



**Jaargang 17 -
Nummer 3**
mei - juni 2012

- De SLN-leden als erkende partner voor trajectbegeleiding in Vlaanderen - p 1
- Memorandum SLN gemeenteraadsverkiezingen - p 2
- Resultaten evaluatie Jobkanaal - p 4
- Situering van de opdracht van de penhouder en de samenwerking in het LWB- p 5
- Succesvolle samenwerking in Halle-Vilvoorde - p 7
- Sociale ondernemers bloggen om jou te inspireren - p 8
- Netwerktafel Innovatieve Arbeidsorganisatie - p 9
- WEB focust op innovatieve arbeidsorganisatie via workshop "Tzatziki" - p 10
- IPOP: een stevige basis voor persoonlijke ontwikkeling van jongeren - p 11
- Advies voor een nieuw actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie - p 12
- Impressie van de infosessie: 'DAEB-pakket' - p 14
- WEP+: val of springplank? HIVA analyseert - p 15
- VDAB-publicatie: 'Kansengroepen in kaart: allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt' - p 17
- Europese subsidies voor jongerenprojecten via Youth in Action - p 18
- Verhogen van de geleletterdheid, een prioriteit - p 19
- Provinciale workshops: 'de juiste stoel' - p 21
- Ontdek de provinciale Innovatiecentra - p 21
- Bijsturing 50-plus premie - p 22

De SLN-leden als erkende partner voor trajectbegeleiding in Vlaanderen

In april verschenen in het Bulletin der Aanbestedingen een tweetal nieuwe uitbestedingen inzake de begeleiding van kwetsbare doelgroepen. Op 12 april 2012 verscheen de algemene offerteaanvraag 'intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk 2 (TIBB2)' en op 26 april 2012 werd de algemene offerteaanvraag 'verbindende en versterkende groepstraining voor werkzoekenden in armoede met beperkte jobkansen en loopbaanperspectieven' gepubliceerd. Inzake zorgbegeleiding wordt binnenkort nog een nieuwe oproep verwacht.

Deze nieuwe uitbestedingen bieden opnieuw tal van perspectieven voor onze sector om via een publiek-private samenwerking met de VDAB in te staan voor de begeleiding en bemiddeling van heel wat werkzoekenden in Vlaanderen.

De rol van de sector binnen trajectbegeleiding

Sinds 2006 besteedt de VDAB trajectbegeleidingen uit. Sindsdien is onze sector steeds actief partner van de VDAB binnen de diverse uitbestedingen. Onze leden hebben immers de ambitie om mensen die verder van de arbeidsmarkt staan, toch de kans te geven om zich in hun werk te ontplooiën via een aangepast begeleidingsaanbod op maat.

Naast de grote Vlaamse uitbestedingen biedt onze sector ook, al dan niet in samenwerking met de VDAB, andere vormen van trajectbegeleiding aan. In 2010 boden maar liefst 34 unieke ledenorganisaties een vorm van trajectbegeleiding aan. Met dit instrument werden dat jaar 89% kansengroepen – voornamelijk laaggeschoolden – bereikt, waarvan zelfs 37% tot de multi-kansengroepen behoort. Dit zijn werk-

zoekenden die minimum 2 achterstandskennmerken hebben¹. 47% van deze multi-kansengroep stroomde uit naar werk na het volgen van een trajectbegeleiding bij één van de SLN-leden.

Binnen de ESF-Tender Trajectbegeleiding 3-Kansengroepen (laaggeschoolden, allochtonen en ouderen), ingegaan in 2008 en waarvan de laatste trajecten opstartten eind 2010, waren enkel SLN-leden actief. Jaarlijks stonden zij in voor meer dan 4.000 begeleidingen over heel Vlaanderen. In 2010 kon de sector een positieve uitstroom van bijna 61% voorleggen.

Toekomst

Op 21 mei 2012 vond de opening van de offertes van de TIBB2 plaats. Er werden in totaal 18 verschillende dossiers ingediend. 8 van deze dossiers werden opgesteld door SLN-leden, sommige door één organisatie, andere in partnerschap (zowel co- als onderaanneming).

¹ Met achterstandskennmerken bedoelen we: laaggeschoold, allochtoon, 50+ en arbeidsgehandicapt

Daarnaast werden op 5 juni 2012 de offertes van de algemene offerteaanvraag 'verbindende en versterkende groepstraining voor werkzoekenden in armoede met beperkte jobkansen en loopbaanperspectieven' geopend. Voor deze oproep werden er 10 dossiers ingediend, waarbij onze sector vertegenwoordigd is bij 7 dossiers, ofwel als penhouder ofwel als partner.

Dit toont aan dat de sector ook in de toekomst een blijvende rol wil spelen in de begeleiding en bemiddeling van de werkzoekenden in Vlaanderen, zodat we de nieuwe loopbaanvisie van minister Philippe Muyters om '*meer mensen aan de slag te krijgen, in meer werkbare jobs en langere loopbanen*' kunnen blijven ondersteunen. In de loop van de zomerperiode worden de gunningen van deze opdrachten verwacht.

Meer informatie:
arne.fockaert@sln.be

Memorandum SLN gemeenteraadsverkiezingen "Samen werken aan kansen geven"

Door hun sterke lokale verankering en aanbod naar werkzoekenden, werknemers en werkgevers zijn de SLN-leden een partner voor veel lokale besturen. In de aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen van oktober 2012 vragen SLN en haar leden in een memorandum aandacht voor een sterk lokaal werkgelegenheidsbeleid. SLN geeft hier toelichting bij de belangrijkste aandachtspunten.

Vandaag werken lokale besturen in heel Vlaanderen op verschillende manieren samen met de leden van SLN. Via de begeleiding van OCMW-cliënten met een art.60-statuuut door SLN-leden, door het ter beschikking stellen van infrastructuur en werkvloeren voor werkervaringstrajecten of brugprojecten, door samenwerking in de werkwinkel, door het uitbesteden van opdrachten aan SLN-leden (groen- en bosbeheer, onderhoud

gemeentelijk patrimonium, poetsen en schoonmaak), ... Door hun sterke lokale verankering kunnen de SLN-leden inspelen op de veranderende behoeften en noden van de lokale arbeidsmarkt.

Uitdagingen voor de lokale arbeidsmarkt

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt vandaag geconfronteerd met verschillende uitdagingen. De on-

gekwalficeerde uitstroom uit het onderwijs blijft te hoog. Bepaalde vacatures blijven te lang openstaan of raken niet ingevuld. Sommige doelgroepen komen te weinig aan bod op de arbeidsmarkt terwijl de impact van de vergrijzing net vraagt om meer arbeidsmarktparticipatie en een hogere werkzaamheid.

Samengevat moeten we met zijn allen meer mensen aan het werk krijgen, in langere loopbanen en meer werkbare jobs.

Ook de lokale arbeidsmarkt ontsnapt niet aan deze evoluties en uitdagingen. SLN en haar leden zijn er van overtuigd dat net doordat het gemeentelijk beleidsniveau dicht bij de burger staat, het in staat is om kort op de bal te spelen en een antwoord te bieden aan die uitdagingen.

Een lokaal werkgelegenheidsbeleid dat kansen biedt aan iedereen

Op de arbeidsmarkt zijn er nog steeds mensen en groepen die moeilijk de weg vinden naar duurzame tewerkstelling of problemen ondervinden bij het houden van een job.

De oorzaken hiervan zijn niet enkel werkgerelateerd, maar bevinden zich ook op privé-, sociaal en maatschappelijk vlak. Een sterk lokaal werkgelegenheidsbeleid vertrekt volgens ons van het principe dat elke inwoner recht heeft op arbeid en alle kansen verdient om de eigen competenties te ontplooien en talenten te benutten.

Wij vragen aan lokale besturen om te blijven inzetten op een verhoging van de werkzaamheidsgraad en in het bijzonder de integratie en participatie van kwetsbare doelgroepen op de lokale arbeidsmarkt.

De gemeente als rolmodel voor werkgevers

De gemeente is een belangrijke werkgever. Niet alleen in het rechtstreeks of onrechtstreeks creëren van tewerkstelling, maar ook omwille van de voorbeeldfunctie naar andere werkgevers. Door

een evenredige vertegenwoordiging en diversiteit in het eigen personeelsbestand en door zoekenden uit kwetsbare doelgroepen voldoende kansen te geven via de eigen aanwervingsprocedures.

Vanuit hun voorbeeldfunctie kunnen lokale besturen een belangrijke bijdrage leveren in het sensibiliseren rond de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven en organisaties.

Een sterke regierol die de lokale actoren erkent en samenwerking bevordert

Het is duidelijk dat lokale besturen een regierol hebben. Als sturende kracht achter het Lokaal Werkgelegenheidsforum, in het nemen van maatregelen voor het aanmoedigen van tewerkstelling van kansengroepen, door het openstellen van aanbestedingen voor sociale tewerkstellingsinitiatieven, ...

Een sterke regierol bestaat volgens ons in het initiëren en faciliteren. In het creëren van de nodige voorwaarden die initiatieven op de arbeidsmarkt mogelijk maken. In het samenbrengen van en overleg met lokale actoren.

Wij vragen aan lokale besturen om deze regierol ten volle op te nemen en zo veel mogelijk gebruik te maken van het bestaande aanbod aan opleidings-, begeleidings- en tewerkstellingsinitiatieven. Om de opgebouwde expertise van de SLN-leden optimaal te benutten.

Overtuigd van de sterktes en de mogelijkheden tot samenwerking zijn de SLN-leden steeds bereid om in dialoog te gaan.

