



**Jaargang 18 -
nummer 2**
februari - april 2013

- Werkervaring in 2014 opnieuw met 1 jaar verlengd - p 1
- Kwaliteitsproject Qfor in 2013 - p 3
- Opstart vernieuwde loopbaanbegeleiding - p 5
- SLN-leden duidelijk tevreden over mediamix - p 7
- Verhoogde doelgroepvermindering voor mentoren - p 8
- Overzicht aanbod SLN-leden binnenkort up-to-date - p 10
- Nieuwe folder 'Een Jobcoach werkt!' - p 10
- Samenwerken met de Dienstchequesector - p 11
- Opportuniteiten in de samenwerking met lokale besturen optimaal benutten - p 12
- Rapport Loonstudie Socioculturele sector deelsector beroepsopleiding - p 14
- Tevredenheid over Lokale Netwerken blijft hoog - p 15
- Nieuw operationeel programma ESF 2014-2020 - p 17
- Stebo en Ondernemersatelier onder één groen dak - p 18
- VDAB Limburg lanceert Werkpunt Limburg - p 19
- Verso start project rond HR-beleid voor social profit ondernemingen - p 19
- Bewaartermijn documenten - p 20
- Nieuws vanuit VDAB - p 22
- Hervorming 50+ tewerkstellingspremie - p 23
- C-IBO: samenwerking VDAB en partners - p 24
- Onderzoeksrapport POP - p 26
- Beleidsbarometer 2012 - p 27

Werkervaring wordt in 2014 opnieuw met 1 jaar verlengd

Op de vergadering van het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) van 15 maart 2013 hebben de Vlaamse Regering en de sociale partners afgesproken om het huidige kader voor Werkervaring opnieuw met 1 jaar te verlengen. De minister beschikt eveneens over de mogelijkheid om nog een jaar extra te verlengen wanneer hij dit nodig acht. Ondertussen werden aan de SERV en de sector 3 vragen voorgelegd om de doelstelling van Werkervaring te realiseren, namelijk het activeren van langdurig werkzoekenden naar de reguliere economie. Op basis daarvan zal Vlaams minister voor Werk, Philippe Muyters, een beslissing nemen over het toekomstig beleidskader.

Het huidige Besluit van de Vlaamse Regering voor Werkervaring dateert van 10 juli 2008. Promotoren tekenden in voor de oproep en gingen effectief van start op 1 januari 2009. Dit was een oproep van 4 jaar. De promotoren zouden dus normaal gezien op 1 januari 2013 gestart moeten zijn aan de hand van een nieuwe oproep.

In de vorige editie van de SLiNger (cfr. 'Snel duidelijkheid verwacht over het nieuwe beleidskader en de oproep voor Werkervaring', SLiNger nr. 1, jg. 18, p. 3) werd vermeld dat de timing niet kon worden gehaald door de wijzigende Europese DAEB-regelgeving, waardoor in 2013 een verlenging werd voorzien. Daarbij werd ook aangebracht dat Vlaams minister van Werk, Philippe Muyters, snel een beslissing zou nemen. Dat was nodig omdat de continuïteit van het instrument Werkervaring in het gedrang kwam door de onduidelijkheid over eventuele overgangsmaatregelen en door het ontbreken van een uitdoofscenario.

Overleg met Vlaams minister Muylers

Op 11 maart 2013 vond er een overleg plaats tussen Vlaams minister Muylers en een delegatie vanuit SLN. Daar lichtte de minister zijn standpunt over het instrument Werkervaring toe.

Op 20 maart 2013 werd de VESOC-beslissing aan de sector toegelicht op de Stuurgroep Werkervaring, het overlegorgaan onder het voorzitterschap van het kabinet Muylers en met het Departement WSE, het Vlaams Subsidieagentschap WSE, VDAB, VVSG, Verso, SLN en een delegatie van de Leerwerkbedrijven. Daar heeft SLN erop aangedrongen om maximaal betrokken te worden bij deze oefening.

Verlenging in 2014

Er werd beslist om de huidige oproep Werkervaring opnieuw met 1 jaar te verlengen in 2014. In functie van een vlotte overgang gebeurt dit op basis van dezelfde modaliteiten als de eerdere verlenging in 2013. Daardoor moet de promotor geen nieuw aanvraagdossier indienen en worden alle bestaande werkervaringsprojecten automatisch met 1 jaar verlengd. Alle erkenningen lopen dus door tot 31 december 2014.

De minister kan beslissen om de huidige oproep in 2015 met nog eens 1 jaar te verlengen, rekening houdend met de vorderingen voor een nieuw kader.

Momenteel worden de voorbereidingen getroffen voor de aanpassing van het Besluit van de Vlaamse Regering voor Werkervaring. Van zodra het regelgevend kader is uitgewerkt, zal het Vlaams Subsidieagentschap WSE de promotoren op de hoogte stellen.

Antwoord op 3 vragen

Aan de SERV en de sector (zowel SLN als VVSG) wordt gevraagd om in de loop van 2013 een antwoord te bieden op 3 voor het beleid cruciale aspecten inzake de activering van de langdurig werk-

zoekenden naar het Normaal Economisch Circuit (NEC) in het algemeen en het huidige kader van Werkervaring in het bijzonder. Op basis daarvan wordt een langetermijnplossing uitgewerkt.

Het vertrekpunt van deze oefening is de begeleiding en de activering van langdurig werkzoekenden. Het activeren van werkzoekenden via een arbeidscontract (Werkervaring) of via een opleiding (IBO) zijn hierbij mogelijk. De doelstelling is om na te gaan wat de best mogelijke optie is om deze doelgroep te activeren en welke instrumenten hiervoor ingezet kunnen worden. Het Kabinet erkent de verdiensten van Werkervaring, maar geeft aan dat er knelpunten zijn waarop een antwoord moet worden geformuleerd.

In de eerste plaats wenst het beleid duidelijkheid over de positionering van het instrument Werkervaring ten opzichte van andere maatregelen die zich richten op langdurig werkzoekenden, zoals het toekomstige Maatwerk en de recente Curatieve IBO (C-IBO). De grenzen tussen de verschillende maatregelen vervagen doordat gefocust wordt op gelijkaardige doelgroepkenmerken. Toch stellen we vast dat er een belangrijk onderscheid bestaat tussen de doelgroep en de diverse instrumenten.

De doelstelling van Werkervaring is een duurzame uitstroom naar het NEC. Er wordt vastgesteld dat de resultaten van Werkervaring het gemiddelde van de werking met de curatieve doelgroep overstijgen. Dat is een behoorlijk resultaat rekening houdend met de moeilijke economische situatie. Is het mogelijk om ambitieuzer te zijn over de uitstroomresultaten en dat ten voordele van de bedrijven en ondernemers die op zoek zijn naar gekwalificeerd personeel?

Ten slotte vraagt het beleid een advies over het juridisch-technisch kader. Op welke manier kan worden gegarandeerd dat het uitgewerkte voorstel conform de Europese richtlijnen is en niet marktverstrend werkt?

De toekomst?

Vanuit de Raad van Bestuur van SLN en samen met de leden zal SLN een antwoord formuleren op de 3 gerichte vragen en zullen we ten volle participeren aan de initiatieven vanuit de SERV.

De sector toont al meer dan 20 jaar aan dat het concept van de Werkervaring werkt door de unieke combinatie van een tewerkstelling op een realistische en sterk omkaderde werkvloer met een intensieve begeleiding en actieve bemiddeling naar een job op de reguliere arbeidsmarkt.

Jaarlijks stappen meer dan 2.700 langdurig werkzoekenden in een traject bij één van de 324 werkervaringspromotoren in heel Vlaanderen. Daarvan gaat ongeveer 44% aan de slag in de reguliere arbeidsmarkt.

Recent HIVA-onderzoek (cfr. 'WEP+: val of springplank? HIVA analyseert de uit- en doorstroom uit

het werkervaringsprogramma', SLiNger nr. 3, jg. 17, p. 15-17) toont ook aan dat Werkervaring voor langdurig werkzoekenden een springplank is naar duurzaam werk en dat zeker voor een doelgroep die zeer moeilijk op eigen kracht aan de slag geraakt. In die zin kent het instrument Werkervaring een hoog maatschappelijk rendement.

Wij verwachten dat op basis van de input van de sector en de sociale partners gewerkt kan worden aan een langetermijnvisie voor het activeren, begeleiden en ondersteunen van langdurig werkzoekenden rekening houdend met de ervaringen en het behoud van de opgebouwde expertise binnen Werkervaring.

Voor meer informatie:

sammy.kolijn@sln.be

Kwaliteitsproject Qfor in 2013

SLN startte in 2012 het ondersteuningsproject voor het behalen van het Qfor-label. Ook in 2013 willen we geïnteresseerde leden stimuleren om het Qfor-label te verwerven. Hiervoor organiseerde SLN op 18 februari samen met Vokans een infosessie.

Qfor-kwaliteitsmodel

Qfor is een kwaliteitsmodel dat specifiek is afgestemd op organisaties die training, consulting en andere 'knowledge based services' aanbieden. Het wordt in België aangeboden door het bedrijf Management Information.

Op dit ogenblik hebben ongeveer 650 organisaties een Qfor-label. Enkele voorbeelden: Syntra, @thetys, Randstad HR Solutions, Logis opleiding en advies, Amelior, ... en Vokans.

Het label is geldig gedurende 3 jaar. Het Qfor-label is één van de kwaliteitslabels die in aanmerking komen om in het nieuwe kader voor loopbaanbegeleiding een mandaat te verkrijgen.

Qfor kan worden gebruikt als tool voor kwaliteitsverbetering en als certificatiesysteem. Dankzij de modulaire opbouw van Qfor heeft een organisatie de keuze tussen twee invalshoeken, namelijk de interne processen en de klantenperceptie.

