



Jaargang 17 - nummer 5 oktober - november 2012

- Voltijds engagement voor jongeren in deeltijds onderwijs blijft dalen - p 1
- Vokans behaalt Qfor-label - p 3
- Intensieve begeleiding op maat van Roma-cliënten - p 4
- Hervorming van de werkloosheidsverzekering - p 6
- Digitale verwerking van prestatiestaten voor tewerkstellingsprogramma's vanaf 2013 - p 8
- Project 'Leren werkt' - p 9
- SERV-advies: pleidooi voor een efficiënt taalbeleid op de arbeidsmarkt - p 10
- Tweede editie Sector In-zicht - p 11
- Nieuw operationeel programma ESF 2014-2020 - p 11
- LES, tijdschrift voor NT2, viert 30 jaar! - p 13
- Een geslaagd netwerkvent werkervaring - p 14
- Jaarlijks evaluatierapport brengt dienstencheque-sector in beeld - p 15
- Verplicht werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers vanaf 2013 - p 17
- Is digitaal het nieuwe normaal - p 18
- Sensibiliseringscampagne: Nog jong, al oud? - p 20
- Welzijnszorgcampagne 2012: Armoede verjaart niet! - p 20
- Trefdag Lege Portemonnees over activeringsbeleid - p 22
- Professionalisering via VTO-aanbod SLN - p 23

Voltijds engagement voor jongeren in deeltijds onderwijs blijft dalen

Uit het meest recente voortgangsrapport van de Dienst Beroepsopleiding van het Departement Onderwijs blijkt dat steeds meer jongeren in het stelsel leren en werken zitten, maar dat tegelijkertijd het voltijds engagement van die jongeren blijft dalen. SLN zoomt in op de voornaamste cijfers en conclusies van dit rapport.

Centraal in het decreet leren en werken staat het voltijds engagement van minstens 28 uur per week voor elke jongere, bestaande uit een component leren en een component werken. Jongeren combineren ofwel een opleiding in het Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs (DBSO) met een persoonlijk ontwikkelingstraject (POT), voortraject, brugproject of tewerkstelling bij een organisatie of onderneming. Ofwel combineren ze een opleiding en een praktijkopleiding in de leertijd bij Syntra.

Doel van het stelsel leren en werken is om elke jongere een traject op maat te bieden met het oog op gekwalificeerde uitstroom en het verhogen van de kansen op tewerkstelling. Verschillende SLN-leden organiseren in de vorm van POT, voortrajecten en/of brugprojecten complementaire en (arbeids)voorbereidende trajecten voor jongeren die een opleiding volgen in het DBSO.

Voortgangsrapport 2010-2011

Het decreet voorziet ook in de oprichting van Regionale Overlegplatformen (ROP). In deze overlegfora op RESOC-niveau stemmen de lokale actoren in leren en werken vraag en aanbod af inzake POT, voortrajecten, brugprojecten en arbeidstrajecten en bespreken ze de toeleiding en doorverwijzing, mogelijke knelpunten en te nemen initiatieven. Elk

schooljaar wordt in elk ROP een voortgangsrapport opgemaakt. Dit rapport bevat informatie over onder andere het profiel van de jongeren, de realisatie van het voltijds engagement, de attestering, de arbeidsmarktpositie na uitstroom, ... De Dienst Beroepsopleiding maakt vervolgens een synthese van de verschillende voortgangsrapporten - aangevuld met gegevens van de VDAB, Syntra en het Agentschap voor Onderwijsdiensten - en geeft zo één overzicht voor heel Vlaanderen. Het meest recente rapport behandelt het schooljaar 2010-2011 en levert onder andere de volgende vaststellingen op.

Aantal jongeren in leren en werken blijft stijgen

In het schooljaar 2010-2011 telde het stelsel leren en werken in totaal 11.593 jongeren. Dat is een stijging van 3,6% t.o.v. het schooljaar 2009-2010 en bijna 11% t.o.v. het schooljaar 2008-2009. Van die 11.593 jongeren waren er 7.894 ingeschreven in het DBSO en volgden 3.699 jongeren een opleiding in het kader van de leertijd bij Syntra. Het grote verschil is dat het aantal jongeren in het DBSO elk jaar nog toeneemt, terwijl het aantal jongeren in leertijd bij Syntra in dalende lijn zit.

Het aandeel niet-leerplichtige jongeren in leren en werken ligt zowel voor het DBSO als voor de leertijd bij Syntra rond 25%. Opmerkelijk is dat bijna 22% van alle jongeren binnen het stelsel leren en werken in de regio Antwerpen-Boom zitten (zelfs 25% voor jongeren in DBSO) en dat het aandeel niet-leerplichtigen er in DBSO bijna 44% bedraagt.

Voltijds engagement blijft dalen

Het voltijds engagement is één van de pijlers van het stelsel leren en werken. Hoewel het aantal jongeren jaarlijks blijft toenemen, blijft de realisatie van dat voltijds engagement jaarlijks dalen. Zo was er in 2008-2009 nog sprake van een voltijds engagement voor 77,3% van alle jongeren. In 2010-2011 is dit nog maar het geval voor 61,9%. Er zijn dus met andere woorden steeds minder trajecten beschikbaar in Vlaanderen voor een gro-

ter wordende groep jongeren. Dit is een trend die zich voordoet in vrijwel alle trajecten, met uitzondering van de brugprojecten die min of meer stabiel blijven.

Wat daarbij zeker in het oog springt, zijn de groter wordende groepen van 'te oriënteren' en 'niet-onmiddellijk beschikbare' jongeren. Die laatsten zijn leerlingen die niet toegeleid kunnen worden naar de component werken door tal van omstandigheden (omdat ze nog in de screeningsperiode zitten, omwille van medische redenen, een sociale problematiek, opname in psychiatrie of plaatsing in een gesloten instelling, bijzondere jeugdzorg, onwil, ...). In het schooljaar 2010-2011 ging het om 607 jongeren (of 7,7%).

Zorgwekkend is de enorme toename van 'te oriënteren' jongeren. Deze jongeren zijn na de screening ingeschaald in een bepaalde fase (tewerkstelling, brugproject, voortraject of POT), maar kunnen daar (tijdelijk) niet terecht omdat er geen vacatures zijn of omdat de beschikbare plaatsen volzet zijn. In het schooljaar 2010-2011 bedroeg deze groep 21,3% van alle jongeren in het DBSO (in 2008-2009 nog 12,9%). Maar liefst 1.679 jongeren bleven zo in de 'wachtkamer' zitten voor een bepaald traject. Het meest opvallende cijfer geldt voor de fase arbeidsdeelname met 13,9%. Bijna 1 op de 7 van alle jongeren in DBSO is arbeidsrijp, maar oefent geen deeltijdse tewerkstelling uit.

Schoolachterstand en thuistaal

Het overgrote deel van de jongeren in leren en werken heeft een schoolachterstand van 0 tot 2 jaar. In de regio's Antwerpen, Brussel en Halle-Vilvoorde is er een groter percentage jongeren waarvan de schoolachterstand onbekend is. Dit kan verklaard worden door de grotere instroom van allochtonen en de bijhorende taalproblematiek.

Opmerkelijk is dat het DBSO drie maal meer niet-Nederlandstalige jongeren telt dan Syntra (21,22% t.o.v. 7,06%). In het DBSO heeft dus 1 op de 5 jongeren het Nederlands niet als thuistaal.

Deze cijfers liggen vooral in grootstedelijke regio's zeer hoog. Een nefast effect is dat jongeren door hun taalachterstand niet aan de slag kunnen in het NEC en in een ander traject terecht komen, ook al zijn ze gemotiveerd en/of voldoende competent.

Meer studiebekrchtigingen

Jongeren in het stelsel leren en werken kunnen verschillende vormen van studiebekrchtigingen krijgen. Dat gaat van een attest van verworven competenties, een (deel)certificaat of een getuigschrift tweede of derde graad secundair onderwijs tot een diploma secundair onderwijs. Globaal bekeken zit het aantal uitgereikte studiebekrchtigingen in stijgende lijn. Opvallend is wel dat er in Syntra aanzienlijk meer studiegetuigschriften tweede en derde graad en diploma's secundair onderwijs worden afgeleverd dan in het DBSO.

Werking ROP

Tot slot staat het Voortgangsrapport stil bij de werking van de ROP. De lokale samenwerking wordt doorgaans als goed ervaren. Veel ROP melden echter dat er veel tijd wordt besteed aan de verdeling van de toegekende middelen voor brugprojecten en voorttrajecten waardoor er te weinig aandacht gaat naar arbeidsmarktgerichte onderwerpen en afstemming rond andere thema's.

Meer informatie:

Het volledige voortgangsrapport 2010-2011 is terug te vinden via:
<http://www.ond.vlaanderen.be/dbo> > kiezen voor "Nederlands" > projecten > Alternierend leren > Voortgangsrapportage ROP > Voortgangsrapport ROP 2010-2011

Vokans behaalt Qfor-label

Qfor is een kwaliteitslabel dat specifiek is afgestemd op organisaties die training en consulting aanbieden. Vokans behaalde op 11 oktober 2012 als eerste organisatie in de sector het Qfor-label voor hun trainingsactiviteiten. Omdat SLN gelooft dat Qfor in de toekomst ook voor onze sector belangrijk kan worden, starten we met een pilootproject.

Qfor-label

Op dit ogenblik behaalden ongeveer 650 organisaties een Qfor-label in België. De audits gebeuren door het bedrijf Management Information. Qfor kan worden gebruikt als tool voor kwaliteitsverbetering en als certificatiesysteem. Dankzij de modulaire opbouw van Qfor heeft een organisatie de keuze tussen twee modules: ProcessScan, een doorlichting op het niveau van de interne processen of ClientScan, een doorlichting op niveau van de klantenperceptie. Daarnaast is de DataScan een noodzakelijke voorwaarde om over te gaan tot een kwaliteitsevaluatie.