Meer informatie:

- jeroen.delathouwer@sln.be
- De volledige tekst kan worden geraadpleegd via www.sln.be. Leden kunnen de tekst voor eigen gebruik en communicatie downloaden via de ledensectie.

Resultaten evaluatie Jobkanaal

Als protocolpartner van Jobkanaal evalueert SLN jaarlijks het gebruik van het wervingskanaal bij haar leden. Net zoals vorig jaar gebeurde dit via een online enquête die verzonden werd naar alle leden. SLN biedt u een inkijk in de resultaten.

De bevraging werd beantwoord door 61 respondenten uit 32 verschillende organisaties en peilde naar het gebruik van Jobkanaal binnen de organisatie, de verwachtingen en samenwerking met de consulent en suggesties naar de toekomst.

Jobkanaal kort

Jobkanaal is een initiatief van Voka, Unizo, VKW en Verso om bedrijven in contact te brengen met een onderbenut potentieel binnen de werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Het instrument richt zich op drie prioritaire doelgroepen: 50-plussers, personen met een arbeidshandicap en allochtonen.

De medewerkers van Jobkanaal sensibiliseren de bedrijfswereld rond diversiteit op de werkvloer en werven vacatures die openstaan voor werkzoekenden uit de kansengroepen.

Momenteel bespreekt Jobkanaal met het beleid op welke manier de engagementen in de volgende projectperiode vorm kunnen krijgen. In het kader van het loopbaanbeleid zullen specifieke klemtonen gelegd worden bij de concrete invulling van het instrument en de rol van de consulenten.

Brug tussen promotor en werkgever

In de bevraging wordt vastgesteld dat de promotoren de sterke meerwaarde erkennen van de initiatieven van Jobkanaal om de bedrijfswereld te sensibiliseren rond diversiteit en de aanwerving van kansengroepen.

Voor de organisatie van de bedrijfsbezoeken en jobmatchings of jobbeurzen, vormen voor de arbeidsbemiddelaars een belangrijk pluspunt. Jobkanaal vervult zo een belangrijke brugfunctie tussen bedrijf, arbeidsbemiddelaar en werkzoekende

en faciliteert de samenwerking tussen bedrijven en promotoren. Deze netwerkfunctie is een grote sterkte van Jobkanaal.

Promotoren zijn vragende partij om deze activiteiten nog meer uit te bouwen. Jobkanaal kan zo de deuren van de bedrijfswereld openzetten voor de expertise van de promotoren op het vlak van coaching (vb. Job-/taalcoaching op de werkvloer), competentie-ontwikkeling en HR-ondersteuning op maat van de werkgever.

Samenwerking met de Jobkanaal-consulent

Arbeidsbemiddelaars verwachten dat de consulenten in eerste instantie vacatures verzamelen en doorsturen. Een even belangrijke rol van de consulent is weggelegd voor het informeren van de werkgever bij het voeren van een personeelsbeleid waarin diversiteit centraal staat. Hierbij wordt verwacht dat Jobkanaal geïnteresseerde werkgevers informeert en vervolgens doorverwijst naar het aanbod van de SLN-leden.

Er is een zichtbare tendens naar een verbeterde samenwerking tussen de promotoren en de Jobkanaal-consulent tegenover de bevraging van 2011. Heel wat leden geven aan een constructief contact te onderhouden met de consulent, wat ervoor zorgt dat doelgericht wordt samengewerkt rond profielen van cliënten en de matching aan vacatures in bedrijven.

Aanbevelingen

De promotoren geven enkele aanbevelingen mee rond het vacatureplatform Jobkanaal en de gebruiksvriendelijkheid van het instrument. Het updaten van de vacatures op de website en het

verbeteren van de zoekfunctie, blijven aandachtspunten op het vlak van gebruiksvriendelijkheid. Daarnaast vormt ook de uitbreiding van de doelgroep van Jobkanaal met laaggeschoolden, een groep werkzoekenden met een ongunstige positie op de arbeidsmarkt, een prioriteit voor de promotoren.

Wat het aanbod aan profielen op het vacatureplatform betreft, adviseren promotoren om meer te diversifiëren tussen functieprofielen en vacatures op te splitsen zodat deze nog beter aansluiten

bij de doelgroep waarmee de promotoren aan de slag gaan.

De resultaten van de enquête worden gecommuniceerd naar de verschillende stakeholders van Jobkanaal.

Meer informatie:
carline.declercq@sln.be

Situering van de opdracht van de penhouder en de samenwerking in het Leerwerkbedrijf

Een belangrijke vernieuwing binnen het kader van werkervaring in 2008 was de oprichting van het Leerwerkbedrijf (LWB). Het LWB is een samenwerkingsverband tussen 1 of meerdere interne promotoren. Binnen ieder LWB neemt 1 partner de functie van penhouder op. De LWB zijn verantwoordelijk voor de invulling van de inschakelingsmodule en de nazorg van alle doelgroepwerknemers. In die zin is een goede samenwerking tussen de interne en externe promotoren noodzakelijk. In dit artikel focussen we op de opdrachten van de penhouder en de samenwerking binnen het LWB. In de ontwerp teksten voor de hervorming van het Besluit van de Vlaamse Regering voor werkervaring worden de samenwerking en de afstemming tussen de partners uitdrukkelijk opgenomen.

Invulling penhouderschap Viona-onderzoek

In het VIONA-onderzoek 'Evaluatie van het nieuwe werkervaringsprogramma' (september 2010) merken de onderzoekers 2 verschillende invullingen van de rol van de penhouder op, namelijk een administratieve/financiële coördinatie en een inhoudelijke coördinatie. In die zin is het duidelijk dat de visie op de werking van het LWB het takenpakket van de penhouder beïnvloedt. De onderzoekers stellen vast dat diverse LWB expliciet streven naar een inhoudelijke en methodische afstemming op het niveau van het LWB. Men hanteert daarvoor een uniform instrumentarium en dezelfde methodieken (competentieprofielen, routing evaluatiegesprekken,...).

In het onderzoek wordt opgemerkt dat het nastre-

ven van een complementair en eenvormig aanbod niet automatisch gepaard gaat met een organisatorische integratie. Op het niveau van toeleiding beschrijft het onderzoek dat diverse LWB als een entiteit naar buiten treden. Dit kan door de integratie van registratie- en monitoringsysteem of vacatures op niveau van het LWB of de organisatie van gemeenschappelijke informatiesessies en een gemeenschappelijke jobbeurs.

Opdrachten en takenpakket van de penhouder

De ervaring leert dat de penhouder de motor is van het LWB. Deze heeft niet alleen een belangrijke opdracht voor een administratieve en financiële coördinatie, maar draagt ook een grote verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen de verschillende partners. Dat uit zich in de

verantwoordelijkheid voor het aansturen van het overleg, maar ook in het initiatief voor een verdere afstemming en samenwerking. Daarmee worden de voordelen van de schaalvergroting maximaal benut.

In de SLN-publicatie 'De Leerwerkbedrijven in beeld gebracht' (april 2010) wordt de rol van de penhouder van het LWB als volgt omschreven: 'De penhouder vervult een belangrijke rol in het LWB. Hij heeft vooral een administratieve en coördinerende taak en verzamelt alle gegevens die nodig zijn voor het goede beheer van het LWB. De interne partners zijn verantwoordelijk voor het aanleveren van deze noodzakelijke gegevens.

De penhouder verzorgt de communicatie van en naar de interne partners, en houdt hen op de hoogte van de ontwikkelingen. Hij doet verder voorstellen voor het steeds verbeteren van de werking van het LWB. De penhouder is ook aanspreekpunt voor de externe werkervaringspromotoren waarmee een samenwerkingsovereenkomst werd afgesloten, SLN, VDAB, werkgevers, het subsidieagentschap,.... Daarnaast is de penhouder verantwoordelijk voor het financieel transparant beheer van de inschakelings- en nazorgvergoeding.'

Op basis van de resultaten van een SLN-bevraging in het voorjaar van 2011 bij de penhouders van de LWB, werd de basisopdracht van de penhouder als volgt gedefinieerd:

- Administratieve en financiële coördinatie (aanspreekpunt voor het VSAWSE, ontvangen en doorstorten van de premies en coördinatie en eindverantwoordelijkheid van de subsidiedossiers en afrekenen van de premies aan VSAWSE (kostendossiers))
- Stimuleren van overleg tussen interne (stuurgroep) en externe partners
- Stimuleren van overleg tussen coaches en begeleiders

- Vertegenwoordiging van het LWB ten aanzien van de stakeholders, VDAB, VSAWSE, SLN, werkgevers,...
- Stimuleren van een gemeenschappelijke identiteit voor het LWB

Daarnaast merken we dat er tal van LWB inzetten op de inhoudelijke coördinatie en integratie, namelijk het uitwerken van een complementair begeleidings- en opleidingsaanbod, de afstemming van de opvolging van de doelgroepwerknemers, de ontwikkeling van een gemeenschappelijke methodiek en instrumentarium en het aanleveren van standaarddocumenten.

Kritische succesfactoren voor de opdracht als penhouder

De duur van de erkenning is een bepalende factor voor een optimale samenwerking. Bij tal van LWB zien we dat de samenwerking wordt verdiept. Duurzaamheid biedt een goede basis om de voordelen van schaalvergroting volledig te consolideren.

Het LWB is een samenwerkingsverband van verschillende promotoren met een eigen voorgeschiedenis en organisatiecultuur, een specifieke ervaring en opgebouwde expertise in het omgaan met en het begeleiden van de doelgroep en de samenwerking met de partners. Het is bijgevolg geen integratie van de werking van de verschillende interne partners.

