



Jaargang 17 - Nummer 2

- SLN ontwikkelt 'GMK-model taalcoaching' - p 1
- Analyse overheadkosten binnen de sector van de non-profit - p 2
- TBS tijdens werkervaring, een opportuniteit? - p 5
- Een nieuwe generatie sectorconvenants - p 7
- Job-/taalcoaching bij interim-tewerkstelling - p 9
- Europese subsidies, hefboomen naar duurzame tewerkstelling - p 10
- Loonbeleid en functietypes sector Beroepsopleiding - p 13
- Nieuwe publicatie Sector In-zicht komt eraan - p 13
- Nieuwe afspraken over de toegang tot de elektronische databanken van de VDAB - p 14
- Opleiding tot keuken-/zaalmedewerker in het Meetjesland - p 16
- Themawerkgroep 50+ - p 17
- Rijbewijs als belangrijke troef bij sollicitatie - p 18
- Loopbaanakkoord 2012-2013 - p 19
- Onderzoek behoefte geïntegreerde trajecten binnen opleidingen - p 21
- SERV-advies Werkplekieren: creativiteit en passie leerproces - p 22
- Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede - p 24
- Startevent 'Verstand komt met de jaren' - p 26
- Onderzoek HIVA Nederlands voor anderstaligen werkenden en werkzoekenden in Vlaanderen - p 27
- Crisis maakt jongeren niet kansloos - p 29
- 25 jaar Steunpunt Tewerkstelling - p 29
- Made in Limburg-dag - p 30
- Project taalondersteuning voor werknemers uit PC329 wordt verdergezet - p 30
- Jobkanaal reikt diversiteitsprijzen uit - p 31

SLN ontwikkelt 'GMK-model taalcoaching'

Verskillende SLN-leden bouwden doorheen de jaren een ruime ervaring op bij het talig ondersteunen van de laagtaalvaardige deelnemers binnen hun werking. SLN wil de professionalisering van de sector op het gebied van taalondersteuning verhogen en ontwikkelde hiervoor het GMK-model Taalcoaching.

Taalondersteuning

Werkzoekenden en werknemers met een taalachterstand Nederlands hebben het moeilijker om zich optimaal te integreren op de arbeidsmarkt. Binnen de werking van de promotoren wordt vastgesteld dat steeds meer cursisten en werknemers een uitgebreide ondersteuning nodig hebben op gebied van taal. De kennis van de taal vormt voor heel wat werkzoekenden een struikelblok op de weg naar een duurzame tewerkstelling en belemmert een succesvolle integratie in de samenleving.

Verskillende promotoren hebben al jarenlang expertise opgebouwd met taalondersteuning. Onder andere via de instrumenten Job-/taalcoaching en Taalcoaching op de opleidingsvloer, waarbij jaarlijks meer dan 1.400 cursisten en werknemers begeleid worden.

Om de professionalisering van deze taalondersteuning te ondersteunen en verder te ontwikkelen, investeerde SLN het voorbije jaar in de uitbouw van een methodisch kader voor Taalcoaching: het Geïntegreerd Methodisch Kader voor Taalcoaching (GMK-model).

Geïntegreerd Methodisch Kader

Het GMK-model Taalcoaching werd in een eerste stap ontwikkeld door SLN, op basis van de input van de Taskforce Taalcoaching, en werd vervolgens voorgelegd aan taalcoaches die op de werkvloer aan de slag gaan en aan coaches die taalondersteuning binnen opleidingen aanbieden. Het model brengt het taalcoachingsproces in beeld in vijf fases en bevat per fase een verzameling aan tools en documentatie. De specifieke tools werden uitgewerkt door de promotoren zelf en aangevuld met de expertise van het Centrum voor Taal en Onderwijs. De koepel deed beroep op deze onderzoeksinstelling voor het versterken van de kennis en vaardigheden rond taalverwerving en taalondersteuning van anderstaligen. Dit vertaalde zich in een vorming Taalcoaching, waarbij handvatten aangereikt worden voor een efficiënte en doelgerichte ondersteuning van werknemers en cursisten bij het verbeteren van hun taalvaardigheid en zelfredzaamheid.

Tools

De tools in het GMK-model werden verzameld bij de promotoren zelf. Verschillende organisaties gaven toestemming om hun ontwikkelde kennis

te delen met de andere leden. De tools en documentatie voor taalcoaching staan gebundeld in het GMK-model op de ledensectie van SLN. Voor meer inhoudelijke toelichting rond de tool wordt doorverwezen naar de organisatie die het instrument ontwikkelde. Het is de bedoeling het model verder aan te vullen met relevante links, documentatie en tools uit het werkveld.

Promotoren worden aangemoedigd om hun know-how rond taalondersteuning te delen met de andere organisaties. SLN streeft ernaar om van het GMK een geactualiseerde methodiek te maken die houvast biedt bij het ontwerpen van taalondersteuning op de werkvloer en op de opleidingsvloer.

Meer informatie:
carline.declercq@sln.be

Het GMK-model vind je op de website van SLN: www.sln.be > Werkzoekenden en werknemers > GMK-model Taalcoaching.

Op de ledensectie van de website vind je alle tools: www.sln.be > Ledensectie > Beleids-thema's > Taalcoaching en geletterdheid > Documenten > Database GMK-model

Analyse overheadkosten binnen de sector van de not-for-profit aanbieders van coaching, opleiding en werkplekieren

In 2009 nam SLN de beslissing om een onderzoek uit te besteden naar de analyse van de overheadkosten in de sector van de not-for-profit aanbieders van coaching, opleiding en werkplekieren. Dit onderzoek werd uitgevoerd door het onderzoeksteam van de Universiteit Gent, Vakgroep Accountancy en Bedrijfsfinanciering, bestaande uit Prof. dr. Johan Christiaens en Dhr. Christophe Vanhee. Over dit onderzoek werd al in voorgaande nieuwsbrieven gecommuniceerd.

Na dit initiële onderzoek werd in samenwerking een vorming en bijhorende handleiding voor de leden ontwikkeld om dit instrument te leren kennen en te gebruiken. Hierdoor kon SLN in de loop van 2011 over een grotere steekproef van ingevulde instrumenten beschikken en werd de beslissing genomen om een tweede analyse te laten uitvoeren door de onderzoekers van de Universiteit Gent.

Deze tweede analyse bevat een aantal statistisch gefundeerde resultaten. Over de oorspronkelijke onderzoeksopzet, tweede analyse en eerste relevante resultaten stelden het onderzoeksteam van Universiteit Gent en SLN een artikel op. Dit artikel wordt hieronder integraal weergegeven.

Inleiding

Overhead is een gevoelig onderwerp, zowel in de private, publieke als non-profitsector. Vaak heeft het een negatieve bijklank en wordt het gepercipiëerd als “overbodige kosten die nooit laag genoeg kunnen zijn”. Over de waarde en het belang van indirecte kosten wordt zelden gesproken.

Omwille van deze gevoeligheid en hun maatschappelijke functie, maken non-profitinstellingen uit bepaalde sectoren (vooral NGO's) van tijd tot tijd cijfers over hun overheadkosten openbaar ter legitimering van hun werking. Maar waar heeft men het eigenlijk over? Vaak geven deze instellingen een eigen invulling aan het begrip overhead en de concrete berekening ervan waardoor ‘benchmarking’ onmogelijk wordt. Ook de diverse subsidiërende overheden hanteren elk hun eigen definitie van overhead.

Gezien deze diversiteit aan benaderingen van het begrip overhead, voerde het Steunpunt Lokale Netwerken in samenwerking met de Universiteit Gent een studie uit om de overhead in de sector van de not-for-profit aanbieders van coaching, opleiding en werkplekleren op een uniforme manier in kaart te brengen en te analyseren.

Opzet van de studie

Eerst werd het begrip overhead afgebakend op basis van een onderzoeks- en adviesprogramma van M. Huijen en A. Geurtsen (2008)¹ en dit rekening houdend met de eigenheid van de sector.

Aan de hand van deze definitie werd vervolgens een meetinstrument ontwikkeld dat de overhead op organisatieniveau meet en rapporteert. Dit gebeurde via een diepteonderzoek uitgevoerd bij 15 representatieve instellingen uit de sector. Met het

oog op de analyse van de overhead werden hierbij een aantal overheadratio's gedefinieerd.

Om statistisch gefundeerde conclusies mogelijk te maken, werd in 2011 een tweede analyse uitgevoerd. In deze analyse werden de overheadratio's voor een grotere steekproef van 25 verschillende instellingen² berekend. Tot slot werd op zoek gegaan naar verklarende variabelen voor de verschillen die tussen de 25 instellingen aan het licht kwamen.

Tot slot werd nagegaan of de vastgestelde verschillen tussen de 25 instellingen konden verklaard worden door bepaalde variabelen.

Definitie overhead

Geïnspireerd door M. Huijen en A. Geurtsen en rekening houdend met de eigenheid van de sector werd volgende definitie van overhead gehanteerd: “het zijn de kosten die verband houden met het geheel van activiteiten/functies (ook wel service centers genaamd) die ten dienste van de ondersteuning van het primaire proces staan en in het bijzonder van de medewerkers in het primaire proces”.

Concreet werden deze overheadkosten ingedeeld in de volgende 7 functies:

- (1) Directie, management en secretariële ondersteuning
- (2) Personeel en organisatie
- (3) Informatisering en automatisering
- (4) Financiën en controle
- (5) Communicatie

¹ Huijen, M. & Geurtsen, A. (2008), Heeft iemand de overhead gezien?, Den Haag: Academic Service.

² Geïnteresseerde promotoren konden het instrument leren kennen en gebruiken via een opleiding. SLN vroeg aan alle deelnemers en de oorspronkelijke 15 organisaties om hun gegevens beschikbaar te stellen voor de 2de analyse.

(6) Juridische zaken

(7) Facilitaire zaken

Alle overige uitvoerende activiteiten/functies en de ermee verband houdende kosten (bv. trajectbegeleiding, jobcoaching, werkervaring, opleidingen, brugprojecten, ...) worden tot de primaire processen gerekend.

Het meten van de overhead

Eén van de fundamentele aspecten bij de concrete realisatie van een meetinstrument voor de overhead, was dat het instrument de overhead moest meten en niet zelf creëren. Bovendien moest ook rekening gehouden worden met de grote diversiteit bij de instellingen op vlak van organisatiestructuur, activiteiten en administratieve organisatie (o.a. boekhoudkundige/analytische registratie). In die zin werd geopteerd om de jaarrekening die bij de Balanscentrale werd gepubliceerd als vertrekbasis te nemen.

Op deze manier werd niet alleen vertrokken vanuit dezelfde systematische en publieke beschikbare informatie, maar werd ook het gebruik van verdeelsleutels tot een minimum beperkt. Op deze cijfers werden wel een aantal correcties toegepast om de eventuele vertekening van enkele specifieke organisatorische en boekhoudtechnische aspecten in te calculeren (bv. doorrekenen van bepaalde kosten).

Overheadratio's

Voor de analyse van de overhead werden diverse ratio's gedefinieerd. De belangrijkste twee in dit verband zijn:

- de "passthrough rate" of de verhouding overheadkosten / totale kosten. Deze geeft aan welk percentage van de kosten opgeslorpt wordt door overheadfuncties
- de verhouding "aantal medewerkers primaire processen / aantal medewerkers in overhead" (uitgedrukt in vte's). Deze geeft aan hoeveel me-

dewerkers in het primaire proces ondersteund worden door medewerkers in overheadfuncties

Beide ratio's benaderen overhead vanuit een andere, maar elkaar aanvullende visie. De "passthrough rate" bekijkt de overhead vanuit een financieel standpunt, terwijl de tweede ratio de inzet van personeel onderzoekt. Het is dan ook van belang beide ratio's te berekenen om geen verkeerde conclusies te trekken. Organisaties die bv. hun overheadfuncties uitbesteden, zullen op de tweede ratio wellicht goed scoren (weinig personeelsleden in overhead zullen veel personeelsleden in primair proces ondersteunen), maar zullen omwille van de uitbesteding hun overhead misschien duur betalen.

Verklarende variabelen

De berekening van de diverse ratio's bracht grote verschillen tussen de diverse instellingen aan het licht. Deze verschillen zouden door volgende variabelen verklaard kunnen worden:

- de grootteorde van de organisaties. Deze grootteorde werd, conform de criteria in de vzw-wet, gedefinieerd op drie verschillende manieren: (1) aantal medewerkers in vte; (2) totaal aan ontvangsten, andere dan uitzonderlijke ontvangsten en (3) het balanstotaal
- het werkterrein van de organisaties: lokaal, regionaal of landelijk
- de doelgroepen tot wie de organisaties zich richten. Deze werden ingedeeld in drie clusters: (1) instellingen die zich enkel richten op doelgroepmedewerkers die op de loonlijst staan; (2) instellingen die zich uitsluitend richten op reguliere cursisten; en (3) instellingen die op beide doelgroepen focussen
- het percentage van de kosten die de organisaties kunnen recupereren uit bepaalde persoonsgebonden financieringsbronnen zoals GESCO, Sociale Maribel, VIA-middelen, ...
- de soorten werkvormen die de organisaties

aanbieden

- de financiële gezondheid van de organisaties uitgedrukt in termen van liquiditeit (current-ratio) en rentabiliteit (EBITDA/bedrijfsopbrengsten)

Tot slot dient opgemerkt te worden dat de omvang van de overhead ook verklaard zou kunnen worden door volgende, kwalitatieve factoren:

- aard van de primaire processen
- de managementstijl
- het dienstverleningsniveau
- de historie en cultuur
- de organisatie van de overheadfuncties

Omdat het echter onmogelijk is deze factoren te kwantificeren en ze bovendien vaak vatbaar zijn voor subjectieve interpretatie en discussie, werden deze niet meegenomen in de analyse.