Zodra een organisatie over de Qfor-erkenning beschikt, wordt het auditrapport publiek gemaakt door Management Information. Vanaf dat moment

kan de organisatie het certificaat en het Qfor-logo gebruiken. Het label is geldig gedurende 3 jaar.

Vokans en ClientScan

Vokans koos voor de optie ClientScan. Via een klantentevredenheidsonderzoek meet ClientScan de kwaliteit van de dienstverlening zoals deze wordt ervaren door de klanten. Dit onderzoek wordt telefonisch uitgevoerd door de auditor op basis van een steekproefsgewijze selectie van minimum tien klanten uit de volledige klantenlijst van de organisatie. De auditor controleert de volledigheid van de klantenlijst tijdens het auditbezoek aan de organisatie.

Een organisatie behaalt het Qfor-label indien minstens 80% van de ondervraagde klanten tevreden

of heel tevreden is over de organisatie en de geleverde diensten. De resultaten die Vokans hierop behaalde, zijn indrukwekkend: 100% tevredenheid over algemene indruk, 99% tevredenheid over de verschillende deelaspecten. Tijdens de audit ter plaatse worden deze resultaten besproken. De verslagen worden gebundeld in een citatenverslag dat apart aangekocht kan worden.

Auditbezoek

De audit zelf duurt een viertal uur. Naast een interview over de organisatie, worden de resultaten van de ClientScan besproken en de DataScan gecontroleerd. Voor de DataScan moet in een webapplicatie uitvoerige informatie over de organisatie worden gegeven. Tijdens de audit worden controles uitgevoerd op de verstrekte informatie.

Vokans ging ook voor de FoodScan, een extra module die IPV (opleidingsadviseur van de voedingsindustrie) vereist om met de voedingssector te kunnen samenwerken.

Vokans ervaarde de audit als positief. Er was niet alleen een terugkoppeling over de klantenbevra-

gingen, ook de houding van de auditor was objectief en correct. Bovendien deden de voorbereidingen Vokans nadenken over verschillende organisatie- en kwaliteitsaspecten.

Pilootproject SLN

SLN gelooft dat Qfor in de toekomst ook voor onze sector belangrijk kan worden. In het kader van de werkgeversbenadering vormen het Qfor-label en de gestructureerde auditrapporten een promotioneel instrument in externe contacten met nieuwe en bestaande klanten. Om het label in de sector te introduceren, starten we dit jaar nog met een pilootproject met een aantal geïnteresseerde leden. We zullen hierbij dankbaar gebruik maken van de ervaringen die Vokans heeft opgedaan bij hun audit.

Meer informatie:

- veerle.depelsmaecker@vokans.be
- ann.delobel@sln.be

Intensieve begeleiding op maat van Roma-cliënten: 'NTuurlijk' (OTC Gent)

Sinds 2008 wordt het OCMW van Gent geconfronteerd met een hoge instroom van cliënten uit de Roma-gemeenschap. De afstand tot de arbeidsmarkt voor deze groep is vaak groot. Omdat deze groep weinig aansluiting vindt met methoden van formeel leren, werd een nieuwe aanpak ontwikkeld. Met het project 'NTuurlijk' ligt de nadruk op taalverwerving en netwerking via de natuurlijke manier van leren.

Aanloop naar een intensieve begeleiding

Een groot deel van de Roma-gemeenschap vindt moeilijk zijn weg op de arbeidsmarkt en in de samenleving, door onder andere de beperkte kennis van het Nederlands, het scholingsniveau, werkervaring en de verschillende culturele achtergrond. Velen doen dan ook een beroep op het OCMW. Het OCMW van Gent heeft ervoor gekozen om steun te verlenen mits duidelijk contractueel vast-

gelegde afspraken. Zo werd van de Roma een engagement verwacht om deel te nemen aan verplichte Nederlandse taallessen en de vorming 'Maatschappelijke oriëntatie'. Bovendien werden zij betrokken binnen voortrajecten voor anderstaligen van het OCMW, waarbij sterk wordt ingezet op taalverwerving als hefboom tot integratie.

"Met deze aanpak behaalden we goede resultaten", licht Johan Maekelberg van het OTC Gent

toe. “Dit is dan ook de reden waarom we het project ‘NTuurlijk’ vooral toespitsten op Roma die een art.60-tewerkstelling doorlopen (een maatregel waarbij het OCMW cliënten zelf voor bepaalde duur tewerkstelt). Met deze groep willen we nog een stap verder gaan op het vlak van voorbereiding op doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt.

Tijdens het art.60-contract kiezen we ervoor om de Roma een specifiek ‘diversiteitsparcours’ aan te bieden via een duaal traject van werk en taalverwerving en dit binnen een doorgedreven integratiedynamiek. De meeste mensen zijn immers laaggeschoold en hebben weinig affiniteit met de schoolse manier van leren, waardoor ze moeilijker gedijen in een formele leeromgeving. We willen hierbij vertrekken van de werkplek: een authentieke en realistische omgeving. Deze leeromgeving vormt de aanzet voor persoonlijke en sociale ontwikkeling en ‘levensbreed leren’. De aanpak zet aan tot actieve participatie binnen onze samenleving.”

“Dankzij de financiële middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF) kunnen we dit nieuw project uitwerken”, gaat Johan Maekelberg verder. “‘NTuurlijk’ zet een nieuwe stap in de uitbouw van art.60 als duaal traject voor anderstaligen. De naam van het project maakt allusie op verwerving van Nederlandse Taal (NT) en natuurlijk leren. Het project ging van start op 1 juni 2012 en loopt één jaar, met mogelijkheid tot verlenging.

Onze ideeën moeten we uiteraard toetsen aan de realiteit. De ideale omgeving voor dit project bestaat uit de werkvloer zelf: interactie en communicatie op de werkvloer, weekplanning, rapporteren over het werk, de informele babbels met de werknemers, ... Maar dit is moeilijk haalbaar omdat het OCMW beschikt over verschillende werkvloeren waar deze werknemers worden ingezet.

Tijdens dit eerste jaar willen we graag aantonen dat een andere aanpak een verschil maakt. Het project wordt gecoacht door Professor Piet Van Avermaet, directeur van het Centrum voor Diver-

siteit en Leren. Bij het OTC wordt het project getrokken door twee voltijdse en één halftijdse medewerker. Het feit dat één van deze werkrachten Roma is, vormt een belangrijke sterkte. Niet alleen helpt dit bij de zoektocht naar nieuwe deelnemers maar het werkt voor veel deelnemers als herkenningpunt en als een positief voorbeeld.”

Combinatie ‘Taalpraktijk’ en ‘Netwerken’

“Het project omvat twee luiken, namelijk Taalpraktijk en Netwerking.

Voor laaggeschoolde werknemers die nood hebben aan intensieve oefening Nederlands starten we met een innovatieve taalpraktijk. In het verleden stuurden we cliënten naar de NT2-les en hoopten we dat de persoon het verworven Nederlands zou gebruiken tijdens het werk. Dit blijkt niet evident te zijn.

Hier kunnen de deelnemers één dag per week in een kleine groep hun spreekvaardigheid oefenen en afhankelijk van de behoeften gaan we dieper in op grammatica en schrijfvaardigheden. De aanpak vanuit de natuurlijke leeromgeving houdt rekening met volgende principes: de cursist en de werkvloer bepalen het leerdoel, we oefenen taalstructuren in die nodig zijn voor de werkvloer en we zoeken aansluiting bij vernieuwende sociale projecten.

De cursisten die geselecteerd worden voor het onderdeel Netwerken, hebben al een lange weg afgelegd op vlak van taalverwerving. Door middel van gerichte opdrachten willen we de doorstromingskansen na art. 60 helpen vergroten. In deze module leren de deelnemers hoe men kan netwerken in functie van het eigen toekomstperspectief en hoe de eigen sterktes in de verf te zetten, jobclub, leren contacten leggen, promoten van een gezonde levensstijl, bindingen met de stad versterken, als brug fungeren voor de achterban, ...

Omdat we een zo goed mogelijke begeleiding en een op maat gemaakte inhoud willen voorzien, maken we een onderscheid tussen drie groepen:

een laagtaalvaardige groep die iedere week een volledige dag samenkomt, een iets sterkere taalgroep waarbij het tempo iets hoger ligt en ten slotte de sterkste groep die vooral werkt rond netwerkvorming en doorstroming naar de arbeidsmarkt. Deze laatste groep sluit ook tweewekelijks aan bij de middengroep.

We werken steeds dual. Aan de hand van relevante onderwerpen werken we aan taal. Bij iedere nieuwe inschrijving gaan we op bezoek bij de werkvloer. Hier nemen we zowel een intake van de deelnemer als van de begeleider af. Zo krijgen we een beeld van hoe de deelnemer staat ten opzichte van de Nederlandse taal en zijn eigen taalverwervingsproces en kennen we de uitdagingen

die de werkvloerbegeleider ervaart. Deze elementen worden omgevormd tot thema's waaraan we werken. Op die manier brengen we de werkvloerrealiteit naar binnen en werken we aan de behoeften van de deelnemer en de werkvloer."

Meer informatie: OTC Gent via 09/266 36 30

- Johan Maekelberg - projectverantwoordelijke (johan.maekelberg@ocmwgent.be)
- Erik Rooms (erik.rooms@ocmwgent.be)
- Helena Baloghova (helena.baloghova@ocmwgent.be)
- Jolien Leyman (jolien.leyman@ocmwgent.be)

Hervorming van de werkloosheidsverzekering

Op 1 november 2012 ging de hervorming van de werkloosheidsverzekering van start. Deze zorgt ervoor dat de uitkering voor langdurig werkzoekenden sneller daalt. Daarnaast worden de voorwaarden versoepeld om een werkloosheidsuitkering te ontvangen. Dit betekent ingrijpende veranderingen voor de werkzoekenden.