Een samenwerking op basis van respect voor de eigenheid van iedere organisatie en de gelijkwaardigheid van iedere partner is een must.

Specifieke sectoren en werkvloeren vergen een eigen aanpak. In die zin is het een uitdaging om af te stemmen rekening houdend met de specifieke achtergrond. Vanuit de ervaring wordt ook aangegeven dat de focus van de integratie niet altijd dient te liggen op het uitwerken van instrumenten, maar op processen.

Ten slotte wordt de profilering van het LWB als 1 entiteit doorgaans als belangrijk beschouwd (cfr. 'Profilering van het LWB, een aanrader?', SLiNger, jg. 16, nr. 2).

Opdrachten voor de toekomst

De minimale afspraken zijn vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Een verdere verfijning en formalisering van deze afspraken kan de penhouder en het LWB meer elan geven.

In het ontwerp Besluit van de Vlaamse Regering voor werkervaring wordt de 'samenwerking' en 'afstemming' tussen de partners van het LWB expliciet opgenomen. Het is de verantwoordelijkheid van de LWB en de sector om deze begrippen te concretiseren in een verdere versterking en verdieping van de LWB.

Met de SLN-werkgroep LWB wordt een insteek uitgewerkt over het bepalen van de krijtlijnen.

Diverse LWB kiezen ervoor om een specifieke staffunctie voor het LWB te introduceren. Dit biedt tal van opportuniteiten om de coördinatie van het penhouderschap te faciliteren. Het creëert de mogelijkheid om de afspraken en de opdracht van de penhouder nauwgezet na te komen en op te volgen. Een goede praktijk om mee te nemen in de nieuwe oproep?

Ten slotte wordt in de SLN-werkgroep LWB ingezet op het uitwisselen van ervaringen en goede praktijken.

Meer informatie:
tijl.rommelaere@sln.be

Succesvolle samenwerking in Halle-Vilvoorde

Het Lokaal Netwerk Halle-Vilvoorde grijpt de provinciale subsidies voor de professionalisering van de sociale economie projecten in Vlaams-Brabant aan voor het opzetten van een ruime samenwerking tussen de verschillende promotoren uit de regio. Deze resulteerde in 2 projecten, namelijk de organisatie van de training Vuurwerkt en de ontwikkeling van een netwerkspel. Dit zijn voorbeelden van een geslaagde samenwerking.

Uit een interne bevraging onder de promotoren van het Lokaal Netwerk werden 2 actiepunten inzake een verdere professionalisering van de medewerkers geformuleerd. Daarbij ging het enerzijds over de competentieversterking voor de begeleiding van de specifieke doelgroep en anderzijds over het beter leren kennen van de sociale kaart in de regio om een goede doorverwijzing te kunnen verzekeren.

De bijkomende provinciale subsidiëring en een gezamenlijk aanvraagdossier zetten ons aan tot deze samenwerking. Door onze krachten te bundelen, werken we kostenbesparend en met een maximaal professioneel rendement. Dit biedt ook

de mogelijkheid voor meer uitwisseling tussen de werknemers van de diverse promotoren in de regio.

Vuurwerkt

Steeds op zoek naar de verdere uitbouw en afstemming van de gehanteerde methodieken, reikten medewerkers de methode 'Vuurwerkt' aan als mogelijke bron van verdere professionalisering. Enkelen kochten het handboek al aan bij STEBO. Na het lezen van de handleiding groeide de overtuiging in de kracht van deze methodiek bij de begeleiding van onze doelgroep. Een training werd bijgevolg beschouwd als een belangrijke meer-

waarde om de methodiek ook in de praktijk te kunnen toepassen.

Er werden in totaal 2 trainingen georganiseerd voor telkens een 20-tal medewerkers professionals die de begeleiding van personen uit de kansengroepen ter harte nemen. Daarbij denken we aan trajectbegeleiders, loopbaanbegeleiders, jobcoaches, inschakelingscoaches, educatief- en vormingswerkers, monitors en werkvloerbegeleiders,... Kortom, de medewerkers die dagdagelijks instaan voor de realisatie van onze dienstverleningen.

De doelstelling van de training is de ontwikkeling van een veranderingsstrategie door de waardevolle en onderzoekende benadering (AI of Appreciative Inquiry) toe te passen. Daarbij vertrekken we vanuit de positieve ervaringen. Nadat meerdere medewerkers van een organisatie deze training volgden, kan deze begeleidingsmethodiek verder geïmplementeerd worden. En dit ten gunste van onze doelgroep in de verschillende dienstverleningsvormen. De 2 trainingen zijn intussen afgerond. Tijdens een terugkomdag zal daarover verder worden teruggekoppeld.

Intervisie- en samenwerkingspel

Het Intervisie- en samenwerkingspel - dat wordt ontwikkeld door het Centrum Informatieve Spelen (CIS) - is erop gericht om in een spelcontext zicht

te krijgen op het netwerk van organisaties die werken met dezelfde doelgroep en/of doelstellingen en voor de uitwisseling van aanpak, methodes en aanbod. Bovendien wordt er kennis gemaakt met een ruim netwerk van o.a. welzijns- en zorgorganisaties,...

Ten slotte komen oefeningen aan bod rond doorverwijzing om met de doelgroep een gewenst effect te behalen en rond het verkennen van mogelijkheden tot samenwerking. Het spel wordt op maat van de sector en de regio uitgeschreven. Het wordt opgedeeld in 4 spelrondes binnen het concept van een gloednieuw en spannend datingsprogramma 'Love Match'.

Momenteel wordt het concept verder uitgewerkt en verfijnd. In het najaar vinden 3 testmomenten plaats om het geheel in de reële context te toetsen. Nadien gaat het in productie. De bedoeling is dat het materiaal ook kan worden gebruikt in verschillende contexten en binnen de overige regio's. Dit wordt ongetwijfeld vervolgd.

Meer informatie:

- vanessa.deruysscher@vokans.be
(voorzitter Lokaal Netwerk Halle-Vilvoorde)
- Over Vuurwerkt: www.stebo.be en www.vuurwerkt.be

Sociale ondernemers bloggen om jou te inspireren

'De trailers van een film geven een beeld van wat je mag verwachten in de bioscoop. Flitsende filmfragmenten ter inspiratie. Met SOciaal ONdernemen (Soon) is het niet anders. Vandaag zijn midden in de samenleving fragmenten te zien van wat we van het maatschappelijk ondernemen in de toekomst kunnen maken.

De OESO definieert een sociale onderneming 'als elke private activiteit, uitgevoerd in het publieke belang, georganiseerd met ondernemerschapstrategie, waarin de hoofddoelstelling niet de maximalisatie van de winst is, maar de verworvenheid van bepaalde economische en sociale doelen, die de capaciteit hebben om innovatieve oplossingen voor problemen van sociale exclusie en werkloosheid te geven'. Zal iemand nog willen kijken naar deze film?'

Met deze veelbelovende passage lanceerden 4 sociale ondernemers uit de sector, namelijk An-Rose Vandewinckele (Levanto), Erwin De Bruyn (Stebo), Bert Boone (BMO groep – Job & Co) en Mario Verzele (Jobcentrum) de blog SOON.

Zij zijn er immers van overtuigd dat sociaal ondernemerschap het nieuwe model wordt in het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een uitgelezen kans dus om managementondersteuning in de sociale economie verder waar te maken en de sector inclusief te maken in de bedrijfswereld. Dit biedt voor hen een meerwaarde om de positie te versterken.

Met regelmatige updates gooien zij hun ondernemen, hun reflecties en hun ambities te grabbel op het internet. Zo lichten ze een tipje van de sluier

over hoe zij het sociaal ondernemerschap ervaren. De 4 sociale ondernemers koesteren de overtuiging dat ook bij anderen het zoeken de start is voor vernieuwende acties en een maatschappelijke beweging.

Een absolute aanrader voor iedereen die meer wil weten over sociale ondernemers en hun drijfveren.

Benieuwd? Wil je op de hoogte blijven? Wil je reageren? Je kunt hen volgen door je op de blog in te schrijven op de e-mailupdates of de RSS feeds. Neem daarom een kijkje op: www.socialeondernemers.be.

Netwerktafel Innovatieve Arbeidsorganisatie

Op 18 april 2012 organiseerde SLN een netwerktafel rond Innovatieve Arbeidsorganisatie. Het werd een leerrijke namiddag waarin theorie en praktijk elkaar mooi aanvulden. We plannen een vervolgsessie in het najaar.

Wat houdt Innovatieve Arbeidsorganisatie in?

Bert Boone van Job & Co situeerde de ontwikkeling van Innovatieve Arbeidsorganisatie (IAO) en het belang ervan voor de sector. In zijn uiteenzetting vertrok hij van de sociotechnische benadering die de basis vormt voor IAO. Hierin wordt afgestapt van de traditionele manier van organiseren, waarbij het onderscheid wordt gemaakt tussen denken (bedienden) en doen (arbeiders). In de IAO hoort ook de hiërarchische organisatie tot het verleden.

De sociotechnische benadering wordt gevormd door de pijlers 'mensen' en 'cultuur' (socio) en de pijlers 'structuur' en 'systemen' (techniek). IAO betekent dat de organisatie wordt aangepast en georganiseerd volgens deze 4 pijlers. IAO focust hierbij op de kwaliteit van de arbeidsrelaties, de kwaliteit van de arbeid en de kwaliteit van de organisatie.

Praktijkervaring bij Levanto

An Dries van Levanto gaf toelichting bij het project van Innovatieve Arbeidsorganisatie dat binnen Levanto loopt. Levanto gebruikt IAO bij het samenbrengen van 2 sociale werkplaatsen op 1 locatie.

