



## Jaargang 18 - nummer 3 mei - juni 2013

- Op weg naar een sectoradvies Werkervaring - p 1
- SLN-leden tevreden over Jobkanaal - p 3
- Innoveren in de zorg - p 4
- Jongerentewerking stimuleren in Limburg - p 5
- Europese maatregelen tegen jeugdwerkloosheid - p 7
- Evaluatie decreet leren en werken - p 8
- Cultuurverkenner Werkvorm stimuleren integratie - p 9
- Goede praktijkengids zet succesvolle samenwerkingen in de kijker - p 10
- Jonge ontwerpers bieden nieuwe kansen voor vzw De Sluis - p 10
- Agora, Alternatief en WEB behalen Qfor-label - p 11
- Wijzigingen in de kmo-portefeuille - p 12
- Ook in 2013 Taalondersteuning in de social profit - p 13
- Mandaat loopbaanbegeleiding - p 14
- ESF-project SERR Gent Rondom Gent over doorstroom doelgroepwerknemers - p 15
- Verslag conferentie 'De Sociale Economie - Op de agenda van de EU?' - p 18
- Nieuws vanuit VDAB - p 20
- Arbeidsmarkt is dynamischer dan gedacht - p 21
- VTO-aanbod najaar 2013 krijgt vorm - p 23
- Vluchtelingenwerk Vlaanderen zoekt gastvrije initiatieven - p 23

## Op weg naar een sectoradvies Werkervaring

*Op 19 april 2013 organiseerde SLN voor alle werkervaringspromotoren een infosessie over Werkervaring. Eerst werd een stand van zaken gegeven over Werkervaring. Daarna gingen de aanwezigen via brainstormsessies concreet aan de slag. Centraal hierbij stonden de drie vragen opgenomen in de vraag tot advies over Werkervaring die Minister Muyters aan de SERV stelde en waarop de sector ook een antwoord zal geven: de positionering van Werkervaring, het verhogen van de uitstroom uit Werkervaring en het correcte juridisch kader.*

### Toelichting stand van zaken

SLN gaf voor de aanwezige werkervaringspromotoren een stand van zaken over het dossier Werkervaring. De acties die SLN de afgelopen maanden ondernam en de manier waarop SLN betrokken was bij overleg over het toekomstig kader Werkervaring, werden daarbij toegelicht.

Daarnaast werd ook uitleg gegeven bij de beslissing op het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) van 15 maart 2013. Op deze vergadering van het VESOC spraken de Vlaamse Regering en de sociale partners af om het huidige kader voor Werkervaring met 1 jaar te verlengen. De minister beschikt eveneens over de mogelijkheid om nog een jaar extra te verlengen wanneer hij dit nodig acht. Op deze bijeenkomst werd ook beslist aan de SERV advies te vragen over de toekomst van Werkervaring.

Over deze beslissing berichtten wij in een eerdere editie van de SLINGER (cfr. 'Werkervaring wordt in 2014 opnieuw met 1 jaar verlengd', SLINGER, nr. 2, jg. 18, p.1).

## **Brainstorm**

Om de werkervaringspromotoren maximaal te betrekken bij het advies vanuit de sector, werd na een stand van zaken overgegaan tot brainstormsessies rond de 3 vragen van de minister. Deze werkwijze werd door de aanwezigen gesmaakt, zo bleek uit de commentaren en evaluaties van de infosessie.

Na de brainstormsessies werd toegelicht hoe de sector betrokken zal worden bij het advies over Werkervaring.

## **Advies sector**

De brainstormsessies leverden waardevolle input op voor het schrijven van een advies Werkervaring vanuit de sector. Het verslag van de infosessie werd aan alle leden bezorgd en aangepast op basis van de feedback van de leden. Dit diende als vertrekpunt voor een eerste adviestekst die op 29 mei 2013 werd besproken op de Raad van Bestuur van SLN. Deze bespreking leidde tot de verdere verfijning van de adviestekst.

Op 26 juni 2013 organiseert SLN opnieuw een infosessie over de stand van zaken van het advies van de sector en dit voor alle werkervaringspromotoren. De krachtlijnen van het advies zullen toegelicht en bediscussieerd worden en de verdere routing voor het uitwerken van het sectoradvies zal worden toegelicht.

Op basis van deze infosessie, de input van de leden en na goedkeuring door de Raad van Bestuur van SLN, wordt het finale sectoradvies in het najaar bezorgd aan de minister.

Voor het juridisch luik van het advies besliste SLN om bijkomend extern juridisch advies in te winnen bij Curia/GSJ Advocaten. Dit juridisch advies, verwacht tegen september 2013, wordt geïntegreerd in het sectoradvies.

## **SERV-advies Werkervaring**

In het kader van hun eigen advies over Werkervaring, bracht een delegatie van de SERV een bezoek aan Levanto uit het Leerwerkbedrijf Antwerpen en aan de werkervaringspromotoren Wonen en Werken en SPIT. Tijdens deze bezoeken was er sprake van een constructieve dialoog waarbij de SERV-delegatie vragen stelde over de praktijk van Werkervaring.

Daarnaast nodigde de SERV een delegatie van SLN uit om op 20 juni 2013 tijdens een bijeenkomst van de Commissie Arbeidsmarkt een presentatie te geven over Werkervaring.

Voor meer informatie:

[sammy.kolijn@sln.be](mailto:sammy.kolijn@sln.be)

## SLN-leden tevreden over Jobkanaal

*Als partner van Jobkanaal evalueert SLN jaarlijks het gebruik van het wervingskanaal bij zijn leden. Via een online enquête werd de leden gevraagd naar hun verwachtingen en tevredenheid over Jobkanaal. Hierna volgen de belangrijkste resultaten.*

### Jobkanaal richt zich op eerstelijnswerking

Voor veel werkgevers is personeel vinden voor openstaande vacatures geen gemakkelijke opdracht. Tegelijkertijd zijn er veel werkzoekenden die er niet in slagen een geschikte job te vinden. Jobkanaal, een initiatief van Voka, Unizo, Verso en VKW, brengt bedrijven in contact met een onderbenut potentieel binnen de werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Prioritair richt men zich op drie doelgroepen: 50-plussers, personen met een arbeidshandicap en allochtonen.

Jobkanaal heeft met de Vlaamse Overheid een nieuw afsprakenkader gesloten voor de nieuwe projectperiode 2013-2017. Er wordt resoluut gekozen voor een verdieping in hun werking. De aandacht wordt verlegd van kwantitatieve doelen naar werkgeversbenadering en bedrijfsbezoeken. Op die manier wil Jobkanaal bedrijven maximaal informeren rond diversiteit en competentiebeleid.

Eerstelijnsadvies geven aan werkgevers behoort ook tot hun opdracht. Om die ondersteunende rol nog meer in de verf te zetten, werd de benaming consulent vervangen door adviseur.

### De vacaturewerking

De respondenten maken op dit moment actief gebruik van Jobkanaal. 72% bevestigt dat het binnen hun organisatie een belangrijk instrument vormt voor de toeleiding naar werk. Ook in de toekomst willen leden gebruik maken van Jobkanaal.

De vacaturewerking van Jobkanaal is uiteraard belangrijk. Zowat iedereen is het eens dat de vacatures duidelijk omschreven zijn. Negen op tien is van mening dat de vacatures voldoende geactualiseerd worden. De vacatures zijn makkelijk raad-

pleegbaar en de website is gebruiksvriendelijk.

Promotoren geven nog enkele aanbevelingen rond het vacatureplatform. Om het gebruiksgemak van de website nog verder te verbeteren, denkt men vooral aan het uitbreiden van de zoekfunctie. Ten tweede geeft men aan dat het verwachte profiel voor de vacatures vaak te hoog ligt voor de doelgroep waarmee SLN-leden werken. De helft van de promotoren bevestigt dat ze onvoldoende werkzoekenden kunnen doorverwijzen naar vacatures met een haalbaar profiel. Ook mag er voor onze leden meer variatie zijn in de gevraagde functies.

### Brugfunctie is troef

De troef en meerwaarde van Jobkanaal ligt voor de promotoren bij hun brugfunctie. Het contact van de adviseurs met de werkgevers en hun kennis van de arbeidsmarkt maakt dat ze een brug vormen tussen bedrijf, arbeidsbemiddelaar en werkzoekende.

De Jobkanaaladviseurs sensibiliseren de werkgevers rond diversiteit en de aanwerving van kansengroepen. Hierbij verwachten de leden dat Jobkanaal geïnteresseerde werkgevers informeert en hen vervolgens doorverwijst naar het aanbod van SLN-leden. Zo zouden adviseurs de aandacht kunnen vestigen op de bestaande ondersteuningsmaatregelen zoals job- en taalcoaching, het opleidingsaanbod of stagemogelijkheden.

Door het persoonlijk contact met de Jobkanaaladviseurs ontstaat informatie-uitwisseling. Jobkanaal informeert gericht over geïnteresseerde werkgevers, evoluties en noden op de arbeidsmarkt. Anderzijds communiceren onze leden over beschikbare profielen in hun organisaties.

