

TWEEMAANDELIJKE NIEUWSBRIEF
VAN HET VLAAMS STEUNPUNT
LOKALE NETWERKEN OPLEIDING
EN TEWERKSTELLING
Afgiftekantoor 9000 Gent 1
Erkenning: P 206478



Jaargang 18 - nummer 4
juli - september 2013

- SLN-leden starten met vernieuwde loopbaanbegeleiding - p 1
- POP-up: een persoonlijk ontwikkelingsplan voor mensen in armoede - p 3
- Werkervaring voor 50-plus-sers: werkt het? - p 4
- In- en uitstroom van werknemers in de socioculturele sector: de sector van de beroepsopleiding uitgelicht - p 6
- Sectorconvenant Social Profit in de kijker - p 11
- Tender intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk - TIBB3 - p 14
- Nieuwe wetgeving overheidsopdrachten van kracht - p 15
- Vlaamse regering keurt conceptnota W² goed - p 17
- Publicatie van het eerste rapport socio-economische monitoring - p 20
- Nieuws uit PC 329.01 - p 21
- Nieuws vanuit VDAB - p 23
- Week van de geletterdheid - p 25
- SOCIALware biedt gratis software - p 26
- Ontdek het Interimspel - p 27

SLN-leden starten met vernieuwde loopbaanbegeleiding

Sinds 1 juli kunnen werknemers en zelfstandigen loopbaanbegeleiding volgen met de nieuwe loopbaancheques. In de aanloop naar die nieuwe opstart vroegen heel wat SLN-leden een mandaat aan. Het aanbod loopbaanbegeleiding in de sector is ruimer dan voorheen.

Sinds 1 juli 2013 kan elke werknemer en zelfstandige bij de VDAB een loopbaancheque aanvragen waarmee hij/zij vier uur loopbaanbegeleiding kan volgen bij één van de door de VDAB erkende loopbaancentra. Over de krijtlijnen van dit nieuwe werkingskader en de mandateringsprocedures berichtte SLiNger eerder (cfr. 'Opstart vernieuwde loopbaanbegeleiding vanaf 1 juli 2013', SLiNger nr.2, jg.18, p.5-6 en 'Mandaat loopbaanbegeleiding', SLiNger nr.3, jg.18, p.14).

Net voor de zomer startte de VDAB met de aanvraagprocedures voor een mandaat als erkend aanbieder van loopbaanbegeleiding. Verschillende SLN-leden dienden een aanvraag in. Dat resulteert voorlopig in mandaten voor 20 unieke SLN-leden (op een totaal van 69 organisaties). De SLN-leden organiseren hun aanbod op meer dan 100 locaties in heel Vlaanderen.

Lees verder op pagina 2

Het aanbod per provincie ziet er als volgt uit:

Antwerpen	Atel, De Ploeg, GTB, Levanto, Perspectief ACLVB, Vokans, WEB, Groep Intro
Limburg	Alternatief, De Winning, GTB, Perspectief ACLVB, Stebo, Vokans, Groep Intro
Oost-Vlaanderen	GTB, Job&Co, Loca Consult, MLWB, Perspectief ACLVB, UCBO, Vokans, Groep Intro
Vlaams-Brabant	GTB, Joblink, Perspectief ACLVB, Vokans, Wonen en Werken, Groep Intro
West-Vlaanderen	Argos, GTB, Jobcentrum, Loca Consult, Mentor, Perspectief ACLVB, Vokans, Groep Intro

Met de campagne 'fluitend naar je werk' werkt de VDAB momenteel aan de bekendmaking van loopbaanbegeleiding als instrument. Ook SLN neemt de komende maanden initiatieven om het aanbod van zijn leden in de kijker te zetten. De betrokken ledenorganisaties vernemen hierover binnenkort meer.

Voor meer informatie over loopbaanbegeleiding:

- jeroen.delathouwer@sln.be
- <http://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding>

Pop-UP: een persoonlijk ontwikkelingsplan voor mensen in armoede

“Ik voel me als een vogel. De ene vleugel is de begeleiding bij het OCMW, de andere vleugel is mijn POP-traject. Beiden heb ik nodig om te kunnen vliegen.” (bron: citaat van een deelnemer aan het Pop-up project)

Is het concept van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) zinvol en bruikbaar in de begeleiding van mensen in armoede? Op die vraag zocht Stebo met het project pop-UP een antwoord. De afdeling Tewerkstelling ontwikkelde een methodiek, testte de POP-begeleiding uit bij 50 cliënten en bundelde de inzichten op popup.stebo.be. Een sterk partnerschap ondersteunde hen bij die uitdaging. In een recent seminarie stelde Stebo de resultaten en bevindingen voor aan meer dan 65 deelnemers uit een veertigtal organisaties.

Werk als hefboom

Werk hebben én houden is een noodzaak om niet in armoede te verglijden. Voor mensen in armoede kan werk een belangrijke hefboom zijn om de situatie van armoede te ontgroeien. Maar dat is niet altijd een gemakkelijk verhaal. Anders dan vroeger is een loopbaan vandaag heel beweeglijk. Om daarin als werkzoekende of werknemer je eigen koers te kunnen bepalen, is een POP een hulpmiddel.

Beleid wil POP voor elke burger

Het Pact 2020 van de Vlaamse overheid, de sociale partners en het middenveld, stelt dat iedere burger recht heeft op een POP. Het Europees Sociaal Fonds (ESF) gaf middelen vrij om te onderzoeken of er een POP-concept kan ontwikkeld worden dat toepasbaar is voor iedereen. In dat kader kreeg Stebo de opdracht om te onderzoeken op welke manier een POP kan werken voor mensen in armoede.

Vijftig mensen begeleid

Een Persoonlijk Ontwikkelingsplan moet ertoe bijdragen dat burgers sterker worden op de arbeidsmarkt. Stebo testte dat in de praktijk uit. Vijftig mensen in armoede doorliepen een POP-begeleiding met een coach. De toeleiding werd

verzorgd door mensen van Stebo en door collega's van CAW Sonar, OCMW Hasselt, OCMW Houthalen-Helchteren, OCMW Heusden-Zolder, OCMW Genk en Driehoek vzw. Een ervaringsdeskundige van TAO Limburg doorliep zelf een POP-begeleiding om daarna feedback en verbetertips te geven over de aanpak.

Betekenis van POP verruimd

Vanaf het begin was het duidelijk dat de inhoud van het concept 'POP' niet eenduidig is. Er bestaan nogal wat verschillende interpretaties over. HIVA deed daarover een onderzoek om meer duidelijkheid te scheppen. Stebo sluit zich aan bij die definitie en verruimt ze ook. 'We zien een pop als hulpmiddel om competenties te ontwikkelen of inzicht te brengen, met als doel dat mensen hun leven en loopbaan in eigen handen nemen. Het ondersteunt mensen bij het omgaan met veranderingen,' zegt Stebo-coördinator Tewerkstelling Nicole Meeusen. 'Naast het formuleren van een eigen visie op wat een POP betekent, hebben we ook het algemene POP-concept afgestemd op de doelgroep,' zegt ze.

Mini-POP's

Binnen het project POP-up werd ook gewerkt met mini-POP's. Een mini-POP richt zich op één

zeer specifieke vraag in functie van werk op korte of lange termijn. Projectmedewerker Sylvia Caputo: 'In die mini-POP's kwamen verschillende thema's aan bod. Voorbeelden zijn oriëntering, attitude, competenties en persoonlijkheid. De mensen kunnen verschillende mini-POP's na elkaar doorlopen. Het voordeel van deze mini-POP is dat mensen leren om zelf zeer kleine en haalbare stappen te zetten, hierin succeservaringen opbouwen en zo meer zelfvertrouwen krijgen.' In de POP-begeleidingen hanteerden de coaches steeds de principes van de waarderende benadering en het oplossingsgericht coachen. Die methodes blijken zeer effectief om de cliënten tot nieuwe inzichten te brengen.

Alles op popup.stebo.be

In de praktijk stelde Stebo vast dat het welslagen van een POP aan voorwaarden gebonden is: bij de cliënt en zijn context, bij de begeleider en bij de organisatie. Meer informatie over die inzichten vind je uitgebreid terug op de website. Daarnaast vind je er tips over hoe je zelf aan de slag kunt met een POP en kan je er aanbevelingen voor de implementatie binnen je organisatie raadplegen.

Voor meer informatie:

- nicole.meeusen@stebo.be
- sylvia.caputo@stebo.be
- popup.stebo.be

Werkervaring voor 50-plussers: werkt het?

In oktober 2011 startte het innovatief ESF-project Werkervaring 50+. Doelstelling van het project is om werkervaringstrajecten beter af te stemmen op 50-plussers en op de vraag van de werkgevers. Hieronder geven we een stand van zaken van het project weer en nodigen we promotoren uit op de inspiratiedag van 21 november.

Project Werkervaring 50+

De groep langdurig werkzoekende 50-plussers groeit in sneltempo. In 2010 bestond reeds 55% van de potentiële doelgroep van werkervaring (WEP+) in Vlaanderen uit 50-plussers. Anderzijds maakte deze doelgroep in 2010 slechts 13%¹ uit van de mensen die deelnamen aan een WEP+ in Vlaanderen. In 2015 zal naar schatting zelfs 70% van de mensen die potentieel in aanmerking komen voor de tewerkstellingsmaatregel 50-plus zijn. Dit is een grote uitdaging voor organisaties die deze groep terug aan het werk brengen.

Om aan deze knelpunten tegemoet te komen, gingen de organisaties Job & Co, Atel, Levanto, Werkvormm en VDAB met steun van ESF in oktober 2011 aan de slag met het project Werkervaring 50+.

De doelstelling van het project is om 'het' werk-

ervaringstraject beter af te stemmen op 50-plussers en op de vraag van de werkgevers om zo effectief meer 50-plussers naar een duurzame job te laten doorstromen. Een stuurgroep op Vlaams niveau ondersteunt de werking structureel met betrokkenheid van VDAB, SLN, het Departement Werk en Sociale Economie en HIVA.