De eerste fase van het project, de voorbereidingsfase is achter de rug en de implementatiefase loopt ondertussen. Het project wordt inhoudelijk en financieel ondersteund door *Flanders Synergy*. In de implementatiefase worden onder andere volgende activiteiten voorzien: opstarten nieuwe teams, opstart pilootteam, verdere uitwerking herontwerp in de teams.

Bij het herontwerp vormen de Werven/de Opdrachten het primair proces. HR vormt het 'secundaire' proces, hoewel dit in de praktijk natuurlijk niet op het tweede plan staat. De redenering hierachter is

het perspectief van de arbeiders: zij komen elke dag werken om de werven tot een goed einde te brengen. Vanuit deze logica werden de processen herbekeken en gestroomlijnd. Bij het herontwerp is gekozen voor het organiseren van de teams in functie van de aard van de opdrachten. Uiteindelijk zijn er 5 nieuwe teams gecreëerd.

Bij de organisatie van de teams wordt gekozen voor het Stermodel waarbij 1 of meerdere personen een signaalfunctie opnemen voor een bepaald thema bv. veiligheid, stockbeheer enz. De verantwoordelijkheid ligt bij het team. Sterrollen kunnen worden opgenomen door alle teamleden, onafhankelijk van hun ervaring, en/of door groep-

jes van teamleden. De coördinatierol die nu al door de meewerkend voorman wordt opgenomen is ook een sterrol.

Om de resultaten van dit project op te volgen en de ervaringen van Levanto met andere leden te delen, voorzien we een tweede netwerktafel in het najaar.

Meer informatie:

- Over Innovatieve Arbeidsorganisatie: www.flanderssynergy.be
- Over het project van Levanto: an.dries@levanto.be

WEB focust op innovatieve arbeidsorganisatie via workshop 'Tzatziki'

In 2012 viert WEB haar 20ste verjaardag. In plaats van één groot feest te organiseren, maakten we de keuze om elke maand van het jubileumjaar een activiteit te organiseren, om zo ons brede activiteitenpallet in de kijker te zetten. Voor de maand april stond een workshop 'Tzatziki' op het programma in samenwerking met Flanders Synergy.

Tzatziki wordt vormgegeven als een laagdrempelig simulatiespel, waarbij de deelnemers zelf kunnen ondervinden welke invloed de arbeidsorganisatie binnen een bedrijf heeft op de beleving van de tewerkstelling. Via het maken van eenvoudige hapjes ervaren de deelnemers dat de manier waarop je het werk in een bedrijf, organisatie, afdeling of werkpost opdeelt en verdeelt, invloed heeft op zowel de prestaties van het bedrijf, de organisatie, de afdeling en werkpost als op de kwaliteit van de arbeid van de werknemers.

Taakeisen en regelmogelijkheden zijn twee belangrijke parameters die kunnen bijdragen tot een slagkrachtigere en beter presterende organisatie. Tijdens de workshop ondervonden de deelnemers welke gevolgen beperkte taakeisen en het al dan niet aanwezig zijn van regelmogelijkheden kunnen hebben op het eigen functioneren. Via de opdrachten stelden zij vast hoe goed de prestaties

en het teamgevoel kunnen zijn als je 'actief werk' of 'werk van betekenis' creëert. Wie een actieve job heeft, werkt hard maar doet dit graag omdat hij veel leert en het gevoel heeft zelf veel te kunnen regelen.

Bij de nabespreking van de workshop werd het onderscheid gemaakt tussen passieve jobs (25% Vlaamse werknemers in 2010), vrijblijvende jobs (30% Vlaamse werknemers in 2010), slopende jobs (23% Vlaamse werknemers in 2010) en actieve jobs (22 % Vlaamse werknemers in 2010).

Tegen de achtergrond van de grote uitdagingen van de arbeidsmarkt, zoals de focus op langere loopbanen, hoge uitstroom, toenemende vergrijzing, meer transities binnen de loopbaan,... is dit relevante informatie. 'Met meer mensen langer aan het werk' is immers een slogan die overal gehoord wordt. Om dit te realiseren, is het noodza-

kelijk dat er binnen de bedrijven en organisaties op een aangepaste wijze gewerkt en omgegaan wordt met arbeid.

Jobcoaching, werkplekleren en het aanbieden van trainingen voor uitvoerende personeelsleden en hun direct leidinggevenden zijn maar een paar mogelijke ondersteunende instrumenten. Wij willen deze methodiek verder uitbouwen en intensifiëren zodanig dat hij ook kan worden toegepast op nieuwe werknemers die behoefte hebben aan een meer diepgaande en langer durende begeleiding op de werkvloer.

Bovendien wil WEB inzetten op de verdere ont-

wikkeling en implementatie van instrumenten en methodieken met betrekking tot competentiegericht werken en denken op de werkvloer en op het aanbod van aangepaste trainingen voor uitvoerende werknemers en hun direct leidinggevenden. Uitdagingen genoeg dus voor de toekomst ...

Meer informatie:

- www.websweb.be
(over WEB Opleiding en Begeleiding)
- www.flanderssynergy.be > Ons Aanbod > Tools (over het Tzatziki-spel)

IPOP: een stevige basis voor persoonlijke ontwikkeling van jongeren

Het succes van de begeleiding van maatschappelijk kwetsbare jongeren heeft vaak minder te maken met de instrumenten die ingezet worden, dan wel met het ontstaan van een positieve band tussen de begeleider en de jongere. Deze band wordt uitgebouwd tijdens de eerste fase van het traject (of de 'basisfase'). Met het IPOP-project bundelden verschillende organisaties actief in het stelsel deeltijds leren - werken hun expertise om te focussen op die belangrijke eerste fase.

Het belang van de 'basisfase'

De begeleiding van jongeren in het stelsel leren en werken is doorgaans opgebouwd uit drie fases. In de eerste fase wordt geprobeerd het contact met de jongere te herstellen en ligt de nadruk op aandacht voor persoonlijke en contextfactoren. In de tweede fase ligt de nadruk op het verwerven van competenties. In de derde fase gaat het om het ondersteunen bij het zetten van de stap naar een vervoltraject. Het belang van de eerste fase wordt dikwijls onderschat. Nochtans is ze onontbeerlijk om de volgende twee fases te kunnen aanvatten. Tijdens deze fase wordt immers het contact met de jongere gelegd en/of hersteld en worden de voorwaarden gecreëerd om een verder traject af te leggen.

De laatste jaren werden al heel wat expertise en instrumenten uitgebouwd rond de tweede fase

(het competentiegericht werken). De vaststelling dat die eerste fase vandaag vaak heel intuïtief wordt aangevat, was de aanleiding tot het ontstaan van het IPOP-project.

Samenwerking IPOP-project

Het IPOP-project is een ESF-project waarvoor JES, Arktos, LEJO, CDV Aura, Groep Intro en Foyer, allen aanbieders van persoonlijke ontwikkelingstrajecten (POT) of voortrajecten, tussen september 2010 en mei 2012 de handen in elkaar sloegen. Naast de 6 partnerorganisaties namen ook SLN en de VDAB deel aan de Stuurgroep die het project mee opvolgde en coördineerde.

IPOP staat voor Innovatief en Inclusief Persoonlijk Ontwikkelingsproces. De oorspronkelijke focus van het traject lag vooral op het persoonlijk ontwikkelingsproces. Al snel werd echter duidelijk

dat voor maatschappelijke kwetsbare jongeren dit proces slechts mogelijk is na het succesvol doorlopen van de basisfase. Het project focust zich dan ook op het expliciteren van die fase: welke voorwaarden zijn nodig om die band in de basisfase te smeden? Welke begeleidershouding neem je aan?

Op basis van literatuuronderzoek, intervisie en interviews met jongeren, begeleiders en deskundigen werden antwoorden gezocht. Uiteindelijk resulteerden de bevindingen en ervaringen in een handboek, een bijhorend vormingspakket en een interactieve website. Op basis van de bevindingen van het project werden ook een aantal beleidsaanbevelingen geformuleerd m.b.t. het stelsel leren en werken.

Hoewel het IPOP-project vooral terugviel op de ervaringen binnen deeltijds leren – werken (POT en voortrajecten), zijn de bevindingen over deze basisfase veel ruimer toepasbaar: het proces, de begeleidershouding en zelfs de praktische voorbeelden kunnen inspirerend zijn voor alle begeleiders die, in zeer uiteenlopende contexten, geconfronteerd worden met jongeren die niet (meer) willen en/of kunnen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling.

Slotevenement

Op 25 mei werd het IPOP-project voorgesteld aan een select publiek van deelnemers en vertegenwoordigers van jongerenorganisaties, lokale onderwijspartners, de VDAB, de Vlaamse Overheid, ... Tijdens dit slotevenement werden de belangrijkste bevindingen en beleidsaanbevelingen uit het project toegelicht. Videoreacties van jongeren werden afgewisseld met een vraaggesprek met deskundigen.

Het slotwoord was voor het kabinet van Vlaams Minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel, Pascal Smet. Het kabinet kon zich vinden in de aanbeveling van het IPOP-project naar meer overleg tussen onderwijs, welzijn en andere beleidsdomeinen. Daarnaast benadrukte het kabinet de nood aan een sluitend beleidskader voor alle onderwijsvervangende programma's en voldoende flexibiliteit om maatwerk voor de jongeren te garanderen en een verdere schooluitval te vermijden.