Een goed contact met de Jobkanaaladviseurs is dan noodzakelijk en dat contact blijkt er ook te zijn. Bijna iedereen kent de adviseur uit zijn regio en heeft er in het afgelopen jaar contact mee gehad. 94% geeft aan tevreden tot heel tevreden te zijn over de samenwerking.

### Toekomst

Het organiseren van bedrijfsbezoeken en jobmatchings of jobbeurzen helpt SLN-leden om hun doelgroep te presenteren aan werkgevers. Promotoren zijn dan ook vragende partij om bij deze werking nog meer betrokken te worden.

Persoonlijk contact met de Jobkanaaladviseurs wordt in de toekomst nog belangrijker. Contact opnemen kan eenvoudig. Bij de meeste vacatures staat duidelijk vermeld welke adviseur deze opvolgt. Ook voor de gewenste feedback op een

doorverwijzing kan telefonisch contact opgenomen worden.

Daarnaast is Jobkanaal ook een ideale partner voor promotoren die hun werkgeversnetwerk willen uitbreiden. Zoek je toenadering tot een nieuwe werkgever, dan loont het de moeite om eerst even te horen bij de regio-adviseur of zij die werkgever kennen. Zo kan mogelijks sneller toegang gewonnen worden tot het bedrijf. Door regelmatig contact verloopt de informatie-uitwisseling het vlotst.

Voor meer informatie:

- [www.jobkanaal.be](http://www.jobkanaal.be)
- [sophie.smet@sln.be](mailto:sophie.smet@sln.be)

## Innoveren in de zorg

*Al 20 jaar organiseert Levanto met veel succes de opleiding 'logistiek assistent'. Daarin worden mensen uit de kansengroepen opgeleid tot volwaardige logistieke medewerkers in ziekenhuizen en woonzorgcentra. De laatste jaren stelt Levanto echter vast dat de roep naar geschikt personeel vanuit de zorgsector toeneemt. De maatschappelijke uitdaging van de vergrijzing maakt ons collectief bewust van de noden die op ons af komen. Levanto licht in dit artikel toe hoe zij op deze uitdagingen inspelen.*

Als sociaal ondernemer in werk kan en mag je in dergelijke situatie niet bij de pakken blijven zitten. Voor ons is de uitdaging niet min: er voor zorgen dat ook laaggeschoolde werkzoekenden kansen op werk krijgen in de zorgsector, waarvan iedereen weet dat het hebben van het 'juiste attest of diploma' en het voldoende beheersen van het Nederlands cruciaal zijn om er aan de slag te geraken.

De voorbije 2 jaar hebben we ons stap voor stap proberen te infiltreren in de zorgsector. Onze boodschap was telkens tweeledig: hoe kunnen we ook met sociale economie een rol opnemen in de steeds toenemende zorgnoden EN hoe kun-

nen ook laaggeschoolde werkzoekenden hun talenten benut worden in de stijgende vraag naar 'geschoold' personeel? We hebben heel veel geluisterd en geleerd. We sleutelden aan ons eigen aanbod EN we hebben de sprong gewaagd!

Sinds enkele weken bieden we een nieuw traject tot 'Schoonmaker in de zorg' aan in ons Leerwerkbedrijf. In het eerstvolgende jaar zal onze eerste ploeg van gemotiveerde medewerkers opgeleid worden en via ter beschikking stelling werkervaring opdoen in de zorg. Met zeer veel dank trouwens aan de Levanto-collega's die dit mee mogelijk maakten.

De interesse vanuit de sector groeit. Wij geloven alvast dat we met dit traject een mooie match kunnen maken tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Met minder mag de sociale ondernemer in werk niet tevreden zijn. Dit is waar de sociale ondernemer in mij haar hart warm van wordt.

Voor meer informatie:

- Het volledige bericht vindt u via deze blog rond sociaal ondernemerschap: [www.socialeondernemers.be](http://www.socialeondernemers.be) > We proudly present...Innoveren in de zorg
- [an-rose.vandewinckele@levanto.be](mailto:an-rose.vandewinckele@levanto.be)

## Jongerentewerkstelling stimuleren in Limburg

*Langdurige werkloosheid bij jongeren voorkomen, blijft voor de Vlaamse arbeidsmarkt een uitdaging. De Werk@teliers en Competentie@teliers, twee projecten waarbij Arktos vzw Limburg betrokken was, zetten in op het toeleiden van jongeren naar de arbeidsmarkt. SLN had hierover een gesprek met vormingswerker Wim Stevens.*

Arktos vzw werkt met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren van 6 t.e.m. 25 jaar oud. Werken met jongeren en trajecten opzetten om deze jongeren richting arbeidsmarkt te leiden, maken daarbij deel uit van de werking. Werk@teliers en Competentie@teliers zijn projecten die plaatsvonden in de afdeling Limburg met projectpartners Alternatief vzw, Stebo vzw, Kopa vzw en Randstad Diversity en VDAB.

### Doelgroep: jongeren

De ESF-oproep Werk@teliers (projectperiode eind 2010 tot begin 2013) had de volgende doelgroep voor ogen: werkzoekende jongeren, maximum 25 jaar oud, met een bemiddelbaar profiel en minstens 6 maand werkloos. Via de Werk@teliers wilde men de inzetbaarheid van jongeren op peil houden, door bestaande competenties te versterken en eventueel nieuwe te verwerven.

Ook de provincie Limburg maakte hiervoor middelen vrij. In het kader van het jeugdwerkplan wil ze met Competentie@teliers de jongerenwerkloosheid aanpakken. Jongeren krijgen extra opleiding en begeleiding met als doelstelling een tewerkstelling in de Limburgse speerpuntsectoren zorg,

bouw of logistiek. De doelgroepafbakening is vrijwel identiek: jonger dan 25 jaar, bemiddelbaar, en meer dan 1 jaar werkzoekend (nu versoepeld tot 1 dag werkzoekend). Het 'competentieatelier zorg' startte in september 2011, de technische richtingen bouw of logistiek in het najaar van 2012.

### Inzetten op ervaring

Jongeren die gedurende een langere periode werkloos blijven, zien hun kansen op de arbeidsmarkt verkleinen. Ze missen vaak nog wat ervaring. Tijdens de Werk@teliers en Competentie@teliers wordt dan ook sterk ingezet op de competentieontwikkeling en de stagecomponent.

Wim Stevens van Arktos schetst het algemeen verloop: "In het begin van een traject wordt via een intakegesprek een aanbod op maat uitgetekend voor de jongere. Na deze opstart wordt er aan de competenties van de jongere gewerkt. Tijdens de groepsfase kunnen de jongeren aan de slag en worden ze uitgedaagd om in groep een project uit te werken. Daarna volgt een individueel luik, met een stage waarin de jongere gecoacht wordt. In de slotfase wordt gezocht naar een gepaste werkplek, met actieve sollicitatie-ondersteuning."

Het ESF-project Werk@teliers werd begin 2013 afgerond. Arktos neemt de conclusies uit die trajecten verder mee in de Competentie@teliers. Zo wordt de begeleidingsperiode van zes maanden en de onderverdeling in vier fasen positief geëvalueerd.

### Competentie@teliers

Het instroomprofiel omvat veelal laaggeschoolde jongeren met een zeer brede interesse in de zorgsector. Voor die jongeren met een diploma in de zorg of richting bouw of logistiek ligt de klemtoon vooral op ondersteuning in de zoektocht naar een passende tewerkstelling. De meeste jongeren hebben echter geen finaliteitsopleiding gevolgd. Bij hen ligt de klemtoon op een oriënterende benadering.

Wim Stevens verduidelijkt: "Bij de Competentie@teliers is er een groepsfase van een maand. Tijdens deze groepsfase wordt er vooral gewerkt aan de persoonlijke en sociale vaardigheden, noodzakelijk voor tewerkstelling. Ook oriëntering in de sector en sollicitatietraining komen aan bod." Een samenwerkingsproject sluit de groepsfase af. "Vooral de methodiek film komt aan bod bij de zorgateliers. De jongeren steken zelf een scenario in elkaar, vaak rond het thema 'Benidorm Bastards'. De technische ateliers werken rond een technisch eindproduct. Ze steken een zeepkist in elkaar of maken een auto van pvc-buizen. Maar ook daar zijn al filmprojecten uitgewerkt bijvoorbeeld rond het werken in een magazijn."

"Daarna volgt de verdere individuele begeleiding van 5 maanden. Daarin zit ook een luik stage", gaat Wim verder. "De doelstelling hiervan is tweeledig. De jongere kan kiezen tussen een verkennende stage, om het beroep te leren kennen, of een vacaturegerichte stage. Bij deze laatste toont de jongere aan de werkgever wat hij of zij kan. Op basis daarvan beslist de werkgever of de werkzoekende aangeworven wordt."

Sinds september 2011 stapten 100 jongeren in het 'competentieatelier zorg'. 70 jongeren hebben hun

traject volledig beëindigd; 55% met een tewerkstelling in de opvolgingsperiode van zes maanden. 6 personen van deze 70 zijn ingestapt in een finaliteitsopleiding via de VDAB of derden. Voor de technische competentieateliers zijn er nog geen resultaten, gezien de opstart pas in het najaar van 2012 gebeurde.