Het project, dat nog loopt tot en met december 2013, omvat verschillende fasen:

- Een verkennend onderzoek in samenwerking met HIVA
- De ontwikkeling van instrumenten op maat van 50-plussers
- Het testen en bijsturen van deze instrumenten in de praktijk in Antwerpen en Gent
- De evaluatie van de resultaten
- De verspreiding op Vlaams niveau via een infomap en een inspiratiedag

1. Monitor Sociale Economie, 20/10/10

Een geïntegreerd traject met accenten op maat

Vanuit de bevindingen die naar voor kwamen tijdens dit project, pleiten de projectpartners voor een integratie in het huidige aanbod met accenten op maat van 50-plussers.

Screening

Allereerst was er nood aan een objectieve screening om onder andere motivatie, leervermogen en fysieke geschiktheid van de kandidaat-deelnemers goed in te kunnen schatten met het oog op een reële doorstroomkans naar de reguliere arbeidsmarkt.

Oriëntering

In de praktijk bleek dat veel 50-plussers in WEP+ nog geen duidelijk zicht hadden op hun jobdoelwit bij het instromen in het leerwerkbedrijf. Naargelang de persoonlijke situatie kunnen financiële argumenten de overhand nemen en bij deze leeftijdsgroep leeft daarnaast vaak het gevoel van 'de laatste kans'. Nochtans constateerden de partners de nood aan een grondige oriëntering die drie doelstellingen combineert:

- het herkennen en waarderen van competenties vanuit hun brede levenservaring
- het scherpstellen van het jobdoelwit om onzekerheden te verminderen en de kans op 'nesteling' in het WEP-traject tegen te gaan
- het verkennen van de arbeidsmarkt

De partners ontwikkelden en testten een oriënterende module die aan deze doelstellingen tegemoet kwam.

Weerbaarheid en assertiviteit bij het solliciteren

Daarnaast bleek doorheen het project een duidelijke nood om 50-plussers meer weerbaar te maken. Zij zijn vaak erg onzeker over hun eigen kansen op de arbeidsmarkt en zijn soms zelfs overtuigd dat geen enkele werkgever nog open staat voor 50-plussers. Om hen hierin te ondersteunen, werkten de partners een aparte sollicitatiemodule op maat uit die gericht is op het groeien in assertiviteit en weerbaarheid.

Een belangrijk onderdeel van deze module is een getuigenis van een ex-weppeer die een job gevonden heeft en een werkgever die in gesprek gaat met de groep. Deze module geeft inzicht in de eisen van de arbeidsmarkt, de troeven van 50-plussers, hoe vooroordelen om te buigen en de specifieke tewerkstellingsmaatregelen.

Intergenerationeel leren en ICT

Tenslotte is het heel belangrijk dat de doelgroep kan samenwerken met en leren van andere generaties. In het project staat onder andere een module gepland waarbij jongeren de oudere deelnemers coachen op ICT-vaardigheden. Deze module wordt in september getest.

De resultaten

De experimenten zijn nog lopend, maar de eerste resultaten zijn veelbelovend. Over de partners heen is het aantal 50-plussers dat start in WEP+ gestegen naar 62, een relatieve stijging van 40%. Daarnaast mikt het project op 50% doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt na afloop van het traject. Een doelstelling die voorlopig behaald wordt. Toch zegt dit nog weinig omdat de meeste deelnemers die ingestroomd zijn sinds de start van het project de komende maanden pas zullen moeten doorstromen.

Kom naar de inspiratiedag

Op donderdag 21 november van 13.30u tot 18.00u organiseren de projectpartners een inspiratiedag waarop zij hun bevindingen en instrumenten delen via praktijkvoorbeelden en workshops. Deelnemers krijgen een uitgebreide infomap met een procesbeschrijving, instrumenten en tips & tricks mee naar huis. Het evenement zal doorgaan in het Felix Pakhuis, Godefriduskaai 30, 2000 Antwerpen.

Voor meer informatie:

an.dries@levanto.be

In- en uitstroom van werknemers in de socioculturele sector: de sector van de beroepsopleiding uitgelicht

Het voldoende kunnen rekenen op werknemers is vandaag meer dan ooit van grote waarde. Dit is zeker het geval voor de socioculturele sector in Vlaanderen (PC 329.01). Deze sector steunt immers in belangrijke mate op 'menselijk kapitaal'. Binnen de sector werd echter een groot verloopesignaleerd. Op de kenmerken van het verloop, de invloed van doorstroomprogramma's (zoals Werkervaring), het verloop in de deelsectoren en de redenen voor dit verloop was er echter weinig zicht.

Aan het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) werd daarom gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de kenmerken en redenen van verloop.¹ De belangrijkste resultaten van dit onderzoek vindt u hieronder.

Situering, onderzoekopzet en –vragen

Bij het onderzoek naar het verloop in de socioculturele sector, stonden volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat zijn de kenmerken van de in- en uitstroom binnen de sector en de verschillende deelsectoren?
2. Wat zijn de verklaringen voor vrijwillig vertrek?
3. Hoe kan de uitstroom verminderd en de instroom binnen de sector bevorderd worden?

De vragen werden beantwoord via twee methoden:

- De kenmerken van de werknemersstromen brachten we in kaart op basis van een analyse van administratieve data, verkregen bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Het uitgangspunt waren werknemers die in het derde kwartaal van 2008 in PC 329.01 aan het werk waren (70% steekproef). We zijn nagegaan wat hun arbeidsmarktpositie een jaar eerder (2007 – instroom) en een jaar later (2009 – uitstroom) was;
- Om zicht te krijgen op de redenen van vertrek voerden we een bevraging uit bij alle werknemers die in de periode september

2009 – september 2010 uit de sector zijn vertrokken, of in een andere deelsector van de socioculturele sector aan het werk zijn gegaan. Concreet ging het om 2 531 personen. De responsgraad bedroeg 22,3% of 565 personen.

We geven de belangrijkste resultaten weer voor de deelsector van de beroepsopleiding, waarbij we telkens de vergelijking maken met de hele socioculturele sector. De resultaten zijn gebaseerd op het rapport 'Verloop in de socioculturele sector: kenmerken en determinanten in kaart gebracht' (Jacobs et al., 2013). De resultaten zijn eveneens beknopt terug te vinden in de management summary (De Cuyper et al., 2013). De uitgebreide resultaten voor de deelsector van de beroepsopleiding zijn terug te vinden in het deelrapport 'Verloop in de socioculturele sector: beroepsopleiding' (Jacobs et al., 2013).²

Sector beroepsopleiding: kenmerken en stromen

De deelsector van de beroepsopleiding is de tweede grootste deelsector in termen van aantal werknemers, en stelde in het derde kwartaal van 2008 13,4% van het totale aantal werknemers in de sector tewerk³. De deelsector beroepsoplei-

1. Onderzoek in opdracht van het Sociaal Fonds voor het Sociaal-Cultureel werk van de Vlaamse Gemeenschap (SFSCW)

2. Beschikbaar op de website <http://www.hiva.be>

3. De grootste groep, een kwart, was aan het werk in een niet nader benoemde deelsector, of een 'onbekende' deelsector. Een verklaring hiervoor is dat de deelsector van deze werknemers niet bekend was in de administratieve databanken van de KSZ, noch in de gegevens van Sociare.

ding is vrouwelijker vergeleken met de hele sector, met 63% tegenover 57,6% vrouwen, en telt relatief gezien minder oudere werknemers (vanaf 56 jaar).

Onderstaande tabel toont de in- en uitstroom voor de sector van de beroepsopleiding, vergeleken met de volledige socioculturele sector, in absolute aantallen (N) en percentages.

Tabel 1: Stromen in de sector

	Instromers		Uitstromers	
	N	%	N	%
Werknemers beroepsopleiding	447	34,3	238	18,3
Werknemers PC 329.01	3418	26,7	2328	18,2

Bron: KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

De deelsector van de beroepsopleiding kende een veel hogere instroom in vergelijking met de volledige sector, met 34,3% tegenover 26,7%. Naar uitstroom zijn er geen verschillen, deze bedraagt voor beiden ongeveer 18%. Ook het verschil met Vlaanderen (16%) is niet groot.

Instroom: wie, hoe en waarom?

We zijn nagegaan vanuit welke arbeidsmarktpositie instromers aan het werk zijn gegaan in de sector. Hieruit bleek dat het aandeel instromers dat voordien aan het werk was ongeveer op hetzelfde niveau is voor de deelsector van de beroepsopleiding, als voor de volledige sector, met 70%. We stelden wel vast dat relatief gezien meer werknemers instroomden vanuit een andere deelsector (intrasectorale instroom) en minder vanuit een andere sector (intersectorale instroom) in vergelijking met de socioculturele sector. Naar geslacht kende de deelsector van de

beroepsopleiding een iets grotere instroom van mannen. Naar leeftijd is het niet verrassend dat voornamelijk de jongere werknemers instroomden, en dat van deze groep de 18-25-jarigen vanuit een andere situatie in de deelsector terecht kwamen (hoogstwaarschijnlijk schoolverlaters), terwijl de 26-35-jarigen met een eerste werkervaring voornamelijk vanuit werk instroomden.

De werknemers uit de deelsector van de beroepsopleiding vonden hun laatste job in de sector voornamelijk door de website van VDAB, het persoonlijk netwerk en een vacature in de krant. Voor de volledige sector bestond de top 3 uit het persoonlijk netwerk, de website van VDAB en een sectorale website (hier op de vierde plaats).

Onderstaande tabel toont de belangrijkste redenen om voor de job in de sector te kiezen, zowel voor de deelsector van de beroepsopleiding als voor de hele socioculturele sector.⁴

Tabel 2: Waarom is men aan het werk gegaan in de sector van de beroepsopleiding? (N=53)

	Werknemers beroepsopleiding	Werknemers PC 329.01
Het leek me een uitdagende job	92,4	81,0
De job sloot aan bij mijn interesses	90,6	89,5
Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving	81,1	74,4
De job sloot aan bij de job die ik gevolgd heb	69,8	60,1

4. Er werd gevraagd waarom men koos voor de vorige job in de sector, waarbij 12 mogelijkheden (opgeleest in bovenstaande tabel) werden opgegeven. Meerdere antwoorden waren mogelijk.