Meer informatie over het IPOP-project is terug te vinden op <http://ipopinfo.wordpress.com>

Advies voor een nieuw actieplan bestrijding arbeidsgerateerde discriminatie

Om discriminatie op de arbeidsmarkt of op de werkvloer tegen te gaan, lanceerde Vlaanderen in 2008 het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerateerde Discriminatie (ABAD). In het Loopbaanakkoord 2012-2013 engageren Vlaams Minister van Werk Philippe Muyters en de sociale partners zich tot een actualisering van dit ABAD. De SERV bracht daarover recent een advies uit.

De commissie Diversiteit bij de SERV behandelt de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaaleconomische leven. De SERV-partners formuleren er samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum beleidsadviezen op het vlak van evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

In december 2011 ontving de commissie Diversiteit van de Vlaamse minister van Werk, Philippe Muyters, een ontwerp van een geactualiseerd ABAD. Dit ontwerp werd uitvoering besproken binnen de commissie Diversiteit. In dat verband werden ook SLN, Federgon, de VDAB, de Inspectie Werk en Sociale Economie, het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (CGKR) en

de Cel Gelijke Kansen Vlaanderen uitgenodigd voor overleg.

Op woensdag 30 mei 2012 bezorgde de commissie Diversiteit haar advies aan minister Muylers. De commissie hoopt dat het geactualiseerde ABAD tot een hernieuwde dynamiek zal leiden en discriminatie voor de verschillende gronden (waaronder afkomst, zogenaamd ras of etnische afstamming, handicap, leeftijd, godsdienst of overtuiging, geslacht en seksuele geaardheid) helpt verbannen. De commissie vraagt dat jaarlijks over de resultaten en stand van zaken gerapporteerd wordt.

Nood aan een onderbouwd plan uitgaande van een tweesporenbeleid

Voor de commissie Diversiteit is het belangrijk dat het ABAD een goed onderbouwd, voldoende concreet en ruim gedragen plan is. Een stimulerend beleid en een handhavingsbeleid moeten elkaar daarbij versterken. Een krachtig Vlaams antidiscriminatiebeleid moet twee sporen bevatten. Naast preventie, sensibilisering, stimulering en dialoog is er evenzeer nood aan gespecialiseerd advies en bijstand, efficiënte controles, remediëring en een kordaat optreden bij (manifeste) overtredingen. Consulents van arbeidsmarktintermediairs, medewerkers van meldpunten en inspecteurs dienen dit tweesporenbeleid elk vanuit hun eigen rol waar te maken. Voor de commissie Diversiteit is het dan ook belangrijk dat in het ABAD het handhavingsluik doelmatig wordt uitgewerkt.

Acties op korte termijn en nood aan verder overleg

In haar advies stelt de commissie Diversiteit dat er in het ontwerp van het ABAD een aantal concrete pistes staan die snel kunnen worden opgenomen en uitgevoerd, zoals:

- het voorzien van trainingen en vormingen en optimaliseren van het vormingsaanbod;
- de optimalisering van de fiches rond discriminatiebestrijding in de EAD-toolbox;

- de opname van acties inzake de sectorale gedragscodes non-discriminatie in de nieuwe generatie sectorconvenanten;
- de optimalisering van de registratie van meldingen en klachten en van de data-uitwisseling tussen de Inspectie Werk en Sociale Economie, CGKR en de lokale meldpunten discriminatie;
- de socio-economische monitoring van personen van allochtone afkomst eindelijk op de sporen zetten en hiervoor de nodige ondersteuning voorzien;
- de opmaak van een diversiteitsbarometer.

Een aantal andere acties vragen verder overleg. Zo vraagt de commissie Diversiteit terugkoppeling over de bilaterale gesprekken die het beleid met de arbeidsmarktintermediairs, sociale partners en eigenorganisaties van de kansengroepen zal voeren over o.a. discriminerende vereisten in vacatures en over de aanpak van discriminerende klanten (organisaties en individuen). De commissie pleit voor meer overleg inzake discriminatiebestrijding tussen de publieke en private arbeidsbemiddelingsinstanties.

Tot slot vraagt de commissie Diversiteit dat er snel een onafhankelijk anti-discriminatieorgaan wordt aangeduid dat in rechte optreedt, bijstand aan slachtoffers verleent, studies verricht, aanbevelingen doet en informatie verstrekt. De aanduiding van dit orgaan moet ook voor de strijd tegen arbeidsgerelateerde discriminatiebestrijding een belangrijke stap vooruit betekenen.

Meer informatie:

- Katrijn Vanderweyden:
kvanderweyden@serv.be
- Het volledige advies is terug te vinden op: www.serv.be > Adviezen en publicaties > zoeken op site > Advies Geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie

Impressie van de infosessie: ‘Wat als... het DAEB-pakket nieuwe opportuniteiten biedt?’

De impact van Europa op de verschillende lidstaten groeit. De EU bepaalt steeds meer de klijtlijnen waarbinnen de lidstaten een beleid moeten ontwikkelen. Wie denkt dat Europa ver van zijn bed is, komt bedrogen uit.

Ook de werking van de sector wordt er sterk door beïnvloed. We verwijzen hierbij naar de problematiek van ‘de minimis’ waardoor een organisatie gedurende 3 belastingjaren maximaal € 200.000 mag ontvangen (voor DAEB-organisaties wordt dit € 500.000) voor tal van oproepen van het ESF-Agentschap of het uitstel van het op til zijnde Besluit van de Vlaamse Regering voor werkervaring omwille van de noodzaak om het correct in te passen in het vernieuwde DAEB-kader.

Op 3 mei 2012 participeerde SLN aan de infosessie ‘Wat als...het DAEB-pakket nieuwe opportuniteiten biedt?’ over het gewijzigde DAEB-pakket dat op 20 december 2011 door de Europese Commissie werd goedgekeurd.

Het kader van de Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB) vormt een uitzondering op het verbod van staatssteun. Het reikt de overheid handvatten om maatregelen mogelijk te maken om beleidsprioriteiten te realiseren waarvoor geen beroep op de markt kan worden gedaan.

De infosessie was een organisatie van Vleva, Vlaams-Europees verbindingssagentschap, het platform van en voor het georganiseerde Vlaamse maatschappelijke weefsel, dat de toegang tot de Europese beleidsarena faciliteert en mee helpt zich te oriënteren.

In het artikel ‘Commissie keurt nieuw pakket diensten van algemeen economisch belang goed’ (SLiNger, jg. 17, nr. 1, p. 21-23) werd al uitgebreid stilgestaan bij het hervormd DAEB of Almunia-pakket. Merken we daarbij echter op dat het recent goedgekeurde Almunia-pakket helemaal niet nieuw is, maar het resultaat van een hervorming

na een grondige evaluatie van het DAEB of Altmak-pakket uit 2005. Drie principes waren hierbij cruciaal: verduidelijking, aandacht voor een gediversifieerde aanpak en de garantie op evenredigheid.

Tijdens de infosessie gaf Adinda Sinnaeve van het Directoraat-Generaal Mededinging van de Europese Commissie een toelichting. Daarnaast duidde Maarten Aalbers van Europa Decentraal de Nederlandse benadering voor de aanpak van de implementatie van de DAEB-pakketten. Beide presentaties van de uiteenzettingen zijn terug te vinden op de website van Vleva (zie onderstaande link).

Daarna was er ruimte voor de talrijke vragen vanuit het publiek. Zo werd onder meer gesitueerd dat er voor de bepaling van de redelijke winst rekening wordt gehouden met het risico dat de betrokken organisatie loopt.

De lidstaat kan dit verder definiëren en dient dit grondig te motiveren. Naar aanleiding van de rapportering tegen uiterlijk 30 juni 2014 dienen de lidstaten een lijst op te maken met hun interpretatie en kwalificatie van DAEB. Ieder bestuursniveau kan een dienst aanwijzen als DAEB.

Ten slotte werden tal van vragen gesteld over de DAEB ‘de minimis’ (of een ‘de minimis’ voor DAEB met een maximaal plafond van € 500.000 over 3 jaar per organisatie) en het vaststellen van het plafond.

Aangezien er in Vlaanderen geen centraal register is, wordt opgemerkt dat hierbij van belang is dat de overheid steeds aangeeft dat de bekomen

steun als DAEB 'de minimis' wordt omschreven, wat het bedrag is en de datum van toekenning. Zo heeft de onderneming een zicht op hoeveel steun men al heeft ontvangen.

Het Europese Hof van Justitie acht de overheid verantwoordelijk voor de toekenning van de illegale steun, maar de gevolgen zijn volledig ten laste van de steunontvanger. In die zin verwacht

het Hof van Justitie dat iedere onderneming geacht wordt om de staatssteunregels te kennen en na te leven. Dit wordt door SLN proactief en van nabij verder opgevolgd.

Meer informatie:
www.vleva.eu/watalsDAEB

WEP+: val of springplank? HIVA analyseert de uit- en doorstroom uit het werkervaringsprogramma

Het Vlaamse beleid legt de laatste jaren steeds meer de nadruk op uitstroom uit de sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt¹. Bepaalde werkvormen binnen de sociale inschakelingseconomie, zoals de invoegmaatregel en werkervaring (WEP+), stellen doorstroom ook expliciet als doelstelling voorop². HIVA onderzocht voor drie werkvormen namelijk de invoegmaatregel, WEP+ en de sociale werkplaatsen, of deze doorstroom gerealiseerd wordt, en zo ja, wat de kenmerken hiervan zijn.

Onderzoeksoepzet en -vragen

Volgende onderzoeksvragen stonden centraal:

1. Wat is het profiel van de doelgroepwerknemers van de drie bestudeerde werkvormen?
2. Waar komen uitstromers uit de drie bestudeerde werkvormen terecht? Wordt een uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt gerealiseerd? Welke groep komt (opnieuw) terecht in de werkloosheid? Vindt er een

uitstroom plaats naar een (ander) sociale economie initiatief? Hoe evolueert de doorstroom over de tijd?