De module **ProcessScan** is een doorlichting op het niveau van de interne processen. De Process-Scan analyseert via welke processen de medewerkers en middelen van de organisatie worden aangewend voor de ontwikkeling en uitvoering van de diensten. De auditor toetst in welke mate deze beantwoorden aan de norm Qfor Process-Scan. Het betreft specifiek die processen die een directe of quasi-directe impact hebben op de dienstverlening aan de klant. Tijdens het audit-

bezoek onderzoekt de auditor steekproefsgewijs de interne processen van de organisatie via controles in de vestigingen van de organisatie en dit op basis van documenten, systemen en interviews. Dit gebeurt aan de hand van 25 criteria.

De module **ClientScan** is een doorlichting op niveau van de klantenperceptie. De ClientScan meet via een klantentevredenheidsonderzoek 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 volledigheid van de klantenlijst waarop het onderzoek is gebaseerd, wordt tijdens het auditbezoek aan de organisatie gecontroleerd. Garantie van volledigheid is een voorwaarde voor de geldigheid van de audit.

Daarnaast is de **DataScan** een noodzakelijke voorwaarde om over te gaan tot een kwaliteitsevaluatie. Ze maakt deel uit van de Qfor-erkenning, of deze nu gebeurt met ProcessScan of met ClientScan. Zodra een organisatie over het Qfor-label beschikt, wordt het auditrapport publiek gemaakt door de auditororganisatie. Vanaf dat moment kan de organisatie het certificaat en het Qfor-logo gebruiken in haar communicatie.

Praktijkervaring Vokans

Vokans behaalde het Qfor-label in oktober 2012 en is dus goed geplaatst om de andere leden te informeren over de praktische kant van de audit.

Tijdens het infomoment dit voorjaar overliep Veerle De Pelsmaecker, stafmedewerker bij Vokans, de voorbereidingen die nodig zijn voor het invullen van de DataScan en de ClientScan.

Aan de hand van de webapplicatie toonde ze de concrete vragen die moeten worden beantwoord. Deze informatie moet op voorhand aan Management Information worden doorgegeven. Later volgt de eigenlijke audit, die een viertal uur duurt. Naast een interview over de organisatie worden

de resultaten van de ClientScan of de ProcessScan besproken en worden controles uitgevoerd op de verstrekte informatie.

Kwaliteitsproject 2012-2013

SLN stelde vast dat er zowel financiële als organisatorische drempels bestaan om in het Qfor-label te investeren. Om die reden startten we vorig jaar het kwaliteitsproject Qfor met financiële ondersteuning.

Vier leden stapten toen in het project: Agora, Alternatief, Vokans en WEB. Vokans behaalde ondertussen het label, de andere organisaties bereiden zich voor op de audit. De auditbezoeken zullen doorgaan in april en mei 2013. Net als Vokans opteren deze leden voor de module ClientScan.

Ook in 2013 wil SLN zijn leden stimuleren om het Qfor-label te behalen. Het ondersteuningsproject zal dan ook worden verdergezet. Alle leden ontvangen hierover binnenkort verdere informatie.

Naast het Qfor-label bestaan natuurlijk nog andere kwaliteitslabels. Op vraag van enkele leden zal SLN een infosessie organiseren waarin de verschillende kwaliteitslabels worden toegelicht die voor de sector interessant zijn. Ook hierover hoort u later meer.

Voor meer informatie:

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

Opstart vernieuwde loopbaanbegeleiding vanaf 1 juli 2013

Werkenden kunnen vanaf 1 juli 2013 loopbaancheques aanvragen om gebruik te maken van de dienstverlening. Organisaties die loopbaanbegeleiding willen aanbieden, moeten daarvoor wel een mandaat hebben. Op vrijdag 29 maart 2013 keurde de Vlaamse Regering principieel het nieuwe Besluit voor loopbaanbegeleiding goed. In mei volgt de definitieve goedkeuring.

Nieuw Besluit voor loopbaanbegeleiding

In juli 2012 keurde de Vlaamse Regering een conceptnota goed die de contouren vastlegde voor het nieuwe kader voor loopbaanbegeleiding. Van die conceptnota verscheen eerder in SLiNger een uitgebreide samenvatting (cfr. 'Nieuw model voor externe loopbaanbegeleiding vanaf 2013', SLiNger nr. 4, jg. 17, p. 6-8).

Sindsdien werkten de sociale partners en het kabinet Werk verder aan de concretisering van dat nieuwe beleids- en werkingskader. Het Loopbaanakkoord 2012-2013 diende daarbij als uitgangspunt en vermeldt de noodzaak van een budgettair groeipad voor loopbaanbegeleiding en een verbreding van het aanbod. Dat resulteerde dus onlangs in de principiële goedkeuring van een nieuw Besluit van de Vlaamse Regering voor loopbaanbegeleiding. Na advies van de SERV en de Raad van State volgt in mei normaal gezien de definitieve goedkeuring.

Het nieuwe Besluit heeft betrekking op externe loopbaanbegeleiding. Externe loopbaanbegeleiding, waarbij het initiatief bij de werkende ligt, mag niet verward worden met loopbaanbegeleiding in het kader van het personeelsbeleid van ondernemingen en organisaties (interne loopbaanbegeleiding). Vandaag organiseren 18 loopbaancentra in Vlaanderen een aanbod externe loopbaanbegeleiding binnen een ESF-context, waaronder verschillende SLN-leden.

Krijtlijnen

Op 25 maart 2013 gaven de VDAB en het kabinet Werk toelichting bij het nieuwe kader op de ESF

Themawerking Loopbaanbegeleiding. SLN zet de belangrijkste principes op een rij:

- Ook in het nieuwe kader blijft externe loopbaanbegeleiding een individueel recht van elke werkende, op voorwaarde dat de werkende op het moment van de aanvraag over 12 maanden werkervaring beschikt of 9 maanden waarvan 28 aansluitende dagen als uitzendkracht.
- In het nieuwe model zullen werkenden die aan die voorwaarden voldoen via de VDAB een loopbaancheque kunnen aanvragen en daarmee hun recht op loopbaanbegeleiding opnemen.
- Eén loopbaancheque geeft recht op 4 uur loopbaanbegeleiding. Werkenden zullen recht hebben op maximaal twee loopbaancheques om de 6 jaar.
- Elke werkende betaalt een eigen forfaitaire bijdrage van 40 euro per loopbaancheque.
- De loopbaancheque kan enkel besteed worden bij een gemandateerde aanbieder.
- Die aanbieder is verplicht om per loopbaancheque een pakket loopbaanbegeleiding aan te bieden dat bestaat uit duidelijke informatieverstrekking over de aanvang, de procedure, de inhoud en het verloop van de loopbaanbegeleiding; 4 uur loopbaanbegeleiding; het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en het verstrekken van nazorg voor werkenden die daarom vragen.
- Voor één loopbaancheque ontvangt de aanbieder een vergoeding van 550 euro.

- Daarnaast wordt een resultaatsafhankelijke stimuleringsfinanciering voorzien voor aanbieders die minstens 30% werkenden begeleiden uit één van de volgende kansengroepen: allochtonen, kortgeschoolden, personen met een arbeids-handicap en 50-plussers. Concreet gaat het om een bijkomende 150 euro per werkende uit die kansengroepen.

Kansen voor nieuwe aanbieders

Eén van de doelstellingen van het nieuwe kader is een verruiming van het aanbod. Dat er binnen de sector heel wat belangstelling is, bleek al uit het infomoment dat SLN op 1 maart 2013 organiseerde rond het nieuwe kader en de mogelijkheden om daar als nieuwe aanbieder mee in te stappen.

In totaal schreven 22 organisaties zich in voor het infomoment. Tot de deelnemers behoorden zowel leden die nu al loopbaanbegeleiding aanbieden als leden die overwegen dit in de toekomst aan te bieden. Na afloop was er heel wat interesse en hadden de aanwezigen verschillende vragen over het nieuwe kader.

Organisaties die loopbaanbegeleiding willen aanbieden, zullen daarvoor over een mandaat moeten beschikken. Dat mandaat wordt aangevraagd bij de VDAB, die nagaat of de aanvrager voldoet aan de voorwaarden.

Een belangrijke voorwaarde is een beroepservaring van ten minste drie jaar in de sector van loopbaanbegeleiding, -oriëntatie of -coaching,

outplacement of werkzoekendenbegeleiding. Een tweede voorwaarde is over één van de volgende kwaliteitslabels beschikken: Qfor; ISO; CEDEO; Recognised for Excellence; K2c, K2b, Kn2a voor opleiding of begeleiding; Blik op Werk'-Keurmerk; CERTO-certificaat; de kmop-norm en het ESF-label. Opgelet: zodra de geldigheid van het ESF-label verval, moet de organisatie tijdig beschikken over een nieuw label.

Na een positief advies van de VDAB verleent de minister van Werk een mandaat aan de organisatie tot uitvoering van de loopbaanbegeleiding met een looptijd van zes jaar.

Timing

Organisaties die een aanvraag tot mandaat indienen, kunnen uiterlijk 30 juni 2013 een uitspraak verwachten.

Werkenden kunnen vanaf 1 juli 2013 loopbaan-cheques aanvragen. Gemandateerde organisaties moeten dus in principe ook vanaf 1 juli klaar zijn om trajecten te kunnen opstarten.

De VDAB organiseert nog een infosessie voor geïnteresseerde organisaties rond de mandateringsprocedure.

Voor meer informatie:

jeroen.delathouwer@sln.be

SLN-leden duidelijk tevreden over mediamix

Naar jaarlijkse gewoonte kregen SLN-leden de kans om hun mate van tevredenheid uit te drukken over de instrumenten van de mediamix, het geheel van communicatiekanalen die SLN inzet om zijn leden te ondersteunen en te informeren. Ook nu kan SLN weer mooie resultaten voorleggen: 95% van de leden is tevreden tot heel tevreden over de mediamix!

Eind 2012 verspreidde het Steunpunt een enquête onder zijn leden. De bevraging richtte zich hierbij op het gebruik, de inhoud, de vorm en de algemene tevredenheid over elk van de instrumenten van de mediamix. Bij het afsluiten van de bevraging hadden 36 unieke leden gereageerd.