De federale regering heeft beslist om de toelatingsvoorwaarden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen te versoepelen en daarbij ook de voorwaarden om, na werkhervatting, opnieuw hogere uitkeringen te ontvangen.

Cruciaal is dat bij de aanvang van de werkloosheid het bedrag van de uitkering wordt verhoogd. Maar daar staat tegenover dat de regels voor de geleidelijke vermindering van het uitkeringsbedrag worden uitgebreid en verscherpt. Dat gebeurt in functie van de werkloosheidsduur en het beroepsverleden. Vooral langdurig werkzoekenden zullen de financiële implicaties van deze maatregel voelen.

De uitkeringen dalen

Werkzoekenden starten met een hogere werkloosheidsvergoeding. Daarmee houdt men reke-

ning met de evolutie van de arbeidsmarkt. Een loopbaan tekent zich minder strak af en kenmerkt zich door een meer flexibel proces met verschillende transitie's. In de nieuwe regelgeving zullen de uitkeringen geleidelijk aan afnemen in de tijd (degressiviteit). Dit gebeurt met het oog op het bevorderen van de herinschakeling en het verhogen van de tewerkstellingsgraad. Zo beoogt men een gelijke behandeling van de werklozen.

Concreet betekent dit dat de uitkeringen voor gezinshoofden op lange termijn 12 procent minder zullen zijn dan voorheen. Voor alleenstaanden is dit 17,5 procent minder. Samenwonenden worden het hardst getroffen en zullen het finaal met 41,5 procent minder moeten doen. Voor werkzoekenden die minder dan vijf jaar aan het werk waren, zal het bedrag al afnemen na een jaar en twee maanden. Bij anderen geldt dit pas na twee jaar. Vanaf dat moment daalt het bedrag om de zes

maanden, en dit maximaal vier keer.

Versoepeling van de voorwaarden

Tegelijkertijd versoepelen de toegangsvoorwaarden om een werkloosheidsuitkering te kunnen ontvangen. Om recht te hebben op een werkloosheidsvergoeding dient men immers gedurende een referteperiode zeker een aantal dagen te hebben gewerkt:

1. Arbeid die werd verricht in het kader van een wedertewerkstellingsprogramma (zoals beroepsdoorstromingsprogramma, APE, Geco etc.) wordt gelijkgesteld met bezoldigde arbeid (zie verder).
2. De huidige referteperiode om als uitkeringsgerechtigd volledige werkloze (UVW) beschouwd te worden, wordt respectievelijk verhoogd van 18, 27 en 36 maanden naar 21, 33 en 42 maanden. Dat opent meer perspectieven voor werkzoekenden om aan de voorwaarden te voldoen.

Gaat een persoon na een langdurige werkloosheid weer aan de slag maar wordt hij nadien terug werkloos, dan kan hij wel opnieuw een hogere werkloosheidsuitkering krijgen dan voordien. Hiervoor moet hij kunnen aantonen dat hij tijdens de referteperiode een voldoende aantal arbeidsdagen werkte en dit afhankelijk van zijn leeftijd. Aangezien de referteperiodes worden verlengd, kan de werkloze dat bewijs vlotter leveren.

Niet voor iedereen van toepassing

Deze hervorming geldt niet voor alle werkzoekenden. Zo is deze maatregel niet van kracht voor werkzoekenden van 50 jaar of ouder die minstens 1 jaar werkloos zijn en een anciënniteitstoeslag ontvangen, werkzoekenden onder de 50 die minstens 1 jaar werkzoekend zijn en een beroepsverleden van 20 jaar hebben, werkzoekenden met een blijvende arbeidsongeschiktheid van minimaal 33%, ...

De gevolgen van de hervorming zullen voor sommige categorieën pas later ingaan, namelijk diegenen die nu minder dan een jaar werkloos zijn en deeltijdse werknemers met inkomensgarantie.

In de tweede helft van 2012 herberekent de RVA de verschillende dossiers. Waar de bedragen wijzigen, zal men de betrokkene op de hoogte stellen.

Impact voor de sector

Zoals eerder in dit artikel aangegeven, versoepelt de hervorming van de werkloosheidsverzekering de regeling om te voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden om het recht van uitkeringsgerechtigd volledige werkloze (UVW) op te bouwen.

Vanaf 1 november 2012 volstaat het aantal dagen tewerkstelling in een doorstromingsprogramma - in functie van de leeftijd - om uitkeringsgerechtigde volledige werkloze te worden. Deze staat immers gelijk met bezoldigde arbeid.

Dit aantal is:

1. 312 dagen in de loop van de 21 maanden vóór de uitkeringsaanvraag, indien de werknemer minder dan 36 jaar is op de datum van de uitkeringsaanvraag;
2. 468 dagen in de loop van de 33 maanden vóór die aanvraag indien de betrokken persoon in de leeftijdscategorie 36 tot 49 jaar valt;
3. 624 dagen in de loop van de 42 maanden vóór die aanvraag indien de werknemer 50 jaar of meer is.

De arbeid in een wedertewerkstellingsprogramma (doorstromingsprogramma, ...) telt dus mee om deze rechten op te bouwen. Dit betekent dat na een langdurige werkloosheid, waarbij men een lagere uitkering ontving, de gewerkte dagen meetellen om een hogere uitkering te ontvangen. Dat noemt men ook een 'terugkeer naar de eerste vergoedingsperiode'.

Geen impact op Sine of Activa

De hervorming van deze regelgeving staat volledig los van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor o.a. Sine of Activa na het afronden van de werkervaring. In de respectievelijke regelgeving wordt aangegeven dat doorstromingsprogramma's worden gelijkgesteld aan de periode van uitkeringsgerechtigd volledige werkloosheid. Deze regeling blijft onverkort gelden. Zo blijft het dus mogelijk om doelgroepwerknemers na het afronden van de werkervaring te laten uitstromen via een Sine of een Activa.

Noodzaak van opleiding en begeleiding

De afbouw van de werkloosheidsuitkering in de tijd staat echter niet op zichzelf. Deze dient gepaard te gaan met de aandacht voor een adequate be-

geleiding en opleiding voor werkzoekenden. De federale en de Vlaamse overheid dienen immers voldoende mogelijkheden te voorzien voor een kwaliteitsvolle begeleiding, opleiding en coaching voor werkzoekenden om de matching tussen vraag en aanbod beter te kunnen maken. Deze zijn cruciaal om de afstand met de arbeidsmarkt te overbruggen in de zoektocht naar werk.

Meer informatie:

De technische bepalingen en de voorwaarden van de nieuwe regelgeving zijn terug te vinden op de website van de RVA:
www.rva.be > Nieuw > Hervorming van de werkloosheidsverzekering vanaf november 2012 > Brochure en infoblad

Digitale verwerking van prestatiestaten voor tewerkstellingsprogramma's vanaf 2013

In het kader van een efficiënter beheer van de tewerkstellingsprogramma's (TWP), heeft het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie een e-subsidieloket ontwikkeld. De bedoeling is dat alle betrokken promotoren of hun sociale secretariaten de prestatiestaten TWP vanaf 2013 zelf kunnen ingeven via een online web-applicatie (individueel of collectief).

Het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie hoopt met dit e-subsidieloket de maandelijkse papierstroom te elimineren en de administratie te vereenvoudigen voor alle betrokken partijen. Het digitaliseringsproces verloopt in meerdere fases:

- Deel 1 is onlangs afgerond. De promotoren duiden hierbij een lokale beheerder aan die in het gebruikersbeheerplatform het recht kon toewijzen aan zichzelf en/of aan meerdere medewerkers om betaalstaten TWP digitaal te raadplegen en te downloaden.
- Deel 2 is enkele weken geleden van start gegaan. Het digitaal uploaden/invullen van de prestaties is mogelijk vanaf de maand december 2012 voor een beperkt aantal pilootconven-

ties (met name sociaal secretariaat en enkele individuele piloot testers).

Vanaf januari 2013 wordt het systeem voor iedereen opengesteld. De lokale beheerder heeft nu alle rollen en rechten al aan zichzelf en/of aan zijn medewerkers toegekend in functie van het invullen en aanbieden van prestaties in de webapplicatie. Ook de vereiste mandatering aan sociaal secretariaten zou in orde moeten zijn.

Meer informatie over de digitalisering van de prestatiestaten via:

www.werk.be > e-Subsidieloket WSE > de toepassing Betaal- & Prestatiestaten Tewerkstellingsprogramma's

Project 'Leren werkt'

In Vlaanderen zijn heel wat werkzoekenden laaggeschoold. Van de werkzoekenden in de regio Leuven heeft ruim 43% geen secundair diploma. Dit bemoeilijkt hun positie op de arbeidsmarkt waardoor zij ook minder snel werk vinden. Een intensieve samenwerking tussen VDAB, L4-Volwassenenonderwijs vzw, 3 centra voor volwassenenonderwijs en het centrum voor basiseducatie, leidde tot het project 'Leren Werkt!'. SLN licht hieronder kort toe.

Pilootproject

Het pilootproject van Leren Werkt! ging van start in de periode 2011-2012 in de regio Leuven – Hageland – Tervuren.

Leren Werkt! biedt laaggeschoolde werkzoekenden de mogelijkheid om hun diploma secundair onderwijs te behalen en tegelijk een VDAB-beroepsopleiding te volgen. Het project omvat een aantal leertrajecten van 1 jaar waarin een VDAB-beroepsopleiding gecombineerd wordt met een algemene vorming uit het volwassenenonderwijs. De doelgroep van Leren Werkt! is laaggeschoolde werkzoekenden die aan de volgende instapvoorwaarden voldoen:

- Bij VDAB ingeschreven zijn als werkzoekende, niet leerplichtig en op beroepsactieve leeftijd zijn, minimum 2 jaar gestopt zijn met voltijds onderwijs of minstens 22 jaar zijn
- Eén jaar een intensief traject willen en kunnen volgen
- Tweede graad secundair onderwijs succesvol afgerond (bij toekomstige projecten moet enkel de eerste graad secundair succesvol afgerond zijn)
- Voldoende kennis van het Nederlands hebben
- Een klantenconsulent en een consulent gespecialiseerde screening van de VDAB moeten het leervermogen van de mogelijke cursist "positief" of "positief onder voorbehoud" beoordelen

De trajecten zijn gratis voor cursisten en de werkzoekende behoudt zijn statuut en rechten.