3. Wat zijn de kenmerken van deze doorstroom? Gaat het om duurzame doorstroom?

We bestudeerden de groep uitstromers uit deze drie maatregelen in 2002, 2004 en 2006. De totale onderzoekspopulatie betrof 11.978 doelgroepwerknemers. We maakten hiervoor gebruik van administratieve data aangeleverd door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (KSZ DWH AM&SB). De gebruikte data overspannen een periode van 10 jaar (1998-2008) en lieten ons aldus toe de uitstromers uit de bestudeerde werkvormen gedurende lange tijd op te volgen en zo de duurzaamheid van de doorstroom (naar werk) na te gaan.

In wat volgt bespreken we de belangrijkste resultaten met betrekking tot de uitstromers uit de werkervaringsmaatregel, in totaal 9.626 personen, waarbij we significante verschillen met de twee

¹ We beschouwen uitstroom naar werk als 'doorstroom', en zullen op deze manier verder refereren in dit artikel

² Werkervaringsprojecten zijn strikt gezien geen onderdeel van de sociale economie, aangezien zij georganiseerd worden vanuit de ngo-derdenorganisaties of derden. De werkervaringsmaatregel valt bovendien onder de bevoegdheid van de Minister van Werk, en niet onder deze van de Minister van Sociale Economie. Werkervaring wordt beschouwd als een tewerkstellingsmaatregel, eerder dan een werkvorm in de sociale economie. VOSEC beschouwt werkervaring echter wel als een onderdeel van de sociale economie. Aangezien doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt expliciet wordt vooropgesteld, mag deze maatregel zeker niet ontbreken in deze doorstroomanalyse.

andere maatregelen aangeven. Voor de volledige resultaten van dit onderzoek verwijzen we graag naar het rapport (Jacobs et al., 2012).

Profielbeschets uitstromers WEP+

De groep uitstromers uit WEP+ telde gemiddeld 64,1% vrouwen, terwijl ongeveer 60% van de uitstromers uit de andere werkvormen mannen betrof. Naar leeftijd ligt het zwaartepunt in twee leeftijdscategorieën: de 26-35 jarigen en de 36-45 jarigen, met telkens iets meer dan 30% van de totale groep uitstromers. In sociale werkplaatsen zijn de uitstromers relatief gezien ouder. Hier was 26% 46-55 jaar oud, tegenover slechts 12% in de andere werkvormen. De meeste uitstromers beschikken over maximum een diploma lager secundair onderwijs, slechts een kleine minderheid heeft een diploma hoger onderwijs.

Dit is gelijkaardig voor de invoegmaatregel. In de sociale werkplaatsen zijn de doelgroepwerknemers lager geschoold. Naar nationaliteit is over de drie jaren gemiddeld 87% van Belgische afkomst.

Dit is gelijkaardig voor de sociale werkplaatsen. In de invoegmaatregel zijn meer uitstromers van allochtone afkomst (76% uitstromers van Belgische afkomst). Naar gezinssituatie zien we vooral samenwonenden met kinderen, goed voor ongeveer 31% gedurende de drie jaren. Gemiddeld 21,5% woont alleen. Dit is ook zo voor de invoegmaatregel. In sociale werkplaatsen is het aandeel alleenwonenden een stuk hoger met meer dan 30%.

De meerderheid van de uitstromers was langdurig werkloos in het kwartaal voor instroom, met een werkloosheidsduur van meer dan 36 maanden. Dit is niet verwonderlijk, aangezien de maatregel zich richt naar langdurig werkzoekenden³. Deze cijfers tonen aan dat deze groep ook echt bereikt wordt met WEP+.

³ Bovendien werd de doelgroep in 2004 (tijdelijk) uitgebreid met de 'curatieve groep' van personen die minstens drie jaar werkzoekend zijn (De Mey et al., 2008).

Doorstroom (naar werk) en kenmerken doorstroom

Van de bestudeerde uitstromers uit WEP+ stroomde over de drie uitstroomjaren heen gemiddeld 71,5% uit naar werk⁴. Voor de invoegmaatregel is dit aandeel iets hoger, met gemiddeld 80% over de drie jaren. Ook vanuit de sociale werkplaatsen noteerden we doorstroom: gemiddeld bedroeg de doorstroom naar werk 61,1%. De doorstroom van WEP-plussers lijkt duurzaam te zijn: het aandeel werkenden neemt over de kwartalen en jaren na uitstroom niet af, in tegendeel. Eén jaar na uitstroom was gemiddeld 41% van de WEP+-uitstromers uit 2002 aan het werk. Zes jaar later, in 2008, ging het om bijna 50%. In 2004 was 1 jaar na uitstroom 43% aan het werk, vier jaar later ging het om 55%.

We zien dus een lichte stijging van het aandeel werkenden over de jaren na uitstroom. We stellen dus vast dat WEP+, ondanks de zwakke kenmerken van de doelgroep voor instroom in de maatregel, toch in belangrijke mate een springplank lijkt te zijn naar duurzame tewerkstelling. Gemiddeld 50-65% van de doorstromers uit WEP+ gaat aan de slag in de private sector. In vergelijking met de andere werkvormen gaan meer doorstromers uit WEP+ aan het werk in de publieke sector.

Gemiddeld ging het om 13% voor WEP+, voor de invoegmaatregel en sociale werkplaatsen was dit respectievelijk gemiddeld slechts 6% en 3%. Naar arbeidsstatuut valt op dat doorstromers uit WEP+ veel vaker in een statuut als bediende terecht

⁴ Deze doorstroomcijfers liggen hoger dan deze die VDAB bekomt op basis van de DIMONA-gegevens. Een eerste oorzaak voor het verschil is de verschillende kwaliteit van de data. DIMONA-gegevens zijn aangiftes van werkgevers, de gegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid daarentegen zijn betalingsgegevens. Een tweede oorzaak is gelegen in de verwerking van deze data. VDAB beschouwt een uitgestroomde doelgroepwerknemer als 'werkend' indien hij of zij op één bepaald meetmoment (namelijk zes maanden na het moment van uitstroom) in de DIMONA-databank als 'werkend' voorkomt. Dit terwijl wij in onze analyse rekening houden met verschillende meetmomenten na het moment van uitstroom.

komen, met 20-25% voor WEP+, tegenover 10% of minder voor de andere werkvormen. Gemiddeld 55% van de doorstromers uit WEP+ stroomde uit naar een deeltijdse tewerkstelling, voor de sociale werkplaatsen gaat het om slechts de helft. We brachten eveneens de doorstroom naar een gesubsidieerde tewerkstelling in kaart. Hieronder vallen een tewerkstelling in de private sector in het stelsel van GESCO, Activa, SINE en DAC/PRIME. Ongeveer een kwart van de doorstromers gaat aan de slag in een gesubsidieerde tewerkstelling. Dit aandeel neemt over de jaren na uitstroom heen wel af. Uit de sociale werkplaatsen stroomt een groter aandeel door naar een gesubsidieerde tewerkstelling: in 2004 en 2006 ging het gemiddeld om 45-50% van de doorstromers.

Tot slot zijn we nagegaan in welke mate doorstromers van job veranderen, door een analyse van het aantal werkgevers per jaar. We stelden vast dat de doorstromers uit WEP+ relatief standvastig zijn, met voor de drie uitstroomjaren respectievelijk gemiddeld 78%, 72% en 70% die bij dezelfde werkgever blijven. Gemiddeld veranderde 18% in

2002 en 2004 1 keer van werkgever, voor 2006 ging het om een kwart. Dit is gelijkaardig voor de andere werkvormen.

Meer informatie:

laura.jacobs@hiva.kuleuven.be

De rapporten zijn te downloaden via:

- www.werk.be > Onderzoek > Onderzoeksprojecten > Onderzoeksprojecten 2007-2011 > Sociale Economie > WSE-rapport 'Doorstroom van doelgroepwerknemers uit de sociale inschakelingseconomie'
- www.werk.be > Onderzoek > Onderzoeksprojecten > Onderzoeksprojecten 2007-2011 > Sociale Economie > WSE-rapport 'Organisatie en ontwikkeling van de sociale economie, Onderzoeksdeel 1: ontstaan, geschiedenis en dynamiek van de sociale economie'

VDAB-publicatie: "Kansengroepen in kaart: allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt"

Begin 2012 was een kwart (24,7%) van de Belgische inwoners van niet-Belgische afkomst en bijna 1 op 8 (11,8%) allochtoon. Dit resulteert in een diverse samenleving en in een uitdaging voor de arbeidsmarkt om hiermee om te gaan. Een gedetailleerd beeld van deze specifieke en groeiende kansengroep op de arbeidsmarkt is opgemaakt in de VDAB-publicatie "Kansengroepen in kaart: allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt". SLN belicht de belangrijkste resultaten en bevindingen.

Enkele opmerkelijke cijfers

Ongeveer 6% van de bevolking op arbeidslleeftijd (20-64 jaar) in Vlaanderen is van allochtone afkomst. Voor Wallonië is dit 6,7% en voor Brussel 30%. Wanneer de werkzaamheidsgraad van alle personen op arbeidslleeftijd wordt nagegaan is meteen duidelijk dat personen geboren in België met Belgische nationaliteit veruit het meest

werkzaam zijn (73,5%). Daarna volgen de genaturaliseerde allochtonen op 58,6%. Van de niet-genaturaliseerden is minder dan de helft aan de slag (44,4%).