Enkele sprekende resultaten

- Nieuwsbrief SLiNger

Bijna 80% geeft aan de nieuwsbrief van SLN vaak tot altijd te lezen. Men is hierbij vooral op zoek naar actuele (beleids)informatie en nieuws en ontwikkelingen uit de sector. De SLiNger biedt de lezer ook inspiratie voor nieuwe ideeën en bevat interessante modellen en praktijkvoorbeelden uit het werkveld.

- Website en ledensectie

Deze digitale communicatiekanalen mogen ook op een positieve beoordeling rekenen. De vlotte teksten, interessante cijfergegevens en relevante informatie kunnen de bezoeker duidelijk bekoren.

De website wordt bovendien maandelijks door bijna 70% van de respondenten bezocht. Redenen voor een bezoek zijn o.a. het raadplegen van specifieke beleidsinformatie, (actueel) sectornieuws, Snelberichten, het vormingsaanbod en het zoeken naar methodieken en tools.

- Snelberichten

Dit instrument, interne nieuwsbrieven waarmee SLN snel informatie over een specifiek beleids-thema aan zijn leden doorgeeft, blijkt een begeerd communicatiemiddel te zijn. De Snelberichten komen daarbij naar voor als een manier om op het

juiste moment actuele, bondige en relevante informatie te ontvangen. Volgens de respondenten dragen de overzichtelijke lay-out en vlot leesbare teksten hier aan bij.

- Publicaties

SLN brengt ook op periodieke en niet-periodieke basis publicaties uit rond diverse thema's, zoals het Sector In-zicht, de folder Job- en taalcoaching op de werkvloer, ... De publicaties van SLN worden omschreven als handige instrumenten om op een informatieve en relevante manier zicht te krijgen op de sector. Ze worden daarbij gebruikt voor interne informatie-verstrekking en naar externe partners toe.

- Europese informatie

Vanuit de samenwerking met het Kenniscentrum Sociaal Europa (KCSE) en ESF verspreidt het Steunpunt specifieke oproepen, informatie over Europese projecten en over relevante Europese regelgeving aan zijn leden. Men geeft aan over deze onderwerpen voldoende geïnformeerd te worden. Uit de bevraging blijkt bovendien dat de bekendmaking van deze informatie in 34% van de gevallen regelmatig leidt tot inschrijving op een oproep.

Conclusie: SLN zet sterk in op inhoud

Een algemene conclusie die getrokken kan worden bij het bekijken van de resultaten van deze bevraging, is dat de mediamix vooral op inhoudelijk vlak hoog scoort. SLN is er volgens de respondenten op het gebied van communicatie flink op vooruit gegaan: een mooie opsteker voor alle medewerkers!

SLN wordt er wel op gewezen dat de vormgeving van de diverse instrumenten uit de mediamix nog enige bijsturing kan gebruiken. Een frisse lay-out zou daarbij een positieve invloed hebben op de leesbaarheid, iets wat SLN uiteraard ter harte neemt.

Dit aandachtspunt en de andere tips die uit de bevraging voortvloeiden, zullen verder intern opge-

nomen worden. We danken nog eens al onze leden voor hun medewerking en zetten de komende periode beslist in op een optimale mediamix.

Voor meer informatie:

info@sln.be

Verhoogde doelgroepvermindering voor mentoren

De doelgroepvermindering voor mentors is een lastenverlaging voor werkgevers die werknemers inzetten voor het opleiden en begeleiden van jongeren op de werkvloer. Eerder dit jaar verhoogde de federale regering deze doelgroepvermindering en versoepelde men een aantal administratieve verplichtingen. De doelgroepvermindering geldt onder andere voor organisatoren van voortrajecten en brugprojecten voor jongeren uit het deeltijds onderwijs.

Doelstelling en voordeel als werkgever

De doelgroepvermindering voor mentors is van toepassing op werkgevers die opleidingen op de werkvloer organiseren voor jongeren of hun leerkrachten en die daarvoor een of meer werknemers als begeleider/opleider inzetten ('de mentors'). Deze lastenverlaging bestaat uit een korting op de RSZ-werkgeversbijdragen die de werkgevers moeten betalen voor deze mentors. Het doel van de maatregel is het stimuleren van werkgevers om hun ondernemingen of instellingen open te stellen voor opleidingen op de werkvloer.

Alle werkgevers (commerciële, non-profit of overheid) komen in aanmerking voor de doelgroepvermindering. De werkgever moet stages of opleidingen in zijn onderneming of instelling laten doorgaan voor leerlingen/cursisten/stagiairs die tot de beoogde doelgroepen behoren en één of meer van zijn werknemers belasten met de begeleiding van deze stages of opleidingen (de 'mentors').

Eerder dit jaar besliste de federale regering om deze doelgroepvermindering te verdubbelen. De

doelgroepvermindering bedraagt voortaan 800 euro per kwartaal per mentor, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2013.

Aan de doelgroepvermindering zijn beperkingen verbonden. Zo kan de werkgever slechts 1 doelgroepvermindering krijgen per begonnen schijf van 5 jongeren. Voor sommige doelgroepen geldt een bijkomende beperking inzake het aantal uren opleiding of stage (1 doelgroepvermindering per schijf van 400 uur voor overeenkomsten van 1 jaar).

Voor welke doelgroepen?

Onder meer de volgende doelgroepen kunnen opgeleid en/of begeleid worden:

- Leerlingen of leraren uit het voltijds secundair technisch (TSO) en beroepsonderwijs (BSO) of uit het deeltijds beroeps secundair onderwijs (DBSO);
- Jongeren van minder dan 26 jaar met een IBO;
- Jongeren van minder dan 30 jaar die een in-stapstage doorlopen;

- Stagiairs van minder dan 26 jaar uit het volwassenenonderwijs;
- Jongeren van minder dan 26 jaar die een stage doorlopen in het kader van een Syntra-opleiding of een beroepsopleiding georganiseerd of gesubsidieerd door de VDAB.

Wie kan mentor zijn?

De werkgever kan de doelgroepvermindering enkel krijgen voor mentors die ten minste 5 jaar professionele ervaring hebben in het beroep dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt in het kader van de stage of opleiding én die in het bezit zijn van:

- Ofwel een getuigschrift dat aantoont dat ze met vrucht een mentoropleiding gevolgd hebben;
- Ofwel een getuigschrift dat aantoont dat ze geslaagd zijn in een beoordeling ter validatie van hun competenties als mentor. In de Vlaamse Gemeenschap wordt het ervaringsbewijs voor 'Opleider/begeleider in bedrijven en organisaties' in dit kader aanvaard als mentorbewijs;
- Ofwel een pedagogisch diploma dat betrekking heeft op het beroep dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt in het kader van de stage of opleiding.

Verplichtingen als werkgever

De administratieve verplichtingen voor de werkgever verschillen naargelang de leerlingen/cursisten/stagiairs al dan niet aangegeven moeten worden in Dimona/DmfA.

Voor **leerlingen/cursisten/stagiairs die de werkgever moet aangeven in Dimona of Dimona + DmfA** zijn er geen bijzondere formaliteiten. De werkgever sluit met de jongere de overeenkomst die ze van plan zijn te sluiten. Dit is onder andere het geval voor jongeren uit het deeltijds onderwijs in een brugproject, in een IBO of een instapstage.

Voor **leerlingen/cursisten/stagiairs die de werkgever niet moet aangeven in Dimona of Dimona + DmfA** gelden andere verplichtingen. Dit is onder andere het geval voor jongeren uit het deeltijds onderwijs in een voortraject. Om voor deze categorieën een doelgroepvermindering te krijgen, moet de werkgever vooraf een overeenkomst sluiten met de instelling of instantie die verantwoordelijk is voor de stages/opleidingen (bijvoorbeeld een Centrum voor Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs, VDAB, Syntra, ...). De overeenkomst vermeldt het aantal stagiairs, cursisten of leerkrachten die een opleiding of stage zullen volgen, het totaal aantal uren dat deze stages en/of opleidingen in beslag zullen nemen en eventueel verdere afspraken in verband met de organisatie, de pedagogische omkadering en de spreiding in de tijd. De overeenkomst kan worden gesloten voor een duur van maximum 1 jaar. De begin- en einddatum van de overeenkomst moeten samenvallen met het begin en het einde van een kalenderkwartaal.

Om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering (voor beide categorieën) moet de werkgever ook een aantal gegevens en documenten bezorgen aan de Directie van jongere en oudere werknemers (onderdeel van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg). Het gaat dan onder andere om identificatiegegevens en een bewijs van praktijkervaring mentors.

Voor meer informatie en de modelformulieren:

www.werk.belgie.be > Werkgelegenheid > Werkgelegenheidsmaatregelen > Opleidingen > Doelgroepvermindering voor mentors

Overzicht aanbod SLN-leden binnenkort up-to-date

Eén van de zaken waar SLN als koepel van de not-for-profit aanbieders van opleiding, coaching en werkplekleren zijn schouders onder zet, is de sector en zijn aanbod op een geschikte manier in beeld brengen.

Via het Vlaams repertorium Opleiding, Begeleiding en Werkervaring brengt SLN alle relevante informatie over de leden gebundeld per provincie samen. Deze publicatie laat ons toe op regelmatige basis het bijgewerkte aanbod van de leden te presenteren.

Het repertorium werd tot nu toe tweejaarlijks in gedrukte vorm uitgebracht. SLN stelt de gegevens uit deze publicatie tegenwoordig ter beschikking op de website www.sln.be en dit in de vorm van fiches. Per provincie is er voor elk lid een aparte overzichtelijke fiche terug te vinden met de contactgegevens en het actuele aanbod.

Gezien de activiteiten en de sector voortdurend in ontwikkeling zijn, dringt een actualisering van dit repertorium zich op. De leden werden hiervan eind maart op de hoogte gebracht.

