

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



**Jaargang 17 -
Nummer 1
december 2011 - januari
2012**

- Nieuwe opdrachtsverklaring voor de sector - p1
- Het maatwerkdecreet, een nieuw kader voor de sociale economie -p2
- Op zoek naar de werkzoekende -p5
- Het ervaringsbewijs: Jouw ervaring telt! - p7
- Vokans ESF-Ambassadeur 2012-p9
- Loopbaancoaching volgens de loopbaanlemniscaat - p9
- Taalachterstand werkzoekenden in kaart gebracht - p10
- Een netwerk van sociale kruideniers - p12
- Prijsuitreiking ESF-kwaliteitslabels p15
- De Art.60-maatregel onder de aandacht - p16
- Alternatieven voor jobkorting - p17
- Moeten vzw's binnenkort alles aanbesteden? - p19
- Wijzigingen tijdskrediet - p20
- Nieuw pakket diensten van algemeen economisch belang - p21
- Vereenvoudiging VIA-tussenkomen vanaf 2012 - p23
- Vuurwerkt, met talenten toekomst maken - p24
- Samen met sectoren talent in goede banen leiden - p25
- Competent: ruggengraat voor een arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid - p26
- De ESF-productotheek - p27
- Opleidingsnieuwsbrief Z-O-Vlaanderen - p28
- Nieuwe portaalsite 'Mijn loopbaan' p28
- Armoede is geen kinderspel p29
- Nieuwe website Klare Taal binnen de opleiding - p29
- Terugblik op de week van Maïzenne p30
- Lomowall - het interstedelijk project van JES - p31
- Fonds Lode Verbeeck - p31

Nieuwe opdrachtsverklaring voor de sector

De actualisering en het toekomstbestendig maken van de opdrachtsverklaring was de eerste fase van het project Corporate Identity. Met dit project werkt de derdensector aan een duidelijkere identiteit. De vorige visietekst dateerde al van 2003 en was, gezien de snelle evolutie in de sector, aan actualiseren toe.

De Stuurgroep Corporate Identity nam de bestaande opdrachtsverklaring onder de loep. Het resultaat is ondertussen bekrachtigd door de leden en de Raad van Bestuur van SLN.

De nieuwe visietekst luidt als volgt:

*Als dienstverleners op de arbeidsmarkt is het ons kerndoel om werkzoekenden en werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te activeren tot duurzame tewerkstelling in het economisch circuit. Daarom richten we ons ook tot hun werkgevers. Uniek is dat wij **loopbaanondersteuning op maat** bieden voor werkzoekenden en werknemers, die rekening houdt met hun maatschappelijke context. Opleiding, coaching en werkplekklaren worden daarbij competentieversterkend ingezet. Vanuit onze **lokale verankering** geven we innoverende antwoorden op de veranderende noden van de arbeidsmarkt. Op deze manier bemiddelen we resultaatgericht tussen vraag en aanbod. We investeren in **partnerschappen en netwerken** met overheden, sociale partners, bedrijven en andere arbeidsmarktactoren. Wij bouwen **proactief** mee aan het lokale en Vlaamse werkgelegenheidsbeleid binnen Europa. Vanuit de nood aan synergie voor een succesvolle arbeidsmarktwerking zijn wij een onmisbare schakel.*

Een missie is per definitie kort en krachtig. Daarom verduidelijken we hieronder enkele kernbegrippen.

Duurzame loopbaanondersteuning

Om het aanbod van onze leden te benoemen, kiezen we voor **loopbaanondersteuning** als overkoepelende term. Hierin onderscheiden we 3 clusters namelijk opleiding, coaching en werkplekieren. Ze overkoepelen de instrumenten waarmee de sector dagelijks aan de slag gaat.

- Opleiding

Opleiding vormt de basis van de activiteiten van de meerderheid van de SLN-leden. Hieronder vallen: opleiding en competentieversterkende acties die doorgaan in het kader van de diverse uitbestedingen, het aanbod van Kelchtermansprojecten en ervaringsbewijzen.

- Coaching

Coaching omvat alle activiteiten waarin de persoonlijke begeleiding van zowel werknemer als werkzoekende centraal staat: trajectbegeleiding, job-/taalcoaching op de werkvloer, taalcoaching op de opleidingsvloer en geletterdheid, loopbaanbegeleiding, outplacement, persoonlijke ontwikkelingstrajecten en voortrajecten.

- Werkplekieren

Werkplekieren is erop gericht om een werkzoekende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een leerwerkervaring aan te bieden met het oog op duurzame uitstroom naar reguliere tewerkstelling. Hiertoe behoren werkervaring, leerwerkbe-

drijven, artikel 60-werknemers en brugprojecten.

Sterktes van de sector

Aangezien het onmogelijk is alle sterktes van de sector in de opdrachtsverklaring weer te geven, beklemtonen we de belangrijkste erin. Het gaat om maatwerk, lokale verankering, innovatie, regionale samenwerking en proactiviteit.

Basis voor een duidelijkere identiteit

Deze nieuwe opdrachtsverklaring en de resultaten van het marktonderzoek dat ICSB¹ uitvoerde, vormen samen de bouwstenen voor de eigenlijke positionering. Deze positionering wordt op dit ogenblik aan alle kernleden voorgesteld tijdens provinciale workshops.

Door het uitdragen van dit positioneringsverhaal kunnen SLN-leden niet alleen hun eigen organisatie nog meer op de kaart zetten, maar ook bijdragen aan een consistent verhaal van de derden-sector.

Op basis van de aanbevelingen en feedback uit deze workshops werkt de Stuurgroep de komende weken een concreet actieplan uit om verder te werken aan een duidelijkere identiteit. We houden jullie verder op de hoogte.

Meer informatie :
ann.delobel@sln.be

¹ Het bedrijf waarmee we voor dit project samenwerken

Het maatwerkdecreet, een nieuw kader voor de sociale economie

Het Vlaams Regeerakkoord 2009 – 2014 legt de krijtlijnen bloot voor de hervorming van de Sociale Economie vanaf 2013. Daarmee wil de overheid beter inspelen op de snel veranderende maatschappelijke en economische evoluties in het algemeen en de arbeidsmarkt in het bijzonder. De centrale visie

daarbij is dat aan zoveel mogelijk mensen evenveel kansen op werk moeten worden geboden. Dat kan pas slagen als zoveel mogelijk werkgevers bereid zijn om ook met diegenen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op een passende manier aan de slag te gaan. Daarbij ligt de focus op een reguliere tewerkstelling. In dit artikel lichten we een tipje van de sluier over het toekomstig maatwerkdecreet en de rol die de niet-commerciële derden hierbinnen kunnen vervullen.

Het maatwerkverhaal kent al een hele voorgeschiedenis. Met de ondertekening van het principeakkoord maatwerken tussen de sociale partners en de Vlaamse regering op 13 januari 2009 werd een eerste belangrijke stap gezet. Dit akkoord bevat een aantal afspraken om tot een eenduidig beleidskader te komen dat maatwerk mogelijk maakt voor de meest kwetsbare werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Op basis daarvan keurde de Vlaamse regering op 21 oktober 2011 de conceptnota decreet maatwerk in het kader van collectieve inschakeling goed. Dit voorontwerp zal tegen maart 2012 in een decreet worden omgezet. De regelgevende procedure en de uitwerking van de uitvoeringsbesluiten kunnen dus in 2012 starten.

De nieuwe regelgeving voor de maatwerkbedrijven is van belang voor de Beschutte Werkplaatsen, Sociale Werkplaatsen en Invoegbedrijven.

Tewerkstellingsmatrix

Vertrekkende van de Europese krijtlijnen stelt het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid een matrix van 4 modules voorop ter ondersteuning van de werknemer en werkgever:

- Opleiding op de werkvloer;
- Begeleiding op de werkvloer (omkadering);
- Loonpremie;
- Aanpassing van de werkplek/arbeidsomgeving

Deze modules zijn combineerbaar, afhankelijk van de individuele noden van de werknemer en de specifieke afstand tot de arbeidsmarkt. Zo wordt gewerkt aan een transparant Vlaams kader voor tewerkstellingsmaatregelen voor alle werkgevers met activiteiten binnen een economische context.

Deze tewerkstellingsmatrix bestrijkt zowel het beleidsdomein werk als sociale economie. Daarom wordt afgesproken dat het beleidsveld sociale economie verantwoordelijk is voor de uitwerking van de modules met een collectieve inschakeling (minimaal 5 VTE op dezelfde werkvloer) en de doorstroom vanuit sociale economie tijdens de periode met de terugkeergarantie. Het beleidsdomein werk is verantwoordelijk voor de individuele inschakeling. De individuele inschakeling wordt in een later stadium uitgewerkt.

Werkondersteuningspakket op maat

Het maatwerkdecreet is opgebouwd rond het principe van 'maatwerk voor iedere werkzoekende'. In die zin richt de ondersteuning zich op de individuele noden. Immers, om in aanmerking te komen voor het collectieve maatwerk kader dient:

- de afstand tot de arbeidsmarkt groot genoeg te zijn zodat er sprake is van een rendementsverlies;
- er nood te zijn aan extra begeleiding voor een succesvolle inschakeling.

De VDAB heeft als arbeidsmarktregisseur een belangrijke opdracht voor de toeleiding en de indicering. In een actieplan geeft men een advies voor elk van de 4 modules van de tewerkstellingsmatrix die nodig zijn om een duurzame inschakeling te realiseren. Zo bepaalt men de inhoud van het werkondersteuningspakket (WOP). Het WOP is een persoonsgebonden ondersteuning (rugzak) dat samenhangt met een competentieprofiel.

Het wordt opgesteld op basis van de individuele noden, afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt en in functie van de tewerkstelling. Het WOP treedt in werking als de betrokkene effectief aan de slag gaat (SEC of NEC).

Het actieplan bepaalt de concrete invulling, de hoogte van de ondersteuning en de duurtijd van de verschillende modules. Het WOP evolueert met de loopbaan afhankelijk van de tewerkstelling en de individuele noden. Daarom blijft er een nood aan een evaluatie. Gezien de VDAB de duurtijd bepaalt, wordt van bij de aanvang het potentieel aan doorgroe- en doorstroomkansen ingeschat. Een eventuele verlenging op basis van de noden blijft immers wel mogelijk.

Gezien de ondersteuning wordt gekoppeld aan de doelgroepwerknemer, kunnen meerdere organisaties een verantwoordelijkheid opnemen. Primordiaal is immers dat de toegekende ondersteuning effectief wordt aangeboden. De werkgever van de doelgroepwerknemer is verantwoordelijk voor de kwalitatieve invulling en kan voor de begeleiding een beroep doen op externe organisaties.

Maatwerkorganisaties

Alle werkgevers krijgen de kans om met de mensen uit de specifieke doelgroep aan de slag te gaan. Met deze verruiming wil het beleid de tewerkstellingsmogelijkheden vergroten en een divers aanbod creëren.

Alle werkgevers uit het NEC kunnen opteren voor de inschakeling vanaf 5 VTE doelgroepwerknemers. In dat geval spreken we van een Maatwerkafdeling. Deze organisatie beschouwt de inschakeling niet als een kernactiviteit, maar kiest ervoor om binnen de eigen reguliere werking mensen met nood aan ondersteuning in te schakelen.

Daarnaast staan de Maatwerkbedrijven. De inschakeling van de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vormt een kernactiviteit van de Maatwerkbedrijven. Om dit te realiseren ontwikkelt men een economische activiteit. De conceptnota beschrijft de specifieke organisatievoorwaarden en het aandeel van de werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Naast de ondersteuning op maat van de werknemers voorziet de regelgever een luik organisatie-

ondersteuning (forfaitair bedrag vanaf 20 DGWN) en dit specifiek voor de Maatwerkbedrijven om de uitdagingen eigen aan de collectieve inschakeling van de doelgroep aan te gaan. Deze is gericht op de ondersteuning van de sociale missie en de inschakeling van de zwaksten op de arbeidsmarkt. Afhankelijk van de schaalgrootte wordt dit degressief uitgebouwd.

Het verschil tussen een Maatwerkafdeling en een Maatwerkbedrijf ligt niet in de ondersteuning of het ondersteuningspakket, maar in het bepalen van wie recht heeft op de bijkomende organisatieondersteuning. Cruciaal is dat de betrokkene de toegekende ondersteuning effectief en kwaliteitsvol krijgt, ongeacht de plaats waar hij aan de slag gaat. Dat blijft een verantwoordelijkheid van de betrokken organisatie en dit wordt opgevolgd en geëvalueerd door het beleid.

Focus op uitstroom naar de reguliere economie

In het Maatwerkdecreet legt de overheid een belangrijke klemtoon op een duurzame uitstroom naar de reguliere economie. Het WOP is afgebakend en biedt zo een antwoord op het loopbaanperspectief en het potentieel aan doorgroe- en doorstroom. Met een regelmatige evaluatie van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) wordt dit verder gestimuleerd. Ook reguliere bedrijven kunnen intekenen als Maatwerkafdeling.