De aangeboden opleidingen werden gescreend op een aantal criteria waaronder het belang van een diploma secundair onderwijs voor bepaalde beroepsgroepen en de knelpuntberoepen.

Resultaat en toekomst van het project

Het pilootproject is gestart met 27 cursisten waarvan er 22 hun diploma secundair onderwijs behaalden. De cursisten volgden diverse opleidingen: van onderhoudsmecaniciën, computeroperator, secretariaatsmedewerker tot boekhoudkundig bediende. Tijdens het project zijn er 3 cursisten gestopt omwille van persoonlijke redenen. Zij werden geheroriënteerd naar een reguliere VDAB-beroepsopleiding.

Om het resultaat op de arbeidsmarkt te meten, plant de VDAB een bevraging over 6 maand. De bevraging zal niet alleen focussen op het effectief aan de slag zijn, maar ook of de cursist aan de slag is in de door hem gevolgde opleiding. De website www.lerenwerkt.org biedt een tussentijds rapport en een forum voor ervaringsuitwisseling.

De uitbreiding van het traject in 2012-2013 naar andere regio's is al gestart. In september 2012 startten in de regio Leuven – Hageland 43 laaggeschoolde werkzoekenden. Na de kerstvakantie is een tweede opstartmoment voorzien. De mogelijkheden in andere regio's worden nog onderzocht.

Meer informatie:

- www.vdab.be > Partners > Nieuwsbrieven > September 2012
- www.lerenwerkt.org

SERV-advies: pleidooi voor een efficiënt taalbeleid op de arbeidsmarkt

Een volwaardige integratie van personen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt kan bevorderd worden door verschillende elementen. Zo is taal één van de factoren die voor anderstalige werkzoekenden en werknemers meer aandacht moet krijgen binnen het arbeidsmarktbeleid. Dit stelt de Commissie diversiteit van de SERV in zijn advies 'Taalbeleid op de arbeidsmarkt' aan minister van Werk Philippe Muyters. In deze SLINGER geven we de krachtlijnen van het advies weer.

Betere toeleiding, opleiding en begeleiding

Werkzoekenden met een taalachterstand hinken heel wat achterop in hun zoektocht naar werk. De Commissie vraagt dan ook in zijn advies om de sluitende aanpak van anderstalige werkzoekenden waar te maken en verder te verfijnen. Elke werkzoekende met een beperkt niveau Nederlands moet doorverwezen worden naar een gepast aanbod Nederlands, hetzij bij het formele NT2-onderwijs of naar andere initiatieven rond taalondersteuning (IBO-T, taalcoaching, ...).

Om deze mensen te begeleiden, moeten dan ook voldoende middelen vrijgemaakt worden. De stap naar een beroepsopleiding of schakelopleiding moet ook sneller gezet kunnen worden, zonder dat men eerst een langdurige taalopleiding moet volgen. De initiatieven rond taalondersteuning aan cursisten kunnen ook beter op elkaar afgestemd en benut worden.

Hierbij wordt ook gevraagd om de doorverwijzingsmogelijkheden van het Huis van het Nederlands te verruimen naar andere partners. En dit ruimer dan de actoren die opgenomen werden in het afsprakenkader NT2. Dit afsprakenkader legt de taakverdeling en doorverwijzing vast voor de NT2-actoren in Vlaanderen. De initiatieven rond Job-/taalcoaching bij de not-for-profit organisaties, Syntra, beroepssectoren, ... werden hier bijvoorbeeld niet in opgenomen.

Taal op de werkplek

We vinden in het advies van de Commissie een pleidooi terug voor meer 'on the job' training van

de taal. Niet enkel voor anderstaligen die enkel nog wat bijscholing nodig hebben, maar ook voor personen die analfabeet of traaglerend zijn.

De initiatieven rond integraal werkplekleren zijn een stap in de goede richting, vindt de Commissie. Hierbij worden taal, attitude en randvoorwaarden binnen een intensieve begeleiding aangepakt en gecombineerd met een stage op de werkvloer. Personen die een trager leertempo hebben en voor wie een schakelopleiding nog te moeilijk is, kunnen hier op maat begeleid worden en tegelijk ervaring opdoen binnen een bedrijf.

Om op de werkvloer de taal onder de knie te krijgen, bestaat momenteel al een aanbod taalondersteuning onder de vorm van Taalcoaching op de werkvloer bij verschillende SLN-promotoren, NODW en IBO-T van VDAB. De Commissie vraagt om deze ondersteuning intensiever te promoten, zodat ondernemingen op de hoogte zijn van de mogelijkheden en er meer gebruik van maken.

Inzetten op het verbeteren van de taalkennis van werkenden, verhoogt immers de mogelijkheden van de werknemer om zijn loopbaan adequaat vorm te geven. De uitbouw van een volwaardig aanbod NT2 voor werkenden vormt een belangrijk element in kader van dit loopbaandenken.

Verder moeten bedrijven voldoende tools aangereikt krijgen om taaldrempels op de werkvloer weg te werken. Bij het uitschrijven van vacatures brengen bedrijven best eerst zorgvuldig de vereiste talenkennis in kaart. Dit bevordert een goede matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

De taalvereisten dienen afgestemd te zijn op de vaardigheden die de werknemer effectief nodig heeft in zijn functie. De uitbouw van een taalbeleid op de werkvloer kan zeker een meerwaarde betekenen voor grotere organisaties of bedrijven met veel anderstaligen in dienst. Ook kleine organisaties die slechts af en toe anderstalige werknemers aanwerven, kunnen baat hebben bij tools om de communicatie op de werkvloer te verbeteren.

In het kader van deze aanbevelingen, vraagt de Commissie om meer aandacht te hebben voor

taalbeleid in de sectorconvenants en voor taalacties in de diversiteitsplannen. Daarnaast moet ook ingezet worden op de verdere verankering van de rol die de Huizen van het Nederlands momenteel opnemen bij de taalondersteuning in bedrijven.

Het volledige advies 'Taalbeleid op de arbeidsmarkt' kan worden geraadpleegd via www.serv.be > Adviezen en publicaties > Zoeken op deze site > Publicaties > Advies Taalbeleid op de arbeidsmarkt (29/10/2012)

Tweede editie Sector In-zicht

SLN werkt op dit ogenblik aan de 2e editie van Sector In-zicht. Met deze publicatie brengen we onze leden in beeld en willen we de unieke rol van de sector op de Vlaamse arbeidsmarkt benadrukken.

Het concept van de publicatie blijft behouden maar hier en daar leggen we andere accenten. We stellen onze verschillende leden voor die de 13 lokale netwerken vormen.

Nieuw is dat we ook cijfers over de tewerkstelling in de sector zullen weergeven. Verder komen de diverse instrumenten van duurzame loopbaanondersteuning aan bod. Het ruime en competentieversterkende aanbod omvat verschillende instrumenten die we onderverdelen in drie grote pijlers: coaching, opleiding en werkplekieren. We publiceren opnieuw – 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: de opdrachten, bestuursorganen, het VTO-aanbod, ... We streven naar verspreiding van deze nieuwe editie in februari 2013.

Indien u nog opmerkingen of suggesties heeft over deze of vorige editie, dan vernemen we het graag via info@sln.be.

Nieuw operationeel programma ESF 2014-2020

Momenteel lopen op Europees en Vlaams niveau de voorbereidingen van het toekomstig cohesiebeleid en de nieuwe operationele programma's voor de ESF-programmaperiode 2014-2020. In dit artikel geven we een stand van zaken over wat er vandaag al bekend is over dat nieuwe beleidskader en ESF.

Europees cohesiebeleid

Het Europees cohesiebeleid is gericht op het uitvlakken van grote onevenwichten in Europa door het versterken van territoriale, economische en sociale samenhang. Op 6 oktober 2011 keurde

de Europese Commissie een wetgevend pakket goed voor het cohesiebeleid 2014-2020. Dit wetgevingspakket omvat o.a. verordeningen en spelregels voor de structuurfondsen EFRO, ESF en het Cohesiefonds.

Nieuwe accenten

Het cohesiebeleid moet in overeenstemming zijn met de doelstellingen van Europa 2020. Het cohesiebeleid wordt *meer resultaatgericht*. De nieuwe partnerschapscontracten die de lidstaten met de Europese Commissie zullen sluiten, leggen duidelijke *indicatoren* vast. Europa wil ook meer *afstemming tussen de verschillende programma's*.

Momenteel lopen de onderhandelingen over het cohesiekader. Dit vraagt ook de goedkeuring van het Europees Parlement en de Europese Raad.

Het totaalbudget of Meerjarig Financieel Kader (MFK) staat alleszins sterk onder druk, wat betekent dat er minder middelen zullen zijn dan in de huidige programmaperiode. Cruciaal is een akkoord over het MFK. Dit wordt eind 2012 – midden 2013 verwacht.