Doel is om tegen eind juni de geactualiseerde fiches beschikbaar te stellen op onze website.

Voor meer informatie:

Raadpleeg de fiches van onze leden via www.sln.be > Onze leden > Kies een provincie

Nieuwe folder 'Een Jobcoach werkt!'

In maart verspreidden we de nieuwe folder over Job- en taalcoaching naar onze leden en stakeholders. SLN ontwikkelde deze folder om het instrument verder te promoten bij werkgevers en sectoren. U kunt de online versie ook downloaden op www.sln.be.

Deze folder geeft op een snelle en krachtige manier de meerwaarde van het instrument Job-/taalcoaching weer. Hiermee wil de sector Job- en taalcoaching verder bekend maken bij werkgevers, hun interesse opwekken en aanzetten om een coachingtraject te starten.

Nu de folder geactualiseerd is, zullen we ook de website www.jobtaalcoaching.be inhoudelijk en

vormelijk vernieuwen. Daar zullen we de komende maanden aan werken.

Voor meer informatie:

ann.delobel@sln.be

Samenwerken met de Dienstenchequesector

SLN organiseerde op 1 maart 2013 de infosessie 'Samenwerken met de dienstenchequesector'. Thomas Aelbrecht, sectorconsulent bij het Sectoraal fonds voor vorming in de dienstenchequesector, verduidelijkte de mogelijkheden tot samenwerking met SLN-leden en schetste de groei van de sector.

Sectorschets

Sinds het ontstaan van de dienstencheques in 2004 kent de sector een continue groei. Eind 2011 waren ongeveer 2.700 dienstenchequebedrijven actief die zorgden voor 150.000 banen.

De sector wordt gekenmerkt door een grote diversiteit. Zowel personen van allochtone afkomst als laaggeschoolde werkzoekenden vinden hun weg naar een tewerkstelling binnen het dienstenchequestelsel. Deze werknemers hebben vaak nood aan bijkomende vorming en ondersteuning, zowel op het vlak van technische vaardigheden als op gebied van algemene arbeidscompetenties, communicatie en taal.

Omdat de sector de afgelopen jaren af en toe negatief in de pers kwam, doet ze er alles aan om haar imago te verbeteren. Onderzoek toont aan dat de kwaliteit van de tewerkstelling erop vooruitgaat: zo zijn er minder contracten van bepaalde duur, verhoogt het gemiddeld loon en stijgt de gemiddelde anciënniteit. Toch blijft het absentisme in de sector een groot probleem dat men de komende jaren verder wil aanpakken.

Nieuwe wetgeving

De regering Di Rupo voerde vanaf augustus 2012 enkele wijzigingen door in de wetgeving rond de dienstencheques. Zo moeten ondernemingen die een erkenning aanvragen om met dienstencheques te werken een waarborg van 25.000 euro storten. Ook de 60/40-regel werd ingevoerd waardoor minimaal 60% van de nieuwe aanwervingen werklozen of mensen met een leefloon moet zijn. Vanaf 1 dag werkloosheid of leefloon worden zij

in aanmerking genomen. Het naleven van deze maatregel door kleinere organisaties wordt bemoeilijkt doordat deze 60/40-regel per kwartaal wordt afgerekend.

Erkenning van een opleiding

Binnen de dienstenchequesector bestaan twee fondsen. Het *Sectoraal vormingsfonds* focust op het ontwikkelen van professionele vaardigheden van dienstenchequemedewerkers. Dit Fonds is ook verantwoordelijk voor het nieuwe sectorconvenant 2013-2014 die met de Vlaamse Regering werd afgesloten. Het vormingsfonds zal waarschijnlijk ook indienen op de ESF-oproep 'Werkbaar werk' om de kwaliteit van de tewerkstelling verder aan te pakken.

Het *Federaal opleidingsfonds* is bevoegd voor alle 'financiële' tussenkomsten en voor de erkenning van een opleiding door een externe opleider. Dienstenchequebedrijven die voor de opleiding van hun werknemers beroep doen op erkende opleiders kunnen een tegemoetkoming krijgen.

Hiervoor gelden enkele voorwaarden. Het betreft opleidingen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst dienstencheques, niet voor omkaderingspersoneel. De opleiding moet bovendien voldoende verband hebben met de uitgeoefende functie. SLN-leden die erkend willen worden, kunnen bij het Federaal opleidingsfonds een aanvraag tot erkenning indienen. Voor elke opleiding die men wil laten erkennen, dient een apart formulier te worden ingevuld. Deze formulieren zijn beschikbaar op de website. De aanvraagprocedure duurt ongeveer 2 maanden en de erkenning is onbeperkt geldig.

Tussenkost voor dienstencheque-ondernemingen

Het Federaal opleidingsfonds maakt een onderscheid tussen 3 verschillende opleidingscategorieën.

Bij een opleiding *op het terrein* is de dienstenchequewerknemer op het ogenblik van de opleiding aan het werk (door te poetsen bij een klant bijvoorbeeld). Deze opleiding kan zowel gegeven worden door een externe opleider als door een interne opleider, dus iemand die voor de dienstencheque-onderneming werkt.

Indien de dienstenchequewerknemer niet aan het werk is tijdens de opleiding betreft het een *interne opleiding* of een *externe opleiding*. De locatie waar de opleiding plaatsvindt, speelt hierbij geen rol.

SLN-leden kunnen als extern opleider een opleiding geven en deze factureren aan het dienstenchequebedrijf. Indien het SLN-lid een erkenning heeft, kan de dienstencheque-onderneming voor

deze opleiding een compensatie krijgen bij het Federaal opleidingsfonds. Voor een opleiding op het terrein gaat het om het bedrag van de opleiding (met een maximum van 40 euro/uur opleiding). Voor een externe opleiding worden behalve de kosten van de opleiding (met een maximum van 100 euro/dag/dienstenchequewerknemer) ook de loonkosten (aan 12,60 euro/uur) terugbetaald.

Aanvraagformulieren voor erkenning zijn te downloaden via:

www.werk.belgie.be > Thema's > Werkgelegenheid > Werkgelegenheidsmaatregelen > Dienstencheques > Opleidingsfonds dienstencheques

Voor meer informatie:

- thomas.aelbrecht@vormingdienstencheques.be
- ann.delobel@sln.be

Opportunities in de samenwerking met lokale besturen optimaal benutten

Sinds januari 2013 zijn de nieuwe gemeente- en OCMW-besturen aan de slag. Het eerste jaar verfijnt men het bestuursakkoord en stippelt men het beleid uit voor de komende jaren. In opvolging van het Memorandum van SLN voor de gemeenteraadsverkiezingen 'Samen werken aan kansen geven' moedigen we onze leden aan om ten volle gebruik te maken van de opportuniteiten om samen te werken met de nieuwe lokale besturen.

Ook de lokale overheden worden geconfronteerd met de uitdagingen van de arbeidsmarkt, namelijk de noodzaak om de arbeidsmarktparticipatie te verhogen en de zoektocht van werkgevers naar gekwalificeerd personeel.

Activering is dan ook een sleutelbegrip in het beleid van de steden en de gemeenten. Zo beoogt men de participatie en maatschappelijke integratie van alle burgers in de samenleving. Een job en een inkomen hebben, blijven cruciaal in de strijd

tegen armoede en sociale ongelijkheid. In deze economisch moeilijke tijden is het echter geen evidentie om iedereen aan het werk te krijgen. Tal van werkzoekenden hebben nood aan extra begeleiding en ondersteuning om de competenties te versterken en de positie op de arbeidsmarkt te verstevigen.

De lokale besturen beschikken over heel wat mogelijkheden om de lokale arbeidsmarkt een impuls te geven. Ze werken mee aan de visie van de

Vlaamse Regering om meer mensen aan de slag te krijgen, ook diegenen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die een extra duwtje in de rug nodig hebben.

In het kader van de besparingsoperatie plant VDAB om tegen 2015 43 lokale Werkwinkels te sluiten. De uitdaging zal zijn om ervoor te zorgen dat ook diegenen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt vlot en laagdrempelig de weg naar werk kunnen vinden. Ook hier hebben de SLN-leden een belangrijke opdracht om hun lokale verankering aan te wenden om laagdrempelig de doelgroep te bereiken.

Uittekenen van een lokaal sociaal- en werkgelegenheidsbeleid

Voor de sector is het belangrijk dat de lokale besturen blijven investeren in kwaliteitsvolle activeringstrajecten. De lokale besturen hebben tal van hefboomen om de werkloosheid aan te pakken en om een lokaal sociaal- en werkgelegenheidsbeleid uit te tekenen en te versterken. Afhankelijk van de visie van het bestuur legt men eigen accenten op maat van de noden van de stad.

Daarbij dient men zich ook te richten tot diegenen voor wie de stap naar duurzaam werk het moeilijkst is. De lokale besturen kunnen zorgen voor een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor ondernemers, optimale randvoorwaarden voor de lokale economie creëren en gericht jobobstakels aanpakken, zoals kinderopvang, mobiliteit, taalondersteuning, ...

Een gedegen arbeidsmarktbeleid staat echter niet op zichzelf. Daarom dient men ook in te zetten op een verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en op de stimulering van de lokale economie en het actief ondernemerschap.

Ook de OCMW's leveren tal van inspanningen om cliënten te activeren naar de arbeidsmarkt. De OCMW's hebben hierbij zelf de verantwoordelijkheid om op basis van de beschikbare beleidsruimte eigen keuzes te maken en accenten te leggen.

Daarom de tendens om een waardevol instrument zoals artikel 60 meer activerend te oriënteren. Tijdens het traject moet dan ook gewerkt worden aan de inschakeling gericht op de reguliere economie.

Sterke lokale verankering van de SLN-leden

De arbeidsmarkt is geen statisch gegeven, maar een dynamisch proces bij het matchen van de vraag en het aanbod. De nodige flexibiliteit is noodzakelijk om kort op de bal te spelen en een antwoord te bieden op de lokale noden die zich stellen.

