankelijk en versterkt het vertrouwen van de jongere in deze diensten. Een projectgroep zorgt voor een lokale geïntegreerde coördinatie van het lokaal bestuur, het OCMW en de VDAB. De trajectbegeleider vervult hierin een brugfunctie tussen de jongere en de verschillende diensten.

### Groepswerking

Om het isolement van de jongeren te doorbreken, zullen naast de tewerkstellingsondersteunende acties en individuele versterking van de jongeren ook allerhande groepsinitiatieven plaatsvinden. Dat kan variëren van uitwisselingsmogelijkheden, vaardigheidstrainingen, informatie- en kennisdeling tot samen bevindingen signaleren aan instanties. Hierbij wordt telkens gewerkt met thema's die de jongeren zelf aandragen.

Voor de groepswerking zullen de projectpartners samenwerken met onder andere buurtwerkingen en het JAC.

## Ontwikkeling van methodiek en meetinstrument

Een stuurgroep en een werkgroep onderbouwen deze aanpak gaandeweg op methodisch vlak. Daarnaast zal het HIVA een meetinstrument ontwikkelen dat een beter zicht moet geven op de ondernomen acties en in welke mate ze invloed hebben op hun traject richting werk en maatschappelijke integratie.

Voor meer informatie:

- Liesbeth Hermans: liesbeth.hermans@wonen-en-werken.be of
- Dirk Castro: dcastro@arktos.be

## Sterk aan het werk: Vormingspakket rond psychosociale vaardigheden

*“Sterk aan het Werk” is een pakket van ondersteunend materiaal om met werkzoekenden uit de kansengroepen te werken aan veerkracht en psychosociale vaardigheden. Het materiaal richt zich op de integratie van kansengroepen in de arbeidsmarkt. Het vinden en behouden van werk staat hierin centraal. De realisatie van dit project was in handen van de KULeuven, in samenwerking met ISW Limits NV, het Leerwerkbedrijf Oost-Brabant en het CBE Leuven Hageland, in het kader van een ESF innovatieproject.*

Het vormingspakket is in eerste instantie gericht op professionelen; iedereen die werkt met werkzoekenden of mensen die terecht kwamen in een spiraal van kortstondige en/of veelvuldige tewerkstelling. Deze professional kan een educatieve medewerker zijn die groepstrainingen verzorgt, maar evenzeer een coach of individueel consultant die mensen in een individueel traject begeleidt.

### Psychosociale vaardigheden

Veel van de bestaande acties gericht naar werkzoekenden hebben tot doel het aanleren van beroepstechnische vaardigheden, bredere schoolse vaardigheden (taal, computer,...) en praktische werkgerelateerde vaardigheden (sollicitatietechnieken, plannen en organiseren). Wat hierin meestal ontbreekt, is aandacht voor het psychosociale aspect.

In de praktijk miste men cursusmateriaal om te werken aan psychosociale attitudes, vaardighe-

den en voorwaarden, zoals kunnen omgaan met stress en problemen, het nodige vertrouwen hebben in jezelf en je kunnen, kunnen omgaan met conflicten enz.

Men merkte ook dat net de psychosociale problemen zoals stress, gezins- en opvoedingsproblemen of gebrekkige sociale vaardigheden vaak een belangrijke rol spelen bij de integratie op de arbeidsmarkt.

### Cursus, screening en e-tool

Het ondersteunend materiaal bestaat uit 3 elementen, die het geheel breed bruikbaar willen maken.

- Er is een **screeningsinstrument** ontwikkeld dat de psychosociale vaardigheden van de deelnemers in kaart brengt en een aantal onderwerpen toont die voor deze persoon interessant zijn.

- De **e-tool** is een computerprogramma voor een individueel gebruik van de cursus. Het kan ook door lesgevers en trajectbegeleiders gebruikt worden ter ondersteuning van de lessen of de begeleiding. Het screeningsinstrument en de e-tool is bijgevoegd op een usb-stick.
- Ten slotte is er een **cursusmap** uitgewerkt. In deze cursusmap ontmoeten theorie en praktijk elkaar. Theoretische onderbouw van een aantal psychologische concepten is onontbeerlijk voor een goed begrip ervan. Men wil echter een heel stuk verder gaan dat dit. De projectpartners willen concreet materiaal en oefeningen aanreiken waar de begeleider onmiddellijk mee aan de slag kan in de dagelijkse praktijk. De handleiding is opgevat als een 'kookboek', waarin je bladert naar datgene waarover je meer informatie of (concreet) materiaal wenst.

Rubrieken die je terugvindt:

- Theoretische achtergrondinformatie bij elk van de aangehaalde psychosociale thema's;
- Aandachtspunten voor de begeleider;
- Ondersteuning met betrekking tot de problematiek waarmee je als begeleider, trainer of coach te maken hebt;
- Praktisch materiaal en oefeningen: te gebruiken in trainingen en individuele begeleidingen.

### Drie toepassingsdomeinen

Om te komen tot een goede afbakening van de belangrijkste inhoudelijke thema's, deed men voorafgaand een kleinschalig onderzoek naar de psychosociale vaardigheden en de voorwaarden waaraan voldaan moet zijn om werk te vinden en te behouden.