	Werknemers beroepsopleiding	Werknemers PC 329.01
Omwille van de vrijheid die de job bood	49,0	46,5
De combinatie tussen werk en vrije tijd	35,8	27,3
De combinatie tussen werk en gezin	33,9	24,8
Het was de eerste kans die ik kreeg op de arbeidsmarkt	26,4	23,6
Omwille van de flexibele werktijden	24,5	25,8
Ik kende de sector al via vakantiewerk, vrijwilligerswerk,...	18,8	32,4
Omwille van de loopbaanmogelijkheden	13,2	11,2
Het imago van de sector	11,3	20,0

Bron: KSZ DWH AM&SB, Sociale en eigen bewerkingen

De meeste werknemers kozen voor de job omwille van de uitdaging, gevolgd door het feit dat de job aansloot bij de interesses. Voor de volledige sector zijn deze twee redenen net omgedraaid. 81% koos de job vanuit maatschappelijk engagement, dit is een stuk meer vergeleken met de hele sector (74%). Een groter aandeel instromers uit de deelsector van de beroepsopleiding koos dus voor de sector vanuit maatschappelijk engagement, vergeleken met de hele socioculturele sector. We stellen daarnaast vast dat de groep die voor de job koos omdat ze de sector al kenden met 18,8% toch een stuk lager is dan voor de hele sector, waar dit aandeel 32,4% bedroeg. Werknemers uit de sector van de beroepsopleiding kozen dan weer in grotere mate voor een job in de sector voor de combinatie tussen werk en vrije tijd (35,8% tegenover 27,3%) en werk en gezin (33,9% tegenover 24,8%) en in mindere mate omwille van het imago van de sector (11,3% tegenover 20%).

Uitstroom: wie, naar waar, hoe en waarom?

In vergelijking met de totale sector stroomden minder werknemers uit naar werk, met 69% tegenover 76%. We zien vooral een hogere 'andere' uitstroom (pensioen, inactiviteit, onbekende arbeidsmarktsituatie), met 20% tegenover 15%. Van de uitstromers die naar een andere sector gaan, gaat een groter aandeel naar de private sector, met 86,7% tegenover 78,8% (volledige sector). De helft minder werknemers uit de sector van de

beroepsopleiding gaat dan weer aan de slag als ambtenaar.

Naar leeftijd stroomden vooral de 18-25-jarigen uit. Waar ze 11% uitmaakten van de volledige groep werknemers, bedroeg hun aandeel in de groep uitstromers maar liefst 40%. De groep 36-45-jarigen stromen het meest uit naar een andere sector, voor de 56-65-jarigen is de intrasectorale uitstroom het grootst.

Behalve het profiel van de uitstromers zijn we nagegaan in welke mate het vertrek uit de sector een impact heeft gehad op het loon en het arbeidsregime. Hieruit bleek dat 16% van de uitstromers uit de sector van de beroepsopleiding minder verdiende na vertrek, voor de volledige sector bedroeg dit aandeel 21%. Bijna 60% van de uitstromers uit de sector van de beroepsopleiding verdienen echter meer in de nieuwe job, voor de volledige sector was dit 52,5%. Na uitstroom uit de deelsector nam het aandeel werknemers dat deeltijds werkte sterk af, met bijna 11%. Dit is nog meer zo voor de volledige sector, met een daling van 15%. Meer dan een kwart van de uitstromers uit de sector van de beroepsopleiding werkte tot slot meer uren na vertrek uit de sector.

Tabel 3 toont de aard van het vertrek voor de sector van de beroepsopleiding, vergeleken met de aard van het vertrek voor de hele sector.

Tabel 3: Aard van vertrek

	Werknemers beroepsopleiding (N=53)	Werknemers PC 329.01 (N=484)
Vrijwillig ontslag / vertrek	60,4	65,9
Onvrijwillig ontslag / vertrek	28,3	18,6
Aflopen van tijdelijk contract of interim contract	7,5	13,2
Gezondheidsredenen/invaliditeit	3,8	2,3

Bron: KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

De tabel toont duidelijk het grote verschil van het aandeel ontslagen werknemers tussen de sector van de beroepsopleiding en de volledige socioculturele sector. Meer dan 28% van de ex-werknemers uit de deelsector van de beroepsopleiding vertrok uit de sector omdat ze ontslagen werden door de werkgever. Voor de volledige sector gaat het om bijna 10% minder werknemers, met 18,6%. We zien het omgekeerde voor het vrijwillig vertrek, waar het aandeel iets lager was in de deelsector van de beroepsopleiding. Het

aandeel werknemers dat uit de deelsector van de beroepsopleiding vertrok omwille van het aflopen van een tijdelijk contract is met 7,5% ook een stuk lager dan de hele sector, waar dit aandeel 13,2% bedroeg.

Aan de groep die vrijwillig uit de sector is vertrokken, hebben we gevraagd waarom ze dit hebben gedaan.⁵ Tabel 4 geeft de top 10 van vertrekredenen weer van deze vrijwillige vertrekkers.

Tabel 4: Top 10 vertrekredenen van vrijwillig vertrek (N=32)

	Top 10 vertrekredenen	Werknemers beroepsopleiding	Werknemers PC 329.01
1	Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	59,4	55,5 (1)
2	Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	56,2	41,1 (2)
3	Een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie	46,9	28,5 (9)
4	Ontevreden over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie	43,7	37,3 (3)
5	Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	40,6	37,3 (3)
6	Een hoger loon in een andere organisatie	37,5	30,7 (6)
6	Ik werkte onder mijn niveau	37,5	26,0 (10)
7	Ontevreden over de inhoud van mijn job	34,4	30,7 (6)
7	Door afhankelijk van subsidies was mijn job onzeker	34,4	24,1 (12)
8	Ontevreden over verloning	31,2	34,0 (4)
8	Te weinig waardering voor mijn werk	31,2	31,7 (5)
8	Te weinig uitdaging in mijn werk	31,2	26,0 (10)
9	Ontevreden over de sfeer tussen collega's	28,1	23,2 (13)
10	Te hoge werkdruk	21,9	29,2 (7)
10	Een job met meer zelfstandigheid in een andere organisatie	21,9	19,4 (16)

Bron: KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

5. Aan de vrijwillige vertrekkers werd gevraagd waarom ze deze beslissing gemaakt hebben. Er werd hierbij een lijst van 33 mogelijke vertrekredenen opgegeven. Meerdere antwoorden waren mogelijk.

De werknemers uit de sector van de beroepsopleiding vertrokken in de grootste mate omwille van ontevredenheid met de manier van werken in de organisatie en doordat ze een job met een interessantere jobinhoud vonden in een andere organisatie. Dit is ook zo voor de volledige sector. Op de derde plaats komt 'een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie'. Voor de hele sector staat deze reden nog in de top tien, maar op een negende plaats. Het verschil is dus groot, met 47% die dit aangaf als reden voor de sector van de beroepsopleiding tegenover 28,5% voor de hele sector. Op de vierde en vijfde plaats staan respectievelijk ontevredenheid over de doorgroei mogelijkheden in de organisatie en ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende, goed voor een gedeelde derde plaats in de volledige sector. De werknemers uit de sector van de beroepsopleiding vertrokken in grotere mate uit de sector omdat ze een hoger loon kregen in een andere organisatie (37,5% tegenover 30,7%), omdat ze onder hun niveau werkten (37,5% tegenover 26%), omwille van jobonzekerheid door afhankelijkheid van subsidies (34,4% tegenover 24,1%), omwille van te weinig uitdaging in het werk (31,2% tegenover 26%) en vanuit ontevredenheid over de sfeer tussen collega's (28,1% tegenover 23,2%).

Ze vertrokken dan weer in mindere mate omwille van ontevredenheid over de verloning (31,2% tegenover 34%) en een werkdruk die te hoog was (21,9% tegenover 29,2%).

Bronnen

De Cuyper P., Jacobs L., Heylen V. & De Rick, K. (2013), *Verloop in de socioculturele sector. Kenmerken en determinanten in kaart gebracht. Management Summary*, HIVA – KU Leuven, Leuven, 11p.

Jacobs L., De Cuyper P., Heylen V. & De Rick, K. (2013), *Verloop in de socioculturele sector. Kenmerken en determinanten in kaart gebracht*, HIVA – KU Leuven, Leuven, 195p.

Jacobs L., De Cuyper P., Heylen V. & De Rick, K. (2013), *Verloop in de socioculturele sector. Subsector 2: Beroepsopleiding*, HIVA – KU Leuven, Leuven, 28p.

Voor meer informatie:

laura.jacobs@kuleuven.be
peter.decuypere@kuleuven.be

Sectorconvenant Social Profit in de kijker

Meer dan dertig sectoren sloten vorig jaar een sectorconvenant met de Vlaamse Regering af. In deze en volgende SLiNgers lichten we verschillende sectorconvenanten toe, relevant voor onze sector. We willen hiermee aandacht besteden aan de inhoud van deze overeenkomsten, en de mogelijke opportuniteiten voor de sector in beeld brengen. We starten met het sectorconvenant van de socialprofitsector, toegelicht door Luc Van Waes, directeur van VIVO vzw.

Context sectorconvenant social profit

In de tweejaarlijkse sectorconvenanten spreekt de Vlaamse overheid met de sectoren af wat zij samen willen realiseren, en meer bepaald waar de sector het Vlaamse beleid op drie domeinen mee kan ondersteunen: het levenslang leren, de overgang onderwijs-arbeidsmarkt en de bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt. Om dit mee te realiseren subsidieert de Vlaamse overheid (gedeeltelijk) het loon van een aantal sectorconsulenten.

De sociale partners van de diverse socialprofitsectoren hebben de overkoepelende rol naar de Vlaamse overheid reeds in 2002 in de schoot van het net opgerichte VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding) gelegd. Sindsdien werden zes convenants ondertekend en werd ook de samenwerking met VDAB geïntensifieerd.

Groeiende social profit

De tewerkstelling in de 'private' socialprofitsector was tussen 2005 en 2011 met liefst 30% gestegen, tegenover 6% in de totale Vlaamse werkgelegenheid. Zijn aandeel op de Vlaamse arbeidsmarkt is van 10.6% naar 13% geëvolueerd (275.000 werknemers).

Betrekken we de 'publieke' social profit mee in de cijfers, dan blijkt dat het Vlaamse Gewest meer dan 12.500 private en publieke vestigingen telt waarin 344.000 arbeidsplaatsen aanwezig zijn: 117.183 in de gezondheidszorg, 201.148 in de maatschappelijke dienstverlening en 26.511 in de sector Kunst, amusement en recreatie (Bron: Verso).