Door de sterke lokale verankering, de jarenlange expertise in het werken met de moeilijkste doelgroepen en het specifieke aanbod voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers zijn de SLN-leden een uitgelezen partner voor de realisatie van het lokaal werkgelegenheidsbeleid en om deze uitdaging aan te gaan. Daarom lanceerde SLN naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober laatstleden het Memorandum: 'Samen werken aan kansen geven' (cfr. 'Memorandum SLN gemeenteraadsverkiezingen', SLiNger nr. 3, jg. 17, p. 2-3).

Opportunities optimaal benutten

De nieuwe lokale besturen hebben in het bestuursakkoord hun visie op de toekomst van hun gemeente of stad neergeschreven en de krijtlijnen voor de toekomst uitgetekend. Dit document is de toetssteen voor het beleid in 2013 – 2018. Daarom is het voor de SLN-leden belangrijk om inspeland op de beleidsprioriteiten de opportuniteiten voor de sector optimaal te herkennen en te benutten.

De beleidsnota's kunt u terugvinden op de website van de stad of gemeente. Spreek de bevoegde schep en OCMW-voorzitter aan om het aanbod van uw organisatie toe te lichten en de mogelijkheden voor samenwerking na te gaan.

De SLN-leden kunnen heel wat betekenen voor de ondersteuning en begeleiding van artikel 60'ers.

De lokale besturen kunnen op hun beurt hun werkvloeren en infrastructuur openstellen voor doelgroepwerknemers uit werkervaringstrajecten of brugprojecten.

Samenwerking is de sleutel

Het is belangrijk dat de lokale bestuurders het aanbod van de SLN-leden kennen en een duidelijk beeld hebben van de troeven van de sector. Vanuit de regiefunctie sporen we de lokale besturen aan om een beroep te doen op de verschillende partners en actoren uit het werkveld. Daarom wordt het best ingezet op een dynamisch overleg waarbinnen iedere partner vanuit de specifieke achtergrond en expertise deelneemt op basis van gelijkwaardigheid. Het consequent opvolgen van de conclusies en de aanbevelingen door het bestuur creëert een meerwaarde voor dergelijk overleg.

Opdrachten

Momenteel voeren tal van SLN-leden op een verschillende manier opdrachten uit voor de lokale

besturen. Dat kan op basis van een samenwerkingsovereenkomst of een convenant voor het leveren van specifieke diensten of goederen over een brede waaier van verschillende opdrachten, zoals het voorzien van een begeleiding voor specifieke doelgroepen of het uitvoeren van groen- en klusdiensten.

We merken echter een tendens dat meer en meer wordt gewerkt met openbare aanbestedingen. Zo gaan de lokale besturen naar de markt voor opdrachten die ze zelf niet langer kunnen of willen uitvoeren. In het kader daarvan kan worden gewerkt met sociale clausules. Deze bieden de mogelijkheid om bepaalde aanbestedingen te reserveren voor aanbieders uit de sociale economie of de not-for-profit sector.

Voor meer informatie:

Het Memorandum SLN gemeenteraadsverkiezingen 2012 is terug te vinden via:
www.sln.be > inloggen op de ledensectie > Regio's > kies uw regio

Rapport Loonstudie Socioculturele sector – deelsector beroepsopleiding

Naar aanleiding van de afspraken gemaakt in het VIA 4 en het daarbij afgesloten protocol, hield SLN in 2012 onder haar leden het onderzoek loonbeleid en functietypes PC 329. De afspraken omvatten o.a. de vastlegging van een loonbarema in cao in die deelsectoren waar er tot op vandaag geen is (o.a. deelsector beroepsopleiding) en de opmaak van een intersectorale functieclassificatie voor de gehele social profit. Het onderzoek werd gehouden om aan de onderhandelingen hierrond een gedragen input te kunnen leveren. De resultaten zijn intussen gekend. SLN belicht hieronder kort het onderzoek en enkele resultaten.

Onderzoek

Het onderzoek loonbeleid en functietypes PC 329 werd als een opportuniteit gezien om over actuele informatie te kunnen beschikken wat betreft de deelsector beroepsopleiding. Het onderzoek werd uitbesteed aan SD Worx en in de marge werd een

Stuurgroep opgericht die het onderzoek van nabij mee opvolgde. De bevraging werd begin maart 2012 aan de leden onder PC 329 toegestuurd. Het doel van de bevraging was:

- Verfijnen van de werknemersaantallen (overhead, omkadering en doelgroepwerknemers).

- Zicht verwerven op de gehanteerde functietypes en loonbarema's.
- Informatie verkrijgen over de sectorale arbeidsvoorwaarden en aanvullende voorwaarden.

Output onderzoek

Bij het afsluiten van de indieningsperiode hadden 35 van de 59 aangeschreven organisaties onder PC 329 de bevraging ingevuld, d.i. een responsgraad van 59%.

Enkele resultaten:

- Van de deelnemende organisaties telde meer dan 60% minder dan 50 werknemers.
- 55% van de tewerkgestelde werknemers zijn doelgroepwerknemers, waarvan 60% tewerkgesteld in Werkervaring (WEP), gesco of Derde Arbeidscircuit (DAC).
- $\frac{3}{4}$ van de organisaties telt een effectieve werkweek van 38 uur.
- Ongeveer 30% van de werknemers (over de verschillende categorieën heen) krijgt een eindejaarspremie ter hoogte van een volledig maandloon.

- Hospitalisatieverzekering en groepsverzekering worden overwegend meer voorzien voor personeel in overhead en omkadering, andere voordelen komen slechts in beperkte mate voor (zoals maaltijdcheques en cadeaucheques).
- Operationele functies kennen een vlakkere loonstijging dan directie en stafmedewerkers.
- Relevante ervaring blijkt belangrijk voor de inschaling.

Gebruik resultaten

De resultaten uit dit onderzoek zullen onder meer worden aangewend voor de onderhandelingen tot een cao loonbarema PC 329, deelsector beroepsopleiding en bij de onderhandelingen voor een intersectorale functieclassificatie. Momenteel werden de resultaten al gebruikt om een voorstel te formuleren tot cao loonbarema.

Voor meer informatie:
jeroen.delathouwer@sln.be

Tevredenheid over Lokale Netwerken blijft hoog

In februari voerde SLN een evaluatie van de Lokale Netwerken uit. Via een online bevraging konden de leden feedback geven over deze regionale overlegfora die SLN in heel Vlaanderen organiseert. De respons leverde een aantal duidelijke actiepunten op. Daarnaast zal SLN in de toekomst meer inzetten op provinciaal overleg.

Eén van de kernopdrachten van SLN is het ondersteunen van regionale netwerking en samenwerking. De Lokale Netwerken (LN) zijn overlegstructuren voor leden uit eenzelfde RESOC-regio met als doel netwerking, ervaringsuitwisseling, informatiedoorstroming en de voorbereiding en terugkoppeling van regionale vertegenwoordigingsmandaten.

Jaarlijkse evaluatie

Jaarlijks evalueert SLN de werking van de Lokale Netwerken aan de hand van een bevraging bij zijn leden. De reacties en feedback van de leden stellen SLN in staat deze overlegfora te optimaliseren en in te spelen op gesignaleerde groeipunten of uitdagingen. De evaluatie werd in 2013 voor de derde maal uitgevoerd. De online bevraging be-

stond uit een aantal vragen over de doelstellingen, de agenda en de ondersteuning. Op basis van de respons kunnen een aantal trends gedetecteerd worden.

Doelstellingen worden gerealiseerd

Uit de evaluatie blijkt dat de tevredenheid over de doelstellingen van de Lokale Netwerken hoog tot zeer hoog is en in het verlengde ligt van de resultaten van vorig jaar.

- Bijna 98% van de respondenten geeft aan dat ze via de LN voldoende zicht hebben op de werking en activiteiten van SLN en voldoende geïnformeerd worden over relevante beleidsinformatie.
- Ongeveer 82% beaamt dat ze via de LN op de hoogte blijft van het aanbod en de werking van de andere deelnemers.
- De doelstellingen m.b.t. netwerking en het uitwisselen van ervaringen en goede praktijken behalen net zoals vorig jaar een tevredenheid van ca. 85%.
- Een aandachtspunt blijft de voorbereiding van de mandaten in regionale overlegfora.
- 89% van de leden ervaart zijn deelname aan de LN als een meerwaarde.

Grote tevredenheid over ondersteuning

Op het vlak van ondersteuning van de LN zijn de reacties unaniem. Vrijwel alle respondenten geven aan dat de verslaggeving voldoende duidelijk is, dat ze op tijd bezorgd wordt en dat ze met vragen bij de medewerkers van SLN terecht kunnen.

Uitdagingen en agendapunten

Een groot deel van de bevraging was gericht op de agenda van de LN en prioritaire gespreks-onderwerpen voor de leden. Op de vraag naar regionale uitdagingen of prioriteiten valt op dat de meeste antwoorden niet specifiek regio-gebonden

zijn. De meeste reacties hebben te maken met een algemene bezorgdheid voor de doelgroep(en) en hun kansen op tewerkstelling.

Onderwerpen die de leden met elkaar willen bespreken op de LN zijn onder andere informatie-uitwisseling rond aanbod, de positionering als sector t.o.v. commerciële spelers op de arbeidsmarkt, hoe omgaan met elkaar als concurrenten, het thema werkgeversbenadering, samenwerking met sectoren, ...

De VDAB is net zoals vorig jaar de stakeholder die de leden het meest uitgenodigd willen zien op het overleg, met als mogelijke agendapunten: cijfers en trends regionale en provinciale arbeidsmarkt, het uitbestedingsbeleid, samenwerking en afstemming, het Jaarondernemingsplan. Opvallend dit jaar is de vraag naar meer overleg met werkgevers of werkgeversorganisaties op de LN.