### Inzetten op maatwerk

Uit de Werk@teliers blijken de jongeren grote nood te hebben aan een intensieve begeleiding. "Algemene vaststelling bij de jongeren die toegeleid worden, is de behoefte aan ondersteuning", verduidelijkt Wim. "Door diepgaander en frequenter te werken met elke deelnemer, kan de totale begeleiding veel intensiever verlopen. De betrokken werkzoekende ervaart hierdoor gedurende de 6 maanden een sterkere én duidelijkere begeleiding."

Concreet is het groepsgebeuren bij de Competentie@teliers uitgebreider dan bij de Werk@teliers. Door het verbreden van het groepsaanbod is er de mogelijkheid om effectief een aantal basissleutelcompetenties te trainen en te versterken. "Indien we richting stage én tewerkstelling willen evolueren, dient er meer ruimte en tijd voorzien te worden om deze competenties ook echt te trainen", stelt Wim.

Door te vertrekken vanuit ieders individuele doelstellingen, wordt op maat van de deelnemers gewerkt. Dit laat meer differentiatie toe, zowel voor de stage-ervaring als tijdens de jobhunting. Deze visie sluit aan bij de 'aanpak op maat richting werkzoekenden' die Vlaams minister Muyters en de VDAB promoten.

Voor meer informatie:

- [www.arktos.be](http://www.arktos.be)
- Wim Stevens - projectmedewerker Competentie@teliers en Werk@teliers bij Arktos  
vzw: [wstevens@arktos.be](mailto:wstevens@arktos.be)

## Europese maatregelen tegen jeugdwerkloosheid

*Door de aanslepende economische crisis zit bijna 1 op de 4 Europese jongeren zonder werk. In februari maakte de Europese Raad extra middelen vrij voor maatregelen om die jeugdwerkloosheid te bestrijden. Zo wil Europa dat alle werkzoekende jongeren binnen de 4 maanden een garantie hebben op werk, een opleiding of een stage.*

De jeugdwerkloosheid is één van de meest acute problemen binnen Europa. Eind vorig jaar stelde de Europese Commissie een pakket maatregelen voor om die werkloosheid terug te dringen.

Op 28 februari 2013 bereikte de Raad van Ministers van Arbeid en Sociale Zaken van de Europese lidstaten een akkoord over een 'Jeugdwerkgelegenheidspakket'. Een bijkomend budget van 6 miljard euro voor de periode 2014-2020 zal vooral besteed worden aan de uitvoering van de 'jeugdgarantie' in regio's met een jeugdwerkloosheid boven de 25%.

### Jeugdgarantie

Eén van de meest opvallende elementen uit het jeugdwerkgelegenheidspakket is de invoering van een 'jeugdgarantie'. Die houdt in dat lidstaten ervoor moeten zorgen dat alle jongeren (< 25 jaar) na het beëindigen van onderwijs of bij het verlies van een baan binnen 4 maanden werk, onderwijs, een stage of een plaats in het leerlingenstelsel vinden.

De maatregel moet de lidstaten ertoe aanzetten sterke partnerschappen met de belanghebbenden te sluiten en vroegtijdige interventie te verzekeren door diensten voor arbeidsvoorziening en andere partners die jongeren ondersteunen.

Lidstaten worden gevraagd optimaal gebruik te maken van ESF en andere structuurfondsen, de jeugdgarantieregelingen voortdurend te evalueren en deze regelingen snel in te voeren.

De Commissie zal de lidstaten ondersteunen door middel van EU-financiering, door de uitwisseling van goede praktijken tussen de lidstaten te stimuleren, door toezicht op de uitvoering van de jeugdgarantieregelingen en door bewustmakingsacties.

### Europees kwaliteitskader voor stages

Daarnaast zal de Commissie aan de sociale partners vragen een kwaliteitskader op te stellen voor stagevormen. Stages zijn een nuttig instrument in de aansluiting van onderwijs naar arbeidsmarkt, op voorwaarde dat die stages kwalitatief ingevuld worden.

Werkplaatsen voor leerlingen, waarbij jongeren deeltijds leren en werken, zorgen voor een makkelijker overgang van school naar werk. Door een Europees verbond voor stages op te zetten, wil de Commissie de kwaliteit ervan bevorderen, nationale partnerschappen van duale systemen versterken en goede praktijken tussen lidstaten uitbouwen.

De jeugdwerkloosheid wordt het hoofdpunt op de agenda van de Europese Raad in juni.

Voor meer informatie:

[jeroen.delathouwer@sln.be](mailto:jeroen.delathouwer@sln.be)

## Evaluatie decreet leren en werken

*Het decreet leren en werken moet uiterlijk in 2013 geëvalueerd worden. De Vlaamse Regering laat deze evaluatie extern uitvoeren. Eind april verscheen dan ook het bestek met de onderzoeksvragen voor die evaluatie.*

Het decreet leren en werken (10/07/2008) stemde de drie bestaande systemen van leren en werken (leertijd Syntra, deeltijdse vorming en deeltijds onderwijs) op elkaar af. Het doel van de hervorming was een voltijds engagement voor elke jongere, trajecten op maat en hogere kansen op een volwaardige kwalificatie.

Artikel 140 van het decreet leren en werken bepaalt dat het decreet in 2013 geëvalueerd wordt. In dat verband bezorgde SLN vorig jaar een nota met aandachtspunten van de sector aan de Vlaamse overheid.

De Vlaamse Regering besliste op 26 april om de evaluatie van het decreet uit te besteden. Het bestek van deze offerteaanvraag formuleert zes onderzoeksvragen:

- In welke mate heeft het maatwerk sinds 2008 vorm gekregen en heeft dit geleid tot een betere matching (minder uitval, minder ongekwalificeerde uitstroom, ...)?
- In welke mate is het voltijds engagement gerealiseerd, wat is de verhouding tussen en het aandeel van de vier fasen en waarom wordt het voltijds engagement soms niet gerealiseerd?
- Een derde onderzoeksvraag peilt naar de financiering en in welke mate het aanbod van de beschikbare urencontingenten voor brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten een passend antwoord biedt op de vraag naar voldoende uren. Er is ook aandacht voor neveneffecten van de huidige financiering.

- In welke mate heeft de doorgevoerde modularisering gevolgen gehad voor de leertrajecten van de leerlingen en hun uitstroomgegevens, met in het bijzonder hun aansluiting op de arbeidsmarkt?

- Een vijfde onderzoeksvraag gaat na in welke mate de in het decreet beschreven methodiek om modulaire opleidingstrajecten te ontwikkelen efficiënt heeft gefunctioneerd en in welke mate de methodiek eventueel aangepast moet worden.

- De zesde en laatste onderzoeksvraag behandelt de rol van de regionale overlegplatformen (ROP) en de Regionale Technologische Centra en de samenwerking met derden zoals de VDAB.

Het eindrapport van dit onderzoek moet een antwoord geven op de zes onderzoeksvragen en moet aanbevelingen formuleren op korte en lange termijn. De uitvoering van de opdracht duurt maximum 10 maanden.

### Voor meer informatie

- Het bestek is te vinden op [www.ond.vlaanderen.be](http://www.ond.vlaanderen.be) > Werken in het onderwijs > Ondersteuning en ontwikkeling – Projecten – Onderzoek > Oproep indiening onderzoeksvorstellen
- [jeroen.delathouwer@sln.be](mailto:jeroen.delathouwer@sln.be)



## Cultuurverkenner van Werkvormm stimuleren integratie

*In Antwerpen leven meer dan 134 culturen dicht bij elkaar. Door de anonimiteit binnen een grootstedelijke context stellen we vast dat de drempel nog steeds hoog is om elkaar beter te leren kennen. Ook de taalproblematiek is complex. Werkvormm vzw wil hier samen met de Cultuurverkenner iets aan doen.*

Met de diverse instrumenten voor een duurzame loopbaanondersteuning focust Werkvormm vzw op de integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Het project Cultuurverkenner legt een ander accent en beoogt een vlotte integratie in de samenleving. Dit vormt een complementair proces.

### Informele aanpak

Werkvormm stimuleert de integratie en de inburgering door gevestigde vrijwilligers te matchen met nieuwkomers met een andere culturele origine.

De gemotiveerde nieuwkomer krijgt een vrijwillige Cultuurverkenner toegewezen die hem of haar met woord en daad bijstaat voor een succesvolle integratie en al doende Nederlands bijbrengt.

*'De Cultuurverkenner zijn vrijwilligers met een hart voor de Nederlandse taal. Ze genieten van het leven in Antwerpen, zijn er trots op en willen graag delen in die goesting', aldus Werkvormm. De cultuurverkenner is als het ware een manujje van alles en een vertrouwenspersoon die de nieuwkomer wegwijs maakt in de stad. Dit gebeurt in een aangename en informele context.*

### Stap voor stap

Geïnteresseerde Cultuurverkenner nemen contact op met Werkvormm. Na een kennismakingsgesprek brengt Werkvormm de mensen samen tijdens een eerste ontmoeting.