De onderhandelingen voor het huidige sectorconvenant, medio 2012, waren dan ook in belangrijke mate gekenmerkt door de vraag welke acties ondernomen dienden te worden om de groei in de zorgsector te kunnen opvangen. Voorspellingen wezen op een potentiële groei van nog eens 60.000 werknemers tegen 2014, voornamelijk in de zorgsectoren. Een constante in de sectorevolutie blijft het vrij grote aandeel van knelpuntberoepen in de sector.

Inhoud sectorconvenant

Samengevat moet de grote, groeiende maar vergrijzende socialprofitsector, de volgende twee jaar prioriteit geven aan twee grote uitdagingen.

De eerste uitdaging betreft het vinden en behouden van voldoende kwaliteitsvolle werknemers voor de sector. Om dit te realiseren worden drie prioriteiten gedefinieerd: werken aan de instroom, werken aan de doorstroom en werken aan retentie.

Een tweede uitdaging is de nood aan 'Competentie-versterking' in functie van omgaan met organisatorische veranderingen en profielwijzigingen in de sector. Deze uitdaging wordt vertaald in vijf prioriteiten: een opleidingsbehoefteonderzoek, sensibilisering, uitwerken van een eigen aanbod, informeren over het bestaand opleidingsaanbod en ervaringsuitwisselingen.

Onder beide noemers worden heel wat van de lopende VIVO-activiteiten verder gezet en verdiept, maar is er ook aandacht voor vernieuwing. De verschillende prioriteiten worden hieronder toegelicht.

Kwaliteitsvolle werknemers: Instroom

Om de instroom te bevorderen, zet men in op het informeren en aantrekken van verschillende doelgroepen.

- Jongeren:
 - In februari werd een nieuwe website gelanceerd, www.werkmetmensen.be, die nu volop gebruikt wordt om alle socialprofitberoepen op een laagdrempelige manier in kaart te brengen en te presenteren, bv. op beurzen zoals SID-ins.
 - Ook de aandacht voor kwalitatieve stages en mentorschap (bv. organisatie 'Dag van de mentor') horen bij deze prioriteit.
 - Het aanbieden en ondersteunen van de deeltijdse tewerkstelling van jongeren in het alternerend leren neemt eveneens een belangrijke rol in. In één proefproject wordt geëxperimenteerd met een 'jobcoach' die jongere en werkgever ondersteunt.
- Werkzoekenden:

Hiervoor wordt een nauwe samenwerking aangegaan met VDAB. Samen worden prioriteiten bepaald in de opleidingsplanning voor werkzoekenden. Maar ook in de 'Servicepunten Zorg', worden de VDAB-consulenten voorzien van passende informatie over sector en beroepen.
- Zij-instromers:

Er wordt aandacht besteed aan minder klassieke doelgroepen zoals ontslagen werknemers uit andere sectoren of herintreders.

Voor al deze acties wordt zowel op provinciaal als gewestelijk niveau samengewerkt met lokale structuren (RESOC, POM, ...) en de POPZ en VOPZ-overlegstructuren (Provinciaal/Vlaams overlegplatform promotie zorgberoepen). Deze laatste ontstonden nadat Minister Vandeuren een zorgambassadeur aanstelde en de website www.ikgaervoor.be gelanceerd werd.

Een voorbeeld van een actie voor werkzoekenden is het inzetten op extra begeleiding bij de 'startopleiding begeleiding kinderopvang', door CVO's verzorgd onder coördinatie van VDAB en Kind en Gezin. Met hulp van een ESF-project 'werkplekleren' zal door VIVO extra begeleiding (bv. van trajectbegeleiders van 'derden') worden ingehuurd om de overgang opleiding-arbeidsmarkt voor de kwetsbare doelgroep te verbeteren.

Kwaliteitsvolle werknemers: Doorstroom

Naast de instroomacties wil de sector er ook voor zorgen dat werknemers kunnen upgraden en doorstromen via opleidingstrajecten. Dit met bijzondere aandacht voor kansengroepen en laaggeschoolden. In het VIA 4-akkoord benadrukten de sociale partners en de Vlaamse overheid reeds dat opleiding en vorming essentiële bouwstenen zijn om instroom en de doorstroom in de VIA-sectoren te garanderen.

Het upgraden in de sector kan door werknemers de kans te geven langere bijscholingen/omscholingen te laten volgen en daarin tussen te komen op financieel/logistiek vlak. Naast reeds lopende projecten die niet-verzorgenden naar verzorgende/zorgkundige en niet-verpleegkundigen naar verpleegkundige lieten doorstromen werd ook een algemener, sectoroverstijgend project 'Via Vorming Hogerop' gelanceerd waarbij een 50-tal werknemers zonder diploma Hoger Secundair, de kans kregen in een traject te stappen dat hen 'hogerop' brengt.

Kwaliteitsvolle werknemers: Retentie

Werken aan retentie betekent vaak: werken aan een degelijk onderbouwd HR-management, aandacht hebben voor de balans werk-privé en voor innovatieve vormen van arbeidsorganisatie.

Acties vertaalden zich vooral in competentieversterking om vele wijzigingen en evoluties te kunnen doorstaan. Deze acties komen in volgende alinea's aan bod.

Competentieversterking: opleidingsbehoefteonderzoek

Voor die sectoren die vragende partij waren (o.a. Voor Sociaal Fonds 331 - Kinderopvang/GID en voor het Sociaal Fonds van PC 319.01) werd in samenwerking met het HIVA een onderzoek naar toekomstige competentienoden opgestart, binnen de zogeheten VLAMT-methodiek.

Competentieversterking: sensibilisering

Hieronder vallen sensibiliseringsacties met betrekking tot VTO-beleid, competentie-management, leeftijdsbewust personeelsbeleid en diversiteit. Hiervoor werden o.a. twee nieuwe websites ontwikkeld, die beide vanaf begin 2013 volop hun rol zijn gaan spelen:

- www.lerenindesocialprofit.be: als vervolg op de vroeger ontwikkelde CD-rom.
- www.pigmentzorg.be: als ondersteuning van werknemers voor alles wat rond 'cultuursensitieve zorg' draait.
- Rond competentie-management en leeftijdsbewust personeelsbeleid waren eerder al gespecialiseerde sites voor de sector ontwikkeld, die verder in de communicatie worden meegenomen.

Competentieversterking: uitwerken van een eigen aanbod

Van subsidie tot vormingsaanbod: dit luik bevat meteen het grootste en bekendste deel voor vele organisaties. Volgende zaken komen aan bod:

- Het verdelen van het vormingsbudget vanuit VIVO ter ondersteuning van het vormingsbeleid van organisaties.
- Andere subsidiërende acties vanuit vormingsfondsen (bv. optimalisatie van de werkplek in de socio-culturele sector).

- Het aanbieden van een 'kalenderaanbod' met opleidingen voor werknemers, van specifieke (dementie, agressie, rugklachtpreventie, omgaan met diversiteit ...) tot zeer algemene thema's als taalopleidingen en bureautica.
- Voor het eerst wordt in het najaar 2013, met steun van het ESF, ook een beperkt VTO-HR-aanbod gelanceerd, waarbij ook verschillende vormingsorganisaties uit de sector hun inbreng hebben.

Competentieversterking: informeren over bestaand opleidingsaanbod

VIVO en de partners van de verschillende sociale fondsen zullen hun krachten bundelen om alle informatie over opleidingsverstrekkers die voor de sector actief zijn, consulteerbaar te maken voor organisaties in de social profit.

Competentieversterking: ervaringsuitwisselingen

Organiseren van ervaringsuitwisselingen tussen beroepsgroepen en de sector: aansluitend bij het 'kalenderaanbod' zullen ervaringsuitwisselingen plaatsvinden met de bedoeling dat intersectoraal, maar ook van grote naar kleine organisaties, 'best practices' kunnen gedeeld worden.

Inspiratie opgedaan?

Het VIVO-team staat, samen met de diverse medewerkers van sociale fondsen, voor u klaar om dit alles in goede banen te leiden. Hebt u vragen bij bepaalde acties of accenten? Wil je meer weten? Contacteer ons, of surf naar de website <http://www.vivosocialprofit.org/documenten/sectorconvenant-2013-2014.pdf>, en lees de uitgebreide versie van het convenant.

Voor meer informatie:
Luc Van Waes
info@vivosocialprofit.org
tel: 02/250 37 77

Tender intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk - TIBB3

Op donderdag 20 juni 2013 verscheen in het Bulletin der Aanbestedingen de algemene offerteaanvraag "Uitbesteding intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk 3 (werktitel TIBB3)". Geïnteresseerden hadden tijd tot 19 augustus om hun offerte in te sturen. In totaal werden 15 verschillende dossiers ingediend voor één of meerdere percelen.

Korte samenvatting van de opdracht

Dienstverleners staan in voor de intensieve trajectbegeleiding en bemiddeling, met inbegrip van jobhunting en nazorg, en waar nodig sollicitatietraining en attitudetraining. De opdracht is prioritair gericht op werkzoekenden uit de kansengroepen.

De opdrachtgever, VDAB, streeft ernaar 11.000 trajecten op jaarbasis uit te besteden verdeeld over 12 percelen. Nieuw in deze tender is dat bepaalde percelen een aantal trajecten voorzien voor werkzoekenden met beperkte kennis Nederlands. Twee percelen, met name provincie Antwerpen en provincie Vlaams-Brabant, bevatten zelfs uitsluitend trajecten beperkte kennis Nederlands.

De VDAB wil deze opdracht laten starten op 1 januari 2014. De opdracht wordt gegund tot 31 december 2015. De mogelijkheid is voorzien om de opdracht te verlengen met één jaar tot 31 december 2016.

Procedure tot gunning

Voor deze opdracht zijn er twee gunningscriteria, namelijk de prijs (40) en de methodiek (60).

Wat de prijs betreft, voorziet VDAB twee verschillende vergoedingen:

- Inspanningsvergoeding: een vergoeding per uitgevoerde begeleiding. Deze is door de indiener zelf te bepalen.
- Resultaatsvergoeding: een vaste vergoeding per geslaagde bemiddeling of m.a.w. een uitstroom naar werk.

Enkel de inspanningsvergoeding wordt vergeleken. Elke offerte krijgt punten op basis van een berekening ten opzichte van de laagste prijs en de gemiddelde prijs voor het perceel waarop ingediend wordt. De laagste offerteprijs per perceel krijgt de maximale score van 40 punten.