Naar provinciaal overleg

Uit de bevraging blijkt ook een draagvlak voor provinciaal overleg. Vrijwel alle respondenten geven aan dat een overleg op provinciaal niveau een meerwaarde kan betekenen, zowel qua deelnemersveld, de kansen op netwerking en uitwisseling rond bepaalde thema's als naar tijds- en personeelsinzet. Bovendien kunnen zeer veel van de huidige agendapunten ook op een provinciale schaal besproken worden.

De Raad van Bestuur van SLN besliste daarop om de klemtoon in de toekomst sterker te leggen op provinciaal overleg. Concreet wordt gedacht aan provinciale overlegmomenten met de provinciale VDAB-regie en Jobkanaal, intervisie rond het aanbod van de leden en thema's als werkgeversbenadering.

Voor meer informatie:
jeroen.delathouwer@sln.be

Nieuw operationeel programma ESF 2014-2020

In de SLiNger van oktober-november 2012 berichtte SLN over 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 vandaag bekend is.

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 (Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling), ESF (Europees Sociaal Fonds) en het Cohesiefonds.

Op 8 februari 2013 bereikte de Europese Raad een akkoord over het Meerjarig Financieel Kader (MFK). Dit akkoord legt de prioriteiten en begroting vast voor de periode 2014-2020. Hierin wordt o.a. bepaald hoeveel middelen er voor het cohesiebeleid en de verdeling per thema en regio beschikbaar zijn. Dit voorstel moet echter nog worden goedgekeurd door het Europees Parlement. Eenmaal de goedkeuring rond is, starten de onderhandelingen met de Belgische en de Vlaamse Regering.

ESF

De Vlaamse Regering besliste in juli 2012 dat 3 thematische doelstellingen voor een nieuw cohesiebeleid prioritair zijn voor het Europees Sociaal Fonds, namelijk 'Bevorderen van werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit', 'Bevorderen van sociale inclusie en armoedebestrijding' en 'Investeren in

onderwijs, vaardigheden en levenslang leren'.

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. Het ontwerp van het Operationeel Programma van de Vlaamse Regering wordt in het najaar van 2013 verwacht.

Voor meer informatie:

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

Stebo en Ondernemersatelier onder één groen dak

Sinds maart werken Stebo en het Ondernemersatelier vanuit een CO₂-neutraal, passief kantoorgebouw in het groene Limburg. Stebo en Ondernemersatelier richtten samen een economisch samenwerkingsverband (ESV) op om dit duurzaam hoofdkantoor te bouwen.

Stebo is een pionier in de Limburgse sociale economie en biedt knowhow, begeleiding, opleidingen en projectwerk aan op diverse terreinen zoals werken, wonen, ondernemen of energiebeheer. Ondernemersatelier cvba-so is de activiteitencoöperatie voor Limburg.

Energie opwekkend en duurzaam

Ons hoofdkantoor heeft een bijzonder lage energiebehoefte en wekt bovendien meer energie op dan het nodig heeft. Dit werd mogelijk door een slim en doorgedreven bouwconcept, innovatieve duurzame technieken en goed vakmanschap.

Er is gebouwd met duurzame materialen en technieken zoals een warmtepomp, een zonnedak en betonkernactivering: een verwarmings- en koelingssysteem dat gebruik maakt van watervoerende leidingen in de gebouwmassa.

Beleef ons kantoor

Geïnteresseerden kunnen in de nieuwbouw komen beleven wat het betekent om in een bedrijfsgebouw van de toekomst te werken.

Het brede publiek kan in een optimaal didactisch ontworpen demoparcours de verschillende energiebesparende technieken ervaren d.m.v. infopanelen, gidsen en rondleidingen, ... De werking van de apparatuur is via glaswanden zichtbaar gemaakt op verschillende plaatsen in het gebouw. Het is een 'slim' demonstratieparcours doorheen het gebouw, waarbij bezoekers alle duurzame technieken kunnen komen beleven en bestuderen zonder medewerkers te storen.

Als voorbeeld van een MVO-gebouw laten we zien dat we niet hebben ingeboet aan comfort of design, in tegendeel. Het passiefgebouw heeft daarbij een voorbeeldfunctie voor toekomstige bouwers.

Stebo nam naar aanleiding van de bouw ook opleidingen in 'Duurzaam energiegebruik' op in het vormingsaanbod.

Financiering

De bouw werd gefinancierd met eigen middelen, subsidies, en met leningen bij Hefboom en Triodos Bank.

Voor meer informatie en een blik op het gebouw:

- www.stebo.be
- www.ondernemersatelier.be
- www.samenduurzaamondernemen.be

Meer informatie over het beleefkantoor: www.stebo.be > Het energie-actief kantoor van Stebo en Ondernemersatelier: dat moet je gezien hebben!

Contact:

Erwin De Bruyn – directeur Stebo en zaakvoerder ESV, via tel.: 089/32 95 30 of via erwin.debruyn@stebo.be

VDAB Limburg lanceert Werkpunt Limburg

Vorig jaar, 24 oktober: Ford Genk kondigt de sluiting van de fabriek aan tegen eind 2014. Deze beslissing had een grote impact op alle werknemers en hun familie. VDAB Limburg ondernam ondertussen tal van initiatieven om de nodige ondersteuning te bieden. Nieuw is de opmaak van een website met nuttige informatie voor zowel de getroffen werknemers als bedrijven.

Via deze website streeft de VDAB ernaar om werknemers, bedrijven en werknemersorganisaties bij te staan en ondersteuning te bieden bij de gevolgen van de herstructurering.

Het ultieme doel is de betrokken werknemers binnen een zo kort mogelijke periode terug naar een nieuwe, duurzame tewerkstelling te leiden.

Deze handige website bevat een schat aan informatie voor werknemers die een nieuwe job zoeken, maar ook voor bedrijven die nood hebben aan gemotiveerde werknemers. Diverse bedrijven

toonden al interesse om ex-werknemers van Ford in dienst te nemen.

Bezoekers vinden er o.a. informatie over tewerkstellingscellen, jobacties en -evenementen, tips voor begeleiding naar werk, vacatures, actuele berichten en nuttige links.

Voor meer informatie:

www.vdab.be/werkpuntlimburg

Verso start project rond HR-beleid voor social profit ondernemingen

Het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de socialprofitsector 2011-2015 (VIA 4) voorziet in een ondersteunend aanbod inzake medewerkersbeleid voor ondernemingen uit de social profit. In de tekst van het VIA 4 staat daarover het volgende: "Verso zal, in overleg met haar samenstellende federaties een actieplan uitwerken opdat de ondernemingen met de middelen van dit VIA een betekenisvolle stap naar een adequate HR-ondersteuning kunnen zetten. Dit actieplan zal in een ondersteuning t.a.v. de kleinere ondernemingen voorzien en kan in de uitwerking verschillende vormen aannemen."

De noodzaak aan deze ondersteuning blijkt uit verschillende onderzoeken en bevestigingen. In uitvoering van VIA 4 start Verso - de intersectorale werkgeversorganisatie voor de social profit ondernemingen - met een project ter ondersteuning van het medewerkersbeleid. Sociare is als werkgeversfederatie van PC 329 lid van Verso en maakt deel uit van de stuurgroep van het project.

Momenteel wordt gewerkt aan de ontwikkeling van:

- Een interactieve en praktische website. Deze website zal specifiek gericht zijn op kleinere socialprofitorganisaties en zal vooral bestaan uit praktijkgerichte instrumenten en goede voorbeelden. De inhoud van de website wordt ingedeeld volgens basisthema's als 'aantrekken en aanwerven', 'retentie, engagement en welzijn', 'ontwikkeling en loopbaan van de medewerkers', 'uitstroom' en transversale thema's als talent- en competentie management en e-HRM;

- Een nieuwsbrief;
- Een reeks praktische workshops en evenementen.

Voor de ontwikkeling van dit project is Verso op zoek naar tools, websites en infobronnen rond tal van HR-thema's. Men zoekt ook naar organisaties met ervaring in het ondersteunen van een medewerkersbeleid in (kleine) socialprofitorganisaties. Verso wil organisaties de kans geven hun kennis te delen, met elkaar in gesprek te gaan en samen te bouwen aan een ondersteunend platform rond personeelsbeleid.

Organisaties die wensen mee te werken aan dit project, krijgen de kans om input te geven aan o.a. de website en om hun aanbod bekend te maken. Op termijn kunnen zij ingehuurd worden voor studiedagen.

Werkt uw organisatie graag mee aan het project of krijgt u graag meer informatie?

Neem dan contact met Pieter Vleugels, projectverantwoordelijke bij Verso:

pieter.vleugels@verso-net.be
of tel.: 02 739 10 77

Bewaartermijn documenten

De verantwoording van subsidies vereist de opmaak van heel wat documenten en rapporteringen. In dit artikel belicht SLN de bewaartermijn van documenten ter attentie van de Europese overheid, in dit geval het ESF-agentschap. Ook voor enkele Vlaamse overheden biedt dit artikel een (beperkt) overzicht van bewaartermijnen van verantwoordingsstukken in het kader van subsidies.

Moeten of willen?

Twee vragen zijn hierbij aan de orde. De vraag "Hoe lang *moeten* documenten bewaard worden?", verwijst naar de juridische bewaartermijn. Deze kan expliciet zijn opgenomen in de wet- en regelgeving (bv. financiële documenten: 7 jaar) maar vaak wordt die vastgelegd op basis van bv. bepalingen inzake aansprakelijkheid of verantwoording van het handelen. Daarnaast wijst de vraag "Hoe lang *willen* we documenten bewaren?" op de administratieve bewaartermijn. Hoe lang zijn deze stukken nodig voor een goede bedrijfsvoering? Indien nuttig, kunnen bepaalde documenten langer bewaard worden dan de juridische termijn.