Op basis van de resultaten kwamen drie toepassingsgebieden naar voren die werden vertaald naar de verdeling van de cursus:

**Ik en mezelf** is het eerste grote toepassingsdomein met betrekking tot de psychosociale vaardigheden. Hier ligt het accent voornamelijk op een aantal basisvoorwaarden waaraan voldaan dient te zijn om verder te kunnen werken rond attitudes, vaardigheden en gedrag. Enkele thema's zijn: je goed in je vel voelen, kunnen omgaan met stress, zelfvertrouwen, zelfzorg, omgaan met emoties,...

**Ik en de andere** belicht het contact tussen de deelnemer en de andere persoon. Relaties en communicatie staan hier dus centraal, zowel op de werkplek als daarbuiten. We denken dan aan thema's als actief luisteren, non-verbale communicatie, assertiviteit, conflicthantering.

**Ik en het werk** focust zich op de aspecten die te maken hebben met de werkplek en de relatie met het werk. Hoe kijkt de werknemer naar zijn werkplek en hoe gedraagt hij zich op de werkplek. Hier zijn de thema's o.a. werkplezier, arbeidsattitude, zelfstandig werken, initiatief nemen.

Heb je interesse, dan kan je een cursuspakket bestellen voor € 70 euro (cursusmap, inclusief usb-stick met filmpjes, e-tool en screeningsinstrument) door een mail te sturen naar [maarten.vandenbemden@wonen-en-werken.be](mailto:maarten.vandenbemden@wonen-en-werken.be).

Een inblikexemplaar vind je op: <http://www.wonen-en-werken.be/blog/sterk-aan-het-werk-psychosociale-vorming>

## *Het WAW-traject: een innoverende begeleidingsmethodiek voor mensen in generatiearmoede op weg naar duurzaam werk*

*Op 1 juni 2011 werd de methodiek “WAW-traject” gelanceerd op de studiedag ‘Armoede en Werk’ te Aalst. Bezieler van dit innovatieproject - gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds - is de Vierdewereldgroep Mensen voor Mensen vzw. Deze ‘vereniging waar armen het woord nemen’ ontwikkelde samen met zijn partners - stad Aalst, Streekoverleg Zuid-Oost-Vlaanderen, GTB Oost-Vlaanderen, VDAB, Groep INTRO Oost-Vlaanderen, OCMW Aalst en CAW Regio Aalst - een succesvolle begeleiding met én op maat van mensen in generatiearmoede.*

### **De naam “WAW-traject” verwijst naar de gelijktijdige aanpak van zowel Werk, Armoede als Welzijn**

Drie deeltrajecten (een werk-, armoede- en welzijnstraject) verlopen tegelijkertijd en afgestemd op elkaar gedurende 12 maanden.

Dienstverleners gaan een partnerschap aan om een geïntegreerde begeleiding voor mensen in armoede te kunnen aanbieden. Hierbij is duurzame tewerkstelling het ultieme doel aangezien het de armoedecirkel doorbreekt.

Het emancipatieproces van mensen in generatiearmoede staat voorop. Bovendien kan het hebben van een kwalitatieve job hierin een cruciale hefboom zijn. Er wordt dus *vertrokken vanuit een gedeelde visie die gebaseerd is op “het recht op werk”* voor iedere mens.

Het WAW-traject laat elke partner zijn expertise en kerntaken inbrengen.

- Het *werktraject*: de VDAB, GTB en Groep Intro doen de trajectbegeleiding naar werk. De klemtoon ligt hierbij op de opbouw van vertrouwen met de trajectbegeleider. Deze blijft tijdens het volledige proces de ankerfiguur om de persoon te begeleiden: van oriëntering tot opleiding, solliciteren en werkervaring.

- Het *armoedetraject*: Vierdewereldgroep Mensen voor Mensen zorgt voor een wekelijkse groepsbijeenkomst met alle deelnemers in armoede. De begeleiding van dit groepstraject gebeurt door een duo, nl. een educatief groepswerker en een opgeleide ervaringsdeskundige in de armoede. Hierdoor kan er goed aan de gekwetste binnenkant<sup>1</sup> van mensen in armoede gewerkt worden. Naast communicatieve vaardigheden ging specifiek aandacht naar het verwerven van inzicht in armoedemechanismen en eigen denk- en gedragspatronen en hoe deze bij te sturen.
- Het *welzijnstraject*: OCMW en CAW doen het welzijnstraject. Essentieel hierbij is dat één hulpverlener de vertrouwenspersoon wordt voor alle mogelijke hulpvragen op diverse levensdomeinen: wonen, gezondheid, kinderen, relaties, budget, ... Deze ankerfiguur zorgt voor maatwerk en werkt zowel op acute problemen als op preventie. Hij of zij neemt ook een coördinerende rol op naar andere hulpverleners

<sup>1</sup> Een gekwetste binnenkant bij mensen in armoede ontstaat door de uitsluiting die zij sterk ervaren door hun armoedesituatie, vaak al van jongs af aan. Het is een gevoelskloof met de rest van de samenleving die zich kenmerkt door: schulden en schaamtegevoelens, angst, het gevoel er als mens niet te mogen zijn, niets te betekenen. Meer info: “Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting: een inleiding tot de methodiek”. Frans Spiesschaert, Acco, 2005

zodat verschillende gespecialiseerde hulpverleningstrajecten afgestemd op elkaar verlopen en geen tegenstrijdigheden oproepen bij de betrokken persoon.