Resultaten analyse

Het uitgevoerde onderzoek wees op een positief verband tussen het werkterrein van de organisa-

ties en de “passthrough rate”. M.a.w. hoe ruimer het werkterrein (dus hoe landelijker), hoe hoger het percentage van de totale kosten dat door de overheadfuncties wordt opgeslorpt.

De organisaties die zich enkel richten op cursisten vertoonden ook een hogere “passthrough rate” in vergelijking met organisaties die zich enkel richten op doelgroepmedewerkers op de loonlijst of op beide doelgroepen.

Het onderzoek toonde tot slot aan dat er geen verband is tussen de grootte van de instelling en het relatief niveau van overhead. Dit betekent dat dit onderzoek de bestaande perceptie ontkracht dat een schaalvergroting (grotere organisaties) zou leiden tot een lagere overhead.

Meer informatie over dit artikel:
christophe.vanhee@ugent.be

Meer informatie over het opleidingsaanbod:
arne.fockaert@sln.be

TBS tijdens werkervaring, een opportuniteit?

Tijdens het jaar werkervaring wordt gewerkt aan het versterken van de competenties van de doelgroepwerknemer en dat met het oog op een duurzame inschakeling naar het normaal economisch circuit (NEC). Zo gaat men gedurende dat jaar aan de slag bij een erkende werkervaringspromotor in een sterk omkaderde omgeving. De doelgroepwerknemer kan via een maatregel als terbeschikkingstelling bijkomende ervaring opdoen bij een reguliere werkgever. Een mooie opportuniteit om de kansen op uitstroom te verhogen, maar door een omslachtige en soms onduidelijke procedure lang niet altijd werkbaar.

Werkervaring biedt langdurige werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een leerwerkervaring aan met het oog op uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Tijdens dit jaar wordt gewerkt aan de competenties die nodig zijn om de weg naar de arbeidsmarkt te vinden en een job uit te oefenen. Concreet handelt dit over het

versterken van de basiscompetenties, de technische vaardigheden, de sollicitatievaardigheden en het wegwerken van belemmerende randfactoren.

Terbeschikkingstelling

Wanneer een werkgever een werknemer ‘uitleent’

aan een andere werkgever die op zijn beurt een deel van het gezag overneemt, spreken we van een terbeschikkingstelling (TBS). Deze TBS-regeling is een uitzonderingsmaatregel, die slechts in een aantal welomlijnde situaties mogelijk is, bv de uitzendarbeid. Mits een strikt omschreven procedure kan TBS ook binnen werkervaring. Daar gaan we hier verder op in.

De terbeschikkingstelling is een waardevol instrument om doelgroepwerknemers binnen werkervaring tijdelijk, met een maximumduur van 6 maanden, tewerk te stellen bij een andere werkgever. De wetgeving bepaalt een aantal algemeen geldende voorwaarden en regelt zo de doelstelling van TBS, de overeenkomst en de loonvoorwaarden.

De terbeschikkingstelling dient een bijdrage te leveren tot de competentieversterking en de uitstroom naar het NEC. Daarbij sluiten de 4 partijen (doelgroepwerknemer, de promotor, het LWB en de gebruiker (de werkgever die de externe werkplek openstelt) een overeenkomst. Deze bakent de verantwoordelijkheden af en bepaalt de voorwaarden, de duur, het takenpakket, de contactpersoon en de voorwaarden voor een eventuele vroegtijdige beëindiging.

De gebruiker engageert zich om een werkervaring aan te bieden die beantwoordt aan de bekwaamheden en de verwachtingen van de deelnemer. Daarbij dient hij voldoende begeleiding te voorzien en is er een voortdurend contact met de inschakelingscoach van het leerwerkbedrijf. Ten slotte mag de deelnemer niet worden ingeschakeld ter vervanging van het eigen personeel.

Tijdens de TBS ontvangt de doelgroepwerknemer het loon, de vergoedingen en de voordelen als andere werknemers in dezelfde functie (sectorloon). Omdat de werknemer tijdens de TBS strikt genomen in dienst blijft van de werkervaringspromotor, blijft deze het loon verder betalen. Om eventuele loonaanpassingen en het productieverlies te compenseren, kan de promotor - in overleg met de gebruiker - een inleenvergoeding factureren aan de

gebruiker.

Voordelen

De ervaring leert dat het opdoen van ervaring op een externe werkplek in een reguliere onderneming tijdens de werkervaring een belangrijke meerwaarde betekent in het proces van de doelgroepwerknemer. Op deze manier kan men de focus van het traject verbreden en putten uit een brede waaier van ervaringsmogelijkheden. Door in een verschillende context te functioneren, verruimt de doelgroepwerknemer de mogelijkheden om maatgericht te werken aan de eigen competenties en zelfstandigheid. Met een dergelijke tussenfase verkleint men de afstand tot een reguliere tewerkstelling en worden de uitstroomkansen naar het NEC vergroot. Als er op basis van de juiste elementen en correcte verwachtingen van de werknemer, de promotor en de gebruiker een TBS opgestart wordt, is er een grote slaagkans.

Administratief complex

Een groot nadeel van terbeschikkingstelling zijn de administratieve hinderpalen. In dit artikel gaan we niet in op de details van de procedure, maar schetsen we beknopt de grote lijnen. De procedure verschilt naargelang het statuut van de doelgroepwerknemer: werkervaring of Gesco-werkervaring.

Deze verschillen zijn te verklaren omdat de doelgroepwerknemers (enkel werkervaring) vallen onder het vereenvoudigde federale kader van de doorstromingsprogramma's. Daarbij dient de overeenkomst voor TBS enkel ter kennisgeving te worden verstuurd naar de inspectie Sociale Wetten.

Voor wie behoort tot de Gesco-werkervaring geldt de algemene wetgeving op TBS van werknemers. Daarbij moet men voor de ondertekening van de overeenkomst eerst een goedkeuring hebben van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming of de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité van de gebruiker, alsook de toestemming van de Inspectie

Sociale Wetten.

Deze administratieve en soms omslachtige procedure werkt drempelverhogend, waardoor niet steeds optimaal wordt geput uit de mogelijkheden van terbeschikkingstelling. Bovendien bestaat er nog steeds onduidelijkheid over de interpretatie en toepassing van TBS bij de betrokken diensten.

Beroepsverkennde stage

Een andere mogelijkheid om ervaring op te doen bij een werkgever uit het NEC tijdens de werkervaring is een beroepsverkennde stage. Deze is zinvol om kennis te maken met een specifieke werkvloer en nuttig om een beeld te krijgen van het eigen functioneren. Op deze manier kan men een betere inschatting maken van een welbepaalde job en het jobdoelwit van de betrokkene uitklaren. Voor bedrijven biedt het een meerwaarde om een potentiële kandidaat effectief aan het werk te zien en te focussen op de competenties.

Deze stage duurt minimaal 3 tot maximaal 10 halftijdse werkdagen bij eenzelfde werkgever, is onbetaald en kan in een privé-bedrijf, een vzw of een lokaal bestuur plaatsvinden. In totaal kan een doelgroepwerknemer gebruik maken van maximaal 30 stagedagen. Binnen eenzelfde bedrijf kunnen maximaal 2 stages plaatsvinden op voorwaarde dat het om 2 verschillende werkposten of afdelingen gaat. De doelgroepwerknemer is door de VDAB verzekerd tegen arbeidsongevallen en heeft recht op de premie kinderopvang en verplaatsingsvergoeding.

De beroepsverkennde stage wordt via de VDAB georganiseerd en de VDAB-trajectbegeleider zorgt voor de administratieve en inhoudelijke opvolging, zoals het opmaken van het stagecontract en het programma. Voorwaarde is dat men in trajectbegeleiding is. Aangezien iedereen in werkervaring in trajectbegeleiding is, kunnen doelgroepwerknemers hier een beroep op doen. Een beroepsverkennde stage is zowel mogelijk tijdens de werkervaring als tijdens de nazorg.

Een opportuniteit?

TBS en de beroepsverkennde stage zijn enorme opportuniteiten in het kader van werkervaring. De ervaringen zijn bemoedigend en tonen positieve resultaten. En dat niet alleen voor de competentieversterking van de doelgroepwerknemer, maar ook voor de verhoging van de uitstroomkansen.

De omslachtige administratieve procedure van TBS zorgt ervoor dat deze voordelen onvoldoende tot hun recht komen. Daarom blijft de noodzaak voor een sterke vereenvoudiging om de opportuniteiten ten volle te benutten.

Meer informatie:
tijl.rommelaere@sln.be

Meer informatie en een sjabloon voor het stagecontract voor de beroepsverkennde stage kunt u terugvinden op:
http://partners.vdab.be/cvs/cvs_handleiding.shtml

Een nieuwe generatie sectorconvenants

Op 6 februari 2012 werd het nieuwe inhoudelijke kader voor de volgende generatie sectorconvenants gelanceerd tijdens het event 'Samen met sectoren talent in goede banen leiden'. Hiermee werd het startschot gegeven voor 2012 als voorbereidings- en onderhandelingsjaar. Tegen eind 2012 moeten de sectorconvenants 2013-2014 ondertekend zijn, zodat ze effectief van start kunnen gaan op 1 januari 2013.

Krachtlijnen van het nieuw inhoudelijk kader

De sectorconvenants blijven opgebouwd volgens de drie decretale kapstokken: aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en competentiebeleid en diversiteit. Daarnaast werden een aantal nieuwe accenten gelegd. Het inhoudelijk kader 2013-2014 zet in op **kwaleitsvol werkplekieren, competentie & organisatiebeleid en duurzame diversiteit**. Nieuw hierin is vooral het streven naar sectoren als uitdragers van werkbaarheid en een nieuwe aanpak rond duurzame diversiteit. Daarnaast komt er ook een focus op **KMO-bereik, intersectorale samenwerking** en **brede partnerschappen**.

Sectoren worden gevraagd om hun klassieke, vaak bilaterale, partnerschappen nog breder open te trekken om via een efficiëntere inzet van middelen acute en toekomstige doelstellingen te realiseren. Het is noodzakelijk dat sectoren samen met bedrijven, VDAB, Syntra Vlaanderen, onderwijs, derdenorganisaties, RTC's,... de handen in elkaar slaan om competentieversterkende acties op te zetten, toeleiding te verzorgen, verworven competenties te erkennen, informatie te verstrekken over beroepen en opleidingen,... Elke sector wordt gestimuleerd om de engagementen uit het sectorconvenant zo veel mogelijk te operationaliseren via dergelijke partnerschappen. De finale overkoepelende doelstelling blijft die van het Pact 2020, namelijk met meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs.

Ambitieuze verwachtingen

Werkplekieren vormde ook in de vorige generaties een belangrijk thema. De focus verschuift nu echter nog meer van de kwantiteit naar de **kwaleiteit van het werkplekieren**. Het is belangrijk dat sectoren een integraal beleid proberen te voeren met betrekking tot werkplekieren. Iedereen moet recht hebben op een zelfde kwalitatieve leer- en werkomgeving. Op die manier kan men actief meedraaien op de werkplek maar is er tegelijker-

tijd voldoende ruimte om de competenties te versterken. Werkplekieren is bovendien in het nieuwe Loopbaanakkoord een actielijn waarvoor extra middelen worden voorzien via addenda bij de sectorconvenants (zie verder).

Er valt ook een verschuiving op te merken van louter een competentiebeleid naar een ruimer loopbaanbeleid: competentieontwikkeling komt meer dan voorheen in het teken te staan van gemiddeld langere en actievere loopbanen. Een ander thema dat sterker aanwezig is dan in de huidige generatie sectorconvenants is **werkbaarheid en arbeidsorganisatie**. Ook dat komt terug in het Loopbaanakkoord dat voorziet in extra middelen voor addenda m.b.t. werkbaarheid (zie verder).

Verder wordt ook **duurzame diversiteit** beklemtoond in de nieuwe generatie sectorconvenants. Sectoren moeten hun visie op diversiteit concreet vertalen in specifieke, doelgroepgerichte acties die verzameld worden in een aparte prioriteit. Daarnaast zal een diversiteitscheck uitgevoerd worden op de centrale acties uit de andere prioriteiten die worden opgenomen in het sectorconvenant.