De Cultuurverkenner en de nieuwkomer starten met 4 afspraken. Daarna volgt een evaluatie. Als iedereen tevreden is, spreekt men gedurende een jaar 2 tot 3 keer per maand af. De stad is dan het te ontdekken decor: denken we maar aan de bibliotheek, een ontmoetingshuis, een babbelfcafé, een park, een museum, bar of een cultureel centrum.

De vrijwilliger kan beroep doen op voldoende ondersteuning. Werkvormm volgt hen tweemaandelijks op en nodigt hen uit voor een gesprek om ervaringen uit te wisselen. De organisatie van een intervisie, vorming of een groepsactiviteit werken inspirerend en aanmoedigend.

Het project is ondertussen ingebed in de Antwerpse inburgeringscoaching en het Vlaams inburgeringsbeleid.

Benieuwd naar het resultaat? Via onderstaande link kunt u beelden van het project bekijken.

#### Voor meer informatie:

- Caroline Gielens - coördinator Cultuurverkenner bij Werkvormm: [caroline.gielens@werkvormm.be](mailto:caroline.gielens@werkvormm.be)
- [www.sameninburgeren.be](http://www.sameninburgeren.be) > In jouw buurt > Antwerpen (Cultuurverkenner)
- [www.facebook.com/Cultuurverkenner](https://www.facebook.com/Cultuurverkenner)

## Goede praktijkengids zet succesvolle samenwerkingen in de kijker

*In onze nieuwe publicatie "Loopbaanondersteuning op maat" belichten we succesvolle samenwerkingen tussen SLN-leden en diverse partners. Partnerschappen die SLN en zijn leden in de toekomst nog verder willen uitbouwen.*

Aan de hand van 16 dubbelinterviews zetten we de samenwerkingen van onze sector met werkgevers, sectoren, lokale overheden, VDAB, Jobkanaal en onderwijs in de verf.

U vindt in dit boek inspirerende voorbeelden en innovatieve projecten. Op maat uitgewerkt, lokaal verankerd, gedreven, met aandacht voor mens, bedrijf en job. Het zijn kernwoorden die de sector typeren en die u ook doorheen de verhalen in dit boek terugvindt.

SLN bezorgde deze uitgave onlangs aan zijn leden en stakeholders.

Voor meer informatie:

[www.sln.be](http://www.sln.be) > Publicaties > Algemene publicaties > Loopbaanondersteuning op maat: verhalen over succesvolle samenwerking (14 juni 2013)

---

## Jonge ontwerpers bieden nieuwe kansen voor vzw De Sluis

*In 2010 zag vzw De Sluis uit Genk dat de tijd rijp was om het atelierwerk dat zij al jaren uitoefenen naar een ander niveau te tillen. Dit mondde uit in een samenwerking met de Media & Designacademie van Genk (KHLIM) én in een nieuw product. SLN vroeg Rina Simons, coördinator van vzw De Sluis, om een woordje uitleg over deze boeiende samenwerking.*

### **Eerst en vooral, wat houden de activiteiten van vzw De Sluis precies in?**

"Wij beschikken over een Leerwerkplaats en een Sociale Werkplaats. Sinds de jaren 90 zijn wij actief in de domeinen van houtverwerking en salonconfectie. De Sluis richt zich vooral op atelierwerk. Het gaat daarbij voornamelijk om opdrachten in onderaanneming voor bedrijven."

### **En nu komen jullie met een eigen product op de markt?**

"Vermits we voortdurend op zoek zijn naar nieuwe markten, werd er beslist een aantal eigen pro-

ducten te maken. De bedoeling was om enerzijds onze financiële afhankelijkheid van bedrijven af te bouwen en een aantal producten te maken die minder crisisgevoelig zijn. Anderzijds kunnen we hierdoor de doelgroep meer gedifferentieerde taken geven.

Sinds een aantal jaren maken we ook meubilair voor kleuterscholen en kinderdagverblijven. We voelden aan dat er voor kinderspeelgoed wel een markt is als men met een origineel product kan komen."

### **Dus dit is waar KHLIM in beeld komt?**

“Inderdaad, dit bracht ons op het idee om een aantal jonge ontwerpers aan te spreken.

In 2010 is er gestart met een samenwerking tussen vzw De Sluis en de Media & Designacademie van Genk, een afdeling van de KHLIM. De opdracht werd opgenomen in het lespakket van de derdejaars productdesignstudenten.

Bij het uitwerken van de opdracht moesten de studenten rekening houden met een aantal voorwaarden van De Sluis, o.a. dat het een product moet zijn dat in serie gemaakt kan worden, technisch niet te moeilijk, voldoende toegevoegde waarde, voldoende arbeidsintensief, eventueel gebruik van recyclage-materialen, ...

De studenten werkten hun opdracht uit en De Sluis werd ook betrokken bij de eindpresentatie.

9 studenten hebben een product ontworpen. Hieruit werden er door vzw De Sluis 4 producten geselecteerd. Het schommeldolfin, ontworpen door Jacques Heuts, werd als eerste in productie genomen.”

### **Kortom, het bleek een vruchtbare samenwerking?**

“Absoluut, De Sluis is blij met dit ontwerp, het kan een start zijn van een eigen productielijn en geeft ons de kans om ons te profileren als producent van kwaliteitsvolle producten.

Tevens is de samenwerking met de Media & Designacademie heel positief geweest en kunnen er in de toekomst nog meer projecten opgezet worden.”

### **Mogen we hieruit besluiten dat sterke partnerschappen de sleutel tot succes vormen?**

“Het welslagen van het aanboren van nieuwe markten zal in de toekomst inderdaad niet alleen afhankelijk zijn van het product zelf maar ook van de samenwerkingsverbanden die men aangaat.”

Voor meer informatie:

- [www.vzwdesluis.be](http://www.vzwdesluis.be)
- [rina.simons@vzwdesluis.be](mailto:rina.simons@vzwdesluis.be)

---

## ***Agora, Alternatief en WEB behalen Qfor-label***

Tijdens de voorbije maanden slaagden deze drie leden voor de kwaliteitsaudit en haalden zo het Qfor-label. Ze kozen voor de optie ClientScan waarbij naast een audit ter plaatse ook een tevredenheidsonderzoek bij klanten plaatsvindt.

Op 7 juni 2013 organiseerde SLN een infosessie over verschillende kwaliteitssystemen. We komen hier in de volgende SLiNger op terug.

Voor meer informatie:

[ann.delobel@sln.be](mailto:ann.delobel@sln.be)

## Wijzigingen in de kmo-portefeuille

*De kmo-portefeuille, de subsidiemaatregel die de Vlaamse overheid in het leven riep om kmo's te ondersteunen, wordt bijgestuurd. Het doel is om deze gericht af te stemmen op nieuwe beleidsuitdagingen. Daarnaast komt er ook een nieuwe erkenningsregeling voor de dienstverleners van de kmo-portefeuille.*

### Nieuwe pijler coaching

In deze pijler zal gericht steun gegeven worden aan coachingtrajecten rond welbepaalde beleidsrelevante uitdagingen bij kmo's zoals bedrijfsoverdracht of internationale groei.

### Uitbreiding strategisch advies

Via de kmo-portefeuille zijn er subsidies mogelijk voor opleiding, advies, strategisch advies, advies internationaal ondernemen en technologieverkenning die worden ingekocht bij erkende dienstverleners.

In de nieuwe regeling wordt de pijler strategisch advies uitgebreid. Binnen deze pijler worden adviezen gesubsidieerd die bijdragen tot een transformatie van de kmo's in Vlaanderen.

Tot vandaag konden hierin drie soorten adviezen worden gesubsidieerd: een financieel economische haalbaarheidsstudie, een doorstartplan in het kader van preventief bedrijfsbeleid en een overdrachtsplan.

Volgende strategische adviezen worden toegevoegd: een transformatiestrategie, een designmanagementplan, een strategisch energieplan, een strategisch milieuplan en een opportuniteitsanalyse groei.

### Nieuwe erkenningsregeling voor de dienstverleners van de kmo-portefeuille

Vanaf 1 november 2013 is het niet meer mogelijk om een erkenning aan te vragen op basis van een geldig kwaliteitscertificaat. Vanaf dat moment kan de erkenning enkel gebeuren via de nieuwe erkenningsregeling. Deze nieuwe methode zal nagaan of de dienstverlener kwaliteitsvol werkt en beantwoordt aan de door de kmo-portefeuille vooropgestelde vereisten.

De nieuwe methode zal gelden voor de private dienstverleners in de pijlers opleiding, advies, strategisch advies en advies voor internationaal ondernemen binnen de kmo-portefeuille. Een onafhankelijk auditbureau zal bij de kandidaat-dienstverlener nagaan of deze kwaliteitsvol werkt en beantwoordt aan de nieuwe kmo-portefeuille norm (kmop-norm).