Deze lage werkzaamheidsgraad van allochtonen kan verklaard worden door het feit dat allochtonen zich veel minder aanbieden op de arbeidsmarkt. Diegene die zich wel aanbieden op de arbeids-

markt ondervinden een aantal moeilijkheden die zich op diverse vlakken uiten:

- Laag onderwijsniveau en taalachterstand
- Socio-culturele factoren (culturele waarden, zelfbeeld,...)
- Institutionele factoren (erkenning buitenlands diploma, werkloosheidsval,...)

Daarnaast zijn er ook aan werkgeverszijde een aantal verklarende factoren voor de lage werkzaamheidsgraad te vinden. Zo is er een beperkt aanbod aan laaggeschoolde arbeid, is er verdringing door hoger geschoolde profielen en is er nog steeds discriminatie bij aanwerving.

Van de Vlaamse werkzoekenden is ongeveer een kwart (24,3%) van allochtone origine (zowat de helft is afkomstig uit Marokko of Turkije). Zes op

tien allochtone werkzoekenden heeft de Belgische nationaliteit.

De groep allochtone werkzoekende werklozen wordt gekenmerkt door een hogere vertegenwoordiging van mannen, laaggeschoolden en arbeiders. Daarenboven zijn allochtone werkzoekenden t.o.v. werkzoekende autochtonen minder langdurig werkloos omdat zij meer tijdelijke jobs aannemen en meer uitzendarbeid aangaan. Allochtonen zijn voornamelijk tewerkgesteld in sectoren en beroepen met zwaar en ongezond werk en/of minder gunstige arbeidsvoorwaarden.

Meer informatie:

Het volledige rapport is na te lezen op www.vdab.be > nieuws > cijfers > trends en cijfers > kansengroepen in kaart

Europese subsidies voor jongerenprojecten via Youth In Action

Organisaties die (internationale) projecten met jongeren willen opzetten, kunnen dankzij het Youth In Action-programma gebruik maken van Europese subsidies. Ook projecten voor jongeren uit kansengroepen zijn mogelijk. JINT vzw ondersteunt organisaties bij de aanvraag en opvolging van deze projecten.

Projectmogelijkheden

Met het Youth In Action-programma wil de Europese Unie de internationale ontmoeting en uitwisseling voor en door jongeren en jeugdwerkers van jeugdorganisaties ondersteunen. Het Youth In Action-programma bestaat uit verschillende soorten acties, waarbinnen verschillende soorten projecten mogelijk zijn: groepsuitwisselingen, jongereninitiatieven, jongerenprojecten over democratie, Europees vrijwilligerswerk, vorming- en netwerkprojecten, ...

Ook lokale initiatieven met jongeren behoren tot de mogelijkheden. Deze 'jongereninitiatieven' zijn kleinschalige en vernieuwende projecten die vertrekken van een lokale nood. Voor dit soort projecten zijn er geen inhoudelijke beperkingen of voorwaarden. Voorstellen rond het thema tewerkstelling zijn dus ook mogelijk.

Bijzondere doelgroepen

Het Youth In Action-programma richt zich vooral op activiteiten in de vrijetijdsfeer van jongeren en

is opgebouwd rond een aantal permanente prioriteiten: Europees burgerschap, participatie van jongeren, culturele diversiteit, integratie van jongeren uit kansengroepen. Daarnaast gaat er in 2012 veel aandacht naar 'bijzondere doelgroepen'.

Het gaat om jongeren uit moeilijke leefsituaties waarvoor ze hulp zoeken of krijgen (bijvoorbeeld bijzondere jeugdzorg), jongeren die behoren tot een etnisch-culturele minderheid, jongeren die te kampen hebben met sociale kansarmoede (vroegge schoolverlaters en werkloze jongeren) en jongeren met een fysieke/mentale beperking. Maar liefst 31,5% van alle gesubsidieerde projecten tussen 2007 en 2010 werkte met of voor een bijzondere doelgroep.

Work on work

Begin 2012 stapten een twintigtal organisaties mee in het JINT-traject Work on Work. Vanuit het thema jongerenwerkloosheid willen ze jongeren uit hun doelgroep toeleiden naar internationale projecten. In het voorjaar zaten ze rond de tafel om vragen en ervaringen uit te wisselen en om kennis te maken met het Youth in Action-programma.

Begin juni trok de groep naar Helsinki om er mogelijke partners te leren kennen en inspiratie op te doen. Na afloop werken ze met JINT een internationaal project op maat van hun werking uit. Geïnteresseerde organisaties kunnen zich nog opgeven voor dit traject.

Ondersteuning door JINT vzw

JINT ondersteunt organisaties bij het opzetten van een internationaal project in de vrije tijd. Infosessies en informatie op maat maken wegwijs in het ruime aanbod van buitenlandse mogelijkheden. JINT wil organisaties ook wegwijs maken in de mogelijkheden tot financiering van projecten.

JINT gaat in het subsidieaanbod op zoek naar de mogelijkheden voor een projectidee, zoekt samen met de organisatie uit of een projectidee in aanmerking komt en biedt ondersteuning bij het uitwerken van de subsidieaanvraag. Daarnaast bouwde JINT heel wat expertise op over het opzetten van internationale projecten met maatschappelijk kwetsbare jongeren.

Meer informatie:

- over de verschillende soorten projecten: www.youthinaction.be.
- over projecten rond het thema jongeren en werk: in de infotheek van JINT via www.jint.be > Infotheek > Thema's > Jongeren en werk
- over de subsidie- en projectmogelijkheden of over Work on Work: contacteer JINT vzw, Sophie Van Daele, sophie.vandaele@jint.be of 02/209.07.20.

Verhogen van de geletterdheid, een prioriteit

De aanpak en preventie van laaggeletterdheid vormt een belangrijke uitdaging. De evolutie naar een doorgedreven kenniseconomie met heel wat technologische nieuwigheden, zorgt ervoor dat inzetten op geletterdheid noodzakelijk wordt om iedereen volwaardig te laten deelnemen aan de economie en de samenleving. In kader van het nieuw strategisch plan geletterdheid 2012 – 2016, formuleerde de SERV haar advies rond deze thematiek.

Laaggeletterdheid

Laaggeletterdheid wordt al geruime tijd niet meer omschreven als niet kunnen lezen of schrijven. Het begrip heeft een bredere invulling gekregen en omvat de verschillende competenties die je als persoon nodig hebt om zelfredzaam te kunnen functioneren binnen de samenleving. Laaggeletterdheid is dus ook gelinkt aan de sociale context waarin een persoon zich beweegt.

Doelstelling 2020

Recent cijfermateriaal rond de omvang van laaggeletterdheid is niet beschikbaar. De recentste cijfers baseren zich op een studie uit 1996. Hieruit blijkt dat ongeveer 15% van de volwassenen in Vlaanderen moeite heeft met lezen of schrijven.

Uit onderzoek in naburige landen bleek dat de omvang van de laaggeletterdheid tussen 1996 en 2003 niet echt gedaald was, er waren slechts lichte verschuivingen merkbaar. Pact 2020, dat doelstellingen formuleert voor Vlaanderen in Actie, beoogt een daling van de laaggeletterdheid naar 3% in 2020.

Hierbij spelen zowel het formeel onderwijs een rol voor het verwerven van elementaire geletterdheidsvaardigheden, als de spelers op de arbeidsmarkt, opleidingsverstrekkers en sectoren om binnen 'levenslang-leren' de ontwikkeling van sleutelcompetenties en vaardigheden te ondersteunen. Innovatie en kwalitatieve geletterdheidsacties over verschillende beleidsdomeinen heen zullen noodzakelijk worden om de doelstelling te bereiken.

SERV-advies strategisch plan geletterdheid

Vanuit het beleid worden actiepunten gebundeld om de laaggeletterdheid aan te pakken. Deze werden vertaald in een strategisch actieplan voor de periode 2005 - 2011. Voor het volgende actieplan 2012 - 2016 formuleerde de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) adviezen

aan Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel, Pascal Smet.

Het remediëren van laaggeletterdheid neemt in het plan een belangrijke plaats in. De raad adviseert om de brede omschrijving van geletterdheid te vertalen naar een groeitraject waarbij eerst aan elementaire geletterdheidsvaardigheden wordt gewerkt en deze daarna pas uit te breiden naar andere vaardigheden, opdat frustratie bij de cursist en de begeleider vermeden wordt.

Daarnaast wordt aandacht gevraagd voor het belang van duidelijk taalgebruik. De overheid kan hierin een rol spelen door het gebruik van toegankelijke taal in overheidsdocumenten, maar ook andere actoren (scholen, nutsmaatschappijen) hebben hierin een verantwoordelijkheid.

Sectoren en bedrijven kunnen in kader van de sectorconvenants initiatieven nemen om geletterdheid op de werkvloer te bevorderen. Vooral werknemers uit niet-kennisintensieve sectoren blijken risico te lopen op laaggeletterdheid.

Partnerschappen tussen bedrijven en spelers met expertise in geletterdheidstraining en de ontwikkeling van geïntegreerde trajecten, kunnen binnen deze opdracht een belangrijke meerwaarde vormen.

Het vormgeven van laagdrempelige opleidingen via korte en gerichte acties zorgt ervoor dat personen met een leerachterstand op een veilige manier kunnen deelnemen aan een opleiding, zo stelt de SERV. Deze korte acties zijn te verkiezen boven grootschalige projecten. De drempel om een opleiding aan te vatten, blijft voor deze groep immers hoog.