Loopbaanakkoord: addenda 'werkplekieren' en 'werkbaarheid'

Op 17 februari 2012 sloot de Vlaamse Regering samen met de interprofessionele sociale partners een loopbaanakkoord af. In dit loopbaanakkoord worden sectoren als belangrijke partner naar voor geschoven om werk te maken van werkplekieren en werkbaarheid. De Vlaamse Regering zal daarom extra investeren in de sectoren om rond deze thema's te werken via addenda bij de sectorconvenants. Sectoren zullen op deze manier, als ze dat wensen, extra projectmiddelen kunnen krijgen bovenop de convenantfinanciering. In totaal wordt er per thema 2 miljoen euro projectmiddelen voorzien die - afhankelijk van de ingediende projecten - verdeeld zullen worden over de sectoren. Momenteel zijn de besprekingen over de inhoudelijke krijtlijnen van deze addenda nog volop aan de gang.

Rol van SLN-leden in de nieuwe generatie sectorconvenants

De nieuwe accenten in de sectorconvenants 2013-2014 sluiten perfect aan bij het aanbod en de focus van SLN-leden. SLN wil het afsluiten van de nieuwe generatie sectorconvenants dan ook aangrijpen om de samenwerkingen met sectoren nog te versterken. Verschillende ledenorganisaties werken al jaren succesvol samen met sectoren en willen via hun contacten met bedrijven en sectorfederaties deze samenwerkingen in de toe-

komst verder uitbouwen. Daarnaast werkt onze sector ook volop aan haar positionering. Zo is de focus op de werkgever één van de prioriteiten van het komende actiejaar. Beide evoluties kunnen de toekomstige samenwerkingen tussen SLN-leden en sectoren alleen maar verrijken.

Meer informatie:

- griet.smet@wse.vlaanderen.be
- www.werk.be > Beleidsthema's > Sectoren

Job-/taalcoaching bij interim-tewerkstelling

De uitzendsector stimuleert werkgevers om de kaart te trekken van diversiteit. Een groot aandeel kansengroepen vindt dan ook de weg naar het uitzendkantoor. Ondersteuning van een job-/taalcoach kan voor deze interim-werknemers uit de kansengroepen de stap naar een vaste aanwerving bevorderen. Verschillende organisaties die Job-/taalcoaching aanbieden, gingen de samenwerking met regionale uitzendkantoren aan. SLN luisterde naar de ervaring van WEB vzw uit Turnhout.

Meerwaarde job-/taalcoaching

WEB richt zich tot werkzoekenden en werknemers uit de Kempen die intensieve begeleiding nodig hebben bij hun zoektocht naar een duurzame job. De job-/taalcoaches van WEB zijn sinds 2008 actief in verschillende sectoren: schoonmaak, tuinbouw, toerisme, bouw, overheidsdiensten,...

Eind 2010 legde WEB de eerste contacten met een uitzendkantoor dat ook actief is binnen de sector van dienstencheques. Bij uitzendarbeid wordt tijdens de eerste 3 maanden van de tewerkstelling gewerkt op basis van interim-contracten. Deze eerste periode van tewerkstelling is vaak cruciaal om van een succesvolle aanwerving te spreken. Verschillende factoren, van een gebrek aan arbeidsattitudes tot taalproblemen, kunnen de weg naar een vaste betrekking dwarsbomen. De ondersteuning van een coach kan hierbij een duwtje in de goede richting geven. Wanneer de werkgever ten slotte vindt dat de werknemer over de benodigde competenties beschikt, wordt na 3

maanden een contract van onbepaalde duur afgesloten.

Samenwerking uitzendkantoor

Het aanbod job-/taalcoaching van WEB is ondertussen verweven binnen de werking van het uitzendkantoor. Bij aanwerving ontvangen alle werknemers een introductieboekje van het uitzendkantoor, waarin de toelichting over de werking en doelstelling van job-/taalcoaching is opgenomen. De uitzendconsulent verstrekt deze info aan iedere nieuwe werknemer.

Wanneer de consulent extra ondersteuning nodig vindt, wordt de coaching bij aanvang van de tewerkstelling opgestart. Dit kan bijvoorbeeld bij een jonge werknemer met weinig tot geen werkervaring of bij een persoon van allochtone origine waarvan de kennis van het Nederlands beperkt is. Voor andere werknemers bestaat de mogelijkheid om het coachingstraject pas in de loop van de eerste weken van de tewerkstelling op te starten.

De coachingsgesprekken gaan steeds door in één van de kantoren van het uitzendbureau. Hierdoor bouwden de job-/taalcoaches van WEB intussen een goed contact op met de uitzendconsulenten van verschillende vestigingen.

Onlangs vond een eerste evaluatievergadering plaats tussen het team job-/taalcoaches van WEB en de betrokken uitzendconsulenten en hun regioverantwoordelijke. Het uitzendbureau gaf duidelijk aan overtuigd te zijn van de meerwaarde van job-/taalcoaching. De samenwerking wordt

duis verdergezet. Jaarlijks zal een evaluatievergadering georganiseerd worden zodat de samenwerking verder uitgebouwd en afgestemd kan worden op de behoeften van het uitzendbureau en hun werknemers.

Meer informatie:

- Chris Dielis, chrisd@websweb.be
- www.webwerkt.be

Europese subsidies, hefboomen naar duurzame tewerkstelling!

Doelgroepmedewerkers die naar Zweden trekken om een buitenlandse werkervaring te beleven. Ervaringen en methodieken uitwisselen met Franse en Engelse partners rond het verhogen van de kansen van werklozen die wonen in achtergestelde buurten. Samenwerken met lokale partners zodat schoolverlaters uit het deeltijds onderwijs een vlottere aansluiting vinden met de arbeidsmarkt. Het kan, onder andere dankzij Europese subsidies.

Meer dan één derde van het budget van de Europese Unie gaat naar subsidies. Europese subsidies zijn het instrument bij uitstek dat de Europese Commissie gebruikt om het beleid van de lidstaten te ondersteunen en te sturen. Voor organisaties uit de sociale economie houdt dit beleid kansen in. Bovendien ontdekte Europa recent de sociale economie. Dit tonen initiatieven zoals het social business initiative.

Te weinig organisaties zetten deze fondsen echter in om te leren, te experimenteren en te innoveren. Kenniscentrum Sociaal Europa maakte daarom een overzicht van de relevante subsidieprogramma's voor de sociale economie.

Europese subsidies in de praktijk

De leden van SLN streven naar een duurzame tewerkstelling voor hun doelgroepmedewerkers.

Europese subsidies houden kansen in om de toegepaste methodieken te innoveren en de vaardigheden en kennis van zowel de doelgroep als de begeleiders te optimaliseren.

Zo creëert IGO Leuven via zijn projecten een duurzame tewerkstelling voor langdurig werkzoekenden. Door een buitenlandse stage in Zweden via **Leonardo Da Vinci**, het programma voor beroepsopleiding, laten ze de werkzoekenden groeien. De deelnemers toonden na deze ervaring meer zelfvertrouwen, initiatief naar collega's, overleg en samenwerking en een verhoogde zelfstandigheid en stabiliteit.

Europese subsidies bieden een mooie kans om ervaringen uit te wisselen en methodieken te ontwikkelen met gelijkaardige organisaties over de grens. Dankzij **Interreg**, het programma voor interregionale samenwerking, realiseerden Mentor

vzw en het OCMW Kortrijk een grensoverschrijdende samenwerking met een Franse en twee Engelse organisaties. Ze ontwikkelden acties op verschillende niveaus om langdurig werklozen, economisch inactieven, mensen met een laag inkomen en laaggeschoolden die wonen in achtergestelde buurten te ondersteunen op vlak van tewerkstelling.

Elke partner werkt lokaal rond de verbetering van de sociale en fysieke mobiliteit en van de generieke competenties en specifieke vaardigheden van de doelgroep. De methodieken en instrumenten die de partners gedurende het project uitwerken, worden ook grensoverschrijdend, in Engeland, Frankrijk en België, getest en gebruikt.

Voor organisaties die verkiezen samen te werken op lokaal niveau, bestaan er ook een aantal Europese subsidieprogramma's. Zo kan het **plattelandsprogramma** ingezet worden voor tewerkstellingsprojecten op het platteland. WEB uit de Kempen koos voor het Europees Sociaal Fonds om een samenwerking op te zetten met Resoc, Voka en de centra voor deeltijds onderwijs.

Het doel is om een warme overdracht en toeleiding mogelijk te maken vanuit de school naar de arbeidsmarkt. Er wordt een individueel persoonlijk ontwikkelingstraject opgesteld en doorlopen voor elke deelnemer.

Dit zijn maar een aantal voorbeelden van projecten die worden gerealiseerd met de steun van Europese subsidies. Afhankelijk van de ideeën die op de agenda staan van uw organisatie, kan u zich informeren over verschillende andere Europese subsidieprogramma's.

Het **Europees Integratiefonds** biedt kansen om specifiek in te zetten op migranten. Wanneer uw organisatie nieuwe technologieën wil toepassen, is het **CIP-ICT PSP** (Competitiveness and Innovation – ICT Policy Support Programme) iets voor u. Bij interesse in een beleidsgericht project rond sociale innovatie kan u aansluiten bij een project ingediend binnen **Progress**, het programma dat de

doelstellingen van de Europese sociale agenda op sociaal en werkgelegenheidsgebied ondersteunt.

Ondersteuning bij uw Europese projectwerking

Er bestaan meer dan 100 Europese subsidielijnen waarvan er een dertigtal relevant zijn voor organisaties uit de sociale economie. Wanneer u met Europese subsidies wil starten binnen uw organisatie is het belangrijk een strategie op middellange termijn op te bouwen. Europees geld is immers geen gemakkelijk geld.

Een aantal tips zijn vertrekken van de noden die bestaan in de organisatie, vrijstellen van wat staf-tijd om snel te kunnen inspelen op opportuniteiten, opbouwen van een Europees netwerk(je), beginnen als projectpartner en niet als promotor, zeker bij de grotere Europese programma's, ...

Wanneer u hierbij ondersteuning wenst, kan u een beroep doen op de dienstverlening van het Kenniscentrum Sociaal Europa.

We ondersteunen organisaties uit de socialprofit-sector in het ontwikkelen van een Europese projectwerking via verschillende tools: informatie over oproepen en organisaties die partners zoeken via onze nieuwsbrieven, een screeningsgesprek om uw projectideeën te matchen met subsidielijnen, een Europees netwerk dat uw partnerzoektocht faciliteert, een website waar alle informatie staat gebundeld.

Wat je moet weten voor je met Europese subsidies aan de slag gaat

- Europese programma's worden opgesteld voor langere periodes. Voor de huidige periode, 2007-2013, bestaat er voor elk programma een kader dat de doelstellingen, doelgroepen en het budget vastlegt. Vanaf 2014 begint er een nieuwe periode van zes jaar en worden de programma's en prioriteiten herzien.
- Voor elke subsidielijn wordt er een jaarlijks

werkprogramma gepubliceerd. De jaarprogramma's leveren de concrete informatie over het indienen van projectvoorstellen; onder andere welke oproepen er dat jaar zullen verschijnen. Het is belangrijk niet de publicatie van de oproep af te wachten, maar het werkprogramma vooraf door te nemen, zodat je als organisatie voldoende tijd hebt om een idee uit te werken en na te gaan of het aansluiting vindt bij de Europese beleidsprioriteiten.

- Europese programma's worden ofwel Vlaams ofwel Europees gestuurd. Vlaams gestuurde programma's zijn bijvoorbeeld het Europees Sociaal Fonds of Leonardo Da Vinci, het programma voor beroepsopleiding. Deze programma's zijn over het algemeen toegankelijker dan deze die door de Europese Commissie rechtstreeks worden beheerd, zoals Progress of het Volksgezondheidsprogramma.

Een aantal belangrijke kenmerken van het Europese subsidiebeleid

- Europese subsidies zijn een verlengstuk van het Europese beleid. Projectvoorstellen die zich niet inschrijven in de beleidsprioriteiten maken weinig tot geen kans. Deze prioriteiten worden vertaald in de subsidieprogramma's in duidelijk omliggende doelstellingen.
- Voor de overgrote meerderheid van de Europese subsidieprogramma's geldt het principe van co-financiering. De projectaanvrager moet het resterende bedrag financieren. Dit kan op verschillende manieren, onder andere door de inbreng van personeelskost in het project.
- De meeste projecten met Europese middelen gefinancierd, hebben een transnationaal partnerschap.
- Europese middelen zijn in principe steeds gericht op experiment en samenwerking. Projecten stellen innovatieve oplossingen voor.

Europese subsidies vanaf 2014

In de huidige programmaperiode, 2007-2013 maken te weinig Vlaamse initiatiefnemers gebruik van de Europese subsidies.