De inschakeling naar het NEC is een belangrijk gegeven en een proces dat voldoende vooraf moet worden opgestart. Er is niet enkel nood aan reguliere bedrijven die aan de slag willen gaan met de doelgroep, maar ook aan een gedegen voorbereiding en omkadering voor de doelgroepwerknemers die gemotiveerd zijn om deze stap te zetten. Deze begeleiding stopt echter niet bij de effectieve tewerkstelling in het NEC. Voor velen blijft een maatgerichte omkadering nodig.

De niet-commerciële derden hebben vanuit de diverse instrumenten voor loopbaanondersteuning heel wat expertise en knowhow ontwikkeld voor

het begeleiden en coachen van de doelgroep op de werkvloer. Dit gebeurt met het oog op een effectieve inschakeling van de moeilijk inzetbare doelgroepen naar het NEC. In het verleden werkten tal van SLN-leden mee om deze specifieke methodiek verder te ontwikkelen.

Verschillende SLN-leden tekenden ook in op de recente Oproep van het ESF-Agentschap: Uitstroom sociale economie. Dit biedt een mogelijkheid om dit verder te exploreren en vanuit de ervaring een methodiek uit te bouwen om de spe-

cifieke doelgroep effectief aan de slag te krijgen in het NEC. Dit biedt een opportuniteit voor een succesvolle realisatie van de doelstellingen van het nieuwe maatwerkverhaal.

Meer informatie vind je op:
www.werk.be > Beleidsthema's > Sociale economie en tewerkstelling > Sociale economie > Maatwerken > conceptnota Maatwerk

Op zoek naar de werkzoekende

In Gent en omstreken geldt zowel voor de reguliere arbeidsmarkt als voor werkervaring eenzelfde arbeidsmarkt-paradox: ondanks de vele werkzoekenden blijven er heel wat vacatures open staan. LeerWerk Gent en TravoX, de twee Gentse leerwerkbedrijven, bundelden hun krachten om de toeleiding naar Werkervaring te versterken. Aan de lancering van hun gezamenlijke website, www.werkervaringsprojecten.be eind vorig jaar, ging een resem andere acties vooraf.

Sinds jaar en dag is er in Gent een traditie van structureel overleg tussen de werkervaringsexperten bij de regionale VDAB en de werkervaringspromotoren van beide leerwerkbedrijven. De samenwerking verloopt in een goede verstandhouding, met wederzijds respect voor ieders rol op vlak van toeleiding.

Vanuit haar decretale opdracht is de regionale VDAB verantwoordelijk voor de toeleiding van de doelgroep naar alle werkervaringspromotoren. Een aantal concrete afspraken zorgt ervoor dat de toeleiding in goede banen geleid wordt: tijdig doorgeven van openstaande vacatures, signaleren van moeilijkheden bij toeleiding, publicatie van vacatures in wep-krantje, promoten van de maatregel Werkervaring bij VDAB-toeleaders etc.

Ondanks alle inspanningen slaagden de verschillende partijen er echter niet in om een optimale toeleiding te creëren. Om de voornaamste knelpunten aan te pakken, werd geopteerd voor een gezamenlijke strategie. Niet langer de profilering van elke werkervaringspromotor en zijn aanbod,

maar wel het instrument Werkervaring als hefboom naar duurzame jobs werd het uitgangspunt. Het leidmotief hierbij: "hoe kunnen we de werkzoekende vinden die baat heeft bij een jaar Werkervaring maar zelf de weg niet vindt naar VDAB of vacature?".

Werkervaring in het straatbeeld

Om een ruimer publiek te kunnen aanspreken, werd in 2010 beslist om zelf een folder te ontwikkelen rond Werkervaring met als titel "LeerWerk Gent en TravoX zoeken m/v". Hij werd op 10.000 exemplaren verspreid. De folder biedt informatie over het werkervaringscontract en de verschillende functies bij alle Gentse werkervaringspromotoren. De werkzoekende vindt er bovendien de contactgegevens van beide leerwerkbedrijven.

In het verlengde van de folder werd eind 2010 ook een affichecampagne gestart, waarbij beide partners een 200-tal affiches verspreidden bij derden en op publieke plaatsen. Wie al een tijdje op zoek is naar werk, vindt zo in eenvoudige taal alle infor-

matie om zich spontaan of via zijn trajectbegeleider kandidaat te stellen.

Jaarlijks initiatief: de jobbeurs

Naast het informeren via folders en affiches nodigen we de werkzoekenden ook jaarlijks 1 à 2 keer uit voor een laagdrempelige jobbeurs. Op 15 mei 2012 wordt al voor de 5de keer de jobbeurs Werkervaring georganiseerd. De jobbeurs is een initiatief van LeerWerk Gent en TravoX i.s.m. de VDAB. We nodigen alle werkervaringspromotoren uit Gent en omstreken uit om in hun stand informatie te verschaffen over de eigenheid van hun organisatie, hun functies en de vacatures Werkervaring.

De VDAB nodigt telkens zo'n 350 kortgeschoolde en langdurig werkzoekenden uit voor de jobbeurs. Ook derden en toeleiders sturen hun kandidaten naar de jobbeurs. Met een kopje koffie, ruimte voor een gesprek, eenvormige en duidelijke informatie, vrije toegang... creëren we voor werkzoekenden de gelegenheid om makkelijker de weg vinden naar een nieuwe job.

Anderstaligen worden geholpen door pictogrammen van functies die elke standhouder gebruikt; geïnteresseerden worden aangesproken en toegeleid naar de verschillende standhouders waar vacatures worden aangeboden. Wie na een korte intake geïnteresseerd blijft, krijgt meteen een uitnodiging voor een infosessie of een sollicitatiegesprek.

De leerwerkbedrijven nodigen ook toeleiders (VDAB, welzijnswerk, hulpverlening) uit om hen te laten kennismaken met de werkervaringsmaatregel, de verschillende promotoren en de diverse opstaande functies.

Kort na de laatste editie van de jobbeurs konden een 30-tal kandidaten effectief starten in een werkervaringscontract en waren eind 2011 zo goed als alle vacatures Werkervaring in Gent en omstreken ingevuld!

Tour de Werkervaring voor VDAB-toeleiders

In 2010 werden alle VDAB-toeleiders uitgenodigd om deel te nemen aan een infonamiddag rond Werkervaring en een begeleid bezoek aan enkele werkervaringspromotoren. De deelnemende toeleiders werden in twee groepen opgesplitst. LeerWerk Gent en TravoX verschaften op een interne projectlocatie identieke uitleg over de maatregel. Daarna werd met de fiets of bus een traject afgelegd doorheen Gent, om kennis te maken met enkele werkvloeren. Iedereen kreeg ook een toeleidingskaart ter beschikking gesteld. In dit doorverwijsinstrument voor toeleiders vinden zij een handig overzicht van alle werkervaringsplaatsen bij de diverse promotoren uit de regio. Deze informatieve en ludieke actie verstevigt de (in)formele banden tussen de toeleiders, de inschakelingscoaches en de werkplekverantwoordelijken. Dit initiatief van beide leerwerkbedrijven i.s.m. de VDAB wordt in 2012 herhaald.

www.werkervaringsprojecten.be

De meest recente gezamenlijke actie is de lancering van de website www.werkervaringsprojecten.be. De website vervangt geenszins de publicatie van vacatures op de VDAB-site, maar beoogt aanvullende informatie aan te bieden naast de VDAB-site, Jobkanaal, websites van promotoren en andere toeleidingskanalen. Door gebruik te maken van een (gratis) cms-systeem kunnen de 5 partners hun eigen vacatures en die van hun externe promotoren zelf beheren en publiceren.

De website bevat uitsluitend vacatures Werkervaring en informatie over de maatregel. Het richt zich zowel naar werkzoekenden, toeleiders als werkgevers. Via de website verstrekken de werkervaringspromotoren uitgebreide informatie over het takenpakket, het gewenste profiel, de werkplek en de aanwervingsvoorwaarden bij elke vacature. De leerwerkbedrijven ontwikkelden samen een nieuw standaard vacature-sjabloon, zodat de werkzoekende op een overzichtelijke en uniforme manier

geïnformeerd wordt. Elke webpagina kan ook op eenvoudige wijze geprint, doorgemailed of gedeeld worden via sociale media zoals Facebook. We hopen zo ook een bredere groep spontane en gemotiveerde kandidaten te bereiken.

Met dit initiatief willen beide leerwerkbedrijven Werkervaring ook als instrument terug onder de aandacht brengen bij toeleiders. Werkervaring blijkt – ondanks het feit dat het al 20 jaar bestaat – onvoldoende gekend in het brede werkveld van de hulpverlening.

We hopen dat in 2012 elke werkervaringspromotor in Gent en omstreken zijn vacatures zal publiceren op www.werkervaringsprojecten.be. Daar maken we de komende weken alvast werk van.

Meer informatie kan je verkrijgen bij:
griet.wouters@gent.be
jeffry.castelein@gent.be
francine.vandenbussche@jobenco.be

Het Ervaringsbewijs: Jouw ervaring telt!

Veel mensen hebben een beroep al doende geleerd en beschikken dus over de nodige ervaring. Maar die bekwaamheid kunnen ze niet zwart op wit bewijzen omdat ze nooit de kans hebben gehad een diploma te halen. Daarom lanceerde de Vlaamse overheid het Ervaringsbewijs.

Het Ervaringsbewijs heeft **voordelen voor zowel werknemers en werkzoekenden** als voor werkgevers. Mensen die het Ervaringsbewijs behalen, bewijzen zwart-op-wit dat ze ervaring en bijgevolg de competenties hebben om een bepaald beroep uit te voeren. Eens ze het Ervaringsbewijs in handen hebben, krijgen ze bovendien meer doorgroeikansen. Ook al hebben ze de juiste diploma's niet.

Daarnaast is het Ervaringsbewijs ook een **troef voor werkgevers** en dit zowel voor iemand die je aanwerft als bij werknemers die al in dienst zijn. Het Ervaringsbewijs biedt je zekerheid dat je werknemer de juiste competenties bezit om het beroep uit te oefenen en/of door te groeien.

Bovendien biedt het ervaringsbewijs opleider/begeleider de werkgever de garantie dat hij/zij een bekwame peter/meter in huis heeft.

Werknemers en werklozen kunnen de procedure volledig **kosteloos** doorlopen.

Erkende testcentra

Vokans en vzw WEB zijn erkende testcentra voor de Ervaringsbewijzen van Opleider/begeleider in bedrijven en organisaties, Arbeidsconsulent, Monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen.

Ervaringsbewijs opleider/begeleider

Een opleider/begeleider (peter/meter) wordt gezien als een ervaren collega die medewerkers tijdelijk opleidt en begeleidt bij de integratie op de werkplek zodat zij zo snel mogelijk geïntegreerd en inzetbaar zijn. Dit ervaringsbewijs richt zich tot opleiders/begeleiders (peter/meters) in alle sectoren. Bovendien is dit een van de weinige ervaringsbewijzen waaraan een **financieel voordeel** kan hangen nl. **RSZ vermindering werkgevers**.

De doelgroepvermindering voor "mentors" is een vermindering van de RSZ-bijdragen voor de werkgevers die bv. mentoren die dit ervaringsbewijs behaalden, inzetten voor de opleiding of begelei-

ding van bepaalde personen die een opleiding op de werkvloer volgen. Deze maatregel wil werkgevers ertoe aanzetten om hun ondernemingen of instellingen open te stellen voor opleidingen op de werkvloer.

ICT-ondersteuner

Naast deze ervaringsbewijzen is WEB in samenwerking met DIGIDAK ook testcentrum voor ICT-ondersteuner.

Een ICT-ondersteuner wordt hierbij gezien als de brug tussen de eigen afdeling en ICT-gerelateerde afdelingen of externe leveranciers. Hij zorgt ervoor dat de medewerkers beschikken over de gepaste ICT-middelen en hij ondersteunt hen bij het gebruik hiervan. Hij ondersteunt de ICT-afdeling of externe leveranciers ook bij het onderhoud en het beheer van het ICT-gebeuren binnen de organisatie.

Ervaringsbewijs monitor beschutte en sociale werkplaats

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

- begeleiden van doelgroepwerknemers in de uitvoering van hun werk zodat zij zo zelfstandig mogelijk de hun toebedeelde taken uitvoeren en hun competenties verder ontplooiën
- leiding geven aan doelgroepmedewerkers zodat het vooropgesteld resultaat behaald wordt zowel kwantitatief als kwalitatief

Ervaringsbewijs arbeidsconsulent

De arbeidsconsulent coacht de werkzoekende/werkgever tijdens zijn zoektocht naar werk of werknemer, dit in functie van een doordachte en duurzame tewerkstelling.

Hoe behalen?

Ben je geïnteresseerd, neem dan contact op met het testcentrum. Zij nodigen je uit voor een bege-

leidingsgesprek ter voorbereiding van de praktijkproef en plannen een datum voor de praktijkproef.