De beoordeling van de methodiek gebeurt op basis van verschillende subcriteria. Voor de criteria "intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk" en "chronologische opbouw en timing van de dienstverlening" dient men al zeker een score van 60% te halen. Zo niet wordt men niet in de rangschikking voor dat perceel opgenomen. Voor de offertes die wel in aanmerking komen, wordt de hoogste score per perceel opgetrokken tot een maximum (60 punten), behoudt de laagste score de toegekende punten en worden voor de andere offertes de punten verhoudingsgewijs met een formule herrekend.

Lijst van indieners

Op 19 augustus vond de elektronische opening van de offertes plaats. Hieronder vindt u een lijst terug van alle indieners/penhouders.

1. Alexander Calder arbeidsintegratie
2. Anne Van den Broeck
3. Argos vzw
4. Auxilios
5. Bakker en Partners
6. Groep INTRO vzw
7. Plus Uitzendkrachten NV

8. Randstad Belgium
9. SBS Skill BuilderS
10. Start People NV
11. t-groep NV
12. Tempo-Team
13. Vormingscentrum Hivset
14. Wonen en Werken Opleiding vzw
15. Z-Project Staffing

Half oktober maakt VDAB de gunning bekend. De dienstverlener kan maximaal drie percelen gegund krijgen en maximaal één per provincie, de aparte percelen voor de begeleiding van deelnemers met beperkte kennis Nederlands buiten beschouwing gelaten.

Voor meer informatie:

VDAB via regie@vdab.be

Nieuwe wetgeving overheidsopdrachten van kracht

Op 1 juli 2013 werd de nieuwe Belgische wetgeving overheidsopdrachten van kracht. Hoewel deze wetgeving in eerste instantie gericht is op "overheden", worden ook verenigingen onder bepaalde voorwaarden beschouwd als aanbestedende overheden waardoor ook zij onderworpen zijn aan de nieuwe regelgeving. We geven in deze bijdrage een beknopte toelichting bij de nieuwe regelgeving en de voornaamste wijzigingen.

Eindelijk van kracht

De nieuwe regelgeving overheidsopdrachten die in werking treedt op 1 juli 2013, wijzigt het regelgevend kader voor overheidsopdrachten ingrijpend. De huidige regelgeving overheidsopdrachten wordt immers volledig vervangen.

Hiervoor was het wachten op de publicatie in het Staatsblad van 14 februari 2013 van het Koninklijk Besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken. De publicatie van dit KB maakte de weg vrij om samen met dit KB de wet op de overheidsopdrachten van 15 juni 2006 eindelijk in werking te laten treden op 1 juli 2013, conform het advies van de Commissie Overheidsopdrachten. Hiermee wordt de hele wetgeving overheidsopdrachten in één keer gemoderniseerd en aangepast aan de Europese richtlijnen.

Alle overheidsopdrachten die vanaf deze datum (1 juli 2013) worden bekendgemaakt of waarvoor men vanaf deze datum deelnemers uitnodigt om een offerte in te dienen, zullen onder deze nieuwe

regelgeving vallen. Opdrachten die eerder werden bekendgemaakt of waarvoor de uitnodiging tot indiening van een offerte eerder werden verstuurd, blijven onderworpen aan de oude regelgeving.

Waarom een wetgeving overheidsopdrachten?

De wetgeving overheidsopdrachten biedt de aanbestedende overheid de mogelijkheid om de beste en juiste keuze te maken bij de gunning van een opdracht. Door de regelgeving op overheidsopdrachten te volgen, kan misbruik worden uitgesloten. De wetgeving biedt aannemers van werken, leveranciers of dienstverleners ook de zekerheid dat er een juiste afweging is van de kandidaten en dat de toewijzing van de overheidsopdracht niet gebeurt op basis van favoritisme.

Op wie van toepassing?

Artikel 2 van de wet op de overheidsopdrachten bepaalt het toepassingsgebied. Een organisatie wordt beschouwd als een "aangebestedende overheid" als ze aan volgende voorwaarden voldoet:

- Ze voorziet in een algemeen belang. Noch de oprichtingswijze noch het privaatrechtelijk statuut is hier van belang.
- Ze heeft rechtspersoonlijkheid, of ze voldoet als feitelijke vereniging aan de twee andere voorwaarden en hangt af van een vzw die aan alle drie gestelde voorwaarden voldoet.
- Er is sprake van “bijzondere overheidsinvloed”. Dit is het geval:
 - * als de werkzaamheden in hoofdzaak (> 50%) gefinancierd worden door overheden, of
 - * als het beheer van de vereniging onderworpen is aan toezicht van overheden, of
 - * als de leden van de directie, van de raad van bestuur of van de raad van toezicht voor meer dan de helft aangewezen worden door overheden.

De wet is van toepassing op drie grote sectoren: de klassieke sectoren, de nutssectoren en de privésector.

Met klassieke sectoren worden klassieke overheidsdiensten bedoeld zoals de staat, gewesten, gemeenten, OCMW's en intercommunales. Hieronder vallen ook rechtspersonen zoals vzw's, die een specifiek doel van algemeen belang hebben, dat niet van industriële of commerciële aard is. Deze rechtspersoon moet ook nog voor 50% gefinancierd worden door de overheid, of de directie moet voor meer dan 50% samengesteld zijn uit vertegenwoordigers van de overheidssector of het beheer moet onderworpen zijn aan het toezicht van de overheid.

Nutssectoren zijn de sectoren water, energie, vervoer en postdiensten en dit zowel voor privépersonen als voor overheidsbedrijven.

De wetgeving is ook van toepassing op de privésector, wanneer een privé-(rechts)persoon werken of diensten laat uitvoeren die o.m. voor meer dan 50% gesubsidieerd worden door de overheid, bv. de private ziekenhuizen die

gesubsidieerde werken laten uitvoeren.

Als aanbestedende overheid moet een vereniging administratieve spelregels hanteren bij elke dienst, levering of werk die uw organisatie nodig heeft. Mededinging moet op een objectieve en transparante wijze gegarandeerd worden bij elke zoektocht naar een dienstverlener, leverancier of aannemer.

De hoogte van het bedrag van de opdracht zal bepalen welke gunningprocedure kan/moet worden gevolgd. Zo zijn bij opdrachten met een waarde lager dan 8500 EUR de verplichtingen tot een absoluut minimum beperkt.

Verhoging drempelbedragen

Voor overheidsopdrachten onder het bedrag van 8.500 EUR (vroeger 5.500 EUR en excl. btw) volstaat een heel eenvoudige procedure. Het betreft de 'onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking via aanvaarde factuur'. Er moet geen ingewikkelde schriftelijke procedure gevoerd worden. Men moet enkel drie offertes aanvragen en dan een keuze maken. Achteraf moet men de keuze wel kunnen motiveren, waarbij een verwijzing naar de prijs of een ander criterium volstaat. Belangrijk is dat men de markt laat spelen en dat kan aangetoond worden dat meerdere potentiële deelnemers werden gezocht, bijvoorbeeld door het raadplegen van brochures en websites.

Voor opdrachten met een raming van meer dan 8.500 EUR t.e.m. 85.000 EUR (vroeger 67.000 EUR en excl. btw) moet wel een geschreven procedure gevolgd worden, waarbij de opmaak van een zogenaamd 'bestek' vereist is. Het betreft dan een 'onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking'. Boven het bedrag van 85.000 EUR (vroeger 67.000 EUR en excl. btw) moet er afhankelijk van het bedrag een speciale publicatie van de opdracht plaatsvinden (nationaal of Europees). Het betreft hier een 'onderhandelingsprocedure met bekendmaking'.

De wettelijk voorziene procedures van 'aanbesteding' en 'algemene offerteaanvraag' zullen voor vzw's bijna nooit interessant of verplicht zijn.

Andere wijzigingen

Andere wijzigingen zijn de borgtocht die niet langer vereist is voor opdrachten met een bedrag kleiner dan 50.000 EUR en opdrachten voor leveringen of diensten waarvan de uitvoeringstermijn 45 kalenderdagen niet overschrijdt. Ook wordt de interest voor laattijdige betaling vermeerderd tot acht procent.

In een volgende editie van de SLiNger voorzien we een uitgebreider artikel over de nieuwe wetgeving op de overheidsopdrachten.

Voor meer informatie:

- Website beleidsdomein Bestuurszaken van de Vlaamse overheid: www.bestuurszaken.be > Overheidsopdrachten > Instrumenten. U vindt hier o.a. toelichting bij de nieuwe regelgeving, een gunningsdraaiboek en modeldocumenten.
- Workshop overheidsopdrachten Sociare. Op 30 september, 7 oktober en 9 oktober 2013 organiseert Sociare, de socioculturele werkgeversfederatie, een workshop overheidsopdrachten. Meer info via www.sociare.be > Vormingen

Vlaamse regering keurt conceptnota W² goed

Op 14 juni keurde de Vlaamse Regering de conceptnota W² goed. Deze conceptnota moet de basis vormen voor een decreet over de samenwerking tussen de beleidsdomeinen Werk en Sociale Economie (WSE) en Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG) voor de ondersteuning en begeleiding van personen die niet, nog niet of niet meer kunnen participeren op de arbeidsmarkt. In de uitwerking staat de optimale participatie van de persoon aan de maatschappij centraal.

Arbeidszorg

Vertrekpunt van het decreet is de arbeidszorg. Arbeidszorg is een onbetaalde vorm van tewerkstelling van mensen die nood hebben aan en willen werken op maat, maar die niet of nog niet in het betaalde circuit terecht kunnen. Arbeidszorg biedt hen arbeidsmatige activiteiten aan in een productieve of dienstverlenende werkomgeving en ondersteunt hen daarbij. Er is geen druk aanwezig van een betaalde baan, het gaat om vrijwillig onbetaald werk onder begeleiding. In het ideale geval vormt arbeidszorg een opstap naar betaalde arbeid.