Voor meer informatie:

- [www.agentschapondernemen.be](http://www.agentschapondernemen.be) > nieuws > KMO-PORTEFEUILLE 2.0
- [ann.delobel@sln.be](mailto:ann.delobel@sln.be)

## Ook in 2013 Taalondersteuning in de social profit

*Werkgevers uit de socialprofitsector kunnen ook dit jaar een beroep doen op taalondersteuning voor werknemers. Verschillende SLN-leden bieden deze coaching aan. Het Sociaal Fonds voor het Sociaal-Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap (SFSCW) voorziet hiervoor in 2013 opnieuw het nodige budget voor organisaties die vallen onder de Nederlandstalige socioculturele sector.*

### Voorwaarden

Het aanbod is gratis voor werkgevers die behoren tot de paritaire comités 329.01 en 329.03 (ingeschreven op de Nederlandstalige taalrol bij de RSZ). Alle werknemers komen in aanmerking voor de taalcoaching, behalve deelnemers aan een werkervaringsproject. De coaching duurt maximum 32 uur en kan zowel individueel als in groep plaatsvinden.

Op de website van het SFSCW vinden werkgevers de nodige informatie over dit project.

### Voor wie?

Werknemers in de social profit met een beperkte taalvaardigheid die een duwtje in de rug nodig hebben.

Ervaren taalondersteuners bieden taalcoaching op de werkvloer aan. Zo kunnen de beoogde werknemers nog beter functioneren binnen een organisatie en worden zij versterkt in de uitoefening van hun job.

Op de website van het Sociaal Fonds kunnen geïnteresseerden een aanbieder uit hun regio en de

contactgegevens terugvinden. Uitsluitend SLN-leden verzorgen dit aanbod.

### Procedure

Werkgevers contacteren een aanbieder. De taalcoach screent het taalniveau en voert een analyse van de werksituatie uit. Na dit eerste intakegesprek stippelt hij/zij een ondersteuningsproject uit. Samen met de werkgever en de werknemer worden afspraken gemaakt over de inhoud en de duur van dit project. Deze informatie noteert de coach in het aanvraagformulier dat terug te vinden is op de SFSCW-website. Na goedkeuring van het traject door het Fonds kan de coaching starten.

Voor meer informatie:

- Alle informatie over dit initiatief is te vinden op [www.vspf.org](http://www.vspf.org) > 329 > Fonds risicogroepen socioculturele sector > Wat doen we? > Acties > Taalondersteuning voor werknemers
- [sfscw@vspf.org](mailto:sfscw@vspf.org)
- [ann.delobel@sln.be](mailto:ann.delobel@sln.be)

## Mandaat loopbaanbegeleiding

*Organisaties die in de toekomst loopbaanbegeleiding voor werknemers willen aanbieden, moeten daarvoor een mandaat krijgen van de VDAB. De documenten om dat mandaat aan te vragen, staan al online. In juli organiseert de VDAB bijkomende infosessies.*

Op 17 mei keurde de Vlaamse Regering het nieuwe Besluit voor loopbaanbegeleiding definitief goed. Werkenden zullen vanaf 1 juli 2013 loopbaancheques kunnen aanvragen om gebruik te maken van deze dienstverlening. Organisaties die loopbaanbegeleiding willen aanbieden, moeten daarvoor een mandaat hebben (een toelichting van het nieuwe kader verscheen in SLiNger nr. 2, jaargang 18, p. 5-6, 'Opstart vernieuwde loopbaanbegeleiding vanaf 1 juli 2013').

Mandaten kunnen permanent aangevraagd worden. Dus ook na de opstart van het nieuwe kader op 1 juli 2013.

In juni organiseerde de VDAB provinciale infosessies over de mandaataanvragen voor geïnteresseerde organisaties. SLN informeerde zijn leden hierover. In juli organiseert de VDAB opnieuw infosessies.

### Aanvraagdossier

Aan de toekenning van dergelijk mandaat zijn voorwaarden verbonden. De organisatie moet in haar aanvraag onder andere bewijzen dat het een kwaliteitscertificaat heeft en een professionele deskundigheid van ten minste 3 jaar in loopbaanbegeleiding, loopbaanoriëntatie of –coaching, outplacement of werkzoekendenbegeleiding.

In haar aanvraag moet de organisatie op eer verklaren of ze btw-plichtig is voor de uitvoering van loopbaanbegeleiding. Organisaties die hierover twijfelen (omdat ze bijvoorbeeld gemengd btw-plichtig zijn) vragen best advies aan hun regionaal btw-kantoor.

Na een positief advies van de VDAB verleent de Vlaamse minister van Werk aan de aanvrager een mandaat tot uitvoering van loopbaanbegeleiding. Dit mandaat is 6 jaar geldig. Organisaties ontvangen daarop een draaiboek met praktische en administratieve richtlijnen.

### Campagne loopbaanbegeleiding

Vanaf 1 juli komt er op de VDAB-website een vernieuwde pagina over loopbaanbegeleiding. Met informatie over het recht op loopbaanbegeleiding, de gemandateerde aanbieders, de rol van de VDAB, ... De werkende kan er ook zijn loopbaancheque aanvragen. Na de zomervakantie lanceert de VDAB een promotiecampagne rond loopbaanbegeleiding.

Ook SLN plant initiatieven om het aanbod van zijn leden bekend te maken. Daarnaast organiseert het een opleidingsaanbod voor beginnende loopbaanbegeleiders. Meer informatie hierover volgt via de gekende communicatiekanalen.

Voor meer informatie:

- Alle documenten om een mandaat aan te vragen, de data van de infosessies en FAQ's zijn te vinden op <http://partners.vdab.be> > Nieuws voor partners – Vernieuwd landschap loopbaanbegeleiding
- [jeroen.delathouwer@sln.be](mailto:jeroen.delathouwer@sln.be)

## *ESF-project SERR Gent Rondom Gent over doorstroom doelgroepwerknemers*

*SERR Gent en Rondom Gent trok gedurende 2 jaar een innovatief ESF-project dat de naam “HR Unlimited” of kortweg “HR Unltd” meekreeg en dat kaderde binnen de ESF-oproep Sociale Innovatie. HR Unltd focuste op de doorstroom, samenwerking en afstemming tussen Sociale Economie en Reguliere Economie.*

De ESF-oproep Sociale Innovatie is erop gericht de dienstverleners op de Vlaamse arbeidsmarkt te versterken om verschillende doelgroepen van werkenden of werkzoekenden beter van dienst te zijn. De oproep biedt de promotor – in dit geval SERR Gent en Rondom Gent – de mogelijkheid om enerzijds een innovatief en overdraagbaar instrument te ontwikkelen en om anderzijds een partnership aan te gaan met meerdere organisaties.

De naam van het project is niet zomaar gekozen. Met de term “Unltd” wou de SERR Gent & Rondom Gent wijzen op het belang om samenwerkingsmogelijkheden en kansen voor doorstroom te creëren door over de eigen organisatiegrenzen heen te kijken.

### **Evenwichtig partnerschap**

SERR Gent en Rondom Gent koos voor een partnerschap dat bestond uit partners uit beide sectoren. Voor de Sociale Economie (SE) werden 2 Sociale Werkplaatsen en het Opleidings- en Werkstellingscentrum van het OCMW Gent betrokken. 2 bouwbedrijven en 2 verhuisbedrijven vormden de partners uit het Normaal Economisch Circuit (NEC).

De vier NEC-organisaties waren 4 KMO's, wat bewijst dat doorstroomprojecten ook werken in kleinere bedrijven. Zij kunnen misschien rekenen op minder omkadering dan in grotere bedrijven, maar dit hoeft een succesvol einde niet in de weg te staan, soms zelfs in tegendeel.

Bovendien werden deze bouw- en verhuisbedrijven geselecteerd omdat zij gelijklopende activitei-

ten hebben met de Sociale Werkplaatsen. Dit stimuleerde uiteraard ook de wederzijdse interesse van de partners.

### **Focus op doorstroom**

Het project werd opgestart vanuit de vaststelling dat slechts ongeveer 3% van de doelgroepwerknemers doorstroomt van de Sociale Economie naar de Reguliere Economie. Een doorstroom van 100% vooropstellen is onrealistisch, maar dit project wenste wel een positieve invloed uit te oefenen op deze lage doorstroomcijfers.

Hoe komt het nu dat slechts zo weinig doelgroepwerknemers doorstromen naar het NEC en daar ook tewerkgesteld blijven? Vaak beschikken doelgroepwerknemers over het nodige potentieel om in het NEC aan de slag te gaan, maar stromen ze toch nog niet vlot door. Dit kan voor een stuk verklaard worden door het (deels) wegvallen van de intensieve begeleiding die de doelgroepwerknemers in de Sociale Economie gewoon zijn (en vaak ook nodig hebben) eens ze in het NEC tewerkgesteld worden.

Om te zorgen voor meer en betere doorstroom werd daarom een begeleidingsmethodiek ontwikkeld, weg van de bestaande methodieken. Beide sectoren konden van bij de start hun input geven, het werd dus echt een gezamenlijk instrument.

### **Moeilijke start**

Het project ging nochtans wat stroef van start. Diverse partijen praktijkverhalen doen uitwisselen, leidt niet zomaar tot innovatieve methodieken of inspirerende dynamieken. Daarop stimuleerde

SERR Gent en Rondon Gent de projectpartners via een proactief netwerkbeleid om gezamenlijk samenwerkingsinitiatieven te ontwikkelen.