Thematische doelstellingen

Europa bepaalde 11 thematische doelstellingen voor een nieuw cohesiebeleid:

1. Onderzoek, technologische ontwikkeling en innovatie
2. Toegang tot, gebruik en kwaliteit van informatie en communicatietechnologie
3. Versterken van het concurrentievermogen van KMO's, de landbouwsector en de visserij- en aquacultuur-sector
4. Steun voor de verschuiving naar een koolstofarme economie in alle sectoren
5. Bevorderen van de aanpassing aan klimaatsverandering, risicopreventie en management
6. Milieubescherming en het promoten van het efficiënt gebruik van hulpbronnen
7. Bevorderen van duurzaam transport en weg-nemen van knelpunten in infrastructuurnetwerken

8. *Bevorderen van werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit*

9. *Bevorderen van sociale inclusie en armoedebestrijding*

10. *Investeren in onderwijs, vaardigheden en levenslang leren*

11. Versterken van institutionele capaciteit en een efficiënte overheidsadministratie

ESF

De Vlaamse Regering besliste in juli 2012 dat doelstellingen 8 tot en met 10, namelijk 'Bevorderen van werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit', 'Bevorderen van sociale inclusie en armoedebestrijding' en 'Investeren in onderwijs, vaardigheden en levenslang leren', prioritair zijn voor ESF.

Europa legt op dat 80% van de middelen ingezet moet worden op maximaal 4 investeringsprioriteiten (IP), aansluitend bij de drie doelstellingen. De overige 20% worden in overleg met de Vlaamse Regering bepaald. Daarnaast is minstens 20% van alle investeringen verplicht voorbehouden voor de doelstelling 'Bevorderen van sociale inclusie en armoedebestrijding'.

Timing

De onderhandelingen over de vier investeringsprioriteiten lopen op dit ogenblik nog. Daarna volgt de inhoudelijke uitwerking van deze prioriteiten met de ambtelijke werkgroep en de terugkoppeling naar de partners. Tegen eind december 2012 moet er een ontwerp van Operationeel Programma voor de Vlaamse Regering zijn.

Meer informatie:

www.vleva.be > Themaplatformen > filteren op "Cohesiebeleid plus2013"

LES, tijdschrift voor NT2, viert 30 jaar!

Al 30 jaar brengt het vaktijdschrift LES beroepskrachten in Vlaanderen en Nederland binnen het taalonderwijs op de hoogte van actuele ontwikkelingen rond taaleducatie voor anders- en meertaligen. Op 10 november zette de organisatie met een congres zijn 30-jarig bestaan in de bloemetjes.

Tijdens een workshop Taalcoaching op de opleidingsvloer werd ook de aanpak van de SLN-leden in de kijker gezet.

LES-congres

Het congres werd geopend door enkele sprekers die elk vanuit hun eigen invalshoek het belang van taal en taalondersteuning onder de aandacht brachten. Zo benadrukte de wethouder van Amsterdam de nood aan goede taalscholing voor de inburgering van nieuwkomers.

Vervolgens konden de deelnemers aan het congres kiezen uit een ruim aanbod aan workshops, opgedeeld volgens verschillende thema's: inburgering, taalles aan anderstaligen, taalondersteuning binnen beroepsopleidingen, nieuwe methodieken, ouderbetrokkenheid, ... Voor elk van de meer dan 400 deelnemers was er wel een boeiende workshop te vinden.

Een centraal thema binnen het LES-congres was feedback in de les. De LES-redactie ontwikkelde hiervoor een video met goede praktijken waaruit educatief medewerkers inspiratie kunnen putten.

Workshop TCOV: taal als middel

LES deed beroep op SLN om een workshop te verzorgen rond de praktijk van Taalcoaching op de opleidingsvloer. Leen Callaert van Job&Co, één van onze diverse leden die taalcoaching aanbieden, gaf met ondersteuning van SLN vorm aan de workshop.

De workshop bood een eerste blik op het ontstaan en de implementatie van taalcoaching op de opleidingsvloer binnen de not-for-profit sector en legde vervolgens het accent op de praktijk van taalcoaching binnen beroepsgerichte opleidingen.

Wat is de achterliggende filosofie en doelstelling? Wat is het verschil met NT2-les? Hoe werken we aan talige doelen? De korte tijdspanne waarin taalcoaches moeten werken en de focus op maatwerk, zijn uitgesproken typerende elementen van het instrument. Bouwstenen aanreiken in plaats van te vertrekken vanuit de grammaticale taalstructuur, werkt binnen deze context het meest efficiënt. Zo kan ook direct ingespeeld worden op vragen en talige ondersteuningsnaden van de cursist. Deze principes werden vervolgens geïllustreerd aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden en oefeningen.

De inhoud en aanpak van de workshop werd gesmaakt door de deelnemers en kon rekenen op heel wat interesse.

Interessante literatuur uit het LES-congres wordt binnenkort op de ledensectie van SLN geplaatst.

Meer informatie:

www.tijdschriftles.nl

Een geslaagd netwerkevent werkervaring

SLN en de VDAB namen in samenwerking met het Kabinet Werk, het Departement WSE en het Vlaams Subsidieagentschap WSE het initiatief voor de organisatie van een netwerkevent werkervaring op 27 november 2012. We blikken in dit artikel terug op een succesvol gebeuren.

Dit event bracht de inschakelingscoaches en de medewerkers van de VDAB samen om ideeën uit te wisselen over operationele aspecten van werkervaring. Tijdens 5 verschillende workshops werden allerhande thema's aangesneden en was er heel wat ruimte voor discussie en interactie. Daarnaast stonden ook netwerking en nadere kennisgeving op het programma.

Een complementair verhaal

Met dit event stimuleren we de samenwerking tussen de werkervaringspromotoren en de VDAB-medewerkers uit de verschillende regio's. Beide partners vormen een onmisbare schakel in het werkervaringsverhaal en dan in het bijzonder voor de in- en uitstroom en de warme doorverwijzing en de warme overdracht. Dat is immers een complementair verhaal. De ervaring leert dat een kwaliteitsvolle en voldoende instroom ook resulteert in een beter en duurzaam uitstroomverhaal. Daarom heeft iedereen baat bij een goede samenwerking.

In de regio's zijn er tal van goede voorbeelden of creatieve initiatieven die de samenwerking bevorderen. We willen de nodige inspiratie bieden en het enthousiasme aanwakkeren om ook over het muurtje naar de andere regio's te kijken en nieuwe horizonten te verkennen.

5 workshops

De deelnemers hadden de keuze tussen 5 verschillende workshops waar een specifiek actueel thema over werkervaring door ervaren deskundigen werd behandeld. De klemtoon lag daarbij op interactie.

- Een eerste handelde over de rode draad van het Persoonlijk OntwikkelingsProces, het uit-

tekenen van een Persoonlijk Ontwikkelings-Plan door de VDAB en de specifieke vertaling naar een werkervaringstraject door WEB vzw.

- De workshop rond nazorg ging na hoe een nazorgtraject binnen Wonen en Werken Opleiding vzw wordt ingevuld en welke ondersteuning een doelgroepwerknemer krijgt.
- Verder lichtte Levanto vzw het project van 50+ en werkervaring nader toe. Daarbij focuste men op welke manier werkervaring een nuttig en zinvol instrument kan zijn voor deze specifieke doelgroep.
- Voor de realisatie van uitstroom betekenen stagemogelijkheden en TBS een belangrijke meerwaarde. In deze workshop reikte de VDAB de diverse mogelijkheden aan en situeerde Atel vzw de ervaringen met TBS.
- Ten slotte lichtte de VDAB een tipje van de sluier over het screeningsinstrument ICF, het International Classification of Functioning, Disability and Health, in functie van de nieuwe beleidsontwikkelingen rond Maatwerk.

Hoe gaat het nu verder?

SLN en de VDAB werken nu verder met de input uit de workshops. De diverse verslagen met de belangrijkste aandachtspunten, opmerkingen en concrete tips worden samengebracht en gebundeld. Op basis daarvan formuleren we actiepunten en gaan we verder aan de slag.

Meer informatie:

- tijl.rommelaere@sln.be
- carole.castelein@vdab.be

Jaarlijks evaluatierapport brengt dienstencheque-sector in beeld

Jaarlijks wordt een evaluatieverslag opgemaakt van het werkgelegenheidsstelsel van de dienstencheques, dat al sinds 2004 in voege is. Dit jaar nam IDEA Consult het onderzoek voor zijn rekening. Het bevat uitgebreid cijfermateriaal, onder andere rond diversiteit binnen de sector.

Onderzoek

Het onderzoek van IDEA Consult heeft als doel om de maatregel van de dienstencheques te evalueren en relevante gegevens in kaart te brengen: het werkgelegenheidseffect, de kostprijs van de maatregel en de arbeids- en loonvoorwaarden. Het onderzoek bevat daarnaast ook resultaten van een kwalitatieve bevraging van een staal van werknemers rond de in- en uitstroom uit het systeem, de kwaliteit van de tewerkstelling en de tevredenheid. Verder werd ook een deel van het onderzoek gevoerd rond diversiteit op de werkvloer.

We beperken ons in dit artikel tot de profielen van werknemers die aan de slag gaan binnen de dienstencheque-sector, hun motivatie en tevredenheid en een blik op de niet-Belgen binnen het dienstenchequesysteem.

Werknemersprofielen

Dienstencheque-werknemers vertegenwoordigen ongeveer 4% van alle jobs in België. Sinds 2010 is het aantal werknemers in de dienstencheques met ongeveer 9% gestegen. Dit maakt het nog steeds een belangrijke generator van nieuwe jobs, concludeert IDEA Consult.

Afgezet tegen de loontrekkende populatie is er in de dienstencheque-sector een hoge aanwezigheid van vrouwen, laaggeschoolden en niet-Belgen. Het aandeel van de groep 50+ en niet-Belgen stijgt nog jaar na jaar.

Ongeveer de helft van de werknemers had voor zijn intrede in het dienstencheque-systeem een betaalde job, 40% was werkzoekend en 10% was inactief (vooral huisvrouwen). Bij de werkzoe-

kenden die een job vonden binnen de dienstencheque-sector, was 40% minder dan een jaar werkloos en 44% al meer dan twee jaar werkloos. Naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt, is ook de voormalige werkloosheidsduur langer. Ook laaggeschoolden en werknemers in Wallonië hadden een langere werkloosheidsduur voor hun intrede.