Met het overzicht van de relevante programma's voor de sociale economie en de geboden ondersteuning, willen we de organisaties stimuleren om in de laatste twee jaar van de programmaperiode toch in te zetten op deze opportuniteit.

Ondertussen zijn de ogen van de verschillende stakeholders gericht op wat na 2014 komt. De Europese Commissie gaf al een voorzet over hoe ze de verschillende subsidieprogramma's vorm wil geven in de volgende programmaperiode.

Belangengroepen en de andere Europese instellingen zetten zich in stelling om hun prioriteiten en belangen weerspiegeld te zien in de subsidielijnen. Ook de socialprofitsector in Vlaanderen formuleert een gezamenlijk standpunt zodat ze in de volgende programmaperiode maximaal gebruik kan maken van Europese middelen voor investeringen in sociale innovatie, innoverende werkmethodes, sociaal ondernemerschap, ...

Wanneer je graag meer wil weten over dit standpunt, neem dan zeker contact op met het Kenniscentrum Sociaal Europa.

Meer informatie:

Kenniscentrum Sociaal Europa: www.kcse.be

- jos.sterckx@kcse.be (vragen over Europees beleid)
- an.rommel@kcse.be (vragen over Europese subsidies en projecten)

SLN is één van de negen koepels die lid zijn van Kenniscentrum Sociaal Europa en zetelt in die hoedanigheid in de Raad van Bestuur.

Loonbeleid en functietypes sector Beroepsopleiding

De sociale partners gingen in het Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) 4 het engagement aan om tegen 2015 een intersectorale functieclassificatie op te tekenen voor de gehele social profit. Daarnaast sloten zij een protocol af met als doel loonharmonisatie voor die sectoren waar dit heden nog niet het geval is. Voor de sector Beroepsopleiding bestaat er nog geen in cao vastgelegd loonbarema. Daartoe vroegen de vakbonden aan de sector om een inhaalbeweging te doen. Omdat er een aantal belangrijke zaken afgesproken zullen worden inzake minimumlonen, besloot SLN een bevraging te houden onder haar leden. De bevraging loonbeleid en functietypes in paritair comité (PC) 329

resulteert in een actueel en kenmerkend beeld van de sector Beroepsopleiding. Doordat een bevraging onder de leden wordt gehouden, zal een representatieve input aan de basis liggen van de onderhandelingen tot een cao en tot een intersectorale functieclassificatie. Daarnaast zal het resultaat van de bevraging als benchmark kunnen worden gebruikt door de werkgevers onder PC 329.

Meer informatie:

- kimberley.viaene@sln.be
- www.sln.be

Nieuwe publicatie Sector In-zicht komt eraan

Sector In-zicht is de nieuwe publicatie die SLN binnenkort aanbiedt aan haar leden en alle stakeholders. Met deze uitgave brengen we onze leden in beeld en willen we de unieke rol van de sector op de Vlaamse arbeidsmarkt benadrukken.

De nieuwe opdrachtsverklaring van de SLN-leden vormt de rode draad doorheen deze publicatie. Vanuit deze nieuwe visietekst belichten we de troeven van de sector. Deze maken van ons een onmisbare schakel op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Daarna volgt een voorstelling van onze leden. Ze vormen de 13 lokale netwerken waar samenwerking en onderlinge uitwisseling gestimuleerd worden.

We brengen hierbij ook de instrumenten van duurzame loopbaanondersteuning in beeld die onze leden dagelijks inzetten. Het ruim en competentieversterkend aanbod omvat verschillende instrumenten die we onderverdelen in drie grote pijlers: coaching, opleiding en werkplekleren. Voor het eerst publiceren we ook – met dank aan de VDAB – cijfergegevens over deze instrumenten. Naast

het bereik van kansengroepen worden ook door- en uitstroomcijfers getoond.

Sector In-zicht eindigt met informatie over SLN zelf: haar opdrachten, bestuursorganen, medewerkers en VTO-aanbod.

Met deze publicatie willen we verder werken aan het creëren van een duidelijke identiteit voor de sector. Onze leden en alle stakeholders krijgen Sector In-zicht midden mei in de bus. De publicatie is vanaf dat moment ook op aanvraag te verkrijgen op het secretariaat en te raadplegen op de website van SLN.

Meer informatie:

info@sln.be

Nieuwe afspraken over de toegang tot de elektronische databanken van de VDAB voor partnerconsulenten in de werkwinkels

Eind maart 2012 ontving SLN van VDAB een artikel inzake nieuwe afspraken over de toegang tot de elektronische databanken van de VDAB voor partnerconsulenten in de werkwinkels. Er werd ons gevraagd om dit artikel integraal en ongewijzigd te publiceren in onze nieuwsbrief SLiNger. De betrokken promotoren, actief binnen de werkwinkels, ontvingen deze informatie ook via een Snelbericht.

1. Aanleiding

De nieuwe afspraken over toegang tot de elektronische databanken van de VDAB voor werkwinkelpartners zijn er gekomen na de vraag van werkwinkelpartners om:

- hun eigen e-mailadres te mogen gebruiken i.p.v. het "@werkwinkel.be"-adres
- hun eigen netwerk te kunnen gebruiken
- ook op locaties te kunnen registreren die niet binnen het VDAB-netwerk vallen
- meerdere consulenten toegang te geven tot de elektronische databanken van de VDAB
- de onduidelijkheid over de verschillende toegangen tot de elektronische databanken uit te klaren.

Als antwoord hierop heeft de VDAB onderzocht welke bijstellingen er mogelijk zijn. Het resultaat is een duidelijk principe over toegang tot de elektronische databanken van de VDAB voor werkwinkelpartners.

2. Nieuw principe

We onderscheiden 2 groepen van werkwinkelpartners, met daaraan gekoppeld specifieke mogelijkheden betreffende de toegang tot de elektronische databanken van de VDAB.

1. De werkwinkelpartners die effectief aan basisdienstverlening in de werkwinkel doen

Kenmerken:

- De partnerconsulenten krijgen een VDAB-netwerktoegang.
- Daardoor hebben zij toegang tot:
 - » alle dossiers zonder verzet in Mijn loopbaan (het vroegere Dossiermanager)
 - » het intranet van de VDAB
- Zij beschikken over een netwerk-pc van de VDAB.
- Zij dienen te beschikken over een door de VDAB toegekend certificaat.
- Zij kunnen ofwel gebruik maken van het "@werkwinkel.be"-adres via de g-mailtoepassing van de VDAB ofwel van hun eigen e-mailadres via een andere mailtoepassing.

2. Alle andere dienstverlenende werkwinkelpartners

Kenmerken:

- Partnerconsulenten krijgen toegang tot de dossiers via Mijn loopbaan voor partners (het vroegere Cliëntvolgsysteem).
- Zij hebben toegang tot alle dossiers zonder verzet waarvoor hun organisatie inzagerecht heeft.
- Zij registreren in Mijn loopbaan voor partners via het internet en zijn daardoor niet gebonden aan de werkwinkellocatie (deze partners kunnen dus een werkplek hebben in de werkwinkel,

maar kunnen even goed op een andere locatie werken).

- Zij gebruiken een pc van de eigen organisatie (en maken dus geen gebruik van een VDAB-pc).
- Zij vinden alle richtlijnen over registratie op de partnerwebsite van de VDAB¹.
- Zij krijgen inzagerecht in de klantendossiers via de servicelijn van de VDAB of via een VDAB-consulent in de werkwinkel. Zie verder (punt 5).
- Zij beschikken niet over een certificaat, maar moeten wel een opleiding gevolgd hebben (of vroeger een CVS-opleiding).
- Zij gebruiken de eigen e-mailtoepassing en het eigen e-mailadres.

Opmerking

Alle adressen van partnerconsulenten in de werkwinkel zullen beheerd worden in het VDAB-adresboek, ongeacht de door de partner gebruikte e-mailtoepassing en het e-mailadres.

3. Overgangsmaatregelen

Het nieuwe principe treedt in werking op 01/01/2012 voor nieuwe werkwinkelpartners.

Bestaande werkwinkelpartners dienen uiterlijk op 30 april 2012 een keuze te maken over:

1. de toegang tot elektronische databanken
 - het VDAB-netwerk in functie van basisdienstverlening of
 - toegang tot Mijn loopbaan in functie van andere dienstverlening (begeleiding, opleiding, enz.)
2. de e-mailtoepassing en het e-mailadres
 - deze keuze dient alleen gemaakt te worden door partners die kiezen voor toegang tot het VDAB-netwerk.

Opmerkingen

De keuze dient gemaakt te worden op het niveau van de organisatie. Het is dus niet mogelijk om verschillende consulenten binnen één partnerorganisatie te laten kiezen voor een verschillend systeem.

De bestaande werkwinkeltoegangen blijven bestaan tot de partnerorganisatie een keuze heeft gemaakt.

4. Concrete impact op de partnerorganisaties in de werkwinkels

- GTB

Voor medewerkers van GTB verandert er niets. Zij hebben toegang tot het VDAB-netwerk en het GTB-netwerk. Ze gebruiken hun eigen e-mailtoepassing en hebben ervoor gekozen om hun eigen e-mailadres te gebruiken in plaats van het werkwinkeladres.

- OCMW's, PWA's, gemeenten en andere partnerorganisaties

Deze partners dienen voor mei 2012 een keuze te maken (zie punt 3).

- Partnerorganisaties die werkwinkelpunten bemannen

Werkwinkelpunten zijn niet-VDAB-locaties waar burgers zich door middel van een zelfbedieningspc kunnen inschrijven bij de VDAB of hun VDAB-dossier kunnen raadplegen.

Partnerconsulenten die de burgers daarbij willen helpen, dienen de burgerversie van Mijn loopbaan te gebruiken.

Een eventuele verdere begeleiding kan geregistreerd worden via de consulenterversie van Mijn loopbaan. In dat geval kan de partnerconsulent inzage in het dossier vragen aan de servicelijn van de VDAB.

¹ <http://partners.vdab.be/>

5. Inzagerecht

De partnerconsulent krijgt inzagerecht in het klantendossier via een VDAB-consulent in de werkwinkel of door contact op te nemen met de servicelijn van de VDAB. De servicelijn is elke werkdag bereikbaar van 8u tot 20u op het nummer 0800 30 700.

6. Persoonlijke toegangscode (PTC)

De persoonlijke toegangscode wordt gebruikt door medewerkers van de VDAB en partnerorganisaties met toegang tot het VDAB-netwerk, die vanop een locatie buiten de VDAB of werkwinkel wensen te werken.

Vanaf 2013 zal de PTC niet langer werken. Dat betekent dat het VDAB-netwerk niet langer beschikbaar zal zijn op een locatie buiten de VDAB of buiten de werkwinkel.

Partners dienen hiermee rekening te houden bij hun keuze voor het ene of het andere systeem.

7. E-id

Momenteel werkt de VDAB aan een nieuw user-beheer. De partners zullen hierdoor het zelfbeheer over de logon-ids van hun medewerkers krijgen. Alle VDAB-partners zullen hierover op tijd ingelicht worden.

De VDAB zal op dat ogenblik - met het oog op een sluitender beveiliging - ook overschakelen op het gebruik van de E-id om in te loggen in Mijn loopbaan, in plaats van de huidige logon-id en paswoord. Dit geldt voor alle gebruikers van Mijn loopbaan, zowel VDAB-gebruikers als de gebruikers bij alle partnerorganisaties. De partnerorganisaties dienen er rekening mee te houden dat ze op dat ogenblik een pc met e-id-kaartlezer nodig zullen hebben om in te loggen in Mijn loopbaan.

Meer informatie:

Bij de teamleiders van de werkwinkels of bij de provinciale coaches Mijn loopbaan:

- Antwerpen: luc.kennis@vdab.be
- Limburg: ann.hermans@vdab.be of mieke.neyens@vdab.be
- Oost-Vlaanderen: laurette.denooze@vdab.be
- Vlaams-Brabant: stephan.smismans@vdab.be
- West-Vlaanderen: viviane.vandewalle@vdab.be

De centrale dienst van de VDAB organiseert vanaf maart 2012 in elke werkwinkel een infosessie over de toegang voor werkwinkelpartners.

Opleiding tot keuken- en zaalmedewerker in het Meetjesland

De horeca in Vlaanderen kampt met een ernstig personeelstekort. Dat concluderen Unizo en Ho.Re.Ca Vlaanderen uit een enquête bij 306 horeca-uitbaters. Bijna 60% van de ondervraagden heeft namelijk momenteel een openstaande vacature. Vooral kelners en keukenpersoneel zijn moeilijk te vinden.

Ook in de regio Meetjesland is er nood aan instroom van werkzoekenden in de horeca. De sector beschikt over interessante vacatures voor werkzoekenden met een lage scholingsgraad en

een beperkte ervaring. Daarnaast is er voldoende potentieel aanwezig om op te leiden en toe te leiden naar de horecasector. Daarom sloegen enkele partners de handen in elkaar om een op-

leidingsproject uit te werken. De opleidingstrajecten zijn erop gericht om de cursisten binnen een realistische termijn te laten instromen in de sector. Hierbij wordt vertrokken van een degelijke basisopleiding. Daarna wordt zo snel mogelijk toegeleid naar de werkvloer, waar de cursisten zich verder kunnen vervolmaken via methodieken als 'werkpleklers'. Naast de technische opleiding wordt ook onder andere de nodige coaching, attitude-training, algemene vorming en nazorg voorzien.