ESF-projecten

Alle organisaties met goedgekeurde ESF-projecten, worden er door het ESF-Agentschap op geregelde tijdstippen aan herinnerd dat voor elk project een nauwkeurig archief moet worden bijgehouden. Het archief bevat alle inhoudelijk en financi-

eel relevante bewijsstukken gerelateerd aan het ESF-project. Dit archief dient gedurende geruime tijd beschikbaar en toegankelijk te blijven voor de verschillende gemandateerde controle instanties, zelfs al is het project in kwestie al jaren afgelopen.

Algemeen geldt dat alle documenten met betrekking tot een project bijgehouden moeten worden tot minstens 3 jaar na de laatste uitbetaling van de middelen door de Europese Commissie aan het ESF-Agentschap voor het operationeel programma waartoe het project behoort.

De concrete lengte van de bewaartermijn voor de documenten gerelateerd aan een ESF-project verschilt bijgevolg naargelang het operationele programma waartoe het project in kwestie behoort:

- Voor projecten in het operationele programma 2000-2006 geldt minstens een bewaarplicht tot eind 2016.
- Voor projecten in het operationele programma 2007-2013 geldt minstens een bewaarplicht tot

eind 2023.

- Voor projecten in het toekomstige operationele programma 2014-2020 zal minstens een bewaarplicht tot eind 2028 gelden.

Alle bovenstaande termijnen kunnen echter nog verder verlengd worden. Promotoren nemen daarom best contact op met het ESF-Agentschap om uitsluitel te krijgen over de exacte einddatum.

ESF en kwaliteit

Naast de aan ESF-projecten gerelateerde documenten beschikken organisaties met ESF-ervaring ook over documenten gerelateerd aan de kwaliteitsopstap, de kwaliteitsaudit en het behaalde ESF-label:

- De documenten gerelateerd aan de kwaliteitsopstap dienen minstens tot eind 2023 bewaard te worden. Deze termijn kan ook nog verlengd worden. Ook hier neemt u als promotor best contact op met het ESF-Agentschap voor de exacte einddatum.
- Alle documenten die op de audit en het label betrekking hebben, dient men bij te houden tot op het einde van de geldigheidsduur van het label. Een uitgereikt ESF-label is steeds geldig voor een periode van 3 jaar.

VDAB

De gebruikelijke bewaartermijn voor documenten in het kader van begeleiding en bemiddeling is vijf jaar. Voor opleidingsacties is de termijn doorgaans drie jaar.

Bewijsstukken in het kader van job- en taalcoaching worden door de promotor 15 jaar bijgehouden.

Wanneer tenders mee gefinancierd worden vanuit Europa geldt de bewaartermijn tot 2016 of 2023 afhankelijk van de programma-periode (cfr. supra).

Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie

De gangbare wettelijke bewaartermijn voor documenten is 5 jaar. Voor SLN-leden zijn de volgende projecten van toepassing:

- Kelchtermansprojecten en gesco's: bewaartermijn van 5 jaar.
- Werkervaring: voor externe promotoren draagt de bewaartermijn 5 jaar. Voor de leerwerkbedrijven gebeurt een deel van de financiering met Europese middelen. Deze laatsten dienen dus de bewaartermijnen te respecteren tot 2016 of 2023 afhankelijk van de programma-periode (cfr. supra).
- Derde Arbeidscircuit (DAC): bewaartermijn van 5 jaar.

Tips voor het bewaren van documenten

Gezien de lengte van de bewaartermijnen, zijn goede bewaarcondities van vitaal belang.

Documenten kunnen ook in gedigitaliseerde vorm bijgehouden worden. Om te garanderen dat de documenten leesbaar blijven, dient er sprake te zijn van een duurzame drager. Daarnaast wijzigen de versies van softwareprogramma's ook regelmatig. Om alle problemen naar toekomstige controles toe uit te sluiten, worden best ook de nodige back-ups voorzien. Win hierover deskundig advies in bij uw IT-dienst.

Indien er niet aan deze voorwaarden voldaan kan worden, is het zeker aangeraden om ook het papieren dossier nog bij te houden om alle risico's uit te sluiten.

Voor meer informatie:

- ESF-Agentschap via onthaal@esf.vlaanderen.be of tel.: 02 546 22 11
- Vlaams Subsidieagentschap WSE via tel.: 02 553 06 22
- VDAB via www.vdab.be

Nieuws vanuit VDAB

Instapstage

Vanaf 1 februari krijgen jongeren zonder diploma secundair onderwijs via de instapstage extra kansen voor een opleiding of een werkervaring. Een instapstage is een betaalde stage van drie maanden voor jongeren (-25-jarigen) die geen diploma middelbaar onderwijs hebben en al 6 maanden van hun beroepsinschakelingstijd achter de rug hebben.

Deze nieuwe stagevorm is een relancemaatregel van de federale regering die de Vlaamse Regering concreet invult. Ongekwalficeerde Vlaamse schoolverlaters (-25-jarigen) kunnen tijdens de laatste maanden van hun beroepsinschakelingstijd een instapstage volgen in een bedrijf, een vzw of een overheidsdienst. De jongere versterkt zijn arbeidsmarktcompetenties gedurende 3 maanden en doet werkervaring op, onder begeleiding van de werkgever.

Werkgevers betalen de stagiair per maand een stagevergoeding van 200 euro (bij een voltijdse stage). Ze moeten hierop geen sociale bijdragen betalen. De RVA op zijn beurt geeft de jongere per gewerkte dag een stage-uitkering van 26,82 euro.

Er is voor de werkgever na de instapstage geen aanwervingsplicht, maar uiteraard kan het interessant zijn om een ingewerkte stagiair in dienst te nemen.

De VDAB staat in voor het afsluiten van het instapstage-contract met stagiair en werkgever. Dit betekent ook dat ze de werkgever helpen bij het zoeken naar de ideale kandidaat, bij het organiseren van de stage en bij het opvolgen van de evolutie van de stagiair.

Knelpuntberoepen 2011

De Studiedienst van VDAB publiceert elk jaar een lijst met knelpuntberoepen. De structurele knelpuntberoepen zijn in 2011 niet sterk gewijzigd ten opzichte van 2010.

- Eén van de belangrijkste oorzaken in de knelpuntproblematiek blijft het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair (technici) als uit het hoger onderwijs (ingenieurs).
- Ook voor verschillende gespecialiseerde bouwberoepen (metsers, schrijnwerkers, loodgieters, dakdekkers) blijft het moeilijk om goede kandidaten te vinden.
- Andere structurele knelpuntberoepen blijven op de knelpuntenlijst: verpleegkundigen, informatici, gespecialiseerde bedienden, particuliere schoonmakers, chauffeurs en horecapersoneel.

Sociale media

De sociale media zijn ook op de arbeidsmarkt hun plaats aan het innemen. Deze snelle en directe communicatiekanalen worden steeds meer gebruikt om te solliciteren of snel informatie te verkrijgen.

In 2012 werd op basis van een studie onderzocht of ook kansengroepen gebruik maken van sociale media voor arbeidsbemiddeling. De resultaten zijn te lezen in het onderzoeksrapport 'Is digitaal het nieuwe normaal?'. Daaruit blijkt dat de mondelinge communicatie voor de kansengroepen nog steeds 'normaal' is. Nieuwe digitale en sociale media kunnen daarbij aanvullende kanalen zijn. Vanuit het onderzoek maakt men de aanbeveling sociale media in te zetten in een bredere kanaal-

mix. Een uitgebreider verslag van dit onderzoek is terug te vinden in het artikel 'Is digitaal het nieuwe normaal?', SLiNger nr. 5, jg. 17, p. 18-19.

De VDAB integreert Facebook, Twitter en LinkedIn nu ook in haar dienstverlening. Al naargelang de gezochte informatie kun je op de verschillende sociale media terecht. Een overzicht van alle exacte adressen is terug te vinden op de website van de VDAB.

Voor meer informatie:

- www.vdab.be > Partners > Nieuwsbrieven > Maart 2013
- De studie 'Is digitaal het nieuwe normaal?' uitgevoerd door Memori is te vinden op: www.levanto.be > Referenties > Seminarie: hoe normaal is 'digitaal'...?

Hervorming 50+ tewerkstellingspremie

In 2006 voerde de Vlaamse Regering de tewerkstellingspremie 50-plus in. Gedurende opeenvolgende kwartalen heeft de Vlaamse werkgever die een 50-plusser in dienst neemt, recht op een premie. Sinds 1 januari 2013 is de premie aangepast. Ze kan nu oplopen tot 50% van het brutoloon.

Aanleiding van de hervorming

“Meer mensen aan de slag krijgen, in meer werkbare jobs en langere loopbanen”, is de loopbaanvisie die Vlaams minister van Werk Philippe Muyters nastreeft. Eén van de prioriteiten in het actiebeleid is bijgevolg de verhoging van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers.

Het Vlaams Gewest heeft zich de doelstelling gesteld om tegen 2020 een werkzaamheidsgraad te halen van 60% voor 50-plussers en 50% voor 55-plussers. In 2011 werden respectievelijk 53,6% en 38,9% bereikt. Vooral bij de 55-plussers dient dus nog een extra inspanning geleverd te worden.

Sinds 1 januari 2013 is de leeftijd van de vijftigplusser daarom bepalend voor de hoogte van de premie.

Voorwaarden

Via de VDAB kunnen werkgevers een loonpremie ontvangen wanneer ze een niet-werkende werkzoekende 50-plusser een contract van onbepaalde duur aanbieden. De vijftiger moet minstens 1 dag voor de indiensttreding bij de VDAB als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven en

vier of acht kwartalen ononderbroken in dienst blijven. Hij of zij mag in de zes maanden voor de aanwerving beperkt in het bedrijf tewerkgesteld zijn. Voorwaarde is dat de loonkost tijdens deze tewerkstelling kleiner was dan 1000 euro.

De VDAB betaalt enkel premies voor periodes waarin werkgevers effectief loon uitkeren aan de 50-plusser. Zo komen onder meer periodes van langdurige ziekte, loopbaanonderbreking of technische werkloosheid niet in aanmerking.