Door de samenwerking in het WAW-traject wordt *elke partner uitgedaagd om te excelleren in zijn expertise én die aan te vullen met de kennis van de andere partners*. Zo verkrijgen we een "geïntegreerd traject" waarbij dienstverleners elkaar versterken en aanvullend werken.

Daarnaast wordt er gewerkt met maandelijkse *multidisciplinaire* teams en zijn er intervisiemomenten tussen mensen in armoede en de verschillende dienstverleners (*dialogomomenten*).

### De resultaten van 1 jaar WAW-traject

De methodiek WAW-traject werd vorig jaar getest in een actie-onderzoek en na 12 maanden zag men de volgende resultaten: van de 17 proefpersonen in generatiearmoede zijn 7 mensen aan het werk, 5 anderen volgen een beroepsopleiding met zicht op duurzaam werk en 5 anderen werken aan de drempels op welzijnsvlak, samen met hun hulpverlener en/of zijn actief aan het solliciteren met hun trajectbegeleider.

### Licht op groen voor de verdere verspreiding van de WAW-trajecten!

- Dienstverleners leren veel bij over de leefwereld van mensen in generatiearmoede en bekeken vanuit deze nieuwe bril hun eigen werking. Bovendien was de intense samenwerking tussen 3 verschillende "soorten" dienstverleners enorm verrijkend. Dit leidde tot een gedeelde visie en een geïntegreerde werkwijze: een echt "WAW"-traject.
- Mensen in generatiearmoede overwonnen hun angst en wantrouwen voor bepaalde dienstverleners doorheen het WAW-traject én ze

doorliepen een intens proces van persoonlijke groei. Een goede basis voor een duurzaam traject naar werk.

### 2 getuigenissen

*"Na héél veel tegenslagen en negatieve ervaringen is dit een project dat je écht een nieuwe kans geeft, dat je écht nieuwe mogelijkheden toont. Eén boodschap: doen!" "De groep heeft zeker een grote rol gespeeld. Het gaf steun en kracht om vooruit te kijken. Vroeger zou ik dat allemaal niet gedurfd hebben."*  
Peggy, 28 jaar (persoon in armoede)

*"Ik merk bij mezelf dat ik meer doorvraag, dat ik dat nu ook durf. Vroeger was ik bang dat vragen te kwetsend zouden zijn."*  
(Groep INTRO, dienstverlener werktraject)

### Bent u nieuwsgierig om meer te weten over de methodiek "WAW-traject"?

- Bestel het handboek "WAW-traject. Een geïntegreerde aanpak van werk, armoede en welzijn" via de website [www.VierdewereldgroepAalst.be](http://www.VierdewereldgroepAalst.be).
- Schrijf je in voor de *driedaagse vormingscyclus* "WAW-traject. Mensen in generatiearmoede succesvol begeleiden op naar werk". Deze gaat door te Gent op *19 en 20 januari en 3 februari 2012*. Meer info en volledig programma vind je op de website: [www.VierdewereldgroepAalst.be](http://www.VierdewereldgroepAalst.be).

Meer informatie :  
Projectverantwoordelijke WAW-traject:  
Heidi Degerickx  
E-mail: [heidi@vierdewereldgroepaalst.be](mailto:heidi@vierdewereldgroepaalst.be)  
Tel: 053/78.36.60

## Effecten van begeleidings- en opleidingsacties binnen ESF op tewerkstelling

In het rapport “Naar een verruimde effectmeting van interventies voor werkzoekenden” brengt het HIVA<sup>1</sup> verslag uit van haar onderzoek naar de tewerkstellingseffecten van begeleidings- en opleidingsacties binnen het ESF-programma.

Deze survey bij werkzoekende ex-deelnemers aan ESF-acties toont aan dat ‘kennis van de arbeidsmarkt’, ‘jobgerelateerde zelfkennis’ en ‘jobgerelateerde self-efficacy’ drie ‘zachte’ factoren zijn die er wel degelijk toe doen. Bovendien blijken de kansgroepen en personen met ernstige drempels naar de arbeidsmarkt meer vooruitgang te rapporteren op deze subjectieve factoren. Dit geldt niet voor de oudere deelnemers en voor deelnemers met gezondheidsproblemen. Het rapport suggereert om bij de begeleidings- en opleidingsacties voor werkzoekenden meer aandacht te besteden aan deze subjectieve effecten, en hiermee ook rekening te houden bij de monitoring van de resultaten.

### Een breed spectrum aan effecten

Dit onderzoek heeft tot doel de *kortetermijneffecten* van door het ESF gesubsidieerde begeleidingsacties voor werkzoekenden in kaart te brengen. De *effecten op langere termijn* zullen onderzocht worden in een follow-up survey die zal uitwijzen in welke mate deze tussenliggende effecten bijdragen tot een verhoogde kans op tewerkstelling op middellange termijn.

Het HIVA voerde deze studie uit op basis van een enquête bij 2005 werkzoekende ex-deelnemers aan ESF-acties, aangevuld met gegevens van de VDAB-studiedienst en uit CVS.

Het onderzoek focust op de resultaten van Prioriteit 1 : Talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt waar het bereik van langdurig werklozen en kansgroepen centraal staat.