Om het Ervaringsbewijs te halen, toon je bij de praktische proef aan dat je die competenties onder de knie hebt. Het Ervaringsbewijs maakt bestaande ervaring dus tastbaar en is daarom een officieel bewijs van vakbekwaamheid.

Sinds de start in 2006 zijn al meer dan 2.500 ervaringsbewijzen uitgereikt. De testcentra zien een goede mix tussen werknemers (uit verschillende sectoren) en werkzoekenden die zich aanmelden voor het ervaringsbewijs. Allen hebben hun eigen motivatie om het Ervaringsbewijs te behalen.

Voel je je aangesproken? Ben je werkzoekend of werkend? Je kunt de praktijkproef op eigen initiatief **kosteloos** afnemen bij een erkend testcentrum. **Want jouw ervaring telt!**

Contactgegevens erkende testcentra:

- regio's Antwerpen en Limburg:
vzw WEB, Laura Hendrickx via 014/46 27 19
of laurah@websweb.be
- regio's Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant: Vokans, www.vokans.be

Voor meer informatie over het ervaringsbewijs surf je naar:

- www.websweb.be (HR-ondersteuning)
- www.vokans.be
- www.ervaringsbewijs.be

Meer informatie over de doelgroepvermindering voor mentors vind je via deze website: www.werk.belgie.be > Thema's > Werkgelegenheid > Werkgelegenheidsmaatregelen > Opleidingen > Doelgroepvermindering voor mentors

Vokans ESF-Ambassadeur 2012

Op 27 januari stelde het ESF-Agentschap tijdens haar nieuwjaarsforum de nieuwe ESF-Ambassadeurs 2012 voor. Deze aanstelling valt te beurt aan organisaties die naar aanleiding van een projectoproep een uitstekend, arbeidsmarktgerelateerd product ontwikkelden dat een kans verdient op verspreiding, verbreding en eventueel zelfs beleidsimplementatie. Het kan hierbij gaan om een nieuwe methodiek, een training, een onderzoek.

Vokans wordt met 'Het handboek voor het coachen van loopbaanvraagstukken' naast de SERV (Sociale innovatie op organisatieniveau in Europees perspectief) en de Vlerick Management School (Stimuleren van een positieve leercultuur in organisaties) ESF-Ambassadeur 2012! Afgewaardigd bestuurder Leen Servranckx: 'Natuurlijk zijn we fier op de onderscheiding die Vokans ontvangt voor 'het handboek voor het coachen van loopbaanvraagstukken'. Via deze weg wil ik alle medewerkers bedanken die aan het project meewerkten en in het bijzonder Leen Van Nooten die het handboek schreef. Het is voor onze organisatie én voor de ganse sector een hele eer om tot

ESF-Ambassadeur te zijn verkozen'.

Deze benoeming houdt in dat het ESF-Agentschap Vokans doorheen 2012 zal ondersteunen in de communicatie rond en de verspreiding van hun product in Vlaanderen.

Meer uitleg over de doelstelling van dit handboek en de concrete inhoud ervan kunt u lezen in onderstaand artikel. SLN neemt de training over 'loopbaancoaching volgens de loopbaanlemniscaat' vanaf maart 2012 namelijk op in haar VTO-aanbod.

Loopbaancoaching volgens de loopbaanlemniscaat:

Training rond gebruik van het handboek 'loopbaancoaching volgens de loopbaanlemniscaat'

Loopbaancoaching is een relatief nieuw vakgebied wat met zich meebrengt dat er soms nog een gebrek is aan houvast: een uitgebreid instrumentarium, voorbeelden, good practices, enz.

In het kader van productvalidering door het ESF-agentschap heeft Vokans een bijdrage kunnen leveren aan de hand van een handboek bestaande uit achtergrondinformatie over loopbaancoaching, theoretische omkadering, een groot arsenaal aan oefeningen en tot slot een bundeling van praktijkvoorbeelden.

Dit handboek is gekaderd rondom de methodiek van het lemniscaatmodel maar ook los van dit model kunnen de oefeningen gebruikt worden in diverse contexten. Dit model is een weergave van

de continue zoektocht naar evenwicht tussen enerzijds het individu (interne dialoog) en anderzijds de arbeidsmarkt (externe dialoog). Deze belangrijke afstemming tussen individu en arbeidsmarkt gebeurt echter niet alleen bij loopbaancoaching maar ook bij andere dienstverleningen, waardoor het lemniscaattraject toepasbaar is in allerlei contexten. Denk bijvoorbeeld aan sollicitatietraining, trajectbegeleiding, jobcoaching, oriëntering, het voeren van functioneringsgesprekken en outplacement.

Dit product zorgt voor een ondersteuning in zowel het coachingsproces als de professionalisering van coaches en is toegankelijk voor diverse gebruikers. Met dit handboek wensen we loopbaan-coaches, maar ook HR-managers, consultants, trainers en coaches van allerhande organisaties te inspireren.

Voor organisaties en coaches die geloven in menselijk kapitaal en willen starten vanuit de kracht van hun werknemer/cliënt, is dit handboek het perfecte instrument om een goede afstemming te maken tussen individu en arbeidsmarkt. Mensen zijn met hun loopbaan oneindig in beweging waardoor er tijdens hun leven en loopbaan meermaals spanningen tussen interne en externe dialoog kunnen ontstaan. En het is juist daar waar mensen zelf niet uit die spanning geraken en nood hebben aan begeleiding, dat dit handboek kan zorgen voor verheldering en een aanzet om mensen (zelf) hun loopbaan te leren sturen.

Programma van de training

Om u meer vertrouwd te maken met de achtergrond en het gebruik van dit handboek, biedt Vokans een training aan waarin volgende aspecten aan bod komen:

- Gedachtegoed en werking van het lemniscaat-model
- Toepassing van het lemniscaattraject in verschillende diensten
- Gebruik van de oefeningen uit het instrumentarium
- Concrete toepassing van de oefeningen

SLN biedt deze vorming aan voor haar leden: De training vindt plaats op donderdag 1 maart 2012 of woensdag 21 maart 2012, telkens van 9u30 tot 17u00. Inschrijven kan via annelies.buffel@sln.be.

Andere geïnteresseerden kunnen contact opnemen met: leen.vannooten@vokans.be

Taalachterstand werkzoekenden in kaart gebracht

Sinds 2009 maakt de VDAB werk van een 'sluitend taalbeleid' voor anderstalige werkzoekenden. De taalachterstand bij niet-werkende werkzoekenden is nog altijd groot en wordt steeds diverser door de buitenlandse migratie. Kennis van de taal is echter een noodzakelijke factor om een job te bemachtigen en te behouden. Job-/taalcoaching kan hierbij een steuntje in de rug betekenen. De VDAB onderzocht het profiel van de groep niet-werkende werkzoekenden met taalachterstand en ging na in welke regio's de taalachterstand het grootst is.

Sluitende aanpak

In de beleidsbrief Werk (2011 – 2012) wijst minister Muyters op het belang van een sluitend taalbeleid voor elke nieuw ingeschreven werkzoekende. Dit betekent dat werkzoekenden systematisch door de VDAB gescreend worden en bij onvoldoende kennis van het Nederlands doorverwezen worden naar Huis van het Nederlands.

Daar wordt het niveau van het Nederlands ge-

test en een gepast opleidingsaanbod uitgestippeld, rekening houdend met de perspectieven van de werkzoekende. Het volgen van een aangepaste opleiding Nederlands wordt momenteel beschouwd als een vereiste van werkbereidheid, waaraan zowel nieuwkomers als 'oudkomers' moeten voldoen.

Na of tijdens het volgen van een NT2-opleiding, moet het leren van de taal voortgezet worden op

de werkvloer. Op de derde rondetafelconferentie NT2 (2008) werd al gewezen op de noodzaak aan een degelijke taalondersteuning tijdens de tewerkstelling. Heel wat werknemers missen nog de taalcompetenties die men nodig heeft voor het uitvoeren van hun job. En ook werkgevers dienen gesensibiliseerd te worden om een taalvriendelijk beleid te voeren.

Daarnaast wordt opgemerkt dat een functionele taalverwerving gericht op de tewerkstelling niet in de weg mag komen te staan van een duurzame taalvaardigheid, die structurele kansen biedt doorheen de hele levensloopbaan. De zelfredzaamheid verhogen en leerkansen bieden buiten de werkvloer zijn noodzakelijk. Het aanbod Job-/taalcoaching van de derden sluit hier naadloos bij aan. De coach biedt zowel aan de werkgever als werknemer een traject op maat aan, waarbij de toekomstperspectieven van beide partijen een belangrijke rol spelen.

Momenteel loopt een onderzoek van het HIVA waarbij, in het kader van het sluitend taalaanbod voor werkzoekenden en werknemers, de lacunes binnen het aanbod NT2 in kaart worden gebracht en adviezen worden geformuleerd. Wanneer de resultaten bekend zijn, bericht SLN hierover via de mediamix.

Profiel laagtaalvaardige werkzoekenden

De VDAB becijferde in 2011 de taalachterstand Nederlands in de werkzoekendenpopulatie. Een werkzoekende die door de VDAB gelabeld wordt met de score 0 of 1 (geen of beperkte kennis van het Nederlands) behoort tot de laagtaalvaardige groep.

De niet-werkende werkzoekenden werden opgedeeld volgens herkomst (allochtonen – autochtonen) en moedertaal (Nederlands, Frans, andere). De grootste groep niet-werkende werkzoekenden zijn de allochtonen met een vreemde moedertaal. In deze groep, vooral afkomstig uit Marokko en Turkije, kampt ongeveer de helft (53%) met een taalachterstand.

De taalachterstand bij autochtonen met Frans als moedertaal, vooral Belgen, ligt zelfs nog iets hoger (56%).

We merken opnieuw hetzelfde scenario bij de autochtonen met een vreemde moedertaal, vooral afkomstig uit Polen of Bulgarije. De helft van de groep is laagtaalvaardig.

De taalachterstand is echter het grootst bij de allochtonen met Frans als moedertaal. Ongeveer 70% van deze groep is het Nederlands niet of onvoldoende machtig. De werkzoekenden in deze categorie komen vooral uit Marokko en Congo.

De VDAB meent dat de perceptie op de taalachterstand bijgesteld moet worden. De taalachterstand is niet enkel een zaak van autochtone Franstalige werkzoekenden, maar wordt vooral gekleurd door de buitenlandse migratie.

Hierbij is het wel zo dat zowel bij allochtonen als autochtonen Frans als moedertaal het risico verhoogt om een taalachterstand op te bouwen.

Regionale verschillen

De VDAB lokaliseert het grootste aandeel werkzoekenden met een taalachterstand in de Vlaamse Rand, de taalgrensgemeenten en de centrumsteden.

In de Vlaamse Rand, 19 Vlaamse gemeenten die een gordel vormen rond de hoofdstad, heeft 48,6% van de niet-werkende werkzoekenden een taalachterstand. Het aandeel autochtonen en allochtonen met een taalachterstand is hier even groot.

Dit is ook het geval in de taalgrensgemeenten, waar één op vijf werkzoekenden moeite heeft met het Nederlands. In de centrumsteden bevindt het grootste aandeel werkzoekenden met een taalachterstand zich bij de allochtone groep (80%). Steden zoals Gent en Antwerpen staan bovenaan de lijst.

De belangrijkste moedertalen bij de werkzoekenden

den met een taalachterstand in de centrumsteden zijn Arabisch en Turks. In de top 10 van de steden met de meeste taalachterstand vinden we ook drie niet-centrumsteden terug: Vilvoorde, Ronse en Sint-Pieters-Leeuw.

De taalachterstand valt te verklaren door de gemengde werkzoekendenpopulatie van Franstalige Belgen en allochtonen.

Wie meer wil lezen, vindt het uitgebreid rapport van de VDAB rond de taalachterstand bij werkzoekenden terug in 'VDAB ontcijfert (2011), Taalachterstand Nederlands bij werkzoekenden, nummer 24'.

Meer informatie:
carline.declercq@sln.be

Een netwerk van sociale kruideniers voor de Vlaamse Ardennen

Eén op de acht Vlamingen leeft onder de armoedegrens. Eén op de vijf kinderen groeit op in armoede. De huidige economische crisis doet die aantallen nog toenemen. Het gaat het om de meest kwetsbaren in onze samenleving. Zo maakt een werkloos gezin met kinderen bijna 70% kans om arm te zijn en een werkend eenoudergezin bijna 30 %. Daarnaast is ook ouderdom een risicofactor. Bijna een vierde van de 65-plussers is arm. Veel mensen in armoede zie je aanschuiven in de wachtrijen voor voedselhulp. Maar het rommelt op dat vlak. Aan de ene kant zijn er positieve evoluties te melden, aan de andere kant is er ronduit verontrustend nieuws.

Gelukkig wordt de sociale sector aangedreven door een krachtige probleemoplossende motor. Zo werkt vzw Grijskoort – Begeleid Werk in de Vlaamse Ardennen aan de uitbouw van een **netwerk van sociale kruideniers**, te beginnen met een pionierproject in Ronse. De vzw Koepel Sociale Kruideniers Vlaanderen en de POD Maatschappelijke Integratie ondersteunen mee het project.