Hervorming premie

De hoogte en de duur van de premie bepaalt de VDAB op basis van:

- de leeftijd van de vijftigplusser op het moment van aanwerving
- hoe lang de persoon werkloos is (niet-werkende werkzoekende) op het moment van aanwerving
- het referteloon: dit is het brutoloon van de werknemer waarop de RSZ berekend wordt, vermeerderd met de gewone werkgeversbijdragen RSZ en verminderd met de verminderingen op de werkgeversbijdragen. Het referteloon is

per kwartaal begrensd tot zes keer het gemiddeld gewaarborgd minimummaandinkomen.

Hierna wordt schematisch weergegeven welke premies de VDAB uitbetaalt vanaf de indiensttreding:

<i>Leeftijd</i>	<i>> 50 en < 55</i>	<i>> 50 en < 55</i>	<i>55+</i>	<i>50+</i>
Werkloos	< 1 jaar	> 1 en < 2 jaar	< 2 jaar	> 2 jaar
Hoogte premie	30% van referenteloon	50% van referenteloon	50% van referenteloon	50% van referenteloon
Maximum premie	€ 2.703,28	€ 4.505,46	€ 4.505,46	€ 4.505,46
Duur premie	4 kwartalen	4 kwartalen	4 kwartalen	8 kwartalen

Voor meer informatie:

- www.vdab.be > partners > nieuwsbrieven > Nieuwsbrief maart 2013
- voor meer cijfers i.v.m. tewerkstelling 50+: www.werk.be > cijfers

C-IBO: samenwerking VDAB en partners

De C-IBO is een uitbreiding van de klassieke IBO en specifiek bedoeld om in te zetten als activerings- en opleidingsinstrument bij langdurig werkzoekenden met een grotere ondersteuningsnood. De VDAB voorziet nu middelen om de toeleiding naar een C-IBO-maatregel en de begeleiding van C-IBO's door specifieke partners financieel te vergoeden.

Wat is C-IBO?

De C-IBO of Curatieve IBO werd ingevoerd op 1 februari 2012. Net zoals bij de gewone IBO volgt de werknemer een opleiding op de werkvloer. Daarna krijgt hij een contract van onbepaalde duur. Bij de C-IBO ligt de focus echter op langdurig werkzoekenden met een grotere ondersteuningsnood.

De doelgroep voor een C-IBO wordt bepaald aan de hand van de duur van de werkloosheid:

- Werkzoekenden jonger dan 25 jaar komen in aanmerking voor een curatieve IBO vanaf hun 13de maand werkloosheid.

- Werkzoekenden vanaf 25 jaar komen in aanmerking voor een curatieve IBO vanaf hun 25ste maand werkloosheid.

Er wordt gestart met een opleiding op de werkvloer van maximaal 26 weken (6 maanden), die dan maximaal met nog eens 26 weken verlengd kan worden.

Voor de werkgever is de aanwerving van een langdurig werkzoekende financieel interessant. Tijdens de eerste 6 maanden betaalt de werkgever geen loon, geen RSZ en geen productiviteitspremie. Dit is de premie bovenop de uitkering - die gewoon verder loopt - zodat de hoogte van het

inkomen ongeveer gelijk is aan het loon dat de werknemer zou verdienen met een contract van onbepaalde duur. De productiviteitspremie wordt tijdens die eerste 6 maanden door de VDAB betaald. Duurt de C-IBO langer, dan wordt voor de volgende maanden een productiviteitspremie van 100% aangerekend.

De werkgever verbindt er zich toe de betrokkene na de opleiding aan te werven met een contract van onbepaalde duur met een tewerkstellingsgarantie gelijk aan de duur van de opleiding.

C-IBO door partners

De VDAB heeft nu budget vrijgemaakt om de plaatsing van kandidaten in een C-IBO-maatregel en de begeleiding van C-IBO financieel te vergoeden. De partners die gebruik maken van deze regeling hebben recht op bepaalde vergoedingen:

- Voor het plaatsen van een werkzoekende uit de curatieve doelgroep op een C-IBO krijgt men €330, exclusief BTW.
- Voor de uitvoering van het begeleidings- en opleidingsplan krijgt men een inspanningsvergoeding van €245, exclusief BTW.
- Tot slot krijgt men een resultaatsvergoeding van €415, exclusief BTW. Deze laatste krijgt men pas wanneer de C-IBO leidt tot een tewerkstellingsovereenkomst en er een eindverslag

werd opgemaakt met de deelnemer en/of de werkgever.

Wie komt in aanmerking voor samenwerking?

De dienstverleners die beroep willen doen op deze maatregel moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Beschikken over een mandaat voor kosteloze arbeidsbemiddeling of voor kosteloze competentieversterking of voldoen aan de voorwaarden en actief zijn als bureau voor private arbeidsbemiddeling.
- De dienstverlening uitvoeren binnen de voorwaarden van de opdracht en het mandaat.
- Beschikken over een MLP-contract (Mijn Loopbaan voor Partners).

Voor meer informatie:

- <http://partners.vdab.be> > C-IBO
- Het reglement met de voorwaarden, de bijhorende handleiding en documenten is terug te vinden op: <http://partners.vdab.be> > Mijn loopbaan voor partners > Projecten in opdracht van/in samenwerking met VDAB/ESF-agentschap > C-IBO, Curatieve Individuele Beroepsopleiding

Onderzoeksrapport POP

Persoonlijk Ontwikkelingsplan of kortweg POP. De kans is groot dat deze term u ondertussen vertrouwd in de oren klinkt en dat over de implementatie en het gebruik van POP's binnen uw organisatie nagedacht en geëxperimenteerd wordt.

Vanuit het Vlaams arbeidsmarktbeleid wordt POP sterk gepromoot. In Pact 2020 wordt gesteld dat elke werknemer in 2020 recht moet hebben op een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Het POP wordt daarbij als een instrument gezien om de inzetbaarheid van werknemers te verhogen. Dit past binnen het inzetten op competentieontwikkeling in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid en het streven naar een competitieve arbeidsmarkt.

Het HIVA voerde in opdracht van het ESF-Agentchap Vlaanderen een onderzoek uit rond POP, 'Persoonlijke ontwikkelingsplannen: concept en implementatie. Lessen uit wetenschap en praktijk'.

Naar een overkoepelend POP-concept

Het POP is een concept met vele gezichten. Vanuit de beleidsmakers was er dan ook vraag naar een eenduidig overkoepelend concept dat breed toepasbaar is binnen het arbeidsmarktbeleid.

Daarom lanceerde ESF een oproep sociale innovatie waarbij 21 promotoren de nodige ruimte werd gegeven om te werken aan een overkoepelend POP-concept via het ontwikkelen en proefdraaien van POP-trajecten.

Deze organisaties experimenteerden binnen 6 'contexten' met POP's: schoolverlaters in een

situatie van leren en werken, werknemers van bedrijven binnen een sector in transitie, werknemers binnen bedrijven in herstructurering, werkenden in een kwalificatiegerichte opleiding, 'armoede' en 'sociale economie'.

Onderzoek HIVA

In opdracht van het ESF-Agentchap Vlaanderen voerde het HIVA een flankerend exploratief onderzoek via casestudies en literatuurstudie met als doel een overkoepelend POP-concept te ontwikkelen.

Meer weten over dit onderzoek? In het onderzoeksrapport leest u alles over de ontwikkeling van dit concept, over welke effecten van een POP verwacht mogen worden en welke randvoorwaarden noodzakelijk zijn om tot een succesvolle POP-praktijk te komen.

Voor meer informatie:

Het onderzoeksrapport en de samenvatting zijn terug te vinden op: www.hiva.be > Publicaties en meer > zoeken op "Persoonlijke ontwikkelingsplannen"

Beleidsbarometer 2012: De Vlaamse arbeidsmarkt in kaart

De jongste publicatie in de reeks 'Beleidsbarometer' van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) brengt een aantal belangrijke cijfers en indicatoren cartografisch in beeld, zoals de werkzaamheids- en werkloosheidsgraad en de jobratio. Dit laat toe om de beter en de minder goed presterende regio's en gemeenten visueel in één blik te vatten.

In het rapport worden niet alleen kaarten gepresenteerd, maar komen naast een algemene toelichting bij de Vlaamse scores ook een aantal lokaalspecifieke kenmerken per provincie aan bod.

Het rapport 'De Vlaamse arbeidsmarkt in kaart' is voor iedereen toegankelijk via de website van het Departement WSE. Daarnaast zijn ook gemeentefoto's te raadplegen. Via tabellen en grafieken vergelijken deze de arbeidsmarktsituatie van een bepaalde gemeente met socio-economisch gelijkwaardige gemeenten en met het Vlaamse Gewest in z'n geheel.

Deze informatie is nuttig voor de SLN-leden, niet alleen om een beeld te krijgen van de arbeidsmarkt in Vlaanderen en lokaal, maar ook om in te spelen op de specifieke uitdagingen van de regio.

Voor meer informatie:

- De Beleidsbarometer 2012 (PDF):
www.werk.be > Onderzoek > Publicaties > 2013 > Beleidsbarometer 2012: De Vlaamse arbeidsmarkt in kaart
- Gemeentelijke cijfers:
www.werk.be > Cijfers > Lokale cijfers

Jaargang 18 - nummer 2

februari - april 2013

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
Ann De Lobel
Annelies Buffel
Kimberley Viaene
Sammy Kolijn
Sophie Smet
Veerle De Pelsmaecker
Thomas Aelbrecht
Nicole Meeusen
Luc Smeets
Pieter Vleugels

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Annelies Buffel

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 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 Limburg

- Stebo vzw
Nieuw adres: Windekestraat 1, 3600 Genk
Tel: 089/32 95 30
Fax: 089/36 43 03
www.stebo.be

Provinciale folder West-Vlaanderen

- Sociale Economie Oostende vzw
Nieuw adres: Stationsstraat 54b, 8460 Oudenburg
Tel: 059/43 80 90
Fax: 059/43 80 91
www.seo-vzw.be