Wat de motieven betreft om binnen de sector van de dienstencheques aan de slag te gaan, blijkt dat 83% van de werknemers bewust koos voor een job in het systeem. De belangrijkste beweegredenen zijn: financiële motieven, flexibiliteit, een job dichtbij huis en de opbouw van sociale rechten. Voor werknemers uit Brussel of Wallonië wordt de keuze vaak bepaald doordat ze geen andere job vinden en werkervaring willen opdoen. Voor niet-Belgen vormt een tewerkstelling binnen de dienstencheque-sector vaak een mogelijkheid om niet in zwartwerk te belanden en sociale rechten op te bouwen. Werknemers van buiten de EU moeten wel meer moeite doen om een job te vinden binnen de sector en worden vaak doorverwezen naar een tewerkstelling in de dienstencheque-sector vanuit RVA of arbeidsbemiddeling. Voor hen is dit dus veel minder een bewuste keuze.

Meer dan 80% geeft aan tevreden te zijn om in het dienstencheque-systeem te werken. Het meest tevreden zijn de werknemers uit Vlaanderen, ouderen, laaggeschoolden, Belgen en werknemers die tewerkgesteld zijn binnen een OCMW. Vooral het contact met de gebruikers, de werkuren en het respect van de gebruiker en de onderneming zijn factoren die bijdragen tot de tevredenheid. De werknemers vinden echter niet dat een dienstencheque-tewerkstelling een opstap zou kunnen

vormen naar ander werk of dat de job mogelijkheden biedt om zich te ontplooiën. Het systeem laat wel toe om dicht bij huis te werken en zorgt voor voldoende flexibiliteit.

Diversiteit op de werkvloer

IDEA Consult onderzocht ook de tewerkstelling van werknemers met een niet-Belgische nationaliteit of afkomst. Ongeveer één op tien heeft een niet-EU-nationaliteit en twee op tien behoort tot één van de EU-landen, met uitzondering van België. Bij de niet-Belgen zijn vooral personen met een Poolse nationaliteit of afkomst tewerkgesteld binnen de dienstencheque-sector.

Het profiel van een Belgische werknemer en een niet-Belg binnen de dienstencheque-sector verschilt; zo zijn werknemers uit Europa vaker laaggeschoold en jonger dan Belgische werknemers en dan niet-EU-werknemers. Binnen de groep werknemers van buiten de EU, zijn er meer mannen en hooggeschoolden aan de slag in de sector. De taalvaardigheid van de kandidaat-werknemer vormt een belangrijke barrière om al dan niet aangeworven te worden in de dienstencheque-sector. De meeste organisaties vragen minstens een basiskennis van één van de landstalen. Afhankelijk van de aard van de activiteit van de onderneming liggen de eisen op het vlak van taal hoger.

De motieven van niet-Belgen om binnen dienstencheque-sector aan de slag te gaan, verschillen amper van de motieven van Belgen. Wel speelt voor niet-Belgen de laagdrempeligheid van de instapvoorwaarden voor een job in de dienstencheque-sector een belangrijke bijkomende rol. Vooral bij allochtonen zonder diploma of met een niet-erkend buitenlands diploma is dit het geval. De tevredenheid van niet-EU-werknemers over hun tewerkstelling ligt een stuk lager dan bij de andere werknemers, wat jaarlijks een grote uitstroom geeft.

Werknemers van buiten de EU krijgen ook gemiddeld meer contracten van bepaalde duur en gemiddeld minder opleidingen. Deze groep geeft

echter zelf aan een grote behoefte te hebben aan bijkomende vorming, vooral op gebied van taal. Ondernemingen bieden vooral opleidingen aan rond veilig werken en materialenkennis. Taalopleidingen worden slechts in beperkte mate aangeboden, stelt IDEA Consult vast. Gevraagd naar specifieke omkadering voor werknemers van allochtone afkomst, geven de meeste dienstencheque-ondernemingen aan hiervoor geen specifiek aanbod te voorzien. Afhankelijk van de vraag van de werknemer wordt passende ondersteuning geboden, bijvoorbeeld bij het invullen van administratieve documenten.

Het onderzoek ging ook dieper in op mogelijke vormen van discriminatie van dienstencheque-werknemers op nationaliteit of afkomst. Ongeveer 5 op 10 dienstencheque-organisaties geven aan dat ze geconfronteerd worden met discriminatie door gebruikers. Vooral zwarte en Maghrebijnse werknemers worden gediscrimineerd, terwijl de perceptie over Poolse werknemers anders ligt. Zij worden gezien als harde en goede werkers. De werknemers zelf worden minder direct met discriminatie geconfronteerd. In kaart brengen van discriminatie door ondernemingen blijft echter moeilijk, stelt IDEA Consult vast. De praktijken van de ondernemingen variëren sterk.

Meer informatie:

Het volledige rapport kan geraadpleegd worden via

- de website van het vormingsfonds dienstencheques:
www.vormingdienstencheques.be > Nieuws > Evaluatierapport stelsel dienstencheques 2011 verschenen
- de website van IDEA Consult:
www.ideaconsult.be > Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurt-diensten en -banen 2011

Verplicht werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers vanaf 2013

Ondernemingen met meer dan 20 werknemers moeten vanaf 2013 een actieplan hebben dat de werkgelegenheid van werknemers ouder dan 45 jaar behoudt of verhoogt. De maatregel kadert in de klemtoon van het federaal regeerakkoord op langere loopbanen en is ook van toepassing op SLN-leden.

Voor alle werkgevers en werknemers

De Nationale Arbeidsraad werkte de verplichting om een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers op te stellen uit in cao nr. 104, die algemeen verbindend werd verklaard bij Koninklijk Besluit van 24 oktober 2012. Dat betekent dat de cao van toepassing is op alle ondernemingen en alle werknemers in België, ongeacht het paritair comité, sector of statuut.

Concreet moet elke onderneming met meer dan 20 VTE werknemers vanaf 1 januari 2013 over een werkgelegenheidsplan beschikken dat maatregelen of acties bevat, gericht op het behoud van hun huidige 45+-werknemers of het aantrekken van nieuwe 45+-werknemers.

Om het aantal werknemers te bepalen, wordt geteld hoeveel werknemers op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn (uitgedrukt in VTE). De telling gebeurt om de vier jaar en geldt gedurende die periode, ongeacht eventuele wijzigingen in het personeelsbestand.

Inhoud van het werkgelegenheidsplan

De opmaak van dit werkgelegenheidsplan gebeurt jaarlijks, tenzij de werkgever kiest voor een meerjarenplan.

Voor de invulling van het plan kan de werkgever kiezen uit maatregelen of acties in één of meerdere van de volgende domeinen of uit andere domeinen naar keuze: werving en selectie, competentie- en opleidingsbeleid, loopbaanontwikkeling en -begeleiding, beleid rond interne functiever-

anderingen, aanpassingen aan de arbeidstijd en -omstandigheden, preventie- en veiligheidsbeleid, beleid rond erkenning van verworven competenties, ... Ook maatregelen die vandaag al in de onderneming worden uitgevoerd, kunnen in het werkgelegenheidsplan worden opgenomen.

Het werkgelegenheidsplan vermeldt onder andere de geldigheidsduur, de doelstellingen, de betrokken functies, de verantwoordelijken en de evaluatie van het vorige plan.

Procedure

De werkgever is verplicht het ontwerp van werkgelegenheidsplan voor te leggen aan het personeel. Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moeten het plan niet alleen voorleggen, maar er ook over overleggen in de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of de werknemers.

Ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging of een CPBW, met meer dan 20 maar minder dan 50 werknemers, moeten het plan enkel ter informatie voorleggen aan de werknemers. De werknemersvertegenwoordigers hebben dan twee maanden tijd om een advies uit te brengen, waarbij zij ook alternatieve maatregelen mogen voorstellen.

De werkgever is eveneens verplicht om zijn werknemers jaarlijks te informeren over de resultaten en om het werkgelegenheidsplan vijf jaar te bewaren.

De cao voorziet niet in specifieke sancties indien de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt. Het niet naleven van deze verplichtingen kan wel beschouwd worden als een inbreuk op een algemeen verbindend verklaarde cao en kan bestraft worden met een administratieve geldboete.

Meer informatie:

De volledige cao en een standaardmodel van een werkgelegenheidsplan zijn terug te vinden op www.nar-cnt.be > Welkom > Cao's per nr > Cao nr. 104 van 27.06.2012

Is digitaal het nieuwe normaal?

In welke mate moeten organisaties voor arbeidsbemiddeling de digitale evolutie integreren in hun werking? Met andere woorden, welke kansen biedt deze digitale evolutie voor de begeleiding en communicatie tussen organisaties voor arbeidsbemiddeling en hun cliënten? Met deze vraag trokken de organisaties voor arbeidsbemiddeling VDAB, Levanto, Job&Co, Jobcentrum en Stebo in het voorjaar van 2012 naar het onderzoekscentrum Memori van hogeschool Lessius Mechelen (nu Thomas More).

Via een uitgebreid literatuuronderzoek en 15 focusgroepsgesprekken met cliënten uit verschillende kansengroepen, kwam Memori tot een aantal conclusies en aanbevelingen met betrekking tot een aangewezen digitaal 'gedrag' voor deze organisaties. Centraal hierin stonden de kansen en drempels voor een zinvol gebruik van sociale media in de context van een arbeidsbegeleidings-traject.

Mondelinge communicatie is onvervangbaar

De kansengroepen betrokken in dit onderzoek blijken mondelinge communicatie tijdens het arbeidsbegeleidingsproces hoog in het vaandel te dragen. Bijna alle geïnterviewde cliënten verkiezen tijdens de begeleiding een persoonlijk, mondeling gesprek met een begeleider die men vertrouwt en die hen het gevoel geeft echt hun persoonlijke situatie op te volgen, boven digitale communicatie.