Meer informatie:

www.serv.be > Adviezen en publicaties > zoeken op site > Strategisch plan geletterdheid 2012-2016

Provinciale workshops: “dejuistestoel.be”

Workshops “dejuistestoel.be”

Het Expertisecentrum Leeftijd en Werk organiseert voor de SLN-leden in de periode juni – september provinciale workshops “dejuistestoel.be”. Centraal tijdens deze workshops staan de uitdagingen waar zowel de werkgever als de werknemer mee te maken krijgen. Uitdagingen zoals de moeilijkheid om gekwalificeerd personeel te vinden, voldoende flexibiliteit inbouwen van/voor beide partijen, zicht op het personeelsbestand zodat tijdig nieuw personeel kan worden gezocht, werkbaar werk, balans werk – privé.

Voor deze en andere uitdagingen worden mogelijke oplossingen geboden door enerzijds een kennisverdieping van verscheidene instrumenten en tools en anderzijds door de ervaringsuitwisseling tussen de deelnemers achteraf. Daarnaast is het ook mogelijk om eventuele knelpunten en/of tekortkomingen en behoeften te signaleren.

Er worden 5 workshops georganiseerd met werkgeversfocus en 3 workshops met werknemersfocus.

Expertisecentrum Leeftijd en Werk

Het Expertisecentrum Leeftijd en Werk is opgericht door de Vlaamse overheid en heeft drie opdrachten: kennisbevordering, praktijkstimulering en beleidsontwikkeling. Zij geven ondersteuning aan bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheden bij het creëren van een duurzaam loopbaanbeleid. Het Expertisecentrum Leeftijd en Werk ressorteert onder het Vlaamse beleid voor Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit.

Meer informatie:

- www.dejuistestoel.be
- www.leeftijdenwerk.be

Ontdek de provinciale Innovatiecentra

Sommige leden hebben er al een vlotte samenwerking mee, voor anderen zijn ze nog onbekend. De provinciale Innovatiecentra kennen de weg naar de expertise en de ondersteuning die beschikbaar is op het vlak van innovatie. De Innovatiecentra zijn gericht op KMO's en hun dienstverlening is gratis. Misschien ook interessant bij het uitwerken van innovatieve ideeën in uw organisatie. We stellen hun belangrijkste activiteiten hieronder aan u voor.

Creativiteitssessies

‘GPS voor ondernemingen’ is een beproefde methodologie die uw organisatie helpt vernieuwende ideeën te genereren rond bestaande of nieuwe producten, diensten, processen of markten.

Met GPS voor Ondernemingen kijkt u naar uw organisatie op basis van een aantal huidige en toekomstige trends. Tijdens een workshop van een halve dag worden ideeën gegenereerd rond elk

van deze trends.

De meest beloftevolle ideeën worden door de groep geselecteerd en verder uitgewerkt. Adviseurs begeleiden deze brainstormsessies met uw team om creatieve ideeën te genereren voor de toekomst van uw organisatie.

Innovatie in diensten

Met de lancering van het project ‘Tot uw dien-

sten...' geven de Innovatiecentra een aanzet tot een integrale innovatiebegeleiding. De centra ontwikkelden ter ondersteuning van innovatie in diensten een *innovatietoolbox* die kan bijdragen tot het vergroten van het innovatievermogen van uw organisatie. Adviseurs begeleiden u bij het gebruik van deze toolbox om de innovatiekwaliteit van uw organisatie te verhogen.

Kennis en partners vinden

Innovatie is steeds meer een proces van netwerking met andere organisaties aan het worden. Het is niet verstandig om bij innovatie alleen uit te gaan van de eigen kwaliteiten. Buiten uw organisatie is ook veel knowhow aanwezig.

De innovatieadviseurs analyseren uw probleem, zoeken naar de nodige kennis in Vlaanderen of daarbuiten (bij hogescholen, universiteiten, kenniscentra, ...) en brengen uw organisatie in contact met potentiële partners of relevante onderzoeksinstellingen.

Subsidiebegeleiding

Denkt u aan innovatie, dan geven de provinciale centra u graag een subsidieadvies op maat. Zo weet u meteen welke de meest interessante subsidiemogelijkheden zijn voor uw innovatie op Vlaams, federaal en Europees vlak.

Innovatielunch

Tijdens de Innovatielunch worden de meest recente en relevante ontwikkelingen en onderzoeksresultaten van de kenniscentra in Vlaanderen voorgesteld. In de workshops wordt dieper ingegaan op specifieke innovatie-topics.

Meer informatie:

Over de werking van deze centra en voor de contactpersonen in uw provincie:
www.innovatiecentrum.be

Bijsturing 50-plus premie

In de vorige SLiNger kon u al een korte toelichting rond het Loopbaanakkoord 2012-2013 lezen. Daarin worden 50-plussers als prioritaire doelgroep naar voor geschoven. In het akkoord wordt sterk ingezet op een viertal acties: uitbreiding systematische aanpak 50-plussers tot 58 jaar, vermijden van uitstroom werkende 50-plussers, verhogen van de werkbaarheid en een bijsturing van de 50-plus premie. In dit artikel belicht SLN de belangrijkste wijzigingen inzake de bijsturing van de 50-plus premie.

50-plus premie

Een werkgever kan voor het aanwerven van een werkloze 50-plusser beroep doen op de 50-plus premie. Deze premie komt neer op een tegemoetkoming in de loonkost. Er zijn wel enkele voorwaarden verbonden aan deze tegemoetkoming:

- Als niet-werkende werkzoekende ingeschreven zijn bij de VDAB de dag voorafgaand aan de indiensttreding
- Aangenomen worden met een contract van

onbepaalde duur

- Niet in dienst zijn geweest in de eigen organisatie of in een andere verwante organisatie in de 6 maand voorafgaand aan de indiensttreding
- De 50-plusser moet minstens voor 15 opeenvolgende maanden tewerkgesteld worden in de organisatie

Aanpassingen aan het huidig stelsel

De 50-plus premie is in het huidig stelsel afhan-

kelijk van het brutoloon. Met het nieuwe stelsel wil men de premie toekennen op basis van objectieve indicatoren, namelijk de uitstroomkans en de werkloosheidsduur. Dit moet de effectiviteit van het instrument verhogen.

Aan de hand van vaststellingen is een nieuw stelsel uitgewerkt. Dit stelsel omvat een variabele premie die zich vertaalt in 3 schalen. Deze 3 schalen houden rekening met de uitstroomkansen.

	50-54 jaar	55-plus
Minder dan 1 jaar werkzoekend	Schaal 1	Schaal 2
Tussen 1 en 2 jaar werkzoekend	Schaal 2	Schaal 2
Langer dan 2 jaar werkzoekend	Schaal 3	Schaal 3

Schaal 1: gedurende 1 jaar een premie van 30% van het brutoloon

Schaal 2: gedurende 1 jaar een premie van 50% van het brutoloon

Schaal 3: gedurende 2 jaar een premie van 50% van het brutoloon

De premies verbonden aan deze schalen zijn telkens een percentage van de totale loonkost. Deze zijn beperkt tot het maximale referteloon, d.i. 2 x gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI: 1.468,8 euro per maand).

De maximale loonkost per kwartaal waarop het percentage van de loonpremie wordt berekend, bedraagt 8.813 euro (1.468,8 x 2 (=maximale referteloon) x 3 (=om tot kwartaal te komen)).

De ondergrens in het huidige stelsel verdwijnt dus met de invoering van deze bijsturing. Ook de deeltijds werkenden hebben recht op een premie.

Omdat 50-plussers met een handicap het moeilijker hebben uit te stromen naar werk is het voorstel van de Vlaamse Regering en de sociale partners om de mogelijkheid tot cumulatie van de Vlaamse Ondernemingspremie (VOP) en de 50-plus pre-

mie te behouden en dit met een maximum van 75% van de loonkost.

In het huidige systeem zijn er opmerkingen rond het terugvorderingsmechanisme en de administratieve last die dit met zich meebrengt. Daarom is aan de VDAB gevraagd om een aanpassing uit te werken.

Timing en monitoring

De vernieuwde 50-pluspremie gaat van start op 1 januari 2013. De monitoring zal gebeuren op basis van de beleidsrapportering van de VDAB. Hierin zijn de kenmerken zoals leeftijd en werkloosheidsduur van aangeworven 50-plussers met een premie opgenomen.

De impact van de bijgestuurde premie wordt gemeten op basis van volgende parameters: verhoging van de werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers t.o.v. een prognose door Steunpunt WSE, versnelde verkleining van de kloof in werkzaamheidsgraad tussen 25-50 jarigen en 50-55 plussers, verhoogde kans op aanwerving van 50-plussers en 55-plussers tijdens de komende jaren en een substantiële toename van het aantal tewerkgestelde 50- en voornamelijk 55-plussers.

Toeleiden van 50+ naar duurzame jobs

Voor de toeleiding van 50-plussers naar duurzame jobs kan de uitzendsector een belangrijke rol spelen. In de eerste helft van 2012 gaat de VDAB een dialoog aan met de sociale partners van de uitzendsector om afspraken te maken omtrent een actievere rol van de uitzendsector. Afspraken zullen betrekking hebben op middelen, streefcijfers en het engagement van de sector en worden in overleg met de bevoegde minister gemaakt.

Meer informatie:

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

Jaargang 17 -
Nummer 3
mei - juni 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
Bie Bijmens
Katrijn Vanderweyden
Laura Jacobs
Sophie Van Daele

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 kunt u ook raadplegen op onze website: www.sln.be.

Provinciale folder Antwerpen

- Sociale Werkplaats Levanto Patrimoniumzorg vzw
Nieuw: adres, telefoon- en faxnummer
Clara Snellingstraat 47
Tel: 03/360 38 99
Fax: 03/360 38 51
www.levanto.be