In dit onderzoek is speciale aandacht besteed aan de ‘zachte’ effecten. Effecten op zachte kenmerken of factoren zoals gezondheid, gezinssituatie, motivatie, psychologisch, sociaal en cultureel kapitaal. Deze zoektocht naar zachte effecten is relevant in het licht van de toenemende aandacht voor doorstroom- en outcome-indicatoren. Naast de outcome ‘uitstroom naar werk’ is er nood aan een verfijning en aanvulling van deze indicator met andere indicatoren.

### De centrale onderzoeksvragen

Deze resultaten focussen op de efficiëntie, effectiviteit en relevantie van door het ESF gesubsidieerde acties voor werkzoekenden. Hieronder geven we de belangrijkste resultaten weer.

- Efficiëntie – Doelgroepbereik

De doelgroep van het onderzoek zijn de werkzoekenden. De subdoelgroepen van het Operationeel Programma van ESF zijn de langdurig werklozen en kansgroepen. In de praktijk lijkt het bereik van kansgroepen eerder een prioriteit te zijn dan wel het bereik van langdurig werklozen. De onderzoekers zien nog veel potentieel om meer langdurig werklozen te bereiken in acties inzake competentieversterking en werkervaring binnen de modules beroepsspecifieke opleiding, persoonsgerichte vorming en opleiding en begeleiding op de werkvloer. Voor de kansgroepen speelt het ESF een corrigerende rol in de Vlaamse arbeidsmarkt, op de kansgroepen ouderen na.

Werkzoekenden met de hoogste nood, geoperationaliseerd als diegenen die meerdere hindernissen voor tewerkstelling combineren, worden wel degelijk bereikt door de ESF-acties. Toch kan het

<sup>1</sup> HIVA is het onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven



ESF haar ondersteunende rol voor het Vlaams beleid versterken en een voortrekkersrol vervullen door te focussen op 'nieuwe' doelgroepen zoals personen in armoede, personen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek en alleenstaande ouders.

- Effectiviteit – Doelbereik

In dit onderzoek ligt de focus op drie 'zachte' kortetermijneffecten: de factoren 'kennis van de arbeidsmarkt', 'jobgerelateerde zelfkennis' en 'search related selfefficacy' die als een voorspeller van toekomstig werkzoekgedrag gezien kan worden. De onderzoekers wierpen ook een eerste blik op de 'harde' kortetermijneffecten. Het effect van de ESF-acties op de kans op werk wordt gesplitst in een direct en een indirect deel, dat via de zachte factoren verloopt. Harde lange-termijneffecten zoals duurzame uitstroom naar tewerkstelling zullen uitgebreid aan bod komen in het follow-up onderzoek.

De resultaten bevestigen de hypothese dat vooral ESF-acties gericht op sollicitatievaardigheden een positief effect hebben op de zachte factoren. De kans op uitstroom naar tewerkstelling wordt bevorderd door het deelnemen aan een ESF-actie uit de modules beroepsspecifieke opleiding, opleiding en begeleiding op de werkvloer, trajectbegeleiding en -opvolging.

Op basis van de kortetermijneffecten worden de

doelstellingen van het Operationeel Programma al in zekere mate bereikt door de ESF-acties. De ene ESF-actie draagt hier meer toe bij dan de andere. Wel is er ruimte voor versterking van de corrigerende rol van het ESF via een hoger bereik van de kansengroepen, in het bijzonder de ouderen en de langdurig werklozen, en via aangepaste acties op maat voor nieuwe doelgroepen, die in het WIP worden voorgesteld.

- Relevantie – noden versus effecten

Vanuit een subjectieve benadering met name de percepties van de deelnemers aan ESF-acties, kunnen we stellen dat de acties over het algemeen relevant zijn, de ene actie al meer dan de andere. Vanuit een meer objectieve benadering kunnen we stellen dat de ESF-acties tegemoet komen aan een groot deel van de noden van de werkzoekenden, doch niet voor allen.

### Vervolgonderzoek

De langetermijneffecten van de ESF-acties zullen in een vervolgonderzoek worden onderzocht. Ook de nieuwere acties voor kwetsbare doelgroepen onder prioriteit 2 en die vanaf 2010 zijn gestart, zullen in dit onderzoek worden opgenomen.

Meer informatie:

Het volledige onderzoeksrapport is terug te vinden via

[www.hiva.kuleuven.be](http://www.hiva.kuleuven.be) > Publicaties en meer

## Wegwijs in overheidsopdrachten

*De wet op de overheidsopdrachten en de toepassing ervan is niet evident. Via de website van de Vlaamse Overheid inzake Bestuurszaken kan je heel wat nuttige informatie en voorbeelddocumenten terugvinden.*

De afdeling Overheidsopdrachten kan advies verlenen bij overheidsopdrachten, gedingen met betrekking tot overheidsopdrachten voor de Vlaamse overheid behandelen, wettelijke en reglementaire teksten betreffende overheidsopdrachten interpreteren en verspreiden, juridische ondersteuning bij

e-procurement en vernieuwende projecten bieden, basis- en maatopleiding inzake overheidsopdrachten aanbieden en modeldocumenten ter beschikking stellen.