Het kader waarin werk en welzijn samenwerken, wordt echter herdacht en versterkt. Dit werd immers opgenomen in het Vlaams regeerakkoord 2010-2014. Men vertrekt vanuit het principe dat mensen ondanks hun handicap, hun beperkingen

en hun problemen ook competenties hebben en kunnen groeien in hun functioneren. Elk talent op de arbeidsmarkt is nodig en moet tot ontwikkeling kunnen komen. Beleidsdomeinen Werk en Sociale Economie (WSE) en Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG) slaan daarom de handen in elkaar. Doelstelling is een decreet dat de samenwerking tussen beiden uitwerkt.

Van visie tot decreet: meer dan arbeidszorg alleen

De ministers van Sociale Economie, Werk en Welzijn hebben een visietekst opgesteld waarin ze de samenwerking tussen beide beleidsdomeinen willen versterken. Er wordt vorm gegeven aan geïntegreerde werk-welzijnstrajecten voor personen die niet, niet meer of nog niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt. De Vlaamse

Regering heeft zich op 1 juli 2011 achter de principes van de visietekst geschaard.

Op 14 juni 2013 keurde de Vlaamse regering de conceptnota “W²-decreet” goed. Met deze conceptnota wordt een aangepast kader gecreëerd voor werkzoekenden die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt.

De visietekst en conceptnota gaan verder dan arbeidszorg. Ook de trajecten voor personen met een behoefte aan werk en zorg (MMPP, personen in armoede, etc.) worden hierdoor gevat. Verder wordt eveneens de link versterkt met de zorgcircuits en zorgnetwerken. Ook hier staat de re-integratie van personen met psychische en psychiatrische problemen in de maatschappij en het beroepsleven voorop.

De verdere timing is het indienen van het decreet in deze legislatuur in het parlement voor 31 januari 2014. Dit betekent een principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering in het najaar.

Participatieladder

De conceptnota vertrekt van de participatieladder met zes treden als kader voor het samenwerken tussen werk, welzijn en zorg. Op trede zes staan mensen met betaald werk, zonder ondersteuning. Op de trede één staan mensen die enkel sociale contacten in de huiselijke kring hebben of in de welzijns- of zorginstelling waar ze verblijven.

De afbeelding hieronder toont de participatieladder.

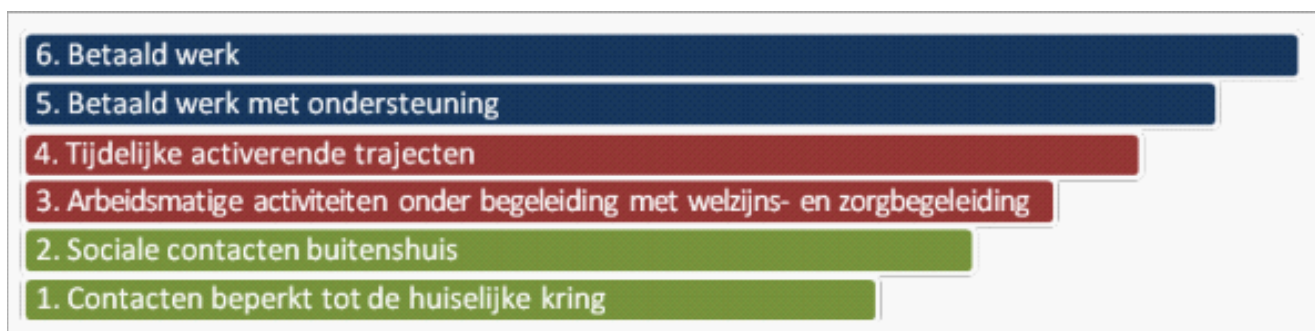
Bij aanvang van een traject bepaalt men twee participatieniveaus. Vooreerst het huidige participatieniveau op basis van huidige talenten en competenties. Vervolgens wordt er toekomstgericht gedacht: naar welk niveau kan de persoon doorgroeien?

Aanbouwdecreet

Het W² decreet wil drie trajecten uittekenen:

1. Tijdelijke activeringstrajecten: Personen versterken zodat ze (opnieuw) tot betaalde arbeid in staat zijn, al dan niet met ondersteuning. Het gaat om personen die op trappen 1, 2 of 3 staan en via de tijdelijke trap 4 kunnen doorgroeien naar trap 5 of 6.
2. Tijdelijke trajecten onder de naam “maatschappelijke oriëntatie”: Personen - die voorlopig niet of niet meer in staat zijn (op korte en middellange termijn) om betaalde arbeid te verrichten - in gezamenlijk overleg toeleiden naar de voor hen meest optimale participatie aan onze maatschappij.
3. Trajecten arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding in combinatie met de nodige welzijns- en zorgbegeleiding.

Het W² decreet wordt opgevat als een aanbouwdecreet: In eerste instantie wordt de juridische basis gelegd voor “activeringstrajecten” voor personen die stappen zetten richting betaalde arbeid en trajecten “maatschappelijke oriëntatie” voor personen voor wie betaalde arbeid op langere termijn niet haalbaar is. Er zal



een inventaris gemaakt worden van de bestaande arbeidsmatige activiteiten waarvoor in een tweede fase een juridisch kader zal uitgetekend worden. In de volgende legislatuur kan het decreet worden aangevuld met een juridisch kader voor een aanbod van “arbeidsmatige activiteiten”.

Rol VDAB en OCMW

In welk traject een cliënt kan starten, wordt beslist door de VDAB. Het screeningsverslag wordt toegevoegd aan het VDAB-dossier en is voor de casemanagers het vertrekpunt voor het opstellen van het trajectplan.

Een persoon die in een activeringstraject stapt, wordt ingeschreven bij de VDAB als werkzoekend. Er wordt voor deze persoon een casemanager werk (VDAB of GTB) en een casemanager welzijn (OCMW of welzijns- en gezondheidsactor) aangeduid. Het pakket van werk-, welzijns- en zorgbegeleiding dat aan de cliënt wordt aangeboden, is een pakket op maat van de cliënt. De casemanager werk staat in voor de (coördinatie en opvolging van) acties die genomen worden op het vlak van werk. De casemanager welzijn staat in voor de (coördinatie en opvolging van) acties die genomen worden op het vlak van welzijn en zorg.

Onze leden kunnen een rol spelen als partners in empowerment.

In het geval van een toeleiding tot een traject maatschappelijke oriëntatie ondersteunen de casemanagers de cliënt bij het gegeven dat betaald werk op korte en allicht middellange termijn niet (meer) mogelijk is (trappen 4,5 en 6 van de participatieladder). De casemanagers leggen nieuwe toekomstperspectieven vast.

Organisatiestructuur

De W² trajecten worden opgevolgd in regionale W² netwerken. Deze netwerken stimuleren het overleg tussen werk en welzijn. Het is nog niet bepaald hoe de netwerken gevormd zullen worden. In de conceptnota wordt enkel vermeld dat men verder wil bouwen op de bestaande werk-welzijnsnetwerken die gevormd werden in de opeenvolgende tenders activeringszorg. Bij deze tender zijn in verschillende provincies SLN-leden betrokken voor het luik ‘empowerment’.

Voor meer informatie:

Departement WSE:
patricia.vroman@wse.vlaanderen.be

Publicatie van het eerste rapport socio-economische monitoring

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding publiceerden onlangs een socio-economische monitoring. Deze monitoring beoogt de positie van de personen op de arbeidsmarkt te belichten in functie van hun afkomst of historische migratie.

Belangrijkste resultaten rapport

Dit rapport bevestigt en versterkt de reeds gekende vaststelling dat de arbeidsmarktparticipatie van personen van vreemde afkomst in België moeilijker verloopt dan in de meeste EU-landen.

Van alle personen met een buitenlandse afkomst, zijn het degene met een EU-achtergrond die de betere arbeidsmarktintegratie vertonen. Op te merken valt dat de mannen met een EU-12 origine opvallend aanwezig zijn in de bouwsector, vooral als zelfstandige, terwijl de vrouwen van dezelfde origine zeer sterk oververtegenwoordigd zijn in het stelsel van de dienstencheques.

Voor alle andere origines is de werkgelegenheidsgraad minder dan 50%, met zeer lage werkgelegenheidsgraden bij de vrouwen met een origine uit een Kandidaat-EU-land en uit de Maghreblanden. De werkenden zijn ook oververtegenwoordigd in minder goed betalende arbeiderssectoren, met onstabiele jobs. Daarnaast komt men vooral terecht in kleine deeltijdse jobs, in interimwerk en in de dienstenchequesector. Bovendien hebben ze meestal geen officieel inkomen bij inactiviteit, terwijl personen van Belgische origine in dat geval vaak in een 'gunstige' positie zitten: ze krijgen een werkloosheidsuitkering of genieten van hun (brug)pensioen.

Wanneer de migratieachtergrond bekeken wordt, kan gesteld worden dat de integratieresultaten beter zijn voor zij die de Belgische nationaliteit verworven hebben, en dat de duur van het verblijf in België (al 5 jaar ingeschreven in het Rijksregister) eveneens een positieve invloed heeft. Ook naar

migratieachtergrond zijn de resultaten voor zij met een EU-achtergrond beter dan die van buiten de EU.

Uitdagingen

Deze monitoring toont duidelijk aan dat de socio-professionele inschakeling van personen van vreemde afkomst een belangrijke uitdaging is. De hoofdremedie moet echter komen van een betere werking van de Belgische arbeidsmarkt. Hieraan verhelpen zal niet enkel werknemers van vreemde afkomst ten goede komen, maar alle groepen die het momenteel moeilijk hebben een job te vinden en te houden, zoals ook de 50-plussers, de mindergeschoolden,...

Lange termijn

Deze monitoring is nog maar een begin, elk jaar opnieuw zal deze oefening gemaakt worden. De socio-economische monitoring moet op termijn toelaten om de impact van het arbeidsmarktbeleid op de verschillende originegroepen die in België werkzaam zijn, te evalueren.

Voor meer informatie of voor het raadplegen van het volledige rapport:

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg:
<http://www.werk.belgie.be>
Startpagina > Nieuws > Publicatie van het eerste rapport socio-economische monitoring

Nieuws uit PC 329.01

Net voor de zomervakantie maakten de sociale partners in het paritair comité 329.01 afspraken over verschillende dossiers. SLiNger vat nog eens samen voor u.