Een tiental werkzoekenden uit de regio Meetjesland volgt momenteel de opleiding tot keuken- en zaalmedewerker. Deze opleiding wordt georganiseerd door de VDAB in partnerschap met de vzw Meetjeslandse Leerwerkbedrijven (MLWB). Het Godshuis in Sint-Laureins - promotor van dit project - leent zijn faciliteiten (trainingskeuken en -zaal) en knowhow hiervoor uit. Tot slot kunnen alle betrokken partners ook rekenen op ondersteuning en advies vanuit Horeca Vorming Vlaanderen. Zo laten zij de cursisten tijdens de nazorgfase bijvoorbeeld kennismaken met de vele interessante bijscholingen die zij als nieuwe of toekomstige werknemers binnen de sector kunnen volgen.

Om de werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te brengen, werd op 20 maart 2012 een jobdating georganiseerd. Met dit trendy concept beoogde men een korte, maar krachtige wederzijdse kennismaking met als doelstelling de juiste match te maken. Om dit organisatorisch mogelijk te maken, deden de 4 partners ook beroep op SERR Meetjesland, Leiestreek & Schelde. Tijdens deze gelegenheid konden de 10 cursisten zich voorstellen aan de werkgevers. Niet enkel mondeling, maar ook binnen een praktijkomgeving.

De opleiding startte in februari 2012. Het totale traject - met inbegrip van screening tot en met het werkpleklers - duurt 4 maanden. De nazorg loopt af eind juni 2012.

Meer informatie:

- Godshuis - Leenweg 11 - 9980 St-Laureins
Yves Vermeire (general manager) –
info@godshuis.be
- MLWB vzw - Moeie 16A, 9900 Eeklo
Isabel De Sutter (coördinator) –
isabel@mlwb.be

Themawerkgroep 50+

In het actiejaar 2012-2013 legt SLN enkele nieuwe prioriteiten, waaronder specifiek aandacht voor 50-plussers. SLN stelt deze doelgroep voorop omdat wij er van overtuigd zijn dat bij deze 50-plussers een heel arsenaal aan competenties aanwezig is dat dreigt verloren te gaan op de huidige arbeidsmarkt door het ontbreken van adequate acties. Mogelijks kunnen de derden hier een rol spelen om een antwoord te bieden op de problemen die zich stellen. Om dit na te gaan, richtten we in maart een Themawerkgroep 50+ in. Hieronder belicht SLN de belangrijkste punten.

Doel

De Themawerkgroep 50+ had tot doel informatie- en ervaringsuitwisseling. Daartoe nodigden we naast onze leden een aantal sprekers uit die elk vanuit hun kennis en expertise een licht wierpen op de 50-plussers. Op basis van de insteek van Luc Vanborm (VDAB), Kristien Verhaeghe (Expertisecentrum Leef tijd en Werk) en An Dries (Levanto) werden discussies gevoerd.

Aandachtspunten

De discussies leverden interessante ideeën op die verder uitgewerkt dienen te worden. Hierna volgt een synthese van de opmerkingen en ideeën aangebracht door de leden.

- Het doel van het beleid is iedereen activeren, inclusief 50-plussers. Maar onderzoek wees uit dat je als werkzoekende 45+ al minder kans

hebt om uit te stromen naar werk. Een mogelijke reden hiervoor kan zijn dat de werkgever nog steeds niet de voordelen ziet die een oudere werknemer met zich meebrengt. De werkgever sensibiliseren zou hierop een antwoord kunnen bieden, maar na een kosten-baten analyse blijft de oudere werknemer aan de kant staan. Dit is een belangrijk signaal om mee te nemen in de aanpassing van sensibiliseringsacties.

- Daarnaast is het van belang de 50-plusser zo goed mogelijk te ondersteunen en te begeleiden naar werk. De 50-plusser op maat begeleiden betekent dat van bij het begin duidelijk gesteld moet worden wat het eigenlijke struikelpunt is. Nu wordt soms de verkeerde persoon toegeleid naar een bepaalde job vanuit VDAB.
- De specifieke begeleidingsaanpak is uitgebreid tot en met 57-jarigen. De 58-plussers blijven in de kou staan. Aangezien er ook geen objectief is opgenomen in de beheersovereenkomst tussen de overheid en de VDAB rond langdurig werklozen, is er geen verplichte begeleiding van deze groep. Zij worden gestimuleerd, maar maken geen deel uit van een verplichte begeleidingsaanpak.
- Het instrument job- en taalcoaching op de werkvloer omvat nog tal van mogelijkheden voor bepaalde sectoren, maar de werkgevers weten niet dat dit instrument bestaat. Daarnaast heeft dit instrument in hoofdte van de 50-plusser een

negatieve connotatie. Een deel van de 50-plussers ziet in het volgen van deze coaching geen meerwaarde omdat zij al enige tijd gewerkt hebben en een bepaalde ervaring hebben opgebouwd. Hoewel het werkervaringsinstrument een bepaald percentage 50-plussers bereikt, wordt het gepercipieerd als geen gepast instrument voor ouderen. Moet het instrument een andere naam en invulling krijgen of moet er intensiever begeleid worden? Aangezien het instrument wel degelijk elementen heeft die hun effect bewezen hebben, moet misschien gekeken worden naar hoe werkervaring beter ingezet kan worden. Een versterkende factor in deze is het feit dat het statuut werkervaring niet aantrekkelijk is voor de 50-plusser. Dit zou verholpen kunnen worden door het loon op jaarbasis en de uitstroom naar werk duidelijk in kaart te brengen.

Concluderend kunnen we stellen dat de Themawerkgroep 50+ een aantal aandachtspunten en ideeën naar voor bracht. De uitdaging voor SLN het komende actiejaar zal zijn om deze ideeën om te zetten en de aandachtspunten uit te werken zodat de leden nog sterker de 50-plusser kunnen begeleiden.

Meer informatie:

- kimberley.viaene@sln.be
- www.dejuistestoel.be

Rijbewijs als belangrijke troef bij sollicitatie

Een rijbewijs B blijft een belangrijke troef bij sollicitatie. Ondanks heel wat bedrijfs- en overheidsinitiatieven ondervinden sollicitanten dat een rijbewijs B vaak noodzakelijk is om aan een job te geraken. Ook het openbaar vervoer en de fiets vangen niet alle verplaatsingsbehoeften van werknemer en werkgever op. Sociale onderneming Levanto uit Antwerpen helpt haar medewerkers bij het behalen van hun rijbewijs.

Antwerpen kent nog meer dan Vlaanderen de arbeidsmarktparadox: de kloof tussen de ruim 31.000 werkzoekenden en de ruim 5.360 open-

staande jobs lijkt moeilijk te overbruggen. Meer dan 80 procent van de werkzoekenden behoort er tot een kansengroep. Ze zijn kort- of niet ge-

schoold, allochtoon, 50-plusser en/of arbeidsgehandicapt. De allochtonen zijn op zich al goed voor de helft van alle werkzoekenden.

‘Als we willen werken aan de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, dan zullen we systematisch op het wegwerken van knelpunten moeten inzetten’, aldus An-Rose Vandewinckele, directeur van de sociale onderneming Levanto. **‘Mobiliteit blijft een struikelblok bij sollicitatie, ook voor knelpuntberoepen.** We stellen vast dat ook voor onze eigen tewerkstellingsinitiatieven een rijbewijs B heel handig kan zijn. Zo zijn onze Energiesnoeiërs dagelijks op de baan om bij Antwerpse gezinnen energie-, en besparingsadvies te geven.’

Lessenpakket op maat

Levanto wil de drempel op het behalen van een rijbewijs verlagen. Het project, gestart in het voorjaar 2010, houdt in dat werknemers die gedurende een jaar werkervaring opdoen bij Levanto de kans krijgen om hun rijbewijs te behalen. **‘Bij het theoretisch examen is het taalniveau de grootste drempel’**, zegt An Dries, coördinator van het project. Levanto ontwikkelde een lessenpakket op maat om tijdens de lessen Nederlands de leerstof te verwerken. Tot nu toe slaagden 57 van de 124 deelnemers in het theoretisch rijexamen. An Dries: ‘Rekening houdend met hun taalniveau, scholing en achtergrond is dat een goed resultaat (Levanto: 44%, andere sociale instellingen bij ‘Rijbewijs op school’: 33%)

Ook voor de praktijklessen stappen onze medewerkers, die later op zoek zullen gaan naar een

job in het normaal economisch circuit, graag in dit project. ‘Hun sociaal netwerk is vaak niet groot. Weinig of geen vrienden of familieleden kunnen hen rijbegeleiding geven. Levanto werkt hiervoor samen met enthousiaste vrijwilligers en voorziet een oefenwagen. De deelnamekosten blijven daardoor beperkt tot 250€ voor minimaal 20 oefenuren. De motivatie is groot: bijna iedereen die start, blijft zich inzetten. Elf van de twintig deelnemers hebben hun examen afgelegd. Zeven behaalden hun rijbewijs. De anderen zijn nog in traject.

Publicatie praktische gids

Om de verzamelde kennis te delen met onderwijsinstellingen, rijsscholen en andere opleidingsorganisaties publiceerde Levanto in oktober 2011 het boek ‘Theorie Rijbewijs B voor laaggeletterden, praktische gids voor lesgevers’, uitgegeven door Acco. Dit boek wil de slaagkansen verhogen van laaggeletterden bij het examen theorie rijbewijs B. Het is een ondersteunende gids voor lesgevers en bevat handige leerinstrumenten, afgestemd op de doelgroep. Taalondersteuning en ruimtelijk inzicht komen hierbij ruim aan bod.

Het rijbewijsproject wordt mee gefinancierd door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, de Nationale Loterij en wordt ondersteund door de Vlaamse Stichting voor Verkeerskunde.

Meer informatie:
an.dries@levanto.be

Loopbaanakkoord 2012-2013

Op 17 februari 2012 sloten de sociale partners en de Vlaamse Regering een nieuw Loopbaanakkoord voor de komende twee jaar. Het Loopbaanakkoord ligt in het verlengde van het Pact 2020 dat tot doel stelt om tegen 2020 meer mensen aan de slag te krijgen in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs. De focus van het Loopbaanakkoord ligt op maatwerk op de arbeidsmarkt en de kwetsbare doelgroepen jongeren en 50-plussers. SLN geeft hieronder de essentie van het akkoord weer.

Accenten

Het loopbaanakkoord wil een aantal uitdagingen het hoofd bieden. De uitdagingen spitsen zich toe op de mogelijke transitie op de arbeidsmarkt. Een eerste transitie is de overgang van **leren naar werken**.

Om dit vlot te laten verlopen, moeten een aantal acties ondernomen worden zoals afstemming tussen opleidingsaanbod en de realiteit op de arbeidsmarkt, inzetten op werkplekleren en werkervaring, voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom,... Belangrijk hierbij zal zijn dat iedere actor zijn verantwoordelijkheid neemt en samenwerkt.

Een tweede transitie is van **werkloosheid naar werken**. Verschillende factoren spelen hierbij een rol waardoor een aanpak op maat cruciaal is.

Tijdens de inactieve periode moet worden ingezet op competentieversterking zodat mogelijke drempels die tewerkstelling bemoeilijken geremedieerd kunnen worden.

Een derde transitie is van **werk naar werk**. Het doel van deze transitie is werkenden op de arbeidsmarkt houden. Daarnaast wordt de mobiliteit bevorderd en kan voorkomen worden dat oudere werknemers vroegtijdig uitstromen.

Naast deze transities is er aandacht voor de positie van de **kansengroepen**. Het Pact 2020 stelde evenredige arbeidsdeelname van de kansengroepen al tot doel. Het bevat ook de intentie dat tegen 2020 het diversiteitsbeleid een essentieel onderdeel vormt van het personeelsbeleid in elke Vlaamse organisatie. Om dit te bereiken zet ook het Loopbaanakkoord bijkomende acties in.

Vertrekkende vanuit deze accenten stelt het Loopbaanakkoord enkele prioritaire acties voorop voor jongeren en 50-plussers. Er is uiteraard ook aandacht voor iedere werknemer via de uitbouw van een structurele loopbaanbegeleiding.

Acties voor jongeren met onvoldoende kwalificaties

Er zijn een aantal specifieke acties uitgetekend om jongeren te ondersteunen in hun loopbaan. Zo is het van cruciaal belang dat wanneer jongeren uitstromen, zij een diploma op zak hebben. Wanneer zij uitstromen, zal de VDAB hen zo snel mogelijk begeleiden door hen ofwel toe te leiden naar allerlei vormen van werkplekleren ofwel naar werkervaringsprojecten. Dit laatste in partnerschap met de overheid en vzw's.