Zo zijn er **modeldocumenten** beschikbaar om of-

feretaanvragen uit te schrijven, om de gunningsprocedure te doorlopen en om te gebruiken gedurende de uitvoering van een opdracht.

De website bevat ook een aantal **handleidingen** die je loodsen doorheen het uitschrijven van een opdracht. Zo is er onder andere een handleiding die de hoofdzaken van de regelgeving op eerder beknopte wijze beschrijft. Deze handleiding wil dan ook niet méér zijn dan een wegwijzer in de doolhof van de overheidsopdrachten en zeker geen volledigheid betrachten.

Het gunningdraaiboek is dan weer opgemaakt als een stappenplan, dat je doorheen de volledige gunningsprocedure zal begeleiden en waarnaar je

altijd kan teruggrijpen in de loop van je gunningsprocedure.

Daarnaast ontwikkelde het Agentschap Ondernemen een document met een toelichting over de toepassing van de overheidsopdrachtenregelgeving bij gesubsidieerde projecten.

Ten slotte vind je via de website natuurlijk ook een overzicht van de volledige **regelgeving** en de nodige **contactgegevens**.

Voor meer informatie:  
<http://www.bestuurszaken.be/overheidsopdrachten>

## *Europa, weinig zichtbaar maar met grote impact*

*Europa is een ingewikkelde machine: 27 lidstaten, 290 regio's, goed voor een half miljard Europeanen. De grootste economische zone in de wereld. Ook ingewikkeld omdat het geen 'Verenigde Staten van Europa' zijn, maar een vrijwillig samenwerkingsverband van soevereine lidstaten, die samen duurzame vrede (gesticht na de 2e wereldoorlog!) willen realiseren door middel van economische groei en samenwerking. En die daarmee ook willen dealen met de mondialisering en – als gevolg daarvan – steeds meer ook met het sociale beleid, ecologie, migratie, internationale politiek en de Noord-Zuidverhouding. Duurzaamheid dus, als noodzaak voor elke toekomstgerichte politiek...*

### **Vlaanderen als onderdeel van het Europese plaatje**

Waar past Vlaanderen binnen dit plaatje en wat is het belang van Europa voor de sector van de niet-commerciële derden? Zowat 2/3 van onze regelgeving wordt door Europa bepaald, zo stellen de experts immers, maar toch merken we dit niet bepaald in onze dagelijkse praktijk. Of toch?

Vooreerst: Vlaanderen is dus (slechts) 1 van de 290 Europese regio's, zij het met veruit meer wetgevende bevoegdheden dan 'gemiddeld'. Met onze 6 miljoen inwoners maken we 1,2% uit van de Europese bevolking, waarmee we toch een middelgrote regio zijn. Economisch weegt Vlaanderen wat zwaarder omdat we bij de rijkste regio's horen. De impact van België en Vlaanderen op het

Europees niveau is dus al bij al eerder beperkt. We moeten het niet hebben van 'powerplay', maar van slimme, gedoseerde en onderbouwde actie en systematische aanwezigheid, waar mogelijk in samenwerking met andere lidstaten/regio's en/of Europese belangenorganisaties. Het etaleren van intra-Vlaamse tegenstellingen op Europees vlak betekenen een verzwakking voor ieder. Instrumenten voor coördinatie t.a.v. het Europees niveau zijn dus essentieel.

### **Het Vlaams-Europees verbindingsagentschap en Kenniscentrum Sociaal Europa werken samen om Europa te ontsluiten**

Om die reden werd in 2006 het Vlaams-Europees verbindingsagentschap (kortweg vleva) opgericht

als een publiek-private samenwerking tussen de Vlaamse overheid en het Vlaamse middenveld<sup>1</sup>. Vleva wil het “intelligence”-platform zijn van en voor het georganiseerde Vlaamse maatschappelijke weefsel, dat de toegang tot de Europese beleidsarena faciliteert en mee helpt zich te oriënteren. Via een proactieve aanpak en in samenwerking met haar partners bouwt vleva aan een duurzame interactie tussen Vlaanderen en Europa.

Ook de socialprofitsector is via het ‘Kenniscentrum Sociaal Europa’ (sinds september 2011 de nieuwe naam van Kleis) in vleva aanwezig, zelfs als stichtend lid. Het Kenniscentrum Sociaal Europa is het samenwerkingsverband van de belangrijkste Vlaamse sectorale en intersectorale federaties<sup>2</sup> (waaronder ook SLN).

Net als andere sociaaleconomische actoren detachert het Kenniscentrum Sociaal Europa stafleden naar het vleva. Hierdoor zijn de kennis, belangen en netwerken van deze sectoren voor het vleva beschikbaar. Omgekeerd wordt Europa voor de sector ontsloten. In de praktijk is Jos Sterckx, directeur van het Kenniscentrum Sociaal Europa en halftijds actief als gedetacheerde ‘liaison officer’ binnen vleva, bevoegd voor de socialprofitdomeinen.

### Hoe werkt het (samen)?

Vele van de ruime Europese beleidsinstrumenten hebben impact op de socialprofitsectoren en dus ook op de sector van de niet-commerciële derden. Een greep uit – vaak ogenschijnlijk zuiver Vlaamse/Belgische – bevoegdheden die door het Europese niveau bepaald worden: arbeid(-stijd), sociale zekerheid, de gelijkschakeling van diploma’s en opleidingen, de aanbestedingsregelgeving, het beleid t.a.v. kansengroepen, markttoegang en -normering (dienstenrichtlijn), diensten van algemeen belang (o.a. toeleiding naar de arbeidsmarkt van kansengroepen), staatssteun.