Deze mondelinge communicatie moet wel aan een aantal kenmerken voldoen. Zo moet er o.a. voldoende tijd genomen worden voor feedback- en interactiemogelijkheden, moet het gaan om een regelmatig herhaald contact waarin begeleider en cliënt een sociale band opbouwen en moet de cliënt de mogelijkheid krijgen zich verstaanbaar

te maken en informatie echt op te nemen, ook al kent hij geen perfect Nederlands.

De gewenste intensiteit en frequentie van deze mondelinge gesprekken kan wel verschillen naargelang het begeleidingstraject waarin de cliënt zich bevindt.

Daarnaast is persoonlijke, mondelinge communicatie de meest rijke communicatie die er bestaat. Er is o.a. maximaal tweerichtingsverkeer mogelijk, zowel verbale als non-verbale signalen spelen een rol en men kan om meer uitleg vragen als men iets niet begrijpt. Juist de (sociaal) kwetsbare situatie waarin de werkzoekende cliënten zich bevinden, vraagt om deze benadering.

Het mondelinge gesprek kan dus door geen enkele andere communicatieaanpak vervangen worden, ook niet door digitale communicatie.

Sociale media als bijkomende kanalen

Daarnaast concludeerden de onderzoekers dat sociale media in het arbeidsbegeleidingsproces wel degelijk een meerwaarde kunnen bieden als bijkomende kanalen. Daarbij moeten ze wel voldoen aan een aantal voorwaarden, gedirigeerd door de percepties en wensen van de cliënt.

Hoewel digitale communicatie de mondelinge communicatie nooit kan vervangen, blijkt uit het onderzoek wel dat digitale communicatie een rol kan spelen bij arbeidsbegeleiding.

Zo worden sociale mediavaardigheden alsmaar belangrijker bij sollicitaties en in vele werksituaties. Cliënten zouden vaardiger moeten worden in de omgang met Facebook en dergelijke platformen. Organisaties voor arbeidsbemiddeling zouden kunnen experimenteren met sociale media als kanaal om hun cliënten vertrouwd te maken met een voor hen nuttig en efficiënt instrument.

Daarnaast geven de onderzoekers een aantal voorwaarden en mogelijkheden voor de inzet van sociale media.

- Eén van de meest bekende en dus meest besproken kanalen is *Youtube*. Dit medium kan ingezet worden om ervaringen te delen, maar bijvoorbeeld ook om instructie- of leerfilmpjes te downloaden.
- Uit de focusgroepsgesprekken blijkt Facebook ook heel bekend, maar heeft het te maken met een hardnekkig reputatieprobleem (vragen bij bescherming privacy, negatief beeld over activiteiten op Facebook bv. ontrouw). De geïnterviewde cliënten zouden los daarvan wel aansluiten bij een netwerk of groep van medecliënten om ervaringen te delen, voor het sociaal contact, om van te leren, ... De onderzoekers raden hierbij aan om binnen het proces van arbeidsbemiddeling een *gesloten, beveiligd sociaal netwerkplatform* uit te proberen.
- Bij het gebruik van de sociale media groep of platform, moet het helder zijn wie de *initiatiefnemer* is. Organisaties moeten dus duidelijk herkend worden als eigenaar, door bijvoorbeeld logo's en links naar andere digitale kanalen te plaatsen (bv. de eigen website)
- Cliënten moeten duidelijk het *nut en de relevantie* van sociale media zien. Belangrijk hierbij is de afstemming ervan op hun noden en wensen. Het gebruik van sociale media moet een meerwaarde hebben ten opzichte van andere contacten met een begeleider of medecliënten. Daarnaast moet de inhoud ervan toegespitst worden op het doelpubliek. In de praktijk wordt best gebruik gemaakt van verschillende sociale mediaplatformen, gericht op een specifieke doelgroep met dezelfde behoeften en wensen. De begeleider/organisatie kan de informatie dan sterk personaliseren.
- Van de begeleider wordt verwacht dat hij een dubbele rol speelt bij het gebruik van een platform. Enerzijds functioneert de begeleider als *moderator*, waarbij hij de inhoud bijstuurt of actualiseert en aanstuurt op participatie. Anderzijds treedt de begeleider op als *expert* en leert hij deelnemers op een informele manier hoe met sociale media om te gaan. Uit het onderzoek blijkt dat cliënten vooral aangezet moeten worden om actief te participeren. De begeleider kan dit realiseren door communityvorming en ondersteuning.
- Uit de gesprekken bleek ten slotte dat cliënten vaak nood hebben aan *opleidingen* rond het werken met sociale media. Zij beseffen dat het internet een grote rol speelt bij het zoeken naar werk en gebruiken het zelf intensief. Daarbij komt dat bij het communiceren via sociale media het non-verbale aspect wegvalt, wat maakt dat zowel begeleiders als cliënten op een andere manier moeten leren communiceren. Begeleiders kunnen ook getraind worden in communityvorming en ondersteuning.

Meer informatie:

- Voor de samenvatting en presentatie van de onderzoeksresultaten:
www.levanto.be > Referenties > Seminarie: hoe normaal is 'digitaal'...?
- geert.cortebeeck@levanto.be

Sensibiliseringscampagne: Nog jong, al oud?

De FOD Werkgelegenheid lanceerde op 24 september 2012 met de steun van het Europees Sociaal Fonds een sensibiliseringscampagne rond oudere werknemers. Met een tv-spot, advertenties en een website willen ze een mentaliteitswijziging bij werkgever en werknemer bereiken.

Aanleiding

Belemmeringen inzake het behoud of de herintrede van oudere werknemers op de arbeidsmarkt maakt dat hun werkgelegenheidsgraad ver onder het Europees gemiddelde ligt. Deze belemmeringen manifesteren zich op verschillende vlakken. Aan werkgeverszijde zijn er enerzijds de hogere loonkosten die oudere werknemers met zich meebrengen. Anderzijds investeren organisaties minder in opleidingen van deze werknemers.

Daarnaast verlaten de werknemers soms zelf vroegtijdig de arbeidsmarkt omwille van diverse regelingen die dit mogelijk maken, de slechte kwaliteit van het werk of de inhoud van het werk die niet aangepast is aan de competenties van de werknemer. Bovendien helpen de vooroordelen in de samenleving het debat niet vooruit.

Sensibilisering

Naast een tv-spot en krantenadvertenties omvat de campagne van de FOD Werkgelegenheid een website (www.nogjongaloudophetwerk.be) die dieper ingaat op deze belemmeringen. Ze reiken werkgevers verschillende argumenten aan waar-

om investeren in 50-plussers rendeert. Zo zijn er verschillende punten waarop werkgevers kunnen bijsturen om 50-plussers aan te werven en ze te behouden: aanwervingsbeleid, loopbaanbeleid, aanpassing en afwisseling van het werk, ...

Daarnaast maken ze ook via verschillende redenen hard waarom werknemers actief zouden moeten blijven na 50 jaar. De website wil werknemers ook zelf stimuleren door aan te tonen hoe zij er zelf voor kunnen zorgen dat ze langer met genoeg kunnen blijven werken en dit door o.a. de mogelijkheden na te gaan van een uitgebreider takenpakket, loopbaanbegeleiding of opleidingen te volgen, de arbeidstijd aan te passen, ...

Kortom: een boeiende website die bijdraagt tot het activeren van werkgever en werknemer.

Meer informatie:

- www.nogjongaloudophetwerk.be
- www.werk.belgie.be > Nieuws > De FOD Werkgelegenheid lanceert een campagne over oudere werknemers

Welzijnszorgcampagne 2012: Armoede verjaart niet!

Armoede treft 1 op 5 ouderen

Een verjaardag is feest: mooie wensen, warme gezelligheid, leuke attenties, ... Dat jaartje extra neem je erbij en stilaan schuif je op van een veertiger naar een vijftiger, medioren worden senioren, gepensioneerden zeventigplussers. Elke dag worden we een beetje ouder. Ook mensen in armoede blazen jaarlijks een kaarsje uit. Het risico op een leven in armoede ligt bij ouderen veel hoger dan bij de rest van de bevolking en de gevolgen op latere leeftijd zijn dramatisch: 1 op 5 ouderen wordt geraakt door armoede. Gemiste kansen op de arbeidsmarkt, ziekte, faillissement of een echtscheiding kunnen mensen de armoede induwen. En een leven in armoede is altijd een leven met minder ...

Iedereen hoopt op een warme oude dag

Met deze campagne gaat Welzijnszorg de uitdaging aan om elke oudere te laten genieten van een warme oude dag zodat ook hun verjaardag een feest kan zijn. Welzijnsschakels en OKRA ijveren als partners mee en ondersteunen de campagne van Welzijnszorg.

In de campagne komen vier knelpunten aan bod. Deze knelpunten worden troefkaarten als het beleid de juiste maatregelen neemt:

- Een leefbaar inkomen voor ouderen: hier speelt de Inkomensgarantie voor ouderen (IGO) een belangrijke rol. Nu zijn er echter nog heel wat gepensioneerden die deze inkomensgarantie niet krijgen hoewel ze er recht op hebben. Welzijnszorg probeert hiervoor een automatisch onderzoek te laten uitvoeren voor alle gepensioneerden met een laag inkomen.
- Geen zorgen om zorg: hoe ouder je wordt, hoe groter de kans dat je nood hebt aan extra zorg. Zowel hulp in het huishouden als gezondheidszorgen kunnen zwaar doorwegen op het budget. De Vlaamse overheid heeft hiervoor onder meer de Vlaamse zorgverzekering in het leven geroepen. Met de Vlaamse sociale bescherming wil de regering deze steun nog uitbreiden. Welzijnszorg vraagt dat deze sociale bescherming op een solidaire en herverdelende manier uitgewerkt wordt.
- Huisvesting: een kwaliteitsvolle, betaalbare en aangepaste woning is onontbeerlijk, ook op latere leeftijd. Heel wat ouderen zijn eigenaar van hun woning maar hebben vaak niet de kracht en/of de middelen om deze op tijd te renoveren en aan te passen. Aan de an-

dere kant staan er ook 20.000 ouderen op de wachtlijst voor een sociale woning, Bij de lagere inkomensgroepen huurt 10% van de ouderen op de private markt, vaak tegen een hoge huur. Welzijnszorg vraagt dat de Vlaamse huurpremie een echte huursubsidie wordt voor alle lage inkomens op de wachtlijst voor een sociale huurwoning. Momenteel moet men eerst vijf jaar op de wachtlijst staan. Bij ouderen kan het dan al niet meer nodig zijn, anderen komen gedurende die jaren in zware financiële problemen.