Inzake werkplekleren zullen de sectoren een belangrijke rol kunnen spelen via de sectorconvenants. Om duurzame tewerkstelling te bereiken voor jongeren die vaak in- en uitstromen, zal de VDAB inzetten op duurzaamheidsprojecten.

Acties voor 50-plussers

Voor de 50-plussers werd een viertal acties uitgewerkt. Een eerste actie is de uitbreiding van de systematische aanpak tot 58 jaar. Vanaf 1 juni 2012 zullen nieuw instromende werkzoekenden tot 58 jaar verplichte begeleiding krijgen door de VDAB via aangepaste trajecten. De tweede actie richt zich op het vermijden van uitstroom van werkende 50-plussers. Concreet wordt er gesensibiliseerd rond leeftijdsbewust personeelsbeleid en competentieontwikkeling. Verhogen van de werkbaarheid is een derde initiatief, waarbij de sectoren een rol kunnen spelen via de sectorconvenants. Een laatste actie is het verder inzetten op de 50-pluspremie. Om een hogere effectiviteit van de beleidsmaatregel te bekomen, zal de hoogte van het bedrag variëren op basis van twee objectieve indicatoren, nl. de werkloosheidsduur en leeftijd.

Meer informatie:
www.serv.be > Pers > persberichten > Nieuw loopbaanakkoord zet de stap naar maatwerk

Onderzoek behoefte aan geïntegreerde trajecten binnen opleidingen

L4-Volwassenenonderwijs, het netwerk van de Centra voor Basiseducatie en Volwassenenonderwijs in de regio Leuven-Hageland, voerde in het najaar van 2011 met de steun van het Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid onderzoek naar de behoefte aan geïntegreerde trajecten – BeGin(t) – bij anderstalige nieuwkomers die een opleiding willen volgen.

Binnen het onderzoek stonden drie doelstellingen centraal. Ten eerste een zicht krijgen op de interesse in opleidingen bij anderstalige nieuwkomers. In tweede instantie wilden we de drempels kaart brengen waarmee anderstalige cursisten geconfronteerd worden als ze met een opleiding willen starten of een opleiding volgen. Deze drempels geven aan waar cursisten nood hebben aan extra ondersteuning en een geïntegreerd traject wenselijk is (bijvoorbeeld taal- en leerondersteuning in de opleiding). Als laatste wilden we via dit onderzoek samen met regionale partners op zoek gaan naar mogelijkheden om deze drempels aan te pakken.

Dit onderzoek kreeg vorm als een mixed-method analyse, kwantitatief en kwalitatief onderzoek vulden elkaar aan. We namen een onderbouwde vragenlijst af bij 596 NT2-cursisten in de regio Leuven-Hageland. Daarnaast bezochten we verschillende praktijksituaties en organiseerden we focusgroepen met NT2-cursisten en anderstalige cursisten die al met een opleiding van start zijn gegaan.

Interesse voor opleidingen

Een eerste opvallend resultaat is dat 70% van de anderstalige nieuwkomers in de toekomst wil deelnemen aan een opleiding, om een betere job te vinden of een hoger diploma te behalen. Die deelname is nu eerder beperkt. Slechts 20% van de respondenten volgt nu al een andere opleiding dan NT2. Een deelnemer aan de focusgroepen, L. uit Wit-Rusland, werkte in haar thuisland als boekhoudster en volgt een opleiding om deze job ook in België te kunnen uitoefenen.

De interesse gaat vooral uit naar opleidingen in de zachte sector (verpleegkunde en kinderverzorging), harde sector, ICT en handel en economie (boekhouden en administratief bediende). Mensen die al aan het werk zijn, geven eerder de voorkeur aan een bijkomende taalopleiding, zoals Frans of Engels. Centra voor Volwassenenonderwijs en de VDAB zijn de meest genoemde opleidingsverstrekkers, al is er bij de hoger opgeleiden toch ook een grote interesse in het hoger onderwijs. Deze resultaten maken duidelijk dat het belangrijk is om extra aandacht te besteden aan het verhogen van de toegang tot onderwijs en vorming voor deze doelgroep.

Drempels

Indien we de oorzaken onder de loep nemen waarom geïnteresseerden nog niet deelnemen aan een opleiding, dan blijkt de zoektocht naar een **gepaste opleiding** een eerste drempel te vormen. De weg vinden naar de juiste informatie is volgens de respondenten zoals het zoeken naar een naald in een hooiberg. 70% is dan ook geïnteresseerd in ondersteuning voor het vinden van een gepaste opleiding, bijvoorbeeld via de organisatie van informatieavonden.

Daarnaast blijkt **taal** – zoals te verwachten bij deze doelgroep – één van de grote drempels te zijn. Deze taaldrempel omvat zowel de verstaanbaarheid van de informatie bij de start van een opleiding, het taalniveau van de opleiding zelf, als de beperkte “schooltaal” die de nieuwkomers leren in de NT2-cursussen en het beperkte aanbod aan oefenmogelijkheden buiten de lessen. In de focusgroepen gaf N. uit Guinee aan dat, ondanks

het doorlopen van alle niveaus NT2, er in een opleiding toch specifieke termen zijn die verschillen van wat men in de NT2-les leerde. Daarbij aansluitend blijken ook de **beperkte ICT- en studievaardigheden** van deze doelgroep een moeilijkheid te zijn om te kunnen starten in een opleiding of deze af te ronden. Extra ondersteuning tijdens of naast de opleiding wordt dan ook door veel anderstalige nieuwkomers als een nood ervaren. Hier kunnen duale en geïntegreerde trajecten zeker een oplossing bieden.

Een andere drempel specifiek voor deze doelgroep is de moeilijke procedure van **diplomageblijkschakeling**. Het is vaak moeilijk om de juiste documenten bij elkaar te krijgen en wanneer dit uiteindelijk lukt, duurt het lang voor een dossier afgerond is. De uitkomst is dan nog vaak negatief. Deze procedure werkt demotiverend bij het zetten van de stap naar een opleiding. Ook hier vragen de respondenten betere begeleiding en een vereenvoudiging van de procedure. Ook het verschil in **onderwijscultuur** speelt een belangrijke rol. Mondelinge examens, groepswork, projectwork, peer-assessment,... Deze onderwijs- en evaluatievormen zijn in het (klassiekere) onderwijs van hun thuisland vaak minder bekend, wat een groter

aanpassingsvermogen van de cursist vereist.

Verdere drempels liggen bij het **financiële aspect** van het volgen van een opleiding en het gebrek aan kennis over de mogelijke financiële tegemoetkomingen, de moeilijke **combinatie werk en/of gezin** en een **gebrek aan steun** vanuit de naaste omgeving. Ten slotte spelen **afstand en mobiliteit** een rol, maar in beperktere mate dan de andere drempels.

Duale trajecten

Dat het uitwerken van duale en geïntegreerde trajecten voor deze doelgroep nodig is, wordt in dit onderzoek nogmaals bevestigd. Bij de uitwerking van deze trajecten zal speciale aandacht moeten uitgaan naar de invloed van de vastgestelde drempels. L4-Volwassenenonderwijs zoekt actieve samenwerking met verschillende partners, ook buiten het onderwijs, om hierrond na te denken en initiatieven op poten te zetten om deze doelgroep verder op weg te helpen.

Meer informatie:
www.leereenlevenlang.be
elien.vanleeuw@leereenlevenlang.be

SERV-advies Werkplekieren: creativiteit en passie in het leerproces

De SERV schreef op 23 november 2011 een advies over werkplekieren, vanuit het idee dat er op een aantal vlakken nog vooruitgang mogelijk is. Het adviesorgaan stelt dat werkplekieren een steeds belangrijker onderdeel wordt van een opleiding. Daarnaast vergemakkelijkt het de overgang van leren naar werken en verrijkt het het leerproces. Werkplekieren kan een belangrijke rol innemen bij de opbouw van loopbaancompetenties en het wegwerken van knelpuntberoepen. Daarom moet het eerder als een middel gezien worden om ongekwalificeerde uitstroom naar werk tegen te gaan en niet als doel op zich. SLN geeft hieronder een synthese weer van het SERV-advies.

Wat is werkplekieren volgens de SERV?

Werkplekieren omvat twee componenten: het vindt plaats in een ondernemingscontext en het past in

een traject met gedefinieerd opleidingsplan waarbij het mogelijk is om verworven competenties te attesteren. De invulling van werkplekieren zal verschillen naargelang het leertraject, de leerstijl van

de lerende, de samenwerking met onderwijs- of opleidingsverstrekker en de mogelijkheden van de organisatie die de werkplek aanbiedt.

Concrete voorbeelden van werkplekieren zijn praktijklessen in een onderneming, stages, werkplekervaring, werkervaring i.k.v. alternerend leertraject.

Kwalitatief werkplekieren: voorwaarden

Opdat werkplekieren een zekere mate van kwaliteit blijft garanderen, is het belangrijk dat er een aantal goede afspraken gemaakt worden.

Zo is het essentieel dat er een goed **partnerschap** is tussen de drie partijen, nl. lerende, leraar/docent en onderneming/organisatie. Het partnerschap stoelt op vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid en communicatie. Deze aspecten zijn van groot belang opdat werkplekieren succesvol zou zijn. Daarnaast is samenwerking met intermediairen van groot belang. Niet in het geheel omdat zij ook verantwoordelijkheid dragen voor het verwerven van aanvullende competenties eigen aan de sector.

Bovendien is een duidelijke **rolverdeling** van elke partner cruciaal. De SERV pleit voor een andere mindset in hoofde van onderwijs- en opleidingsverstrekkers. Een mindset die leidt tot maatwerk afgestemd op verschillende evoluties waaronder technische, arbeidsmarkt-eigen evoluties, de realiteit in het bedrijf en het leerprogramma van de lerende. Het onderwijs staat ook in voor competente vakleerkrachten en stagebegeleiders.

De rol van de leraar blijft niet beperkt tot het coachen van de lerende (en indien nodig coachen van de begeleider in de onderneming), maar staat ook in voor de vertaling van het leeraspect op de opleidingsvloer naar het leerproces. Daarnaast bemiddelt en evalueert de leraar. De leraar/docent wordt best ondersteund door een duidelijke visie werkplekieren ontwikkeld door de schoolleiding.

De rol van de organisatie bestaat uit een goede

begeleiding van de lerende. Dit kan door een peeter of meter toe te wijzen die deels vrijgesteld is van productie. De bedrijven worden best ondersteund omdat dit veel tijd in beslag neemt en een administratieve ballast met zich meebrengt.

De lerende moet zijn portfolio aanvullen met zijn verworven competenties en nog te ontwikkelen vaardigheden opdat er een duidelijk overzicht is. De portfolio kan een onderdeel zijn van een POP. Het is van groot belang dat er duidelijke leerplannen opgesteld worden en dit in functie van de persoonlijke ontwikkeling en ruimere kwalificatie.

Nood aan kwaliteitszorg

Een aantal aspecten moeten de kwaliteit van werkplekieren garanderen zoals goede partnerschappen, duidelijke leerplannen i.f.v. persoonlijke ontwikkeling, competente vakleerkrachten en stagebegeleiders, goed uitgeruste en veilige werkplekken,... Hoewel het interessant kan zijn om een mechanisme te ontwikkelen die de kwaliteit garandeert, is de SERV geen voorstander van een kwaliteitslabel of een zwarte lijst.

KMO's en werkplekieren

SERV onderstreept het belang van KMO's in werkplekieren. Het mag geen verhaal worden waarin enkel de grote spelers aanwezig zijn. Hier kan een rol voor de sectororganisaties worden weggelegd. Zij kunnen de draagkracht verhogen door lerende netwerken te organiseren en werkplekieren te helpen uitwerken op maat van KMO's en micro-ondernemingen.

Statuut van de lerende

De SERV stipt in het advies met aandrang aan om werk te maken van een statuut voor de werkplekierende. De SERV beseft dat werkplekieren niet tot een eenheidsstatuut te herleiden valt door de verschillende invullingen. Daarom pleiten ze voor meer transparantie en een duidelijker kader door een overzicht te maken van de verschillende vormen. De SERV stelt wel dat de lerende geen

werknemer is en van hen dus niet dezelfde mate van flexibiliteit geëist kan worden als van de werknemers in het bedrijf. Het statuut wordt best opgenomen in de overeenkomst.

Daarnaast moet vereenvoudiging van de statuten van alternerend leren worden doorgevoerd. De SERV verwijst hiervoor naar het advies van de NAR en CRB.

Financiering en opvolging

De SERV stelt dat nagedacht moet worden over incentives voor het bedrijf en de lerende. Een mo-

gelijke incentive zou bepaald kunnen worden volgens de mate van investering door het bedrijf en de productiviteit van de lerende.

Werkpleklersen zal zowel kwalitatief als kwantitatief gemonitord en opgevolgd worden.