Zo werden de partners op speeddate gestuurd of konden ze een bezoek brengen aan elkaars werkvloer. SERR Gent stuurde dit sterk aan door de afspraken voor deze werkbezoeken vast te leggen en kennismakingsfiches te ontwikkelen waardoor het eigen aanbod of de eigen vraag helder aangegeven kon worden.

Een frisse aanpak zo blijkt, want een dergelijk netwerkbeleid over de organisatiegrenzen heen hoort niet tot de normale organisatiecultuur. Zo bestaan er nauwelijks platformen om elkaar te leren kennen.

Uitgangspunt van deze aanpak is dat men eerst de noden wou detecteren en praktijken van samenwerking wou creëren tussen de SE en het NEC vóór de innovatieve begeleidingsmethodiek effectief ontwikkeld werd. Zo werd de methodiek niet vanuit het luchtledige of vanuit een theoretische basis opgebouwd, maar was ze verankerd in concrete praktijken.

### Experimenten troef

Na de opstartperiode werd gedurende anderhalf jaar flink geëxperimenteerd. De hamvraag tijdens deze experimentele fase was: "Welke zaken moeten beter afgestemd worden om de doorstroom naar de Reguliere Economie te bevorderen?".

Meerdere aspecten bleken hierbij van doorslaggevend belang, bijvoorbeeld:

- De *stijl van leidinggeven*. Er werd uitgebreid afgetoetst hoe dit in beide sectoren vormgegeven wordt, maar vooral hoe deze uiteenliggende stijlen beter op elkaar afgestemd kunnen worden om de overgang zo vlot mogelijk te laten verlopen voor de doelgroepwerknemers.
- De *visie op competenties van medewerkers*. Dit bleek een punt waarin de twee sectoren el-

kaar moeilijker konden vinden, wegens gebrek aan een gemeenschappelijke taal. Uit verschillende experimenten kwam naar voor dat arbeidsattitudes een doorslaggevende factor vormen voor een succesvolle doorstroom van de SE naar het NEC. Dit leidde tot de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal, vertaald in het "HR Unltd doorstroombevorderend competentieprofiel". Beide sectoren kunnen dit profiel toepassen.

- Het *belang van werkafspraken* op de werkvloer. Algemeen blijkt een tewerkstelling vaak fout af te lopen door gebrek aan of door slecht geformuleerde werkafspraken. Dat geldt des te meer voor nieuwe werknemers uit de kansengroepen. Een greep uit de talrijke voorbeelden: afspraken rond gsm- of alcoholgebruik, hoe spreekt men elkaar aan, hoe rapporteer je naar je leidinggevende, ... Ook pleit men ervoor ongeschreven wetten veel meer te expliciteren.

### Praktische publicaties met een vleugje theater

Dit intensief project resulteerde uiteindelijk in de ontwikkeling van drie publicaties. Met deze gidsen beogen de projectpartners een instrument te bieden aan alle werkgevers die een kwalitatieve begeleiding willen geven aan mensen uit de kansengroepen. Hier is dus een veel grotere doelgroep mee gebaat dan enkel werkgevers uit de Sociale Economie.

Doorheen de gidsen gebruikt de auteur de metafoor van het theater. Dit gegeven is herkenbaar voor iedereen en bleek ook zeer toepasselijk op het project. Zo wordt de HR-medewerker voorgesteld als regisseur, de leidinggevende is de toneelmeester, de medewerkers zijn de acteurs en de werkvloer vormt het podium.

### Maatwerk-gids

De meest lijvige gids van de drie is de Maatwerk-gids. Deze praktische gids biedt leesvoer voor een divers doelpubliek. Het omvat een algemeen deel



dat de visie en het kader toelicht en eerder als beschouwend opgevat moet worden.

Daarnaast richt één deel zich op personeelsmedewerkers door vooral tools en gesprekstechnieken aan te bieden. Aan bod komen onder andere de waarderende benadering, de STARR-techniek en de formats die tijdens het project ontwikkeld werden zoals het “HR-Unltd doorstroombevorderend competentieprofiel”, het “Persoonlijk Loopbaan Ontwikkelingsplan” alsook de “HR Unltd-portfolio”.

Ten slotte wordt in een laatste deel ook ruim aandacht besteed aan operationele zaken en instrumenten voor leidinggevend. Het gaat dan om zaken zoals waarderend coachen, afstand en beschikbaarheid, hoe te reageren als een doelgroepwerknemer zijn/haar thuisproblematiek meebrengt op de werkvloer ...

### Maatwerk voor Maten

Deze brochure, die ontwikkeld werd vanuit de Werkgroep Werkvloer in samenwerking met vakbondsvertegenwoordigers, vertrekt vanuit het perspectief van de werkvloer. Wanneer een doelgroepwerknemer nieuw begint in de Reguliere Economie, heeft dat wel degelijk een impact op de volledige organisatie. Ook de collega's van deze nieuwe werknemer kunnen hierbij ondersteuning gebruiken. Niet iedereen aanvaardt een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt immers zomaar als collega. Deze gids wil daarbij helpen en kan gebruikt worden op personeelsoverleg of in het kader van syndicale vorming.

“Maatwerk voor Maten” brengt tips en principes onder de aandacht die belangrijk zijn in deze context. Eén van de principes waarbij de auteur zweert, is dat doorstroom moet gebeuren op basis van vrijwilligheid om succesvol te zijn. Gedwongen doorstroom werkt niet.

De Sociale Economie op zijn beurt investeert dan weer best in vorming voor de doelgroepwerknemers waarbij zij multi-inzetbare competenties ontwikkelen waardoor hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt verhogen.

### Programmaboekje

Deze losbladige verzamelmap verzamelt alle formats en modellen uit de Maatwerkgids, waardoor men snel concreet aan de slag kan. Voor elk model bevat het boekje een blanco exemplaar en een ingevuld voorbeeldexemplaar.

### Ruime disseminatie

Deze 3 gidsen werden positief gevalideerd door het ESF. Deze methodieken worden nu verder verspreid over heel Vlaanderen, zowel in de Sociale Economie als in bedrijven en via intermediairen.

Ook SLN zet zijn schouders onder de verdere promotie van deze methodieken via een infosessie op woensdag 26 juni 2013. Een verslag van dit infomoment volgt via de gekende communicatiekanalen.

Voor meer informatie:

Alle pdf's zijn gratis te downloaden via [www.serr-grg.be](http://www.serr-grg.be) > Methodieken > ESF project HR Unltd.

Meer informatie over het project en de instrumenten is te verkrijgen via:

- [anne.coetsier@gentrondomgent.be](mailto:anne.coetsier@gentrondomgent.be) of 09 235 76 71
- [johan.schmidt@gentrondomgent.be](mailto:johan.schmidt@gentrondomgent.be) of 09 235 76 73



## ***Verslag conferentie 'De Sociale Economie - Op de agenda van de EU?'***

*Op 6 juni 2013 vond in het Halfrond van het Brusselse Hoofdstedelijk Parlement de conferentie 'De Sociale Economie - op de agenda van de Europese Unie?' plaats. Tijdens deze conferentie werden actuele Europese dossiers en hun consequenties voor de Sociale Economie in België op korte en lange termijn tegen het licht gehouden. De conferentie werd georganiseerd door VOSEC, POD Maatschappelijke Integratie, Social Economy Europe en SAW-B. Onder de aanwezigen waren verschillende leden van SLN en ook SLN tekende present.*

### **Geen ver-van-mijn-bed show**

Europa en de sociale economie, weinig met elkaar te maken? Wie dacht dat de Europese Unie ver verwijderd is van de dagelijkse werking van sociale economieondernemingen, denkt daar na deze conferentie ongetwijfeld anders over. Onderwerpen die door de Europese Unie worden behandeld, hebben bijna altijd een zeer concreet voelbare impact op ondernemingen.

Tijdens de conferentie werd stilgestaan bij de nieuwe richtlijn openbare aanbesteding en de impact op de sociale economie, het gebruik van sociale clausules in de nieuwe wetgeving, de definitie door Europa van het begrip 'sociaal ondernemerschap' en de structuurfondsen 2014-2020 (ESF, EFRO, ...) met de implicaties en de plaats voor de sociale economie.

### **Opvolging Europese kwesties van belang voor de sociale economie**

Julien van Geertsom, voorzitter van de POD Maatschappelijke Integratie, wees op de duidelijke impact van Europa op haar burgers en op ondernemingen in de sociale economie. Dit maakt dat een efficiënte opvolging van Europese kwesties van belang is voor de sector.

Actuele kwesties met een impact op de sociale economie zijn o.a. de nieuwe richtlijn openbare aanbesteding, de plaats van sociale clausules in de nieuwe wetgeving en het nieuwe reglement sociaal ondernemen.

### **Nieuwe richtlijn openbare aanbesteding**

Marc Tarabella, Europees parlements lid, stelde de grote lijnen van de toekomstige nieuwe richtlijn openbare aanbesteding voor. Het debat over deze nieuwe richtlijn is volop aan de gang. Het Europees parlements lid haalde aan dat overheidsopdrachten, goed voor 19% van de overheidsuitgaven, een belangrijke hefboom zijn voor intelligente, duurzame groei.