Sociale Maribel

De Sociale Maribel is een federale tewerkstellingsmaatregel voor de socialprofitsector. De maatregel bestaat uit een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen. Het budget dat daardoor vrijkomt, moet verplicht worden aangewend voor het creëren van bijkomende tewerkstelling binnen de social profit. Op basis van het aantal rechtgevend werknemers bepaalt het Fonds Sociale Maribel voor elke organisatie een trekkingsrecht voor gesubsidieerde tewerkstelling.

Per sector werd een sociaal fonds voor de Sociale Maribel opgericht, dat paritair beheerd wordt en instaat voor de uitvoering van de maatregel en het beheer van de middelen.

Door de financiële toestand van het Fonds Sociale Maribel 329.01 moeten de sociale partners voorzichtig omspringen met de beschikbare middelen. Op 11 juni namen ze een aantal kostenbesparende maatregelen.

Zo is er in 2013 geen automatische indexering van de middelen en bedraagt het loonsubsidieplafond maximaal 40.900 euro (iets lager dan in 2012). De sociale partners laten het principe van de indexering niet los, maar bepalen voortaan jaarlijks wat financieel haalbaar is op basis van de beschikbare middelen.

Daarnaast beslisten vakbonden en Sociare om enkel in te gaan op aanvragen van organisaties die nog geen toekenning hebben. Aanvragen van organisaties die hun huidige toekenning willen verhogen, worden voorlopig niet behandeld.

Een laatste afspraak betreft de projecten deeltijds leren-werken die VIVO coördineert. Tot op heden stond het Fonds Sociale Maribel in voor de loonkosten van 22 vte (ca. 27.000/jaar) en betaalt

het Fonds Risicogroepen een begeleidingspremie. Voortaan betaalt het Fonds Risicogroepen ook de helft van de loonkosten van de projecten deeltijds leren-werken.

Bovendien worden de kosten van de eindejaarspremie sinds vorig jaar vergoed vanuit de VIA-middelen (cao eindejaarspremie 14/12/2012) en niet meer vanuit de (begrensde) Sociale Maribel subsidiëring.

Voor meer informatie over sociale maribel:
www.vspf.org/329 (socielemaribelfonds)

Cao vormingsinspanningen 2013-2014

Sociare en de vakbonden sloten een nieuwe cao die de vormingsinspanningen voor 2013-2014 vastlegt. Deze cao vloeit voort uit de verplichtingen van het Generatiepact en verplicht werkgevers om te investeren in vormingsinspanningen.

Vorming wordt ruim gedefinieerd: bijscholing, begeleiding, studiedagen, zelfstudie, formele en informele opleidingen, ... Georganiseerd door de organisatie zelf of - op vraag of met goedkeuring van de werkgever - bij externe opleidingsverstrekkers. Het vormingsbegrip in het kader van de sociale balans is de referentie.

De nieuwe cao (11/06/2013) regelt de vormingsinspanningen voor 2013 en 2014 voor alle organisaties in PC 329.01. Als werkgever moet u aan de werknemers van uw organisatie een collectieve vormingstijd toekennen. Die wordt berekend door het aantal vte werknemers in uw organisatie op 1 januari te vermenigvuldigen met 6,96 uur (voor 2013) en 7,30 uur (voor 2014).

Organisaties met een formeel overlegorgaan maken met de werknemersafvaardiging afspraken

over de invulling van dit vormingsbeleid. Minstens 1,9% van de totale brutoloonmassa moet daaraan besteed worden.

Organisaties met minstens 20 werknemers (in vte) moeten een sociale balans invullen. De sociale balans bevat ook een luik over opleiding. Via www.sociare.be kunnen SLN-leden gebruik maken van een instrument dat helpt bij het invullen van dat luik en het registreren van de verplichte vormingsinspanningen.

Bijdrage Fonds Risicogroepen 2013-2014

Het Sociaal Fonds voor Sociaal Cultureel Werk, binnen de sector beter bekend als het Fonds Risicogroepen 329.01, stimuleert vorming van werknemers uit kansengroepen. Werkgevers uit de socioculturele sector krijgen bij het Fonds een tussenkomst wanneer ze opleidingen organiseren voor 'werknemers uit kansengroepen'. Het Fonds omschrijft deze als "*werknemers van wie de werkgelegenheid bedreigd of onzeker is, werknemers van wie de arbeidsmarktpositie kan verbeterd worden of personen die naar de socioculturele sector toe geleid kunnen worden*". Daarnaast is het Fonds betrokken bij verschillende projecten.

De werkingsmiddelen van het Fonds Risicogroepen komen van een werkgeversbijdrage die 0,10% van de brutolonen bedraagt. De RSZ int die 0,10% bij de werkgevers en stort het totaalbedrag door naar het Fonds. De cao die de vakbonden en Sociare op 27 juni sloten, legt de bijdrage voor de periode 2013-2014 opnieuw vast op 0,10% van de brutolonen. In 2013 is er geen inning. De RSZ rekent alles in 2014 aan, met een bijdrage van 0,20%.

Door het KB van 19 februari 2013 moeten sinds 1 januari 2013 minstens de helft van de middelen (of 0,05% van de brutoloonmassa) besteed worden aan een aantal specifieke doelgroepen. Eén van die doelgroepen zijn jongeren onder 26 jaar in een IBO, in een instapstage of in het stelsel van

alternerend leren.

Daarom spraken de sociale partners in PC 329.01 af om een deel van de projecten deeltijds leren-werken van het Fonds Sociale Maribel te financieren en op die manier aan de verplichting te voldoen. De sociale partners maakten ook afspraken over andere acties in 2013-2014: acties in samenwerking met VIVO in uitvoering van de sectorconvenant, het project taalondersteuning voor werknemers (waarbij de aanbieders SLN-leden zijn), tussenkomsten voor acties optimalisering werksituatie,...

Nieuwe sectorale cao voor tijdskrediet

In juni vorig jaar sloten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een cao rond tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (cao nr.103). Deze cao geldt voor alle werknemers en werkgevers uit alle sectoren in heel België. Op 27 juni 2013 werd in PC 329 een sectorale cao gesloten die de bestaande sectorale regeling vervangt en is afgestemd op de bepalingen van cao nr.103.

Concreet breidt het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in onze sector uit met:

- een recht op voltijds, halftijds en 1/5 tijdskrediet van maximum 36 maanden op basis van de eerste vier motieven vermeld in cao nr. 103
- een recht op een 4/5 landingsbaan vanaf 50 jaar mits 28 jaar loopbaananciënniteit (en twee jaar in de organisatie)

De 'limiet' voor gelijktijdige opname van tijdskrediet blijft 10% van het totale aantal werknemers in de organisatie. In cao nr.103 worden onder meer deelnemers in een werkervaringstraject met een anciënniteit van minder dan één jaar niet als werknemer beschouwd. Zij tellen dus ook niet mee voor het bepalen van die limiet. Via (een aanpassing van) het arbeidsreglement of een organisatie-cao kunt u als werkgever wel een hogere limiet vastleggen.

Ten slotte blijft de regel dat directiepersoneel de goedkeuring nodig heeft van de werkgever om in tijdskrediet te kunnen gaan. Wie als directiepersoneel beschouwd wordt, kan vastgelegd worden in een cao op organisatieniveau of in overleg met de werknemers (afvaardiging).

Voor meer informatie over cao nr.103 en de nieuwe sectorale regeling voor tijdskrediet kan u terecht bij Sociare, info@sociare.be of 02/503.18.11

Nieuws vanuit VDAB

Vlaams Toeleidingsnetwerk Vitrine

Via het Vlaams Toeleidingsnetwerk VITRINE kunnen professionele doorverwijzers informatie vinden over erkende projecten en reguliere diensten, infosessies en opleidingen van VDAB en partners voor werkzoekenden, werkgevers en werknemers. Met de website VITRINE wil VDAB bijdragen aan een grotere transparantie en overzicht van het bestaande aanbod in het Vlaamse toeleidingsveld.

Op de website van Vitrine zal men informatie kunnen terugvinden over projecten met nood aan toeleiding, projecten die gekend of consulteerbaar moeten zijn onder toeleiders of consultants, informatie over experts of aanspreekpersonen, erkende projecten en reguliere diensten van VDAB en partners voor werkzoekenden, werkgevers en werknemers en een overzicht van de opleidingen voor werkzoekenden.

Partnerorganisaties die meer informatie wensen over VITRINE of toegang wensen tot de site voor hun provincie, kunnen contact opnemen met VDAB. Per partnerorganisatie zal een administrator worden aangesteld die over schrijfrechten zal beschikken. Deze kan vervolgens intern leesrechten toekennen.

Socio-economische analyse per provincie

Wilt u weten hoe de tewerkstelling evolueert in uw regio, per sector? Hoe het gesteld is met de vacaturemarkt in uw provincie? Welk profiel werkzoekenden in uw regio hebben?

Deze antwoorden zijn te vinden in de socio-economische rapporten opgesteld door VDAB. Deze zijn opgemaakt per provincie, en bevatten gegevens tot op RESOC-niveau. De gegevens dienen als basis voor regionale analyses van VDAB in samenwerking met de RESOC's (Regionaal Economische en Sociale Overlegcomités van de Regio). Deze analyses worden gebruikt ter ondersteuning van de adviezen in het kader van het jaarlijks ondernemingsplan (JOP).

De socio-economische analyses bevatten cijfers over demografie, werkgelegenheid, tewerkstelling, werkloosheid en specifieke gegevens over VDAB-dienstverlening (trajectwerking en opleidingen).

Schoolverlatersrapport 2011-2012

Het Schoolverlatersrapport 2011-2012 koppelt gegevens van VDAB met het departement onderwijs en Syntra. Alle schoolverlaters worden opgevolgd, ook degenen die zich niet bij VDAB inschrijven. Hierdoor wordt een zeer nauwkeurig totaalbeeld van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verkregen.

Schoolverlaters die 1 jaar na het verlaten van de school nog steeds werkzoekend zijn en in dat jaar geen enkele werkervaring hebben opgedaan, hebben de aansluiting met de arbeidsmarkt gemist. Deze jongeren dienen intensief begeleid te worden om te vermijden dat zij zouden wegzinken in de langdurige werkloosheid. In totaal gaat het om 3,5% of 2.535 van alle 72.128 schoolverlaters. In het rapport worden de resultaten verder opgesplitst naar studieniveau.