<sup>1</sup> De leden van vleva: zie <http://www.vleva.be/organisatie>

<sup>2</sup> De leden van het Kenniscentrum Sociaal Europa: zie [www.kleis.be](http://www.kleis.be)

Het spreekt voor zich dat de sectorale koepels al in een vroeg stadium moeten weten welke Europese richtlijnen met impact op hun sectoren straks in Vlaamse/Belgische regelgeving omgezet moeten worden en hoe men deze kan beïnvloeden. Hier komen vleva en het Kenniscentrum Sociaal Europa in actie. Vleva volgt op een systematische wijze al deze initiatieven op. Het publiceert daarover permanent op haar website [www.vleva.eu](http://www.vleva.eu), organiseert bij elke relevante gebeurtenis infosessies met Vlaamse en Europese actoren en is beschikbaar voor advies en dossierbegeleiding.

Vleva ontwikkelt haar werking via zogenaamde ‘themaplatformen’ per sector. Voor de socialprofitsector gaat het om het themaplatform gezondheids- en welzijnsbeleid, beleid inzake sociaal-cultureel werk en sociale economie. In de praktijk wordt deze werking vooral getrokken door het Kenniscentrum Sociaal Europa. Concreet wordt het **Europese (sociale) beleid** dat relevant is voor de socialprofitsectoren bijna dagelijks opgevolgd en toegelicht. Komen aan bod: Europese beleidsstrategieën, aankomende regelgeving, thema’s en doelgroepen en belangrijke initiatieven en infosessies op Vlaams vlak inzake het Europese niveau. Iedere geïnteresseerde kan zich op één of meerdere trefwoorden abonneren.

### Europese subsidies zijn bereikbaar!

Naast het Europese (sociale) beleid werken vleva en het Kenniscentrum Sociaal Europa ook rond **Europese subsidies**. Vleva volgt op systematische wijze alle Europese subsidielijnen op (een 100-tal) en publiceert de calls en andere relevante informatie op haar ‘subsidiewijzer’. Een belangrijke ondersteuning voor organisaties die al goed zicht hebben op wat Europese subsidies zijn en die weten welke programma’s precies voor hun doelstellingen relevant zijn. De subsidiewijzer is gratis te raadplegen op [www.vleva.eu/subsidiewijzer](http://www.vleva.eu/subsidiewijzer).

Voor organisaties die maar een beperkte Europese kennis hebben of die een verdergaande onder-

steuning willen, kan het Kenniscentrum Sociaal Europa hulp bieden. Het werkt verder op ruim 30 programma's die relevant zijn voor de socialprofit-sector en diept deze verder uit: het levert advies, het onderhoudt Europese netwerken waarbinnen internationale partners en projecten te vinden zijn ('projectenmakelaar'), waar nodig worden informatiesessies georganiseerd, via haar Europese netwerken worden partnerorganisaties en projectideeën gezocht en vooral zoekt het Kenniscentrum Sociaal Europa zelf permanent naar Europese projectpromotoren die Vlaamse partners in hun projectvoorstel willen betrekken.

Vleeva en het Kenniscentrum Sociaal Europa vormen dus een perfect team rond het sociale Europa in Vlaanderen.

Voor meer informatie:  
Vlaams-Europees verbindingsagentschap  
vzw  
Jos Sterckx, liaison officer  
[jos.sterckx@vleeva.eu](mailto:jos.sterckx@vleeva.eu)  
[www.vleeva.eu](http://www.vleeva.eu)

---

## *Sociale innovatie in de bedrijfspraktijk*

*Vlaanderen wil tegen 2014 meer inzetten op onderzoek en ontwikkeling. Innovatie en ondernemerschap zijn namelijk onontbeerlijk voor economische groei en welvaart. Terwijl Vlaanderen hierbij de focus op technologische innovatie legt, omvat innovatie voor de SERV echter meer.*

Aandacht voor vernieuwing in de arbeidsorganisatie, vorming en opleiding, management van het menselijk kapitaal zijn maar enkele concrete voorbeelden van wat innovatie voor de SERV betekent. Met het informatiedossier 'Focus op sociale innovatie' wil de SERV inspireren door vijftien praktijkvoorbeelden van Vlaamse bedrijven en organisaties uit de doeken te doen.

De praktijkvoorbeelden tonen aan dat sociale innovatie zich op verschillende manieren kan uiten.

Het gaat zowel om het aanpakken van de organisatiestructuur en de werkprocessen, als om het samengaan van technologische en meer organisatorische innovaties.