Het Europees parlements lid gaf aan dat KMO's momenteel minder kunnen deelnemen aan openbare aanbestedingen. Zij dienen vaak niet in bij openbare aanbestedingen omwille van de grote administratie die hierbij komt kijken. Er wordt werk gemaakt van een vereenvoudiging en vermindering van de administratieve last door eenvoudige elektronische procedures te voorzien.

Terzelfdertijd is er de kwestie van juridische zekerheid, waarbij de vraag wordt gesteld hoever men moet gaan in het vragen van bewijsstukken. Zo moeten er garanties zijn dat (onder)aannemers bestaande sociale en ecologische regels nakomen. Er moet voldoende transparantie en een zekere mate van responsabilisering ingebouwd worden.

Er is een groeiend besef dat de prijs bij overheidsopdrachten niet de allesbepalende factor mag zijn. De prijs speelt een bepalende rol, maar een overheid moet keuzes kunnen maken rekening houdend met kwaliteit en sociale criteria. Ze moet het economisch meest interessante bod kunnen

kiezen, met inachtneming van ecologische en sociale doelstellingen.

Overheidsrichtlijnen dienen binnen drie kaders begrepen te worden. Er is de *externe druk*, bijvoorbeeld vanuit bestaande samenwerkingsovereenkomsten tussen de Europese Unie en de Wereldhandelsorganisatie. Reeds gesloten voorakkoorden bepalen mee de grenzen waarbinnen richtlijnen zich kunnen situeren. Daarnaast is er de *interne druk* die uitgaat van het Hof van Justitie van de Europese Unie, dat zich al meermaals uitsprak over algemene regels over overheidsopdrachten en interne markten, o.a. rond richtlijnen over de detachering van werknemers. Er is ook de *politieke druk*, die ideologisch van aard is. Dominant vandaag is het neoliberal gedachtegoed. De markt wordt gezien als heilig en als een onoverschrijfbare horizon en wordt haast een religie. De staat wordt in vraag gesteld en vaak gezien als vijand, die een stap opzij zou moeten zetten.

### **Gebruik van sociale clausules**

Op de conferentie werd de 'Leidraad voor sociale clausules in overheidsopdrachten in België' voorgesteld. Deze gids, gerealiseerd met steun van de POD Maatschappelijke Integratie, is opgevat als een pedagogische tool. De gids biedt gebruikers 10 recepten voor het gebruik van sociale clausules. Het biedt geen pasklare recepten, maar zet een aantal bakens uit voor het gebruik van sociale clausules via praktische voorbeelden en tools.

Sociale clausules zijn een belangrijk instrument voor de sector van de sociale economie en kunnen de betrokkenheid van sociale economiebedrijven bij overheidsopdrachten verhogen. Sociale clausules vormen daarbij een tool om de inzetbaarheid te verhogen van de doelgroep die beoogd wordt binnen deze sociale clausules.

### **Erkenning sociale economie**

De Europese Commissie vandaag wordt gekenmerkt door een dominant liberaal gedachtegoed. Binnen het Europees Parlement zijn er echter groepen die openstaan voor de sociale economie. Er is een grotere erkenning van de sector. Het besef groeit dat de sociale economie in economisch moeilijke tijden een uitweg biedt doordat ze aan iedereen een rol toekent in de samenleving. Net door de crisis is men zich bewust geworden van de meerwaarde van de sociale economie.

Voor meer informatie:

De 'Leidraad voor sociale clausules in overheidsopdrachten in België' is terug te vinden via: [www.mi-is.be](http://www.mi-is.be) > Sociale Economie > Nieuwigheden in Sociale Economie > Leidraad voor sociale clausules in overheidsopdrachten in België (2013-06-12)

## Nieuws vanuit VDAB

### Knelpuntberoepen 2013

Begin mei kwam de nieuwe lijst met knelpuntberoepen in Vlaanderen voor 2013 online. De VDAB vormt drie categorieën al naargelang de oorzaak van het knelpunt:

- Kwantitatief tekort: de oorzaak moet hier gezocht worden bij een te lage uitstroom uit het onderwijs
- Kwalitatieve eisen: het is moeilijk om werknemers te vinden met de gevraagde competenties
- Arbeidsomstandigheden: weekendwerk, laag loon, zwaar werk, stress

Deze opdeling geeft een duidelijker beeld van de aard van de knelpuntberoepen en dus ook van de vereiste remediëring.

Door de crisis zijn er iets minder knelpuntberoepen, zo zijn magazijnier en stellingbouwer uit de lijst verdwenen. Uiteraard zijn knelpuntberoepen ook vaak regio-specifiek.

Opvallend blijft het grote aantal knelpuntberoepen dat een kwantitatieve oorzaak heeft. De VDAB ontvangt veel vacatures voor bijvoorbeeld ingenieurs, zorgkundigen, informatici, elektriciens of schrijnwerkers. Deze geraken moeilijk ingevuld en blijven op de knelpuntberoepenlijst staan.

### Arbeidsmarktbalans mei 2013

De Lentenota brengt een overzicht van de recente evoluties op de arbeidsmarkt. In deze editie heeft de VDAB speciale aandacht voor de jeugdwerkloosheid. Daarnaast plaatst ze België en Vlaanderen ook in een Europees perspectief.

Het Vlaamse Gewest scoort met 12,8% jeugdwerkloosheid (ILO-criteria) ver beneden het Belgische (19,6%) en EU-gemiddelde (23,6%). Voor eigen gebruik hanteert de VDAB strengere crite-

ria en komen ze op een jeugdwerkloosheid van 21,1% (op basis van NWWZ).

Tussen 2008 en 2013 is de jeugdwerkloosheid toegenomen met meer dan 16.000. Er zijn iets meer dan 44.500 werklozen jonger dan 25 jaar. Jongeren blijken ook gevoeliger voor schommelingen in de conjunctuur. Wanneer de aanwervingen haperen of wanneer er ontslagen vallen, worden jongeren vaker getroffen. Ze worden ook vaker tewerkgesteld in tijdelijke banen, o.a. in uitzendarbeid.

Meer dan de helft van de jonge werkzoekenden is laaggeschoold. Bijna een kwart is van allochtone origine.

### Kansengroepen in kaart

Met Kansengroepen in kaart (KIK) rapporteert de Studiedienst van VDAB zesmaandelijks over de verschillende kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. De laatste editie focust op de laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Enkele interessante conclusies:

- Ongeveer 1 op 2 werkzoekenden is laaggeschoold, terwijl slechts 1 op 5 van de werkenden laaggeschoold is.
- De kans om zonder diploma een succesvolle loopbaan uit te bouwen, is voor de huidige generatie jongeren veel kleiner dan vroeger.
- De werkloosheid van laaggeschoolden wordt als een structureel probleem benoemd, dat niet enkel meer opgelost kan worden door een ingrijpen op het arbeidsaanbod, via o.a. het optimaliseren van de competenties van de werkzoekenden. Ook aan de vraagzijde zullen meer mogelijkheden gezocht moeten worden om laaggeschoolde werkzoekenden of inactieven in te schakelen.

## Jaarverslag VDAB 2012

Ook de nieuwste editie van het jaarverslag staat online. De VDAB presenteert cijfers over het aantal werkzoekenden, het aantal vacatures en de uitstroom naar werk in 2012. Verder belicht de VDAB ook specifieke thema's zoals hun rol als regisseur van de arbeidsmarkt, hun inspanningen op vlak van vorming, onderwijs en beroepsopleidingen of hun benadering van werkgevers.

Voor meer informatie:

[www.vdab.be](http://www.vdab.be) > Nieuws > Cijfers > Selecteer in het rechterkeuzemenu 'Knelpuntberoepen', 'Arbeidsmarktbalans', 'Kansengroepen in kaart' of 'Jaarverslag VDAB'.

## Arbeidsmarkt is dynamischer dan gedacht

*DynaM is een wetenschappelijk project dat de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in kaart wil brengen. Elk jaar starten veel werknemers in een nieuwe job. Anderen verlaten hun job vrijwillig of verplicht. In dit onderzoek gaat men tot de kern van de jobmobiliteit.*

### Werknemersdynamiek

De Belgische arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Elke dag komen er jobs bij en vallen er weg. Die *werkgelegenheidsdynamiek* is groot: in de periode 2010-2011 gingen ongeveer 159.000 jobs verloren maar kwamen er ook 212.000 bij, of een netto-aanwinst van 53.000 jobs. Er is niet altijd een positief saldo. In de crisisperiode 2008-2009 gingen er in ons land netto 26.000 jobs verloren.