Voedselhulp in crisis

Vanuit de voedselbanken komt er verontrustend nieuws. Om te beginnen worden de voedselpakketten van de EEG op termijn afgeschaft. In 2012 krimpt het aanbod tot nog vier producten, om naar verluidt in 2014 volledig te verdwijnen.

Daarnaast klagen veel voedselverstrekkende organisaties over de hoeveelheid en de kwaliteit van de producten die de Belgische distributie en

industrie via de voedselbanken aanbieden. De distributie en industrie klagen dan weer dat zij veel van hun producten via de voedselbanken niet gesleten krijgen.

“Anderhalf miljoen Belgen leeft in een situatie met een verhoogd risico op armoede. Daarvan doet ruim 110.000 mensen beroep op voedselhulp, een aantal dat jaar na jaar fors toeneemt. Dat zijn ruim 110.000 **geregistreerde** gebruikers, maar hoeveel anderen hebben ook honger en gaan niet naar een voedselbank?” vraagt Jan Matthys, verbonden aan het Vlaams Netwerk Armoede, zich af. “Het moeten er minstens evenveel zijn.”

Een voedselpakket helpt het (grondwettelijke) recht op een menswaardig bestaan niet te realiseren. Integendeel: het is een maatregel die de arme in een afhankelijkheidspositie houdt, ook al gaat het om hulp op korte termijn. Armen dienen weer

greep te krijgen op hun eigen leven. Een voedselpakket helpt de eerste honger verdrijven, maar daarmee verdwijnt de armoede niet.

In afwachting van preventieve en structurele maatregelen proberen sociale kruideniers die her en der opstarten een antwoord te geven op een ‘menswaardige’ voedselbedeling: voedselbedeling is een noodzakelijk kwaad, maar men kan tegelijk proberen om de afhankelijkheidspositie van de arme te doorbreken”, besluit Jan Matthys.

Naar een alternatief voor voedselhulp

Van noodhulp naar armoedebestrijding

In plaats van enkel de eerste noden te lenigen, spant een sociale kruidenier zich in om de zogeheten armoedevallen aan te pakken. Dat zijn de verschillende factoren die mensen arm maken en houden: sociaal isolement, falend budgetbeheer, ontoereikende koopkracht, beperkte toegang tot voorzieningen, ongezonde levensstijl, gebrek aan scholing, tekortschietende arbeidsattitude, weinig tot geen tewerkstellingskansen... Samen vormen ze een zichzelf in standhoudend web, want de verschillende armoedevallen veroorzaken en versterken elkaar. Een geïntegreerde aanpak is dan ook geboden.

En daarom is een sociale kruidenier een...

- Prijzenbewuste winkel

Een sociale kruidenier vergroot de koopkracht van mensen in armoede door hen tegen voordelige prijzen gezonde voeding en hygiëneproducten aan te bieden. Ze krijgen dus niet langer gratis een pakket aangeboden, maar beschikken over een bepaald budget, waarmee ze vrij hun inkopen doen. Zo wordt hun gevoel van eigenwaarde zoveel mogelijk gerespecteerd.

Maar het is ook belangrijk om hun prijzenbewustzijn en budgetvaardigheden niet aan te tasten, maar integendeel te versterken.

- Participatieve ontmoetingsruimte

Een sociale kruidenier is ook een ontmoetingsplaats waar mensen in armoede uit hun isolement treden. Ze vinden er samen of via individuele begeleiding de weg naar de gepaste voorzieningen. Centraal in de organisatie staat een participatief, emancipatorisch model. De winkel is er voor en door de doelgroep. Het is geen klassieke supermarkt waar je vrijblijvend binnen en buiten wandelt. De klanten wordt gevraagd om taken op zich te nemen als vrijwilliger.

- Sociale tewerkstellingsplaats

Een sociale kruidenier is ook een werkgever van sociaal tewerkgestelden. Daarbij genieten de vrijwilligers onder het cliënteel als wervingspoel de voorkeur. Zo wordt mensen in armoede een laagdrempelige insteek aangeboden om, in het geval van de Vlaamse Ardennen, bij vzw Grijskoort - Begeleid Werk een opleidings- en tewerkstellingstraject aan te vatten. In zijn ideale vorm groeit een persoon in armoede zo uit van een gewone klant, vrijwilliger en sociaal tewerkgestelde, tot een sterke kandidaat op de reguliere arbeidsmarkt.

De plannen in Ronse

De plannen om een sociale kruidenier op te richten, kwamen in een stroomversnelling toen het Rode Kruis Ronse de voedselbedelingen aan vzw Auxilior overliet.

Er bleek een vrij groot draagvlak te bestaan voor een nieuw initiatief en bovendien waren mensen in armoede zelf sterk vragende partij naar een sociale kruidenier.

De oprichting ervan werd als prioriteit opgenomen in het lokaal beleidsplan van de stad Ronse en het OCMW. Daarna kwam het project in handen van de lokale sociale werkgever, vzw Grijskoort – Begeleid Werk.

In juni 2012 gaan de deuren van de sociale kruidenier in Ronse officieel open, vlak bij tal van andere sociale organisaties.

De Vlaamse Ardennen: een logistieke uitdaging

In de zestien gemeenten van de Vlaamse Ardennen leven naar schatting 3.500 mensen die potentiële klanten van een sociale kruidenier zijn. Om die logistieke uitdaging het hoofd te bieden, wijst alles in de richting van een systeem zoals de mobiele sociale kruidenier in Dendermonde. Omdat dit systeem maximaal gebruik maakt van de schaalvoordelen die interlokale samenwerking biedt, is een mobiele sociale kruidenier bovendien met stip het goedkoopste systeem.

Winkel op wielen in Dendermonde

Het CAW Regio Dendermonde deelde al langer voedselpakketten uit. Dat werd echter gecentraliseerd in het centrum van Dendermonde.

“We wilden zoveel mogelijk mensen uit het arrondissement helpen”, zegt Wim Van Hove van het CAW. “Maar we merkten dat slechts dertig procent van de mensen uit de omliggende gemeenten de stap naar onze voedselbedeling zette. Vooral mobiliteit bleek vaak een onoverkomelijk probleem. Vanuit die vaststelling ontstond het idee van een Winkel op wielen. Wij trekken met een marktswagen zelf naar de mensen toe. Die doet op een vast tijdstip en op een afgesproken plaats tien gemeenten aan. In totaal bedienen we zo tot 1.500 mensen.”

Samen sterk

- Rendabiliteit

Op z'n eentje heeft een sociale kruidenier het heel moeilijk om het hoofd boven water te houden. De schaal van de werking moet groot genoeg zijn om personeel te kunnen betalen en een voldoende graad van professionaliteit te bereiken en onderhouden.

- Vrijwilligers

De kosten kunnen worden gedrukt door de werking uitsluitend op vrijwilligers te laten draaien. Maar een dergelijk engagement is eigenlijk te

zwaar. Het doet vrijwilligers gefrustreerd afhaken. Om dit te vermijden kan het aantal openingstijden beperkt worden. Maar zo komt de meerwaarde van een sociale kruidenier in het gedrag.

- Aankoopbeleid

Er zijn heel wat interessante samenwerkingsverbanden mogelijk met de plaatselijke middenstand, voedingsindustrie of landbouw, maar die moeten uitgebouwd worden. Zonder een degelijke omkadering blijft een sociale kruidenier dan ook ter plaatse trappelen. Ook kan een enkele sociale kruidenier geen grotere hoeveelheden aan.

- Reglementering

Sociale kruideniers moeten aan dezelfde strenge reglementeringen beantwoorden als hun commerciële collega's. Dit is geen eenvoudige opdracht.

Een sociale kruidenier kan niet behoorlijk werken zonder geëngageerde vrijwilligers én betaalde arbeidskrachten. Daarnaast is een degelijke professionele omkadering noodzakelijk. Dit is enkel mogelijk op de schaal van een interlokale samenwerking.

Noodzakelijke samenwerkingsverbanden

Zonder (financiële) hulp van gemeentebesturen, OCMW's en andere instanties kan een sociale kruidenier nooit op een duurzame manier opstarten en blijven bestaan. Interlokale samenwerking drukt de kosten aanzienlijk en maakt het systeem ook voor kleinere gemeentes toegankelijk. Financiële tussenkomsten maken het dan weer mogelijk om tegemoet te komen aan de koopkracht van de meest kwetsbaren in onze samenleving.

Doorverwijzen

De sociale kruidenier bepaalt niet zelf wie van z'n diensten gebruik kan maken. Dat doet een doorverwijzende instantie. Aangezien dit rechtstreeks binnen de opdracht van het OCMW past, zijn zij hierin de gedoodverfde partner. Maar ook het CAW of andere organisaties kunnen die taak (mee) op zich nemen. De doorverwijzende instantie onder-

zoekt de financiële situatie van de aanvrager en zijn of haar gezin. Op basis daarvan wordt een at-test opgesteld.

Vaak gaat de voorkeur uit naar een systeem met een kansentas. Daarbij krijgen mensen in armoede een pasje waarmee ze korting of toegang krijgen voor verschillende voorzieningen, waaronder bijvoorbeeld de sociale kruidenier. Dit wordt door de doelgroep ervaren als minder stigmatiserend.

Ontmoetingsruimtes binnen een mobiel systeem

Een mobiele sociale kruidenier moet ook ergens kunnen aanmeren, bij voorkeur op een plaats

waar ook andere diensten aanwezig zijn. Terwijl de mensen wachten tot ze aan de beurt komen, kunnen de welzijnswerkers hen ondersteunen voor andere problemen.

Waar de sociale kruidenier toekomt, ontstaat ontmoeting. Dat is belangrijk, omdat armoede vaak gepaard gaat met sociale uitsluiting, fatalisme en isolement. Het helpt mensen in armoede om samen of via individuele ondersteuning hun problemen bespreekbaar te maken en aan te pakken.

Voor meer informatie kan je terecht bij:
stijn.delabie@grijskoort.be

Prijsuitreiking ESF-kwaliteitslabels

Het ESF-kwaliteitslabel vormt de beloning voor de inspanningen die organisaties leveren in kader van kwalitatieve bedrijfsvoering en dienstverlening. Op woensdag 21 december vond een officiële uitreiking van de behaalde ESF-kwaliteitslabels plaats, waarbij het 500e label feestelijk in de bloemetjes gezet werd.

ESF-kwaliteitsgroeimodel

Werken aan kwaliteit kent meer en meer ingang in Vlaanderen; organisaties beseffen dat ze moeten investeren in kwaliteitsmanagement om verder te kunnen professionaliseren. ESF stimuleert deze kwaliteitswerking en bewaakt zo een kwalitatieve dienstverlening bij de uitvoering van de ESF-projecten.

Het eerste luik van de kwaliteitsbewaking bestaat uit de **ESF-kwaliteitsopstap**. Organisaties hebben deze nodig om te kunnen kandideren voor ESF-oproepen. Momenteel behaalden al 1.800 organisaties deze kwaliteitsopstap.

Organisaties die een ESF-project mogen uitvoeren, worden vervolgens ondersteund in hun groeiproces van de kwaliteitsopstap naar het behalen van het **ESF-kwaliteitslabel**. Het groeimodel van ESF is EFQM-based en bestaat uit vijf ont-

wikkelingsfases. De evaluatie van dit groeiproces verloopt via een kwaliteitsaudit. Wie een positief resultaat haalt, ontvangt het ESF-kwaliteitslabel. Dit label werd aan 500 organisaties in Vlaanderen uitgereikt. ESF stelt hierbij een verhoging vast van het aantal kwaliteitslabels dat toegekend wordt aan sociale en beschutte werkplaatsen.

Benchmarking

Om vergelijking tussen promotoren mogelijk te maken, presenteert ESF de resultaten van de organisaties die een label behaalden in een systeem van benchmarking. De benchmark bevat momenteel de gegevens van een 500-tal respondenten. Indien een organisatie dit wenst, kan ze de eigen resultaten vergelijken met organisaties uit dezelfde sector, met het gemiddelde over alle organisaties, met de best scorende organisatie,.... De tool is online beschikbaar via de website van ESF.

ESF benadrukte tijdens de uitreiking het belang van samenwerking tussen organisaties en het uitwisselen van expertise. Via 'benchmarktafels' en 'benchmarkdating' wil ESF de uitwisseling van expertise en het overleg tussen organisaties in de toekomst sterker uitbouwen. Deze benchmarktafels zullen provinciaal georganiseerd worden.

Vokans gelabeld

Tijdens de prijsuitreiking kregen alle organisaties hun kwaliteitslabel overhandigd. Extra aandacht ging naar het bedrijf dat het 500e label binnenhaalde: NV Roltex. Maar ook het 501e label, een beschutte werkplaats, verdiende een speciale vermelding.