Het volledige dossier vind je op:  
<http://www.serv.be/stichting/publicatie/focus-op-sociale-innovatie-september-2011>

## Nieuw in het VTO-aanbod: vorming 'Taalcoaching'

*Een groot deel van de derdenorganisaties biedt binnen zijn werking een vorm van taalondersteuning aan voor werkzoekenden, deelnemers aan opleidingen of werknemers uit kansengroepen die laagtaalvaardig zijn. SLN wil deze taalprofessionals via de vorming taalcoaching ondersteunen in hun werking en hen extra bagage geven om efficiënt te werken aan de taalvaardigheid van hun doelgroep.*

Kennis van de taal is een belangrijke factor om zich succesvol te kunnen integreren in de buurt waar men woont, op school, op het werk, ... Investeren in een doelgerichte ondersteuning op gebied van communicatie en taal, stelt laagtaalvaardige personen in staat om een opleiding succesvol te doorlopen, beter te communiceren op het werk en zich professioneel te ontplooiën.

SLN werkte voor een deel van de vorming samen met het Centrum voor Taal en Onderwijs (CTO), verbonden aan de K.U. Leuven. Deze organisatie beschikt over heel wat expertise rond het werken met laagtaalvaardige personen binnen een werken opleidingscontext.

### Inhoud vorming

De eerste sessie van de vorming (halve dag) legt de methodische uitgangspunten van taalcoaching bij de derden uit en frist vervolgens het afsprakenkader met de VDAB voor taalcoaching binnen de VIA-middelen op. Verder wordt een procesmatig model voor taalcoaching en de bijhorende inventaris van de al bestaande methodieken voor taalcoaching bij de derdenorganisaties toegelicht. Een stafmedewerker van SLN doceert dit gedeelte van de vorming.

De aansluitende sessies, verzorgd door CTO, bieden in eerste instantie inzicht rond NT2-verwerking door laagtaalvaardige volwassenen. Vervolgens worden methoden voor talige ondersteuning voorgesteld en wordt van naderbij bekeken hoe deze op maat vertaald kunnen worden naar de specifieke situatie van de deelnemer. Hierbij wordt altijd rekening gehouden met de context en de

leerstijl van de deelnemer. De theorie wordt telkens aangevuld met praktijkvoorbeelden en oefeningen. De deelnemers van de training worden sterk betrokken, waarbij verwacht wordt dat men de geleerde theorie en tips tussentijds toepast in de eigen praktijk. Tijdens de volgende sessies geeft CTO aan de deelnemers de kans om de praktijkervaring terug te koppelen. Op deze manier sluit de leerstof actief aan bij de eigen praktijk van de taalcoach.

### Praktisch

De vorming bestaat uit vijf sessies van 3 uur, gebundeld in twee en een halve werkdag. De vorming richt zich op taalcoaches, educatief medewerkers of vormingsmedewerkers die laagtaalvaardigen ondersteunen binnen een werk- of opleidingscontext.

De focus van de vorming ligt op achtergrond en theorie rond taalverwerving en taalondersteuning. Deelnemers dienen al voldoende ervaring te hebben met coaching of eerst de vorming 'Coachen en coachingstechnieken' gevolgd te hebben.

SLN plant in het voorjaar van 2012 meerdere vormingen 'Taalcoaching'. Alle leden van SLN krijgen deze maand een uitnodiging in de bus met het programma, de data en de locaties van de vormingstrajecten.

Meer informatie over de vorming Taalcoaching vind je terug op de website van SLN: [www.sln.be](http://www.sln.be).

[carline.declercq@sln.be](mailto:carline.declercq@sln.be)

## Broodnodige aandacht voor armoedebestrijding

*Meer dan 1 op 6 van de kinderen en jongeren in België leeft in armoede. Door de financiële crisis neemt de groep mensen met een onzeker bestaan voortdurend toe. Het Belgisch Netwerk Armoedebestrijding stelde een aantal aanbevelingen op om armoede tegen te gaan. Op een actiedag in het kader van de Werelddag van Verzet tegen Armoede zetten ze deze eisen kracht bij.*

Op 16 oktober kwam het Belgisch Netwerk Armoedebestrijding (BAPN) met de steun van tal van partners op straat met als doel de strijd tegen armoede bij kinderen en jongeren te belichten. De gezinscontext waarin zij opgroeien, bepaalt namelijk in grote mate hun (latere) welvaart en welzijn. De aanbevelingen die het BAPN t.a.v. het beleid formuleert, gaan dan ook uit van de maatschappelijke positie van de families van deze kinderen en jongeren.

Op deze dag verdedigde het BAPN drie grote eisen:

- De laagste inkomens moeten omhoog. Zo kunnen gezinnen zich meer richten op hun toekomstperspectieven in plaats van dagelijks een overlevingsstrategie te moeten hanteren.
- Elk gezin moet toegang hebben tot kwaliteitsvolle diensten. Niet voor iedereen is dit vanzelfsprekend. Het vormt nochtans een noodzaak voor de verdere ontwikkeling en het welzijn van kinderen en jongeren. Toenemende controles en administratieve lasten van gezinnen in armoede leidt bovendien tot stigmatisering en dus tot een nog grotere drempel om deze diensten te raadplegen.
- Iedereen moet toegang hebben tot de arbeids-

markt. Werk biedt een uitweg uit de armoede, maar moet wel aan een aantal belangrijke voorwaarden voldoen. Zo moet het aanbod realistisch en op maat zijn, moet er voldoende ondersteuning zijn en moet het een toereikend inkomen verschaffen.

Totdat hier acties voor ondernomen worden, houdt armoede zichzelf in stand.