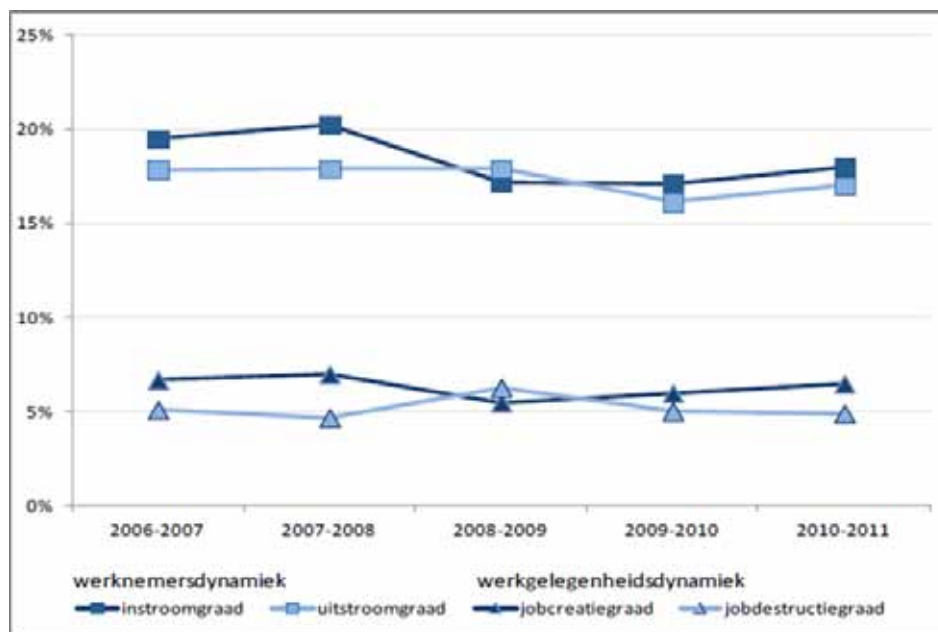
Maar de arbeidsmarkt is nog veel dynamischer. Dat blijkt uit cijfers van het onderzoeksproject DynaM. De onderzoekers voegen aan het concept *werkgelegenheidsdynamiek* het concept *werknemersdynamiek* toe. Dit begrip moet breed geïnterpreteerd worden. Het gaat over veranderingen op werknemersniveau: personen beginnen (opnieuw) aan hun loopbaan, stoppen (vrijwillig of verplicht) met hun job of kiezen ervoor om van job te veranderen.

In de periode 2010-2011 kwamen er bij alle ondernemingen 642.000 nieuwe werknemers in dienst. 212.000 daarvan zijn de nieuw gecreëerde jobs. De resterende 430.000 arbeidsplaatsen betreft dus arbeidsplaatsen die werden behouden maar

door een nieuwe werknemer van buiten de onderneming worden ingevuld. Er stromen met andere woorden drie maal zoveel personen nieuw binnen in een onderneming dan er feitelijk nieuwe arbeidsplaatsen gecreëerd worden. Zo vindt er een voortdurende stoelendans plaats tussen werknemers die vertrekken en werknemers die nieuw binnenkomen in het bedrijf. Functieveranderingen van werknemers binnen eenzelfde bedrijf worden dan nog niet eens meegeteld.

### Impact van de crisis

De gegevens laten toe over de periode 2006-2011 conclusies te trekken. Zo zien we in de crisisperiode 2008-2009 een verminderde jobcreatie en verhoogde jobdestructie. Al blijkt deze laatste vooral een gevolg van een sterk gedaalde instroomgraad: 614.000 werknemers verlieten hun job, 588.000 werknemers vatten een nieuwe job aan. Men gaat dus niet massaal over op ontslagen (uitstroomgraad blijft constant), maar er komen minder nieuwe personen bij (zie grafiek).



De instroom en uitstroom kunnen een persoonlijke keuze zijn van het individu. Maar in het onderzoek werden een hele reeks factoren mee opgenomen die mogelijks de werknemersdynamiek bevorderen.

De conjunctuur speelt een rol, maar ook ondernemingskenmerken (zoals sector en bedrijfsgrootte) en werknemerskenmerken (zoals leeftijd en geslacht). Zo bevestigt de studie het beeld van mobiele jongeren. De instroom en de uitstroom zijn het sterkst voor de jongste leeftijdsklassen. Bij ouderen neemt de uitstroomgraad opnieuw toe.

### Meer weten?

DynaM is een samenwerkingsverband tussen het onderzoeksinstituut Hiva (KU Leuven), de RSZ en Federgon. DynaM is een wetenschappelijk project dat de bewegingen op de arbeidsmarkt in kaart

brengt die verborgen blijven achter netto-statistieken. De cijfers van DynaM zijn gebaseerd op de administratieve bron beheerd door de RSZ, ruim 90% van de loontrekkende werknemers in België.

Het rapport 'Werknemers komen en gaan' bevat informatie over personeelsverloop tussen 2006 en 2011. Het rapport 'Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België' belicht werknemersdynamiek binnen en tussen sectoren. Deze studies werden voorgesteld op een studiedag op 28 mei en kunnen worden teruggevonden op de website van DynaM.

Voor meer informatie:

[www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org)

## VTO-aanbod najaar 2013 krijgt vorm

*Terwijl iedereen stilaan zomerplannen begint te maken, stippelen wij ons vormingsaanbod voor dit najaar uit. Het belooft een druk en interessant najaar te worden voor iedereen die zijn kennis en competenties verder wil ontwikkelen.*

### Nieuw seizoen... nieuw aanbod

Vanaf september mogen onze leden terug rekenen op een kwaliteitsvol en gevarieerd vormingsprogramma met enkele vertrouwde vormingen zoals Bewegen naar Werk en het Basis- en Verdiepingstraject Taalcoaching.

We benutten de vakantieperiode ook om ons aanbod verder uit te bouwen met enkele nieuwe thema's. SLN licht hierbij graag al een tipje van de sluier. Zo werken we aan:

- een opleiding rond het gebruik van POP binnen werkervaring
- een opleiding voor loopbaanbegeleiders naar aanleiding van het nieuwe kader rond loopbaanbegeleiding en

- een vernieuwd aanbod rond Competentiedenken

### Interesse? Inschrijven kan al!

Op de ledensectie van onze website is nu alle actuele informatie over het VTO-aanbod terug te vinden. Enkel personen tewerkgesteld bij leden van SLN kunnen zich inschrijven op het VTO-aanbod.

Voor meer informatie

- [www.sln.be](http://www.sln.be) > Inloggen op de ledensectie > VTO
- [vto@sln.be](mailto:vto@sln.be) of tel.: 09 220 84 31

---

## Vluchtelingenwerk Vlaanderen zoekt gastvrije initiatieven

*Vluchtelingenwerk Vlaanderen, de vereniging die zich inzet voor asielzoekers en vluchtelingen, lanceerde eind mei haar jaarlijkse campagne. Dit jaar kreeg die de slogan 'gastvrije gemeente' mee.*

In het kader van deze campagne zoekt Vluchtelingenwerk Vlaanderen concrete acties die bijdragen tot de bescherming, opvang of integratie van asielzoekers en vluchtelingen in Vlaanderen en Brussel.

Scholen, bedrijven, vrijwilligersgroepen, gemeentebesturen, verenigingen, ... die iets gastvrij doen voor asielzoekers en vluchtelingen kunnen hun initiatief delen op [www.gastvrijgemeente.be](http://www.gastvrijgemeente.be). Van soepbedeling tot een bezoek aan een asielcentrum, alle acties zijn van tel.

Gastvrijheid mag daarbij beloond worden, vindt Vluchtelingenwerk. Uit alle initiatieven kiest een jury voor vijf categorieën (gemeente, school, vereniging, bedrijf en vrijwilliger) het meest gastvrije initiatief. Zij worden beloond met een mooie geldprijs en de Gastvrije Award.

Wenst u een gastvrij initiatief in de kijker te zetten? Inschrijven kan tot 25 september 2013 op [www.gastvrijgemeente.be](http://www.gastvrijgemeente.be).

**Jaargang 18 - nummer 3**  
mei - juni 2013

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  
Arne Fockaert  
Ann De Lobel  
Annelies Buffel  
Sammy Koliijn  
Sophie Smet  
Sigrid De Bie  
An-Rose Vandewinckele  
Wim Stevens  
Caroline Gielens  
Rina Simons  
Mady Decorte  
Anne Coetsier

**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](http://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 Antwerpen**

- Lokaal Netwerk Pidt Stichting vzw  
Nieuwe naam: Lokaal Werk vzw  
Nieuw adres: Provinciebaan 40, 2230 Herselt  
Tel: 0492/31 07 70  
[www.pidtstichting.be/Pidt\\_Stichting/VZW\\_Lokaal\\_Werk.html](http://www.pidtstichting.be/Pidt_Stichting/VZW_Lokaal_Werk.html)

**Provinciale folder Vlaams-Brabant**

- GOCI vzw  
Nieuw adres: Schoolstraat 1, 3200 Aarschot  
Tel: 016/570 560  
Fax: 016/56 24 78  
[www.goci.be](http://www.goci.be)

**Provinciale folder West-Vlaanderen**

- KOPA West-Vlaanderen OTP - Oostende vzw  
Nieuw adres (tot 02/2014): Nieuwpoortsesteenweg 89 - 8400 Oostende  
Tel: 059/55 60 78  
Fax: 059/55 60 51  
[www.kopa.be](http://www.kopa.be)