Eén van de SLN-leden die het ESF-kwaliteitslabel toegekend kreeg, was vzw Vokans. SLN vroeg meer uitleg aan Veerle De Pelsmaecker, stafmedewerker binnen Vokans.

Het ESF-kwaliteitslabel werd bestendigd, aangezien Vokans overtuigend slaagde voor een vervolgaudit die werd uitgevoerd begin november. Het ESF-Agentschap nodigde Vokans dan ook uit om in de provincie Vlaams-Brabant de rol van gastvrouw op te nemen bij het nieuwe concept benchmarktafelen.

Eind oktober 2011 verdiende Vokans ook al het kwaliteitslabel "EFQM C2E" (Committed to Excellence). Dit label wordt door EFQM beschouwd als de eerste mijlsteen op het pad naar excellentie. Om deze erkenning te kunnen krijgen, diende Vokans drie verbeterprojecten in, die binnen een periode van een jaar werden geïmplementeerd.

Deze drie projecten werden onder de loep genomen door een assessor van Bbest, die uitvoerige gesprekken had met de Afgevaardigd Beheerder, Directeur en betrokken projectmanagers maar ook met een paar coördinatoren en educatief medewerkers van Vokans.

Ondertussen werkt deze organisatie verder aan haar kwaliteitsplan, waarmee ze ook het label "EFQM R4E" (Recognized for Excellence) wil behalen. Bovendien streeft Vokans, in het kader van haar samenwerking met IPV, ook naar het label Qfor. Vokans gaat dus voluit voor kwaliteit, ook in 2012!

Voor meer informatie:

- ESF-Agentschap Vlaanderen:
www.esf-agentschap.be
- Veerle De Pelsmaecker (Vokans):
veerle.depelsmaecker@vokans.be

De Art.60-maatregel onder de aandacht

In het federale regeerakkoord van Di Rupo I kunnen we lezen dat de Gewesten bevoegd worden voor de programma's voor de arbeidsmarktbegeleiding van leefloners (art.60 en art.61) om ze opnieuw te integreren in de arbeidsmarkt. In deze bijdrage licht SLN deze tewerkstellingsmaatregel toe.

Wat is de art.60-maatregel?

OCMW's kunnen leefloners tewerkstellen als werknemer in het kader van art.60, §7 en art.61 van de OCMW-wet. De maatregel biedt personen met een leefloon de kans om werkervaring op te doen en hierbij begeleiding te ontvangen, zowel op sociaal vlak als tijdens de tewerkstelling.

De tewerkstelling kan zowel op de werkvloer van het OCMW of gemeente doorgaan als bij een privé-onderneming. De werknemer wordt tewerkgesteld voor de specifieke periode die hij nodig heeft om in regel te komen met de sociale zekerheid. Voor de tewerkstelling van een art.60-werknemer ontvangt het OCMW een Staatstoelage. Sinds 2000 ontvangen OCMW's een verhoogde

Staatstoelage indien de tewerkstelling doorgaat bij een onderneming uit de sociale economie.

Art. 60 en derdenorganisaties

Gezien de ruime ervaring van de derden inzake begeleiding en opleiding van personen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd staan, vormen de derdenorganisaties een uitgelezen partner voor een OCMW tijdens de begeleiding van de art.60-doelgroep. Tot 2010 was de inschakeling van art.60-werknemers binnen het instrument Werkervaring mogelijk via subsidies van ESF Vlaanderen. Momenteel is dit niet meer het geval, maar bestaan er in Vlaanderen wel 'goede praktijk'-voorbeelden van organisaties die constructief samenwerken rond de begeleiding van deze doelgroep.

Zowel het OCMW als de derdenorganisaties bouwen vanuit een eigen invalshoek expertise met de doelgroep op, waardoor een samenwerking zorgt voor een volwaardige begeleiding van de art.60-werknemer. Derdenorganisaties bieden ondersteuning op maat van de werknemer en hebben hiervoor een uitgebreid gamma aan instrumenten voor opleiding, coaching en werkplekleren ter beschikking. Daarnaast zijn de derdenorganisaties bekend met de eisen van de regionale werkgevers en hebben zij hier al een uitgebreid werkgeversnetwerk opgebouwd. Een tewerkstelling bij derdenorganisaties verkleint zo de kloof tussen de art.60-tewerkstelling en een reguliere tewerkstelling.

SLN ontwikkelde vorig jaar een folder waarin de meerwaarde van de samenwerking tussen OCMW en derdenorganisaties in de verf gezet wordt. De folder werd verspreid naar alle Vlaamse OCMW's. Promotoren kunnen de folder downloaden via de ledensectie van SLN.

Gewestelijke bevoegdheid

Tot voor kort lag de bevoegdheid voor de art.60-maatregel op het Federale niveau. Het Federaal Regeerakkoord voorziet echter in een overheveling van de maatregel naar Gewestelijk niveau. Hoe de specifieke uitvoering van de maatregel er zal uitzien en welk budget hiervoor voorzien zou worden, is momenteel nog koffiedik kijken.

In het werkveld doen verschillende speculaties de ronde over de verdere implementatie van de maatregel. Op basis van een gesprek tussen SLN en VVSG, de koepel van de Vlaamse gemeentebesturen en OCMW's, kan SLN stellen dat ook VVSG nog geen duidelijkheid kan scheppen rond de toekomst van de maatregel. SLN volgt de ontwikkelingen rond de art.60-regelgeving en de implementatie binnen Vlaanderen van dichtbij op en communiceert nieuwe ontwikkelingen via haar mediamix.

Voor meer info kan je terecht bij:
carline.declercq@sln.be

Vlaamse Regering creëert alternatieven voor jobkorting

Op 16 december keurde de Vlaamse Regering, op voorstel van Minister van Werk Philippe Muyters, een aantal plannen goed die de drempels naar werk voor kansengroepen moeten verkleinen. Met maatgerichte alternatieven wil de Vlaamse Regering vanaf 2012 de langdurig werkzoekenden die het slachtoffer dreigen te worden van de 'werkloosheidsval' activeren en begeleiden.

Eind 2010 besliste de Vlaamse Regering om de jobkorting af te schaffen. De jobkorting was een forfaitaire belastingvermindering voor wie in Vlaanderen woonde en werkte.

De maatregel was bedoeld als antwoord op de 'werkloosheidsval' en moest het verschil tussen een loon en de werkloosheidsuitkering kleiner maken. Uit evaluatie bleek de jobkorting aan zijn doel voorbij te gaan.

Na overleg met de sociale partners binnen het VESOC (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) werd een consensus gevonden over vier alternatieve maatregelen voor de jobkorting.

Deze maatregelen gaan in vanaf 2012, moeten de drempels naar werk voor kansengroepen verlagen en zetten in op intensieve begeleiding. In totaal wordt 23 miljoen euro uitgetrokken voor de volgende maatregelen:

- Een hogere **doorstroom uit de sociale economie en de arbeidszorg**. Voor 400 personen in arbeidszorg zal via bijkomende activeringsbegeleiding versterkt ingezet worden op een hogere doorstroom naar betaalde arbeid.
- De **armoedetrajecten** worden uitgebreid met minstens 500 nieuwe trajecten in 2012 en 750 in 2013. Door werkzoekenden in armoede te begeleiden met tegelijk aandacht voor werk en welzijn, wordt gestreefd naar een duurzame activering.
- Het aantal **Individuele Beroepsopleidingen in de Ondernemingen (IBO)** wordt gevoelig opgetrokken. Voor 2014 wordt de lat via een groeipad op 17.000 gelegd (ter vergelijking: in 2011 lag de doelstelling op 12.000 vacature-invullingen). Met de 5.000 bijkomende opleidingen wil de Vlaamse Regering vooral laaggeschoolden, allochtonen, 50-plussers en personen met een handicap opleiden.
- Voor langdurig werkzoekenden met een gecombineerde problematiek is de **curatieve Individuele Beroepsopleiding (C-IBO)** ontwikkeld.

Hierbij krijgt de werkzoekende een begeleiding tijdens de sollicitatie, met de mogelijkheid van een voorafgaande stage en een intensieve begeleiding. Tijdens de eerste maanden van de C-IBO is de werkgever bovendien geen productiviteitspremie verschuldigd. In 2012 worden 300 curatieve IBO's opgestart. Dat aantal stijgt in 2013 tot minimum 400 en in 2014 gaat het om minimum 500 curatieve IBO's. In haar beslissingen van 27 januari 2012 omschrijft de Vlaamse Regering de doelgroep van deze C-IBO als volgt: de curatieve IBO richt zich specifiek tot langdurig werkzoekenden, nl. werkzoekenden die minstens 12 maanden (jonger dan 25 jaar) of 24 maanden (vanaf 25 jaar) ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende. Deze curatieve IBO verschilt van de klassieke IBO's wat betreft duur en productiviteitspremie.

Naast het inzetten op meer intensieve begeleiding en coaching wil de Vlaamse Regering ook werken aan de randvoorwaarden die werken mogelijk maken. Daarom maakte de Vlaamse regering 15 miljoen euro vrij voor bijkomende plaatsen in de kinderopvang.

Met deze middelen verruimt Minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin Jo Vandeuren het aantal opvangplaatsen in de zelfstandige kinderopvang met 1.263 plaatsen en wordt de vergoeding verhoogd tot 28,95 euro per dag.

Met de goedkeuring van deze plannen erkent de Vlaamse Regering de globale principes uit het VESOC-ontwerpakkord.

De bevoegde ministers zullen nu in een volgende fase verder onderhandelen over de verschillende elementen van het akkoord en het definitief afsluiten.

Het volledige persbericht vind je hier:
www.vlaanderen.be > Persberichten > Vlaamse Regering keurt plannen voor alternatieven jobkorting goed

Moeten vzw's binnenkort alles aanbesteden?

Het samenwerkingsverband van het verenigingsleven in Vlaanderen, 'de Verenigde Verenigingen', trok in december 2011 aan de alarmbel. Vanaf april 2012 zullen immers heel wat vzw's onderworpen zijn aan de regelgeving op de aanbesteding van overheidsopdrachten. Dat heeft ingrijpende gevolgen voor de toekomstige werking.

De overheid en de publieke diensten zijn verplicht om voor quasi alle opdrachten een openbare aanbesteding uit te schrijven. Dat wordt zo opgelegd door Europa om de vrije concurrentie optimaal te laten spelen, niet marktversturend te werken en voldoende transparantie te bieden over wat de overheid met het belastinggeld aanvangt.

Het Europese Hof van Justitie velde echter verschillende vonnissen die aangeven dat vzw's die het 'algemeen belang' dienen en voor meer dan de helft gefinancierd worden door de overheid, hun opdrachten ook openbaar moeten aanbesteden.

Dit principe werd in een Europese richtlijn (2004) gegoten en omgezet naar een federale wet (15 en 16 juni 2006). Aangezien de Koninklijke Besluiten op zich lieten wachten, werd dit nog niet in de praktijk omgezet.

Tot nu, want vanaf midden 2012 zouden de betreffende vzw's de aanbestedingsregels moeten volgen voor alles wat men aankoopt of huurt. Aanvankelijk was het bedrag 5.500 euro, maar dat werd intussen opgetrokken naar 8.500 euro. Bovendien is het tot op heden nog onduidelijkheid troef. Over welke vzw's gaat het?

Hoe definieert men het 'algemeen belang'? Wat met de administratieve last? Het zou immers gaan over veel vzw's, maar het merendeel is daarvan nog onvoldoende op de hoogte.

Het uitschrijven van een openbare aanbesteding is omslachtig en betekent een bijkomende administratieve belasting. Het vergt enige expertise om

de knepen van het vak te kennen. 'Deze wet dreigt wel degelijk de werking van verenigingen te fnuiken. Het is een zoveelste, maar cruciale stap in de sluipende 'vermarkting' van het maatschappelijk middenveld', aldus 'de Verenigde Verenigingen'.

Bart Verhaeghe, beleidscoördinator van 'de Verenigde Verenigingen', geeft aan dat Europa momenteel werkt aan een herziening van de richtlijn uit 2004.

Dit is een uitgelezen kans om de regelgeving bij te sturen en de vzw's voldoende ruimte te geven om zich optimaal te kunnen ontplooiën. Daarom zou de federale overheid het geheel beter uitstellen en het initiatief van Europa afwachten. Het heeft immers geen zin om nu nog specifieke regels op te leggen, die binnenkort misschien veranderen.

In een nieuw KB werd het verhoogde bedrag opgenomen en voerde de overheid een aantal versoepelingen door.

Bij het ter perse gaan beschikte SLN nog niet over de verdere details. Intussen vroeg 'de Verenigde Verenigingen' een overleg met verschillende federale en Vlaamse ministers en neemt men een initiatief om Europese verenigingen samen te brengen in een online conferentie. Dit wordt ongetwijfeld vervolgd.

Meer informatie:
www.deverenigdeverenigingen.be

Wijzigingen tijdskrediet

Het federale regeerakkoord van de regering Di Rupo I verstrengt en beperkt de toegang tot tijdskrediet en het recht op begeleidende onderbrekingsuitkeringen. SLN en Sociare geven een overzicht van de wijzigingen aan het stelsel van tijdskrediet.