Meer informatie:

www.serv.be > Pers > Persberichten > Dringend werk maken van werkpleklersen

Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede

Werk wordt vaak naar voren geschoven als de hefboom om uit armoede te geraken. Wanneer mensen in armoede terug aan de slag gaan, worden ze echter vaak nog geconfronteerd met verschillende drempels die het werken bemoeilijken. En ook na een langere periode van tewerkstelling, blijven de gevolgen van armoede mensen parten spelen. Om te begrijpen wat nodig is voor een duurzame tewerkstelling van mensen in armoede voerde het Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen samen met het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA-K.U.Leuven) hierrond een onderzoek uit. SLN kon de resultaten inkijken en licht een tipje van de sluier.

Situering van het onderzoek

‘Wat is nodig om een duurzame tewerkstelling van mensen in armoede te realiseren?’ was de centrale vraag in het onderzoek. Deze thematiek werd onderzocht vanuit drie invalshoeken: de werkzoekenden of werkenden in armoede, de werkgevers en de intermediairen.

Typologie van instrumenten

Het onderzoek startte met het opstellen van een typologie van de diverse instrumenten om de inschakeling van kansengroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Hieruit detecteerde men succes- en faalfactoren in het kader van duurzame tewerkstelling van mensen in armoede. We lichten enkele ervan toe.

Succesfactoren binnen de huidige instrumenten

Men stelt stilaan een verschuiving vast m.b.t. de activering van mensen in armoede. Na een jarenlange focus op de doelgroep en hun afstand tot de arbeidsmarkt, worden nu ook instrumenten ingezet ten aanzien van intermediairen en werkgevers. Denk maar aan jobkanaalconsulenten, jobcoaches,... Deze initiatieven beogen zowel het bewerkstelligen van een mentaliteitswijziging bij werkgevers als een passende begeleiding op de werkvloer.

Een andere succesfactor zijn maatregelen die bestaan uit een combinatie van begeleiding, loonpremie, opleiding op de werkvloer... Denk bijvoorbeeld aan instrumenten zoals invoegbedrijf, werkervaring, individuele beroepsopleiding. Daarnaast blijkt begeleiding op en naast de werkvloer

van groot belang te zijn om mensen in armoede duurzaam tewerk te stellen. Iets wat in het huidige instrumentarium slechts beperkt voorhanden is.

Faalfactoren binnen de huidige instrumenten

De onderzoekers vonden ook enkele hiaten die duurzame tewerkstelling negatief beïnvloeden. Zo is er duidelijk een gebrek aan een coherent beleid voor het realiseren van een duurzame tewerkstelling. Dit vertaalt zich onder meer in de veelheid en onoverzichtelijkheid aan maatregelen en instrumenten, met (deels) overlappende doelgroepen en doelstellingen.

Een andere bedenking houdt verband met het begrip duurzaamheid. Vele maatregelen zijn nu gericht op het activeren van werkzoekenden en het stimuleren van werkgevers om kwetsbare werkzoekenden aan te werven en minder op het bereiken van duurzame tewerkstelling.

Inspirerende voorbeelden

Uit een aantal inspirerende casussen in binnen- en buitenland kwamen enkele cruciale elementen voor een duurzame tewerkstelling naar voor. Zo is het voortraject naar werk dat werkzoekenden doorlopen, een bepalende factor. De casussen tonen verder het belang van nazorg aan. Ook wanneer mensen in armoede aan de slag gaan, blijkt begeleiding op en naast de werkvloer een belangrijk instrument om de duurzaamheid van de tewerkstelling te verzekeren. Ook hier blijft W^2 (werk & welzijn) het uitgangspunt. Daarnaast is het voorzien van een vertrouwenspersoon of ankerfiguur een voorwaarde voor een kwaliteitsvolle begeleiding.

Bevraging

Naast een typologie en good-practices werd zowel het perspectief van de persoon in armoede, van de (potentiële) werkgever als van de intermediair onderzocht via een bevraging. Deze bevestigde voorgaande resultaten en leverde er ook nieuwe op. Een uitgebreide rapportage van de

resultaten reikt ons te ver, maar kort samengevat blijkt dat de start van de tewerkstelling, de transitie van werkloosheid naar werk, een bepalend moment is voor een duurzame tewerkstelling. Ook blijkt de globale kwaliteit van de job, de werkvloer én van de werkgever essentieel. Werkgevers (en hun inzicht in armoede, hun bereidheid tot ondersteuning en werk op maat) spelen een belangrijke rol in de duurzame tewerkstelling van mensen in armoede. Tot slot valt de rol van de intermediairen niet te onderschatten. Het gaat hierbij zowel om zogenaamde werk- als welzijnsactoren.

Aanbevelingen

Voor **personen in armoede** gaat het er in de eerste plaats om ervoor te zorgen dat de verschillende stukken van een vaak gebroken bestaanspuzel opnieuw in elkaar passen. Dit vereist allereerst het structureel verankeren van geïntegreerde werk- en welzijnstrajecten voor mensen in armoede. Niet alleen in het voortraject, maar ook bij de start van de tewerkstelling zijn acties nodig, die de transitie naar werk verbeteren.

Ook het **beleid** is verantwoordelijk voor een soepel transitie-moment. Voor mensen die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt, kan een geleidelijke opbouw van tewerkstelling met behoud van een financiële prikkel de overgang naar werk vergemakkelijken. Daarnaast dient er werk gemaakt te worden van (het recht op) begeleiding voor startende werknemers. Het voorzien van nazorg in de huidige W^2 -trajecten is een eerste zinvolle actie.

Voor **werkgevers** is een eerste cruciale stap richting tewerkstelling van mensen in armoede, dat ze duidelijk kiezen voor een diversiteitsbeleid op de werkvloer. Werkgeversorganisaties en de projectontwikkelaars diversiteit dienen hier verdere acties in te ondernemen. Voor werkgevers vereist het realiseren van een duurzame tewerkstelling ook een overzichtelijk en bruikbaar aanbod aan maatregelen en ondersteunende diensten die zorgen dat men mensen in armoede een kans wil geven en die de werkgever niet het gevoel geven

er alleen voor te staan. Een specifieke maatregel die een positieve impact voor mensen in armoede kan hebben, is de individuele beroepsopleiding.

Verder pleiten we t.a.v. werkgevers voor het voeren van een mensgericht beleid en een warme krachtgerichte werkomgeving. Werkgevers moeten op vlak van de creatie van duurzame jobs ook op de nodige ondersteuning kunnen rekenen. Men ziet kansen weggelegd in het rugzakprincipe of het werkondersteuningspakket (WOP) om werkgevers dit te bieden.

De **intermediairen** tot slot wacht de uitdaging om één en ander op elkaar af te stemmen, als het ware de lijm te zijn om de verschillende stukken in elkaar te passen. Dit vereist allereerst een adequaat inzicht in armoede. Intermediairen kunnen pas als brug fungeren tussen werkgever en werknemer in armoede, als ze de leefwereld van beide partijen begrijpen.

Mensen in armoede duurzaam begeleiden naar werk, op en naast de werkvloer, vereist een integrale aanpak met een dubbele focus: zowel op werk als op welzijn. Dit vraagt van intermediairen dat ze verder kijken dan het eigen aanbod, de eigen verantwoordelijkheid, de eigen opdracht, en dus meer inzetten op afstemming en samenwer-

king met elkaar, en met werkgever en werknemer in armoede. Ook ervaringsdeskundigen in de armoede kunnen hierbij een rol spelen.

Een pleidooi dus voor gedeelde verantwoordelijkheid en gedeelde zorg die kenmerkend zijn voor een empowerende samenleving.

Meer informatie:

- Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen: samira.castermans@vlaams-netwerk-armoede.be
- HIVA-KULeuven: tine.vanregenmortel@hiva.kuleuven.be

Het rapport is te downloaden via www.werk.be > Onderzoek > Onderzoeksprojecten > Onderzoeksprojecten 2007-2011 > Activering > Onderzoeksproject 2010: Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede: uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers.

Startevent 'Verstand komt met de jaren'

Op 14 februari is in het provinciehuis van Limburg de campagne 'Verstand komt met de jaren' op gang getrokken. Omdat SLN de competenties van de 50-plussers erkent en hier in de toekomst ook meer wil op inzetten, waren wij aanwezig. Hieronder lichten we beknopt dit startevent toe.

Tijdens het startevent werd het Limburgs Actieplan voorgesteld. Dit plan is het resultaat van een samenwerking tussen de provincie Limburg en het ERSV Limburg met de VDAB.

Het Limburgs Actieplan focust op duurzaam personeelsbeleid met oog voor behoud en instroom van 50-plussers op de Limburgse arbeidsmarkt. Het

doel van het project is sensibiliseren en optimaal benutten van bestaande instrumenten. Daarnaast zullen nieuwe methodieken ontwikkeld worden en pilootprojecten rond innovatieve arbeidsorganisatie opgezet. Op die manier proberen ze een duurzame match te bekomen. Het Limburgs Actieplan wordt na 2 jaar geëvalueerd.

Het startevent werd omkaderd door reflecties van enkele gastsprekers. Zo werd vanuit verschillende invalshoeken de doelgroep 50-plussers belicht. Op die manier kregen we zicht op hoe we 50-plussers kunnen activeren en actief houden, hoe we hen kunnen ondersteunen en begeleiden tijdens

en naar werk en hoe het is om te werken met deze doelgroep.

Meer informatie:
www.50plusdatwerkt.be

Onderzoek HIVA Nederlands voor anderstalige werkenden en werkzoekenden in Vlaanderen

De Vlaamse regering investeert sinds 2008 in een aanbod Nederlandse taal voor anderstalige werkenden en werkzoekenden. Taalverwerving Nederlands als tweede taal (NT2) wordt namelijk als een cruciale factor gezien in de zoektocht naar duurzame tewerkstelling. Het HIVA bracht het volledige aanbod NT2 in 2009 in kaart en ging na in welke mate het is afgestemd op de behoeften van werkenden en werkzoekenden. De doelstelling van het onderzoek bestond erin om lacunes in het bestaande aanbod te detecteren.

Aanbod voor werkzoekenden

20.328 werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB hebben een beperkte kennis Nederlands. Het VDAB-aanbod bestaat uit een 700-tal opleidingen NT2. Deze opleidingen zijn functioneel: de VDAB leert anderstaligen Nederlands nodig om een beroepsopleiding te volgen en/of zich te integreren op de werkvloer. Deze opleidingen zijn dus in grote lijnen afgestemd op de doelstellingen van de werkzoekenden: er zijn specifieke taalcursussen in functie van technische beroepen, administratieve beroepen, verkoop... Het aanbod varieert tussen de 12 en 24 uur op weekbasis en valt dus vrij intensief te noemen.

Vooraleer werkzoekende anderstaligen een functionele taalopleiding kunnen volgen bij de VDAB, moeten ze een minimumtaalniveau hebben (richtgraad 1.1). Dit minimumtaalniveau wordt door het volwassenenonderwijs verstrekt (centra voor volwassenenonderwijs - CVO's en centra voor basiseducatie – CBE's).

Inhoudelijk blijkt het aanbod binnen het volwasse-

nenonderwijs weinig afgestemd op werkzoekenden. Dit is op zich ook niet de doelstelling van het volwassenenonderwijs. Voor werkzoekenden is het wel belangrijk dat ze snel hun minimumniveau kunnen behalen zodat ze een specifiek taalaanbod in functie van werk kunnen volgen.

Om snel een minimumniveau te behalen, zijn twee elementen van belang: de intensiteit van de cursus (het aantal uren per week) en het aantal momenten op jaarbasis waarop men kan starten met een cursus (instapmomenten). Een cursus kan immers erg intensief zijn, maar als die slechts één keer per jaar wordt georganiseerd, kan dit nog een lange wachttijd inhouden.

De CVO's bieden ongeveer 1.350 cursussen basisniveau aan. Cursisten krijgen gemiddeld 9 uur per week les. Er zijn wel grote regionale verschillen: van gemiddeld 6 tot 11 uur per week. De momenten waarop de cursussen starten, zijn weinig gespreid in de tijd. 80% van de cursussen basisniveau start ofwel in het begin van het jaar ofwel in september/oktober. In bepaalde regio's wordt er vanaf maart tot september geen aanbod in-

gepland. Dit kan een wachttijd impliceren van 6 maanden en verhindert bijgevolg een vlotte doorstroom naar het VDAB-aanbod.

De CBE's bieden jaarlijks ongeveer 375 cursussen basisniveau aan voor trager lerenden en analfabeten. Dit aanbod is vrij goed gespreid naar instapmomenten toe. De intensiteit van de cursussen bedraagt gemiddeld 8,2 uur. Ook hier zijn er sterke regionale verschillen naar intensiteit. In enkele regio's zijn er wachttijsten.

Een belangrijk knelpunt is dat heel wat analfabeten hun basisniveau niet behalen. Deze groep kan dus niet doorstromen naar de VDAB. Omdat de CBE's geen specifiek aanbod hebben in functie van werk, is er dan ook weinig tot geen aanbod voor analfabeten gericht op tewerkstelling.