- Samenleven en participeren: armoede is één van de belangrijkste oorzaken van sociaal isolement. Hiervoor vroeg Welzijnszorg middelen om lokaal projecten te kunnen starten om voor en met ouderen in armoede te werken. Deze eis is gerealiseerd. Momenteel kunnen allerlei lokale projecten ingediend worden.

Kom mee in actie

Ook jij kan mee campagne voeren met Welzijnszorg. Steun onze eisen op www.armoedeverjaartniet.be. Wil je zelf een actie voeren, bijvoorbeeld een 'soep op de stoep' dan kan je terecht op www.soepopdestoep.be. Mee promotie voeren voor onze campagne kan ook. Alle promotiemateriaal kan je bestellen in de webshop op www.welzijnszorg.be. Strijd met ons mee voor een warme oude dag voor iedereen!

Meer informatie:

- www.welzijnszorg.be
- www.armoedeverjaartniet.be

Trefdag Lege Portemonnees over activeringsbeleid

Sinds een jaar is vzw Werkwijzer partner in het netwerk van De Lege Portemonnees. Samen met andere organisaties zoals ACV Gent-Eeklo, KAJ Gent-Eeklo, ABVV Oost-Vlaanderen en Samenlevingsopbouw Gent komen we op tegen armoede en sociale uitsluiting. Werkwijzer was dan ook present op de studiedag die het collectief organiseerde op vrijdag 26 oktober in samenwerking met het Netwerk Tegen Armoede en de Hogent.

In totaal daagden iets meer dan 180 deelnemers op voor een boeiende dag over arbeidsmarkt en activering. Een bonte mix van werkzoekenden, academici, studenten, armoedeverenigingen, begeleiders uit de sociale economie en arbeidsmarktconsulenten. Onder hen ook heel wat medewerkers van derdenorganisaties.

Na 15 jaar activeringsbeleid vragen de organisatoren zich af of we niet teveel focussen op de individuele werkloze en te weinig doen om echt banen te redden of te creëren. Met andere woorden: doen we niet een beetje aan overactivering?

Tijd dus om de vele arbeidsmarktproblemen grondig onder de loep te nemen en na te denken over gezonde alternatieven.

Lagere uitkeringen

Een prominent punt tijdens het afsluitende debat waren de degressieve uitkeringen. In november verlaagden de uitkeringen van heel wat langdurig werklozen. In maart komt daar nog eens een grote groep bij.

Henk Termote (Steunpunt Armoedebestrijding): "Steeds meer uitkeringen komen onder de armoedegrens te liggen. Dat is geen goede manier om mensen aan het werk te helpen." Chris Serroyen van ACV stelt het scherper: "Dit is georganiseerde verarming."

Niet alleen daalt het vervangingsinkomen van de werklozen. Ze worden op deze manier ook gepusht om minder vaste contracten aan te nemen, tegen lagere lonen.

Walter Van Trier (UGent) wees er op dat dit niet

voor iedereen een opstap is naar vast werk. "Onderzoek wijst aan dat doorgroeien via interimwerk vooral een kwestie is van hoog- of laaggeschoold. Voor de eersten kan het een opstap zijn. Voor de laatsten is het vaak een valkuil."

Of zoals Jean-Marie Debaene (ABVV) het verwoordde: "We moeten vermijden dat mensen die het al moeilijk hebben, van de ene begeleiding of interim in de andere sukkelen."

Arbeitsmarkt 8 keer anders bekeken

Tijdens acht interactieve workshops kwamen heel wat deelaspecten van de arbeidsmarkt aan bod: interimwerk, arbeidszorg, de nieuwe W²-trajecten, vooroordelen over de werklozen, tendering, jongeren op de arbeidsmarkt, vijftigplussers en het preciaire werk van mensen-zonder-papieren.

Een divers publiek ging er in discussie met de sprekers. Deze vertelden de ene keer vanuit onderzoek en een andere keer vanuit concrete ervaringen. Meer dan één combineerde beide. Deze mix leidde tot geanimeerde discussies, waar voor één keer een gewone jongere of werkloze het VDAB-personeel of de vakbondssecretaris aan de tand kon voelen.

Tendering

De werkgroep over tendering was een goed voorbeeld van het opborrelende debat. Omdat de VDAB niet de middelen heeft om alle werkzoekenden te begeleiden, worden meer en meer begeleidingstrajecten voor bepaalde groepen van werkzoekenden uitbesteed via percelen gespreid over Vlaanderen. Vooral de interim-sector is hier aan

een opmars bezig. Ook de ESF-oproepen werken steeds vaker volgens eenzelfde systeem.

Ook bij de VDAB is lang niet iedereen vragende partij om nog meer activering door te geven. De eigen organisatie verliest expertise en het personeel blijft over met de moeilijkste doelgroepen en een hoge werkdruk.

Of de vele commerciële begeleidingen echt voor een besparing zorgen en (vooral) of de kwaliteit gegarandeerd is, blijft voer voor discussie. Het is zeker interessant om hier in de toekomst verder op in te gaan.

Trefdag 2013?

De organisatoren blikken met een goed gevoel terug op deze eerste trefdag. Het initiatief had als doel om enkele kritische kanttekeningen aan de

oppervlakte te brengen. Dat is zeker geslaagd. Een volgende keer wordt het zaak om meer in te zetten op positieve conclusies en concrete alternatieven.

Een eerste stap wordt het verslagboek van de trefdag, boordevol analyse en ervaringen. De Lege Portemonnees plannen dit begin 2013 door te sturen naar alle aanwezigen van 26 oktober en geïnteresseerden.

Meer informatie:

- natanhertogen@werkwijzervzw.be
- Het verslagboek is gratis verkrijgbaar via mail@legeportemonnees.be

Professionalisering via VTO-aanbod SLN

Wilt u de competenties en vaardigheden van uzelf of uw medewerkers aanscherpen? Doe dan zeker beroep op het VTO-aanbod van SLN.

SLN draagt bij tot de verdere professionalisering van de sector. Daarom investeren we in een gevarieerd VTO-aanbod. Raadpleeg onze website voor het meest recente aanbod. De vormingen 'Sociale Wetgeving Actueel', 'Sterk aan het werk', 'Verkocht!' en 'Vuurwerkt' zijn slechts enkele van onze nieuwe opleidingen.

Op onze website is altijd de meest actuele VTO-informatie terug te vinden. We vullen deze voortdurend aan met nieuwe opleidingen en data. U vindt er voor elke opleiding uit ons VTO-aanbod het programma en de doelstelling, net als de praktische informatie.

Het VTO-aanbod staat daarbij permanent open voor inschrijvingen van SLN-leden. Heeft u interesse in een bepaalde opleiding, maar is er geen concrete sessie gepland? Dan hebt u altijd de mogelijkheid om in te schrijven op een wachtlijst. Zo

kunnen we snel op uw interesse inspelen en een nieuwe opleiding plannen.

SLN schakelt voor zijn opleidingen ervaren docenten in, die experts zijn in hun vakgebied en die ook thuis zijn in de sector. Ze kunnen hierdoor kwaliteitsvolle trainingen uitbouwen, met een stevige praktijkgerichte basis.

Wij hopen u of uw medewerkers binnenkort te mogen verwelkomen op één van onze opleidingen!

Meer informatie:

- Alle actuele VTO-informatie: www.sln.be > inloggen op de ledensectie > VTO
- Voor vragen rond het VTO-aanbod: vto@sln.be of 09 220 84 31

Jaargang 17 - nummer 5
oktober - november 2012

SLiNger is de nieuwsbrief van het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Werkstelling 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
Veerle De Pelsmaecker
Johan Maekelberg
Kim De Paepe
Stany Van der Goten
Geert Cortebeeck
Bert D'hondt
Natan Hertogen

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Annelies Buffel

Ontwerp kft:

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 de wijzigingen aan. Zo kunt u deze indien gewenst aanpassen in uw repertorium.

Op onze website www.sln.be vindt u de gegevens uit dit repertorium terug in de vorm van fiches. In de rubriek 'Onze leden' vindt u per provincie een overzicht van de leden. Voor elk lid kunt u een aparte fiche raadplegen. Deze bevat telkens het aanbod en de contactgegevens.

Provinciale folder Oost-Vlaanderen

- Vokans Waas en Dender vzw
Nieuw adres: H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
Tel: 03/765.24.50
Fax: 03/765.24.55
www.vokans.be
- Ikoo vzw
Nieuw adres: Papiermolenstraat 5, 9200 Dendermonde
Tel: 052/25.81.01
Fax: 052/25.81.08
www.passantenhuis.be
- Job & Co vzw - afdeling Sleepstraat
Verhuisd naar de centrale vestiging:
Antwerpsesteenweg 573, 9040 Sint-Amandsberg
Tel: 09/266.18.10
Fax: 09/266.18.20
www.jobenco.be

Provinciale folder Antwerpen

- GTB Antwerpen
Nieuw adres: Copernicuslaan 1, 2018 Antwerpen
Tel: 03/740.36.20
Fax: 03/830.66.31
www.gtb-vlaanderen.be
- GTB Antwerpen regio Turnhout
Nieuw adres: Spoorwegstraat 7, 2300 Turnhout
Tel: 014/44.52.30
Fax: 014/44.51.92
www.gtb-vlaanderen.be