De verstrenging van mogelijkheden tot het opnemen van tijdskrediet uit het regeerakkoord is voorzien met ingang van 1 januari 2012. Een KB van 28 december 2011 paste het uitkeringsrecht al definitief aan. Maar cao nr. 77 bis, die de toegangsvoorwaarden vastlegt waaraan werknemers moeten voldoen om recht te hebben op tijdskrediet, is (nog) niet aangepast. Er bestaat op een aantal punten dus nog onduidelijkheid over de effectieve mogelijkheid om met toepassing van de nieuwe regeling tijdskrediet te nemen. Mogelijk zorgt de uitvoering van de aangekondigde wijzigingen aan de toegangsvoorwaarden nog voor bijkomende wijzigingen. Het regeerakkoord kondigt ook een herziening van het nettobedrag van de uitkeringen aan.

Wanneer gelden de 'oude' regels?

De hervormingen uit het regeerakkoord gelden voor uitkeringsaanvragen (eerste aanvragen en verlengingsaanvragen) die ingaan na 31 december 2011. De RVA past de 'oude regels' wel nog toe op:

- aanvragen voor thematische verloven (ouderschapsverlof, palliatief verlof, medische bijstand), ongeacht de datum van indiening en aanvang. Hiervoor wijzigt niets.
- aanvragen voor een tijdskrediet dat nog voor 1 januari 2012 startte.
- aanvragen die de RVA voor 24 december 2011 kreeg voor een (verlenging van) tijdskrediet dat na 31 december 2011 start, maar waarvoor de werkgever voor 28 november 2011 schriftelijk op de hoogte gebracht werd door de werknemer.
- eerste verlengingsaanvragen na 31 december

2011 van werknemers die in 2011 al een onderbrekingsuitkering genoten in het kader van een landingsbaan. Die werknemers krijgen dus de kans om, met toepassing van de oude voorwaarden, alsnog een aanvraag in te dienen voor een landingsbaan tot aan pensioenleeftijd.

Wat wijzigt met de 'nieuwe' regels?

Gewoon (of 'niet-gemotiveerd') tijdskrediet

Het KB van 28 december 2011 beperkt het recht op uitkeringen tot een equivalent van een volledige schorsing van 12 maanden over de volledige beroepsloopbaan. Dat betekent dat een werknemer voortaan recht heeft op uitkeringen voor maximaal:

- ofwel 1 jaar volledig tijdskrediet;
- ofwel 2 jaar halftijds tijdskrediet;
- ofwel 5 jaar 1/5 tijdskrediet;
- ofwel een combinatie van deze vermindervormen, beperkt tot een voltijds equivalent van 12 maanden.

De regering voegt de mogelijkheid van een werknemer om 1/5 minder te werken toe aan het gewone tijdskrediet. Waar werknemers in de socioculturele sector vroeger 3 jaar (of met een organisatie-cao zelfs 5 jaar) voltijds of halftijds tijdskrediet en dan nog eens 5 jaar 1/5 tijdskrediet konden opnemen over de volledige loopbaan, komt nu alles op eenzelfde teller (1 jaar voltijds tijdskrediet = 2 jaar 1/2 tijdskrediet = 5 jaar 1/5 tijdskrediet) en dit zonder uitbreidingsmogelijkheid.

Het KB van 28 december 2011 verhoogt ook de anciënniteitsvoorwaarde in de organisatie van 1 naar 2 jaar en eist dat deze voortaan deel uitmaakt van een ruimere beroepsloopbaan als werknemer

van 5 jaar. Enkel voor werknemers die tijdskrediet nemen onmiddellijk na het recht op ouderschapsverlof te hebben uitgeput voor alle rechthebbende kinderen, volstaat nog altijd een organisatieancienniteit van 1 jaar, zonder ruimere loopbaanancienniteit om uitkeringen te kunnen krijgen.

Gemotiveerd tijdskrediet

Met het KB van 28 december 2011 krijgt de werknemer een bijkomend recht op uitkeringen voor maximaal 36 maanden tijdskrediet omwille van - door de regelgeving bepaalde - motieven (dus bovenop het recht op uitkeringen voor 12 maanden niet-gemotiveerd tijdskrediet). Het gaat om volgende motieven:

- de opvoeding van een kind tot 8 jaar;
- palliatief verlof;
- zorg voor een zwaar ziek familielid;
- het volgen van bepaalde opleidingen

Dit bijkomend recht op uitkeringen wordt zelfs vastgelegd op 48 maanden om:

- zorg te dragen voor zijn gehandicapt kind tot 21 jaar;
- bijstand of verzorging te verlenen aan zijn zwaar ziek kind of een zwaar ziek kind dat deel uitmaakt van zijn gezin

Ook hier kan de werknemer zijn tijdskrediet als voltijds, halftijds of 1/5 opnemen. Met als groot verschil dat het recht op gemotiveerd tijdskrediet niet proportioneel verrekend wordt (36/48 maanden voltijds tijdskrediet = 36/48 maanden halftijds tijdskrediet = 36/48 maanden 1/5 tijdskrediet). De organisatieancienniteit van 2 jaar zonder ruimere loopbaanvereiste blijft behouden. Het is nog afwachten hoe men het toegangsrecht in cao nr. 77 bis hieraan aanpast.

Landingsbaan

Het KB van 28 december 2011 verhoogt de leeftijdsvoorwaarde voor uitkeringen tot 55 jaar en de loopbaanancienniteit van 20 naar 25 jaar. De leeftijdsvoorwaarde van 51 jaar blijft wel gelden voor werknemers die tijdens de laatste 10 jaar voor de schriftelijke aanvraag gedurende 5 jaar (of tijdens de laatste 15 jaar voor de schriftelijke aanvraag gedurende 7 jaar) een zwaar beroep (nachtarbeid, werk in ononderbroken diensten en wisselende ploegen) uitoefenden dat tegelijk een knelpuntberoep is.

Voor meer informatie over tijdskrediet kan je terecht bij de consultants van Sociare, info@sociare.be of tel. 02/503.18.11

Commissie keurt nieuw pakket diensten van algemeen economisch belang goed

De Europese Commissie keurde op 20 december 2011 een herziene versie goed van het pakket EU-staatssteunregels voor de beoordeling van overheidscompensatie voor diensten van algemeen economisch belang (DAEB's). Het nieuwe pakket geeft duidelijkheid over een aantal cruciale begrippen uit het staatssteunbeleid.

Almunia hervorming

Deze 'Almunia hervorming', genoemd naar Joaquin Almunia, Vicevoorzitter van de Europese Commissie en belast met het mededingingsbeleid, bevat een aantal belangrijke hernieuwingen

voor lokale DAEB's en DAEB's met een sociaal doel.

Lidstaten hebben veel marge om te bepalen welke diensten DAEB's zijn. Wel moet de Commissie erop toezien dat de publieke middelen die naar

het verrichten van dit soort diensten gaan, de mededinging op de interne markt niet buitensporig verstoren.

De goedgekeurde regels vervangen het pakket “Monti-Kroes” van juli 2005. Deze nieuwe regels bieden duidelijkheid over een aantal basisbegrippen zoals “economische activiteit”, zodat de regels ook gemakkelijker toepasbaar worden voor nationale overheden, maar ook voor regionale of lokale overheden.

- **Sociale diensten**

Alle sociale diensten zijn nu vrijgesteld van de verplichting tot aanmelding bij de Commissie, ongeacht het bedrag dat zij aan compensatie ontvangen. Deze diensten moeten voldoen aan “*maatschappelijke behoeften wat betreft gezondheidszorg en langdurige zorg, kinderopvang, toegang tot de arbeidsmarkt en herintreding, sociale huisvesting en de zorg voor en sociale inclusie van kwetsbare groepen*”. Voordien waren alleen ziekenhuizen en woningcorporaties van deze aanmeldingsverplichting vrijgesteld. Ook andere DAEB’s worden nu van deze verplichting vrijgesteld, maar dan wel op voorwaarde dat het bedrag dat zij aan compensatie ontvangen, minder dan 15 miljoen euro per jaar bedraagt.

- **De-minimisbedrag**

De Commissie stelt ook voor om een minimum-compensatiebedrag te bepalen voor alle overige diensten: blijft de compensatie onder dat bedrag, dan wordt de maatregel geacht geen steun te bevatten. Dit de-minimisbedrag voor DAEB’s zou worden bepaald op 500.000 euro over een periode van drie jaar. Deze regel zal de regeldruk voor kleine DAEB’s doen dalen. Een definitieve beslissing op dit punt komt er pas in het voorjaar.

- **Grote bedragen**

Daartegenover staat dat er in de toekomst een grondiger onderzoek komt voor andere DAEB’s met compensatiebedragen van meer dan 15 miljoen euro, die een groter risico op verstoring van

de mededinging op de interne markt inhouden. DAEB’s moeten zoveel mogelijk worden toegewezen via een open en transparante aanbestedingsprocedure, zodat de belastingbetalers die voor deze diensten betalen, de beste kwaliteit tegen de laagste kostprijs krijgen.

Vier instrumenten

Het nieuwe pakket bestaat uit vier instrumenten die zullen gelden voor alle (nationale, regionale, lokale) overheden die compensatie verlenen voor het verrichten van DAEB’s.

Een nieuwe *mededeling* die toelichting geeft bij de basisbegrippen uit het staatssteunrecht die voor DAEB’s van belang zijn. Daarbij gaat het onder meer om begrippen als steun, DAEB’s, economische activiteit, convergentie tussen aanbestedingsprocedures en het ontbreken van steun.

Een herzien *besluit* waardoor de lidstaten voor bepaalde categorieën DAEB’s compensaties voor de openbare dienst niet meer vooraf bij de Commissie hoeven aan te melden. Deze vrijstelling wordt nu verruimd van ziekenhuizen en woningcorporaties naar een ruimere groep sociale diensten. Tegelijk wordt voor andere DAEB’s de drempel verlaagd waarbij compensaties moeten worden aangemeld.

De aanmeldingsdrempel werd verlaagd van 30 miljoen euro naar 15 miljoen euro. Dit moet een antwoord bieden op de zorgen van stakeholders dat door de vroegere drempel zeer grote opdrachten in belangrijke sectoren van de interne markt aan het toezicht van de Commissie werden onttrokken.

Een herziene *kaderregeling* voor het beoordelen van grote compensatiebedragen voor partijen die buiten de sociale dienstverlening actief zijn. Die gevallen moeten bij de Commissie worden gemeld en kunnen verenigbaar worden verklaard indien zij aan bepaalde criteria voldoen. Met de nieuwe regels komt er onder meer een preciezere methodiek om het compensatiebedrag te bepa-

len, moeten de lidstaten doelmatigheidsprykkels in hun compensatiemechanismen opnemen, wordt de inachtneming van de EU-regels inzake overheidsopdrachten geëist en moeten verrichters van dezelfde dienst gelijk worden behandeld wanneer het gaat om het bepalen van de compensatie. Bovendien kan de Commissie eisen dat lidstaten maatregelen nemen om de concurrentieverstorende effecten van bepaalde compensaties te beperken, wanneer deze een bijzonder groot risico inhouden dat de mededinging op de interne markt wordt verstoord.

Een nieuw voorstel voor een *de-minimis*verordening zal naar verwachting in het voorjaar 2012 worden aangenomen, na een laatste consultatieronde. Daarin zal worden bepaald dat compensatie die onder een bepaalde drempel blijft, niet onder het staatssteuntoezicht valt.

Voor meer info kan je terecht bij:
ann.delobel@sln.be

Vereenvoudiging VIA-tussenkomensten vanaf 2012

Eind december werden een aantal tussenkomsten vanuit de Vlaamse Intersectorale Akkoorden (VIA) uitbetaald. Vanaf 2012 zullen deze uitbetalingen sneller en eenvoudiger verlopen. SLN licht de belangrijkste wijzigingen toe.

De Vlaamse Intersectorale Akkoorden (VIA) vormen een kader waarbinnen de Vlaamse Regering financiële middelen vrijmaakt voor diverse sociale maatregelen die de positie van werknemers en organisaties in de social profit moeten versterken. Het gaat om maatregelen zoals middelen voor managementondersteuning en vorming, een eindejaarspremie, de uitbouw van een sectorale pensioenpijler, arbeidsvrijstelling van oudere werknemers, ... Sinds 1998 werden 4 VIA-akkoorden gesloten tussen de sociale partners in de social profit en de Vlaamse Regering. De VIA-akkoorden zijn van toepassing op de Vlaamse socialprofitsectoren, dus ook de socioculturele sector (PC 329.01) waartoe de meeste SLN-leden behoren.

Wat wijzigt er?