Ook voor cognitief zwakkere groepen binnen de CBE's lijkt de doorstroom naar schakelpakketten niet evident. Naast de langere cursusduur (en dus een grotere kans op uitval), heeft deze groep immers vaak een aantal intrinsieke kenmerken zoals beperkte schoolse en cognitieve vaardigheden, beperkte transfer, weinig inzicht in de eigen competenties, ... die blijvend aanwezig zijn en zowel de doorstroom zelf, als het volgen van een schakelpakket niet altijd evident maken.

Aanbod voor werkenden

Voor werkenden werd een onderscheid gemaakt tussen aanbod georganiseerd door het bedrijf waar de NT2-cursist is tewerkgesteld en opleidingen gevolgd op initiatief van de werknemer.

Heel wat actoren hebben een aanbod voor bedrijven: private spelers, HvN (taalbeleid), derden (taalcoaching), VDAB (NODW, IBO-T)... De afstemming met betrekking tot dit aanbod is beperkt.

Voor werkenden die buiten de werkuren Nederlands willen leren, blijkt er kwantitatief voldoende

aanbod te zijn. De analfabeten vormen een uitzondering: in heel wat regio's is er geen avondcursus aanwezig voor overdag werkende analfabeten. Overdag werken en Nederlands leren is dus een moeilijke combinatie voor deze groep.

Inhoudelijk is er weinig specifiek aanbod voor werkenden die Nederlands willen leren in functie van hun job. Bij de VDAB kunnen ze niet terecht. Binnen de CBE's en CVO's zijn dergelijke opleidingen slechts in beperkte mate aanwezig en niet in alle regio's beschikbaar. Het aanbod binnen Syntra is erg beperkt. Als we in rekening brengen dat 67% van de huidige cursisten NT2 die in het volwassenenonderwijs les volgen dit doen in functie van hun werk, lijkt het gebrek aan specifiek aanbod NT2 een belangrijke lacune.

Op de wijze waarop deze lacune het best wordt ingevuld, kan voorlopig geen antwoord worden gegeven. Het is namelijk niet duidelijk hoe de leerbehoeftes van deze doelgroep ingeschat moeten worden. Streven ze (verticale) arbeidsmobiliteit na, willen ze beter met de Nederlandstalige collega's kunnen communiceren, zijn ze op zoek naar Nederlands in het kader van hun huidige functie maar is er geen aanbod vanuit de werkgever,...? De analyse van deze behoeften is noodzakelijk om een aanbod op maat voor deze groep te voorzien.

Het onderzoek werd uitgevoerd door het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) in opdracht van Vlaams minister van Werk Philippe Muyters. Het onderzoek heeft zijn neerslag gevonden in een onderzoeksrapport.

Meer informatie:

www.hiva.be > Publicaties en meer > Publicatie > Het NT2-aanbod in Vlaanderen: passend voor werkenden en werkzoekenden?

Crisis maakt jongeren niet kansloos

De studiedienst van de VDAB voerde onderzoek naar de mate waarin de economische situatie een invloed heeft op de start van de jongere op de arbeidsmarkt. Centraal in het onderzoek stond de loopbaan van de schoolverlaters uit 2007 en 2008. Hun loopbaan werd op middellange termijn in kaart gebracht (3 à 4 jaar). SLN schetst hieronder de resultaten.

Economische situatie bepalend voor start loopbaan?

De economische situatie is in belangrijke mate bepalend voor de start van een loopbaan. Zo zal er in een periode van economische bloei een verhoogde kans op werk zijn, ook voor diegene die geen of weinig ervaring hebben. In laagconjunctuur zal het veeleer moeilijk zijn om een passende job te vinden.

Eerder concludeerde de VDAB al dat de crisis op korte termijn de uitstroom naar een eerste job vertraagt. Het gebrek aan ervaring is hierbij een nadeel. Uit het onderzoek bleek dat er op middellange termijn echter geen blijvende gevolgen te merken zijn voor de verdere loopbaan indien de jongere een slechte start gemaakt zou hebben door de crisis.

De crisis zou evenwel niet op iedereen een even grote impact hebben. Vooral mannen ondervinden meest last van een verminderd werkaanbod. Een

verklaring hiervoor is te vinden in het feit dat 6 op 10 mannen geen diploma of getuigschrift secundair onderwijs heeft. Daarnaast volgen mannen veelal een opleiding die toeleidt tot een job in de industrie, die een conjunctuurgevoelige sector is.

Een andere groep die erg getroffen wordt door de crisis zijn de laaggeschoolden. Beide groepen halen hun achterstand wel in tijdens een periode van economische bloei. Bij de laaggeschoolden dient wel opgemerkt te worden dat ze dan nog altijd een groter aandeel vormen binnen de werkzoekendenpopulatie tegenover midden- en hogeschoolden.

Voor vrouwen, midden- en hogeschoolden zijn er weinig negatieve gevolgen te merken.

Meer informatie:
www.vdab.be > Nieuws > Cijfers > VDAB ontcijfert > VDAB ontcijfert nr. 26

25 jaar Steunpunt Tewerkstelling

Steunpunt Tewerkstelling streeft al 25 jaar naar een duurzame job voor jonge werkzoekenden uit diverse kansengroepen. Het aanbod van Steunpunt Tewerkstelling is doorheen de jaren uitgebreid. Zo geven zij opleidingen in lassen, elektriciteit en een voorbereidend Metaalbad.

Daarnaast bieden zij werkervaring aan metaalbewerkers op de werkplaats, is er een project Werkateliers voor jonge werkzoekenden en bieden ze job- en taalcoaching aan mensen die een job von-

den in het reguliere circuit. Met een aantal lokale tewerkstellingsinitiatieven richtten zij ook het leerwerkbedrijf TAO op.

In 2012 viert Steunpunt Tewerkstelling zijn 25-jarig bestaan met diverse activiteiten op verschillende data en plaatsen.

Meer informatie:
www.steunpunttewerkstelling.be

Made in Limburg-dag

Al sinds 1987 is Werkende Handen in Limburg als onafhankelijke vzw actief met als doel tewerkstelling te realiseren. Heel wat tewerkstellingsformules en -projecten werden sinds die tijd opgezet.

Zo zijn meer dan 200 helpsters dagelijks in Limburg op pad om vooral huishoudelijke hulp te leveren en schoon te maken (met of zonder dienstencheques). De jarenlange praktijkervaring van de vzw zorgt via efficiënte en duidelijke werkvormen voor tevreden klanten én personeel.

Hun diensten breidden in 2003 en 2004 uit met respectievelijk een groendienst en een strijkdienst met dienstencheques.

De nieuwste realisatie van Werkende Handen is de opstart van Arbeidszorg, in samenwerking met Abri vzw en het OCMW van Zonhoven. De

deelnemers aan Arbeidszorg worden in diverse activiteiten ingezet naargelang hun individuele kwaliteiten. Zij worden steeds bijgestaan door een gekwalificeerde begeleider.

Naar aanleiding van hun 25-jarig bestaan, zetten zij op de 'Made in Limburg-dag' in maart hun deuren open voor een blik achter de schermen.

Meer informatie:
www.werkendehanden.be

Project taalondersteuning voor werknemers uit PC 329 wordt verdergezet

Een goede communicatie op de werkvloer is een belangrijke factor om de tewerkstelling vlot te laten verlopen. Anderstalige of laagtaalvaardige werknemers die tewerkgesteld zijn binnen de socioculturele sector (paritair comité 329) kunnen sinds vorig jaar talige ondersteuning krijgen. Deze ondersteuning is gratis voor de werkgever.

De taalondersteuning voor werknemers uit PC 329 is een project dat gefinancierd wordt door het Fonds Risicogroepen, een paritair beheerd fonds dat de werkgelegenheid en vorming van werknemers in de socioculturele sector wil bevorderen. Voor het aanbieden van de taalondersteuning zet het Fonds Risicogroepen de expertise in van de SLN-leden. Ook dit jaar trekt men opnieuw een budget uit om deze gratis ondersteuning mogelijk te maken.

Traject op maat

Werkgevers die hun werknemer willen ondersteunen op het vlak van taal en communicatie, kunnen

binnen het project beroep doen op een taalcoach. Deze zal in samenspraak met de werkgever een traject op maat uitstippelen. Tijdens de intake inventariseert de taalcoach het taalgebruik op de werkvloer, de aanwezige talige competenties en mogelijke knelpunten. Vervolgens wordt nagegaan welke taalondersteuning (taalopleiding, taalcoaching en/of remediëring) het best past bij de vraag en de noden van de organisatie.

Hierbij wordt telkens rekening gehouden met de eisen en verwachtingen van de werkgever, werknemer en de werkomgeving. Er kan zowel individueel als in groep aan de slag gegaan worden.

Voorwaarden

Het aanbod is gratis voor werkgevers onder paritair comité 329.01 en 329.03 (ingeschreven op de Nederlandstalige taalrol bij de RSZ). Alle werknemers onder PC 329.01 en PC 329.03 komen in aanmerking, uitgezonderd deelnemers aan een werkervaringstraject. Het traject duurt maximaal 32 uur.

Werkgevers die interesse hebben in dit aanbod kunnen contact opnemen met een aanbieder van taalondersteuning in de regio. De aanbieder onderneemt de nodige stappen om het traject op te

starten. Het project kan van start gaan zodra de aanmelding gebeurt bij het Fonds Risicogroepen en onder voorbehoud van het beschikbare budget.

U vindt een aanbieder van deze taalondersteuning in uw regio via:

- www.sln.be
- www.sociare.be
- www.vspf.org

Meer informatie:
carline.declercq@sln.be

Jobkanaal reikt diversiteitsprijzen uit

Jobkanaal reikte op 16 februari 2012 voor de vijfde maal de Jobkanaalprijzen voor diversiteit uit. Met deze prijzen worden bedrijven in de 'picture' gezet die op een innovatieve wijze werk maken van diversiteit in hun personeelsbeleid.

Werkgevers zijn zich meer dan ooit bewust van de krapte op de huidige arbeidsmarkt. Daarom zetten ze ook proactieve stappen om zo veel mogelijk kandidaten uit kansengroepen (50-plussers, arbeidsgehandicapten, allochtonen) een job te bezorgen in het 'reguliere' arbeidscircuit. Het uitdragen van een positief diversiteitsbeleid staat centraal in de werking van Jobkanaal.

Laureaat in de categorie bedrijven met minder dan 50 werknemers is fruit- en sorteerbedrijf Vanhellemont bvba. De jury loofde de manier waarop het bedrijf de doelgroepmedewerkers benadert. Werknemers die in dienst komen bij het bedrijf, vaak personen van allochtone origine, krijgen een opleiding Nederlands en een persoonlijke begeleider op de werkvloer. Betonfabriek De Bonte nv ging aan de haal met de prijs in de categorie met meer dan 50 werknemers. Het bedrijf voert een diversiteitsbeleid met de focus op competenties van werknemers. Zo splitst men onder andere de verschillende takenpakketten op de werkvloer op en gaat men dan na wie welke functie het best kan vervullen. De nieuw gecreëerde functies sluiten aan op het niveau van de betrokken medewer-

kers.

Ook de categorie social profit viel in de prijzen: buurtbeheerbedrijf Manus, met vestigingen in Antwerpen, Mechelen en Brussel. Via groenonderhoud, opruimen van zwerfvuil en zachte renovatie, werkt Manus aan een aangename en leefbare buurt. Het personeel bestaat uit personen met een arbeidshandicap, 50-plussers en personen van allochtone afkomst. De persoonlijke ontwikkeling van de werknemers staat voorop.

Alle winnaars gaan naar huis met een waardebon en kunnen de bedrijfsfilmpjes gebruiken die op kosten van Jobkanaal geproduceerd werden.

Jobkanaal is een initiatief van Voka, UNIZO, VKW en Verso om bedrijven en arbeidsbemiddelaars in contact te brengen met een onderbenut potentieel binnen de werkzoekenden op de arbeidsmarkt: 50-plussers, personen met een arbeidshandicap, allochtonen.

Meer informatie:
www.jobkanaal.be

Jaargang 17 -
Nummer 2
februari - maart - april 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 De Clercq
Ann De Lobel
Annelies Buffel
Kimberley Viaene
Christophe Vanhee
Griet Smet
Chris Dielis
Jos Sterckx
Anne Ruysseveldt
Isabel De Sutter
Geert Cortebeeck
Elien Vanleeuw
Samira Castermans
Peter De Cuyper
Fabienne Wirix

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 Limburg

- Buseloc vzw
Nieuw adres en telefoonnummer:
Ambachtslaan 1020, 3990 Peer
Leon Hendrix, directeur - info@buseloc.be
Tel: 011/39.86.70
Fax: 011/63.66.30
www.buseloc.be
- Agora vzw Vorming en begeleiding
Nieuw adres:
Marktplein 17, 3550 Heusden-Zolder
Tel: 011/57.01.60
Fax: 011/57.01.69
www.agoravzw.be