De Vlaamse regering belooft nochtans in te zetten op intensieve armoedebestrijding. Tegen 2020 wil Vlaanderen onder meer voor elk gezin minstens een inkomen dat de Europese armoederisicodrempel bereikt, een halvering van het aantal kinderen dat geboren wordt in armoede en de halvering van het aantal mensen dat in een huis woont met twee of meer structurele gebreken.

Uiteraard ligt niet alles bij de Vlaamse overheid. Ook de nieuwe federale regering zal zijn steentje moeten bijdragen. De toekomst zal uitwijzen of het uitgestippelde beleid ook een effectieve daling van de armoede in België tot gevolg heeft.

Meer informatie:  
[www.17oktober.be](http://www.17oktober.be)  
[www.bapn.be](http://www.bapn.be)  
[www.vlaams-netwerk-armoede.be](http://www.vlaams-netwerk-armoede.be)

## Campagne: 'Open kijk op talent'

*'Open kijk op talent' dat is de nieuwe campagne van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en 23 sectoren in samenwerking met de Vlaamse overheid en de VDAB. Het centraal beeld vormt een naaktkat en de slogan: 'Anders dan andere katten? Even goed in muizen vangen'. Deze campagne werd op 18 oktober 2011 gelanceerd en legt de klemtoon op talenten en competenties om de knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt op te lossen.*

Door de crisis stelt men vast dat heel wat kansengroepen het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt. De crisis zet een domper op de ambitieuze doelstellingen van het Pact 2020 om meer mensen aan de slag te krijgen. Voor de kansengroepen werd immers een groei beoogd van 1 procentpunt per jaar en er is nog een lange weg voor een evenredige arbeidsdeelname. Ondanks de verschillende initiatieven om te werken rond kansengroepen en diversiteit, betekent het voor veel werkgevers geen evidentie. In dat opzicht blijft het sensibiliseren van o.a. bedrijven, organisaties en onderwijs een noodzaak.

De campagne 'Open kijk op talent' richt zich tot werkgevers, werknemers en werkzoekenden over de verschillende sectoren heen. Het benadrukt de noodzakelijke aandacht voor talenten en competenties. Deze overstijgen immers leeftijd, afkomst en beperkingen. De doelstelling van de campagne is om meer instroom naar knelpuntberoepen mogelijk te maken en meer diversiteit te realiseren.

Het is een opdracht voor werkzoekenden om meer uit te pakken met de talenten. In Vlaande-

ren zijn er heel wat niet ingevulde vacatures. Voor werkzoekenden kan het verhelderend zijn om af te wijken van het gangbare en het bekende. Door de horizon te verruimen, verkent men de eigen competenties en kunnen er zich nog heel wat andere mogelijkheden aandienen.

De campagne doet ook beroep op werkgevers om talenten een kans te geven en ruimte te creëren om deze te ontwikkelen. Op de arbeidsmarkt zijn er heel wat werkzoekenden die op het eerste zicht misschien niet in het gezochte profiel passen, maar toch heel wat mogelijkheden in petto hebben. Daarbij is het belangrijk dat men verder kijkt en oog heeft voor de opportuniteiten. Er zijn heel wat rekruteringskanalen en tewerkstellingsmaatregelen die de werkgever daarbij ondersteunen. Zo hebben de sectorfondsen en de -consulenten heel wat ervaring en expertise om hen bij te staan.

Meer informatie: [www.openkijko talent.be](http://www.openkijko talent.be)

## VDAB-Werkweek 2011 zit erop

*Van 20 tot 27 oktober vond de derde editie van de VDAB-Werkweek plaats. In de loop van deze werkweek ontmoetten werkzoekenden, werknemers en werkgevers elkaar tijdens workshops, jobbeurzen en infosessies. In totaal vonden in heel Vlaanderen een tachtigtal activiteiten plaats rond werk en arbeid.*

De editie van 2011 stond in het teken van het wegwerken van de knelpunten op de arbeidsmarkt en van de inschakeling van de kansengroepen. Verschillende SLN-leden namen deel aan jobbeurzen en Jobcentrum West-Vlaanderen participeerde in de bijblijfsessie voor werkgevers in Kuurne.

De eerste resultaten zijn ondertussen bekend. In totaal bezochten ongeveer 24.000 werkzoe-

kenden en werknemers de werkweek. Meer dan 2.100 werkgevers werden bereikt.

Meer gedetailleerde resultaten zijn vanaf midden december beschikbaar op de VDAB-site.

Meer informatie: [www.vdab.be](http://www.vdab.be)

**Jaargang 16 -**  
Nummer 4  
oktober - november 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  
Carline De Clercq  
Ann De Lobel  
Annelies Buffel  
Griet Smet  
Ellen Bauters  
Dirk Vermeulen  
Philippe Desmet  
Els Vrijdag  
Maarten Vandenbemden  
Heidi Degerickx  
Jos Sterckx

**Eindredactie:**

Marleen Velleman

**Vormgeving:**

Tony Van de Veire

**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 en de bijhorende databank kan u ook raadplegen op onze website: [www.sln.be](http://www.sln.be)

**Provinciale folder Antwerpen**

- Groep Intro vzw – Regio Antwerpen

Nieuwe regio directeur:

Ariane Roggemans  
[ariane.roggemans@groepintro.be](mailto:ariane.roggemans@groepintro.be)  
0487/41 88 15