De uitbetaling van deze tussenkomsten liep in het verleden al eens vertraging op. Vanaf 2012 zullen deze uitbetalingen sneller en eenvoudiger verlopen. Het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM) en het Sociaal Fonds voor PC 329.01 maakten daarover de volgende afspraken:

- Voortaan ontvangt elke organisatie alle VIA-tussenkomsten in één totaalbedrag, uitbetaald door één instantie. Dit gebeurt ofwel door het Departement CJSM (voor de organisaties die hun reguliere subsidies van daaruit krijgen) ofwel door het Sociaal Fonds voor PC 329.01 (voor de organisaties die niet vanuit CSJM gesubsidieerd worden). Voor de leden van SLN die in het verleden ook al hun VIA-tussenkomsten via het Sociaal Fonds ontvingen, verandert er op dit vlak dus niets. Er blijven mogelijk nog enkele uitzonderingen voor deelsectoren of organisaties die niet onder het Departement CSJM ressorteren en die hun middelen voor verloning (loonharmonisering en eindejaarspremie) van hun subsidiërende Agentschap krijgen en een bijkomend deel van het Sociaal Fonds.
- Het totaalbedrag aan verschillende VIA-tussenkomsten wordt opgedeeld in drie rubrieken: verloning (eindejaarspremie en - voor bepaalde deelsectoren - baremaharmonisering), organisatiesteun (vorming, managementondersteuning en extra verlof voor werknemers tussen 35-44 jaar) en werkdrukvermindering (arbeidsvrijstelling voor 50- en 55-plussers).

- Als referentiebasis gelden voortaan de RSZ-tewerkstellingsgegevens van het 1ste kwartaal van het voorgaande jaar. Voor 2012 is dat dus het 1ste kwartaal 2011.
- Er werd een tijdschema vastgelegd dat inhoudt dat de tussenkomsten (behalve in het geval van overmacht) vóór 1 november van het betrokken jaar betaald zijn.

De meeste bedragen per VTE blijven in 2012 in de orde van grootte van 2010 en 2011. Als gevolg van het VIA 4-akkoord (2011-2015) worden de middelen voor de eindejaarspremie en managementondersteuning op termijn wel verhoogd. De concrete uitvoering van die maatregelen uit VIA 4

wordt momenteel op sectoraal niveau omgezet in cao's (ook voor PC 329.01). Zodra de definitieve bedragen bekend zijn, worden deze meegedeeld.

Voor meer info over VIA kan je terecht bij Sociare:
kristien.musch@sociare.be of
tel. 02/503 18 11

Op de website van Sociare komt binnenkort een eenvoudige rekentool waarmee je het te verwachten totaalbedrag aan VIA-tussenkomsten voor je organisatie kan berekenen.

Vuurwerkt, met talenten toekomst maken

Vuurwerkt is een begeleidingsstijl voor professionals en 'leken'. Het kan worden toegepast bij onder andere loopbaancoaching, studiekeuzecoaching, coaching van kandidaat-ondernemers, trajectbegeleiding van werkzoekenden, inburgering van nieuwkomers, heroriëntering van mensen die langere tijd afwezig waren op de arbeidsmarkt, ontwikkeling van medewerkers en carrièreplanning.

Vuurwerkt ontstond in 2007. Het was het resultaat van een project gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds. Stebo, een organisatie die werkt aan sociaal-economische ontwikkeling van buurten en regio's, is initiatiefnemer van het project. Stebo maakt mensen uit kansengroepen weerbaar en moedigt hen aan een actieve rol op te nemen in de samenleving. In dit proces van emancipatie en activering speelt duurzaam werk een belangrijke rol. Mensen die lang zonder werk zitten, moeten opnieuw ontdekken wat hen energie geeft om vooruit te komen. Met het project 'Vuurwerkt' zocht Stebo naar antwoorden op de vraag hoe we dit mogelijk konden maken.

De essentie van Vuurwerkt

Wie in contact komt met zijn essentie, vindt kracht en enthousiasme om wat van zijn leven te maken. Mensen die hun talenten ontdekken, hun drijfve-

ren aanvoelen, de waarden in hun leven helder krijgen, ontdekken een bijzondere kracht in zichzelf. Ze maken bewustere keuzes, handelen doelgericht, zijn gericht op leren en groeien. En daar genieten hun familieleden, vrienden en collega's mee van. Hun enthousiasme werkt inspirerend en aanstekelijk.

Vuurwerkt is een *waarderend onderzoekende* begeleidingsstijl. Vuurwerkt vertrekt vanuit het beste dat mensen hebben: hun talent en hun bezieling. Die gebruiken we om een motiverende toekomst te ontwerpen en waar te maken. Vuurwerkt is een manier om naar de werkelijkheid te kijken en de aandacht te richten op wat mogelijk is. Het is ook een methodisch kader waaruit begeleiders inspiratie kunnen putten. Daarmee kunnen ze een eigen stijl ontwikkelen die vertrekt vanuit de mogelijkheden van mensen, werkt met hun dromen en dan talenten en competenties ontwikkelt om die dromen waar te maken.

Vuurwerkt is gebaseerd op de principes en praktijk van *Appreciative Inquiry*, of het *waarderend onderzoek*. Appreciative Inquiry is in essentie een filosofie en methodiek die veel gebruikt wordt in organisatieverandering. Vuurwerkt is de eerste Nederlandstalige toepassing van AI in coaching, bruikbaar in individuele begeleiding en in kleine groepen. De methodiek is uitgewerkt in vier stappen.

Het boek

In 2010 kreeg Vuurwerkt een belangrijke maatschappelijke erkenning: We werden benoemd tot 'ESF-Ambassadeur'. Daarmee kregen we de kans om het oorspronkelijke boek grondig te bewerken en toegankelijk te maken voor een breed Vlaams en Nederlands publiek.

Het nieuwe boek Vuurwerkt, met talent toekomst maken, verscheen bij LannooCampus in 2011 en is intussen al aan een tweede druk toe. Zopas kreeg Vuurwerkt een plekje op de longlist van het 'Managementboek van het jaar 2012'.

Opleiding

Vuurwerkt verkennen via het boek is een goede zet. Om echt beslagen op het ijs te komen, is een degelijke Vuurwerkt-training een stevige voorbe-

reiding. Stebo en Evenwicht organiseren een vier-tal keer per jaar een open training, voor coaches die Vuurwerkt onder de knie willen krijgen. Nogal wat organisaties kiezen ervoor om al hun coaches, trajectbegeleiders of educatieve medewerkers te trainen in Vuurwerkt. Dan is een opleiding op maat een geschikte optie.

Data voor de eerstkomende trainingen:

- 27 en 28 februari (volzet)
- 21 en 22 mei (Leuven)
- 14 en 15 juni (Borgloon)

De training omvat twee opleidingsdagen en een terugkomdag. De terugkomdag staat in het teken van leren vanuit de ervaring die de cursisten ondertussen opdeden. Data daarvan worden in onderling overleg vastgelegd.

Meer info kan je verkrijgen via
www.vuurwerkt.be
 telefoon: 0477/87 42 72 (Bert Verleysen)

Het boek telt 172 pagina's, kost 25 euro en is verkrijgbaar bij de reguliere boekhandel, de online-boekhandels en bij Stebo.

Samen met sectoren talent in goede banen leiden

Op maandag 6 februari 2012 organiseerde minister Muyters in Antwerpen een event voor sectoren om de nieuwe generatie sectorconvenants te lanceren. Tijdens deze startvergadering werden de inhoudelijke krijtlijnen voor de sectorconvenants 2013-2014 voorgesteld en de uitdagingen voor de sectoren geschetst.

Daarnaast konden de deelnemers in diverse workshops de nieuwe accenten voor de convenants

2013-2014 ontdekken: kwaliteitsvol werkplek-le- ren, focus op KMO's, brede partnerschappen,...

SLN was ook aanwezig en zal hierover in de vol- gende SLiNger uitvoeriger communiceren.

Meer informatie :
ann.delobel@sln.be
www.werk.be > Beleidsthema's > Sectoren

COMPETENT: ruggengraat voor een op competenties gebaseerd arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid

Al een tiental jaar werkt de SERV beroepscompetentieprofielen uit in opdracht van de sociale partners. Door de vraag naar meer productie en actualisaties ging de SERV op zoek naar een nieuwe manier van werken. Met de VDAB als technische partner werd Competent in het leven geroepen.

Wat is competent?

Competent is een online databank die je een overzicht geeft van de gehele Vlaamse arbeidsmarkt. Je komt er meer te weten over wat die beroepen precies inhouden, welke activiteiten je moet uitvoeren en wat je daarvoor moet kunnen en kennen.

De Competentfiches worden door de sociale partners goedgekeurd en zullen dus de nieuwe beroepscompetentieprofielen van de SERV worden. Ook de Cobra-fiches van de VDAB zullen door de Competentfiches worden vervangen.

De Competentfiches zijn beknopter dan de vroegere beroepscompetentieprofielen maar bevatten toch meer informatie. Dat is mogelijk omdat voor Competent een beroep gedaan wordt op de databanken van ROMEv3 (beroepenrepertorium van de Franse dienst voor arbeidsbemiddeling Pôle Emploi). Competent is echter niet gewoon een kopie van de ROME. De Competentfiches volgen de vorm van de ROME-fiches maar de inhoud wordt aangevuld met meer detailgegevens en toegepitst op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Hergebruik van de ROME-data in combinatie met andere gevalideerde bronnen zoals vroegere beroepscompetentieprofielen van de SERV, Cobra (VDAB), REM (Le Forem), sectorale beroepsprofielen en beroepscompetentieprofielen van de Nederlandse branches laten een snelle opmaak en actualisatie van de Competentfiches toe.

Doordat Competent als IT-platform is opgebouwd, zal online kunnen worden gezocht en gewerkt. De experts en gemandateerden van de sociale

partners beoordelen en valideren de Competentfiches online, waarna ze worden gepubliceerd op de website van Competent.

Wat heeft Competent te bieden?

Competent is in de eerste plaats een informatiebank die voor iedereen gemakkelijk toegankelijk zal zijn. De informatie zal arbeidsmarktdekkend zijn en op een efficiënte manier actueel gehouden worden. Zo kunnen werknemers en werkzoekenden zich een beter idee vormen van mogelijkheden op de arbeidsmarkt, kunnen werkgevers snel en efficiënt vacatures uitschrijven, kunnen personeelsverantwoordelijken informatie terugvinden voor het uitwerken van een eigen personeelsbeleid, kunnen opleiders inspiratie opdoen voor modules of cursussen,...

Maar er is meer. De VDAB heeft zich geëngageerd om zijn dienstverlening op Competent te verankeren. Competent vormt de ruggengraat waarop diverse toepassingen voor o.a. het begeleiden van werkzoekenden, loopbaanbegeleiding, vacatureservices en automatische matching zullen worden gebouwd. Competent zal ook gebruikt worden als bronmateriaal voor het opstellen van beroepskwalificaties in het kader van de Vlaamse kwalificatiestructuur.

Vlaams – Belgisch – Europees

Competent is in eerste instantie een Vlaams verhaal met als hoofdpartners de SERV en de VDAB. Maar door het samenwerkingsverband van de synerjobpartners (VDAB, Forem, Actiris, Bruxelles Formation en ADG) zal Competent de gemeen-

schappelijke taal vormen om gegevens interregionaal uit te wisselen.

Competent steunt ook op een partnerschap met de Franse dienst voor arbeidsbemiddeling Pôle Emploi. Dit opent perspectieven om ook op Europees niveau gegevens uit te wisselen.

Wanneer zal Competent beschikbaar zijn?

De inhoud van Competent wordt stapsgewijs ingevuld. De prioriteiten zijn door de SERV-partners, in overleg met de synerjobpartners, bepaald. Het valideringsproces is gestart in 2011 en op het einde van het jaar zal een eerste deel gepubliceerd

worden.

Geïnteresseerd?

Hou de website www.competent.be in de gaten.

Meer informatie vind je op de website van de SERV: www.serv.be

Saskia Vande Velde – medewerker Competentieteam SERV
svandevelde@serv.be

De ESF-productotheek

Heel wat SLN-leden dienen regelmatig projectvoorstellen in op ESF-oproepen. Wie op voorhand een goed zicht wil hebben op de producten die in het verleden al ontwikkeld werden, kan terecht in de 'productotheek' van het ESF-Agentschap.

Organisaties die met ESF-steun nieuwe of verbeterde oplossingen uitwerken voor concrete problemen op de arbeidsmarkt, vertalen hun resultaat meestal in een materieel 'product': een handboek, lesmateriaal, een checklist, een inventaris van goede praktijken, sensibiliseringsmateriaal, een rapport, een webtool, ... Deze producten bestrijken zeer uiteenlopende thematieken m.b.t. de arbeidsmarkt zoals competentie management, gelijke kansen voor man en vrouw, maatschappelijk verantwoord ondernemen, de integratie van kansengroepen, opleidingsnoden en -beleid, werkplekieren, transitie onderwijs – arbeidsmarkt, ...

Het ESF-Agentschap houdt van alle ontwikkelde producten steeds enkele exemplaren bij. Dit enorme archief aan materiaal wordt geklasseerd in de productotheek. Organisaties kunnen deze raadplegen om te weten wat er in de afgelopen jaren zoal ontwikkeld werd rond een bepaald thema, om hun eigen ideeën of voorstellen af te toetsen en te verfijnen of om inspiratie op te doen voor nieuwe projecten.

Wie op voorhand al wil zoeken, kan dit ook via de website van het ESF-Agentschap doen (www.esf-agentschap.be). Onder het luik Kenniscentrum - rubriek 'Projecten en producten' krijg je door het ingeven van trefwoorden al snel een zicht op welk materiaal er zoal in de productotheek te vinden is. Het loont ook de moeite om na te gaan of het materiaal op de website van de betreffende promotor wordt aangeboden. Dit bespaart je misschien een verplaatsing naar Brussel.

Heb je een aantal producten gevonden die je van nabij wil inkijken? Maak dan een afspraak met het ESF-Agentschap via productotheek@esf.vlaanderen.be en vermeld welke producten je interesseren.

De productotheek kan bezocht worden van 8.30u tot 12u en van 13u tot 16.45u, in de gebouwen van het ESF-Agentschap, Gasthuisstraat 31, 1000 Brussel.

Opleidingsnieuwsbrief Zuid-Oost-Vlaanderen

Het Streekoverleg (SERR – RESOC) Zuid-Oost-Vlaanderen publiceert 2 keer per jaar een opleidingsnieuwsbrief. Deze geeft een overzicht van alle startende opleidingen in de eerste jaarhelft in de regio Zuid-Oost-Vlaanderen. Een handig instrument voor iedereen die geïnteresseerd is in het ruime opleidingsaanbod in de regio.

Levenslang leren vormt immers een belangrijk principe in deze snel evoluerende maatschappij en arbeidsmarkt. Het verwerven en bijschaven van de competenties alsook het continue uitspeelen van de eigen talenten vormen de klemtoon.

Met de opleidingsnieuwsbrief levert men een bijdrage om het aanbod aan opleidingen zo ruim mogelijk te verspreiden en op een laagdrempelige

manier voor iedereen ter beschikking te stellen. Men ziet daarbij een belangrijke rol weggelegd om er in samenwerking met de verschillende stakeholders voor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen de kans krijgen om zich te ontwikkelen en te ontplooiën.

De opleidingsnieuwsbrief is een uitgave van het Streekoverleg die tot stand komt in samenwerking met Consortium X, Syntra Midden-Vlaanderen, de VDAB en de lokale derden.

De digitale opleidingsnieuwsbrief van het eerste semester van 2012 kan je terugvinden via: www.streekoverlegzov.be.

Nieuwe portaalsite ‘Mijn loopbaan’

‘Mijn loopbaan’, de nieuwe portaalsite van de VDAB is een feit. In dit artikel geeft SLN een korte duiding.

De VDAB lanceerde op 23 januari 2012 een nieuwe portaalsite ‘Mijn loopbaan’. Dit elektronisch platform zal een belangrijke tool worden in het beheren van gegevens van burgers.

Met ‘Mijn loopbaan’ kan de burger relevante informatie over zichzelf en zijn loopbaan bewaren. Vervolgens kan hij zelf ontwikkelings- en loopbaanacties ondernemen en de resultaten hiervan opslaan. Het gevolg hiervan is dat de burger meer en meer manager wordt van zijn eigen loopbaan.

Het cliëntvolgsysteem (CVS) wordt geïntegreerd in het platform ‘Mijn loopbaan’. Toch blijven alle functionaliteiten van het CVS mogelijk na integra-

tie, zoals dossier aanvullen met gegevens, begeleidingstraject beheren, ‘stappen naar werk’ toevoegen en bewerken, prestaties en vergoedingen registreren,...

De enige aanpassingen die merkbaar zijn, is het gebruik van tabbladen in plaats van linken en een nieuwe lay-out.

Voor meer informatie rond ‘Mijn loopbaan’:
<http://partners.vdab.be/cvs/>

Armoede is geen kinderspel

De vzw Welzijnszorg voert elk jaar campagne rond het thema armoede. De voorbije jaren stonden o.a. in het teken van voldoende waardig werk en inkomen, gezondheid, sociale uitsluiting, ... In 2011 werd campagne gevoerd rond kinderarmoede. Naast de jaarlijkse actie 'Soep op de stoep' zijn er acties ondernomen rond 3 pijlers. In dit artikel duidt SLN de campagne 'Armoede is geen kinderspel'.

Dat armoede in een samenleving verschillende leeftijden raakt, is pijnlijk duidelijk. Niet alleen in de rest van de wereld, maar ook in België zijn kinderen de grootste slachtoffers van armoede. De cijfers voor België zijn sprekend: 1 op 5 kinderen leeft in armoede. Een leven in armoede vertaalt zich naar een onveilige woning, zwakke gezondheid, sociale uitsluiting en in beperkte onderwijskansen. Armoede drukt een stempel op de ontwikkeling van het kind en kan leiden tot een volwassen leven in armoede. Deze schrijnende situatie zette Welzijnszorg er toe aan in 2011 campagne te voeren tegen kinderarmoede.

De campagne van Welzijnszorg omvatte acties rond drie pijlers. Via de eerste pijler verzamelde de organisatie handafdrukken als signaal van protest aan de betrokken beleidsmakers en ter ondersteuning van de 4 beleidsvoorstellen (infra). De tweede pijler focuste op het engagement van individuen en organisaties. De derde pijler moest mee het debat rond kinderen in armoede stimuleren.

Welzijnszorg, de Gezinsbond en de Welzijnsbond

ontwikkelden vier beleidsvoorstellen die worden ingezet tegen de bestrijding van kinderarmoede en sociale uitsluiting:

- Leefbaar inkomen dat berekend is op de grootte van elk gezin
- Laagdrempelige ontmoetingsplaats en aanspreekpunt voor opvoedingsvragen in elke gemeente
- Lessenpakket over (kans)armoede in alle lerarenopleidingen
- Toegankelijk vrijetijdsaanbod voor kinderen en jongeren in armoede

Tijdens het slotmoment van de campagne bezorgde vzw Welzijnszorg de handafdrukken en beleidsvoorstellen aan de bevoegde ministers. Deze gaven aan de mogelijkheden te willen bekijken en te ontwikkelen.

Voor meer informatie:
<http://www.armoede.be/>
<http://www.armoedeisgeenkinderspel.be/>

Nieuwe website Klare Taal binnen de opleiding

Organisaties die een laagdrempelig taalbeleid willen voeren binnen hun opleidingen kunnen sinds de start van het nieuwe jaar terecht op een nieuwe website: Klare Taal Rendeert in de opleiding.

De website 'Klare Taal Rendeert' is voor job- en taalcoaches op de werkvloer al een gevestigde waarde. Deze website, een initiatief van de Huisen van het Nederlands met de steun van ESF, staat boordevol tips en goede praktijken om een

laagdrempelig taalbeleid te voeren binnen een bedrijf.

De website richt zich op werkgevers, maar verleent ook een bron van informatie voor job- en taal-

coaches die de werkgever extra handvatten willen aanreiken rond taal. Sinds begin dit jaar kunnen ook opleidingsverstrekkers en taalcoaches op de opleidingsvloer er terecht.

Er werd een tweede deel aan de website toegevoegd voor iedereen die aan een taalbeleid wil

werken op de opleidingsvloer, met tips rond taalgericht lesgeven en toegankelijk lesmateriaal.

Voor meer informatie:
www.klaretaalrendeert.be > in_de_opleiding

Terugblik op de week van Maïzenne

Het samenwerkingsverband sociale horeca, Maïzenne, organiseerde in november De Week van Maïzenne. In de week van 14 tot en met 18 november 2011 stond de meerwaarde en de werking van het samenwerkingsverband en de bekendheid naar het grote publiek centraal.

Op de studiedag Leer- en werktrajecten bij Brusselse horeca-werkervaringsprojecten stonden de verschillende partners stil bij de meerwaarde van het samenwerkingsverband. Tijdens deze reflectie kwam naar voor dat er sterke stijging te noteren valt in het aantal deelnemers dat een job vindt. Meer dan 60% is na zes maanden - na het volgen van een opleiding - aan het werk en 1 op 10 beslist om na een traject een extra opleiding te volgen. De partners schreven dit succes toe aan de intensieve begeleiding van werkzoekenden tijdens de opleiding en het uitstroomtraject. Door deze intensieve begeleiding vinden cursisten zelf de weg naar de arbeidsmarkt. Het samenwerkingsverband ziet zijn werking de komende jaren versterken door de recente toetreding van dienstencentrum 'De Harmonie'.

Vanraes, voormalig minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en voorzitter van het

College van Vlaamse Gemeenschapscommissie, accentueerde in zijn toelichting het belang en de kansen van het samenwerkingsverband voor de Brusselse horeca. De sector biedt 27.500 jobs aan in Brussel.

Tijdens de studiedag werden ook rondetafelgesprekken gehouden rond verschillende thema's zoals het belang van uitstroom, opleiding tijdens werkervaringscontract, Nederlands op de werkvloer en de uitstroombegeleiding. Onderdeel van de gesprekken was ervaringsuitwisseling.

Meer informatie vind je op:
www.tracebrussel.be > Tracé Brussel Nieuws
> Tracé Brussel Nieuws 181

Lomowall – het interstedelijk project van JES

Het interstedelijk cultuurproject van JES, Lomo, werd voorgesteld op 21 december 2011. In dit artikel belicht SLN het doel en het resultaat.

Wat is Lomo?

Lomo is het eerste interstedelijk cultuurproject van JES. Het doel van dit project was de leefomgeving van jongeren in Antwerpen, Brussel en Gent in beeld te brengen. De voorbije maanden namen deze jongeren, onder leiding van enkele JES-medewerkers en vrijwilligers, foto's van plaatsen in hun eigen buurt waar ze enerzijds graag komen en anderzijds plaatsen die ze liever mijden. De jongeren gaven de foto's een kleurenfilm naargelang hun mening en emotie.

Resultaat

De meer dan 5.000 foto's werden verwerkt in twee Lomomuren: een voor JES Gent en een mobiele.

le. Door de verschillende kleurenfilters was het mogelijk om met alle foto's een grote mozaïek te maken. De vaste muur werd ingehuldigd op het Lomo-event op 21 december 2011 en valt te bewonderen in De Expeditie. Tijdens dit event kon iedereen meebouwen aan de mobiele muur en deelnemen aan verschillende JES-activiteiten waaronder fotoworkshops, klimattracties,... De mobiele muur wordt verder tentoon gespreid doorheen verschillende werkingen en organisaties en evenementen.

Voor meer informatie rond het project:
www.jes.be/lomo
De Lomomuur is te zien in De Expeditie,
Dok Noord 4F in Gent.

Fonds Lode Verbeek – 8e prijsuitreiking

Het Fonds Lode Verbeek reikt ieder jaar een prijs uit voor projecten met betrekking tot hippotherapie. Hieronder vindt u een overzicht van de laureaten van 2011.

Het provinciehuis van Oost-Vlaanderen was op vrijdag 25 november 2011 terug het decor voor de prijsuitreiking van het Fonds Lode Verbeek. Het Fonds lanceerde de oproep voor de achtste keer en bekroonde dit jaar drie projecten die bijdragen tot de uitbouw van hippotherapie voor kinderen of volwassenen in Vlaanderen.

De Provincie Oost-Vlaanderen en het Fonds Lode Verbeek kenden de gezamenlijke prijs van 10.000 euro toe aan het project van de Pedagogische Begeleidingsdienst van de Stad Gent. Deze diende een project in rond equicoaching als hefboom voor gedrag- en leerproblemen en beperkte sociaal-emotionele vaardigheden bij leerlingen van 8 tot 18 jaar.

De andere twee projecten bekroond door het Fonds ontvingen 5.000 euro elk. Huize Godtschalck in Heuvelland kreeg een prijs voor het project rond 'Equisense Kids Corner' en het Psychiatrisch Centrum Sint-Amandus in Beernem viel in de prijzen met een project rond huifkartochten (Samen op weg met paard en kar).

Voor meer informatie kan je terecht op:
<http://www.fonds.lodeverbeek.be/>
<http://www.kbs-frb.be> > pers

Jaargang 17 -
Nummer 1
december 2011 - januari 2012

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 Declercq
Ann De Lobel
Annelies Buffel
Kimberley Viaene
Griet Wouters
Jeffry Castelein
Francine Vandenbussche
Wim Van Ammel
Leen Van Nooten
Stijn Delabie
Dirk Vermeulen
Griet Bouwen
Saskia Vande Velde

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

Provinciale folder Oost-Vlaanderen

- Groep Intro vzw – Regio Gent
Nieuw adres:
Antwerpsesteenweg 235, 9040 Gent
joke.dirckx@groepintro.be –
Coördinator opleiding en begeleiding
Tel: 09/210 77 77
Fax: 09/210 77 70
GSM: 0498/ 17 48 37
vernieuwde website: www.groepintro.be