In de conclusies haalt VDAB de problematiek van de ongekwalificeerde schoolverlaters aan. Het niet afmaken van een opleiding heeft niet enkel directe gevolgen voor een moeizame aansluiting met de arbeidsmarkt, maar zorgt op de iets langere termijn ook voor andere maatschappelijke problemen.

De combinatie van leren en werken blijft een succesformule, zeker in de leertijd. In het deeltijds beroepssecundair onderwijs is wel nog wat werk aan de winkel om de opleidingen nog beter te laten aansluiten bij de vraag.

Studie knelpuntberoepen 2013

Recent publiceerde VDAB de gedetailleerde studie Knelpuntberoepen 2013 op haar website. Eerder dit jaar publiceerde VDAB reeds de lijst met knelpuntenberoepen, waarover we in de vorige editie van de SLiNger berichtten (cfr. 'Nieuws vanuit VDAB', SLiNger, nr. 3, jg. 18, p.20-21).

Deze studie bevat o.a. uitgebreide achtergrondinformatie en cijfermateriaal per knelpuntberoep, gaat in op de algemene trends en geeft toelichting bij het VDAB-knelpuntenbeleid.

Nieuw dit jaar is dat de lijst met knelpuntberoepen opgesplitst werd naargelang de oorzaak: enerzijds beroepen waarvoor er te weinig kandidaten beschikbaar zijn om de jobs vlot ingevuld te krijgen (kwantitatieve lijst), anderzijds de beroepen waarbij de kwalitatieve eisen en/of arbeidsomstandigheden de belangrijkste reden(en) zijn van het knelpunt.

Werkgevers hebben het bij knelpuntberoepen beduidend moeilijker om een geschikte kandidaat te vinden. Toch wil dit niet zeggen dat alle vacatures voor knelpuntberoepen even moeilijk ingevuld geraken. Dit is ook afhankelijk van de sector, regio, arbeidsvoorwaarden in een specifiek bedrijf,...

Eén van de belangrijkste oorzaken in de knelpuntproblematiek blijft het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit

het hoger onderwijs. Beroepen zoals technici, ingenieurs, verpleegkundigen, informatici en vrachtwagenchauffeurs blijven op de lijst staan. Bij een aantal bouwberoepen is er een verschuiving van een kwantitatieve oorzaak naar een meer kwalitatief probleem (o.a. metselaar, dakdekker,...). Andere hardnekkige knelpuntberoepen zoals verpleegkundigen, informatici, gespecialiseerde bedienden, schoonmakers, chauffeurs, horecapersoneel,... hebben te maken met studiekeuze, opleidingsniveau en/of arbeidsomstandigheden.

Aankondiging werkweek

De VDAB organiseert tussen 14 en 19 oktober over heel Vlaanderen een Werkweek. Verschillende activiteiten worden in de vijf provincies georganiseerd. De activiteiten richten zich niet alleen op werkzoekenden. Ook over opleidingen of loopbaanbegeleiding kun je informatie inwinnen.

Voor meer informatie:

- Meer informatie VITRINE: www.vdab.be > partners > samenwerking > kies voor 'Vlaams toeleidingsnetwerk VITRINE'
- Socio-economische analyses: www.vdab.be > nieuws > cijfers > selecteer in het rechterkeuzemenu 'socio-economische gegevens'.
- Schoolverlatersstudie via volgende link: <http://www.vdab.be/trends/schoolverlaters/schoolv2012.pdf>
- De studie Knelpuntberoepen 2013 is raadpleegbaar via volgende link: http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse/vacatureanalyse_2013.pdf
- Meer informatie over vacatureanalyse is te vinden via volgende link: <http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>
- Activiteiten per provincie in de werkweek: www.vdab.be > agenda > meer events > scroll door naar oktober en selecteer 'de werkweek'.

Week van de geletterdheid

De Centra voor Basiseducatie organiseerden voor de derde maal de week van de geletterdheid van 6 tot 13 september 2013.

Waarom een 'week van de geletterdheid'?

1 op 7 volwassenen in Vlaanderen is laaggeletterd. Zij hebben niet de nodige basis in taal, rekenen en ICT om zelfstandig te functioneren in de maatschappij. Nochtans zijn dat basisvaardigheden die essentieel zijn om zich ten volle te kunnen ontplooien. Zowel thuis, op het werk, voor een hobby of een verdere opleiding.

Niet enkel oudere mensen, maar ook jonge schoolverlaters en anderstaligen kampen met het probleem van laaggeletterdheid. Onterecht wordt laaggeletterdheid in de maatschappij nog te vaak gezien als analfabetisme. Analfabetisme legt enkel de nadruk op de technische vaardigheid van het lezen en schrijven, en heeft een negatieve connotatie gekregen. Het al dan niet geletterd zijn, is echter een breder begrip geworden. Het gaat ook om rekenen en ICT-vaardigheden en legt de focus op het kunnen toepassen van vaardigheden in het dagelijkse leven.

Om het taboe te doorbreken, werd ook dit jaar een week van de geletterdheid georganiseerd. De Centra voor Basiseducatie zijn de primaire actor bij het verhogen van de geletterdheid in Vlaanderen. Zij organiseerden de week van de geletterdheid en zetten tal van acties op.

Het belang van geletterdheid staat ook op de internationale agenda. Jaarlijks op 8 september,

de Internationale dag van de geletterdheid, brengt de Unesco een stand van zaken rond geletterdheid in de wereld. Ondanks vele inspanningen blijft het probleem bestaan: zo'n 796 miljoen volwassenen wereldwijd zijn onvoldoende geletterd.

Taalcoaching op de werkvloer

In de context van de job betekent 'geletterdheid' het werken aan de vaardigheden die nodig zijn om goed te functioneren op de werkvloer. Dit is in de eerste plaats goed met allerlei vormen van informatie omgaan. We spreken in dit kader ook van functionele geletterdheid, geletterdheid in functie van de werkomstandigheden. Geletterdheid is anders voor een poetsvrouw dan voor een werkzoekende of een productiearbeider. Een jobcoach en/of taalcoach kan op de werkvloer of opleidingsvloer een cruciale rol spelen.

Wie op zoek is naar tips en voorbeelden rond toegankelijk taalgebruik, kan ondermeer terecht op de website 'Klare Taal Rendeert'.

Voor meer informatie:

- www.basiseducatie.be
- www.klaretalrendeert.be

SOCIALware biedt gratis software

VZW's met een sociale doelstelling kunnen via SOCIALware vzw toegang krijgen tot de meest gevraagde informaticaproducten. Recent zijn ook programma's van Adobe toegevoegd aan het aanbod.

Schenking van software

Via SOCIALware kunnen vzw's toegang krijgen tot de programma's en schenkingen van de meest gevraagde informaticaproducten. Op dit moment zijn er producten beschikbaar van Microsoft, Cisco, Symantec, SAP, FluidSurveys, en EasyLearning. Adobe is recentelijk aan dit lijstje toegevoegd. Dit betekent concreet dat je nu ook voor Photoshop en Acrobat Pro terecht kunt bij SOCIALware. Eens geregistreerd word je automatisch per mail op de hoogte gebracht wanneer nieuwe producten worden aangeboden.

Doelstelling van de vereniging SOCIALware vzw is het beheer van VZW's te verbeteren, meer bepaald hun informaticasystemen. Ze doet dit door hen de kans te geven om aangepaste technologieën aan te schaffen.

Werkwijze

Om toegang te krijgen tot de donaties, zijn er drie stappen nodig:

1. Je organisatie registreren: Om van het programma van schenkingen te kunnen genieten, moet je je organisatie eerst registreren. In het algemeen komen alle Belgische en Luxemburgse vzw's die actief zijn in de socio-educatieve sector in aanmerking.

2. Vragen naar een schenking van producten: De algemene en specifieke voorwaarden verschillen per donatiepartner. SOCIALware vzw bepaalt deze voorwaarden dus niet, maar heeft tot taak om te controleren of de organisaties die wensen deel te nemen aan deze eisen voldoen.
3. Levering van de geschonken producten: SOCIALware vraagt enkel een administratieve vergoeding. De producten zelf worden zonder verdere kosten geleverd.

Overweeg goed welke vraag u plaatst, want het merendeel van de partner-schenkers laat slechts één bestelling per jaar toe.

Voor meer informatie:
www.socialware.be

Ontdek het Interimspel

Het Interimspel is een interactieve en didactische tool voor educatief medewerkers, trajectbegeleiders, jobcoaches en leerlingenbegeleiders die hun doelgroep willen voorbereiden op het solliciteren via een uitzendkantoor. Vokans vzw ontwikkelde het spel samen met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten en het Centrum Informatieve Spelen.

Partnerschap

Het Vormingsfonds voor de Uitzendkrachten (VFU vzw) wil (kandidaat-)uitzendkrachten helpen om hun competenties via specifieke opleidingen te verbeteren en op die manier hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zo kunnen uitzendkrachten nog beter beantwoorden aan de verwachtingen van de arbeidsmarkt, waar de talrijke structurele knelpuntberoepen verder blijven bestaan. Enkele jaren geleden ontwikkelde het VFU een gratis e-learningmodule over uitzendarbeid waarin werkzoekenden of schoolverlaters concrete antwoorden vinden op al hun vragen over uitzendarbeid. Het Interimspel gaat nog een stap verder. Het optimaliseert de toegankelijkheid van de e-learning tool en informeert de deelnemer aan het spel op een leuke, interactieve en ervaringsgerichte manier over uitzendarbeid. Het spel beoogt zowel schoolverlaters als andere werkzoekenden in trajectbegeleiding op zoek naar een geschikte (uitzend)job.

Vokans, het Vormingsfonds voor de Uitzendkrachten en CIS (Centrum Informatieve Spelen) zijn de partners die het Interimspel ontwikkelden. Dit partnerschap getuigt van een mooie synergie: de expertise van VFU over de uitzendsector gekoppeld aan de kennis van Vokans over de doelgroep en de methodische aanpak. Centrum Informatieve Spelen zorgde voor de creatieve insteek vanuit hun ervaring met het ontwikkelen van educatieve spelen.

Speel zelf het interimspel

Alle SLN-leden zullen een exemplaar van het Interimspel ontvangen. Zo kunnen ze zelf de mogelijkheden van deze tool uitproberen. Praktisch gezien zullen deze Interimspelen via de provinciale SLN-netwerken van het najaar worden verdeeld.

Daarnaast organiseren Vokans en het Vormingsfonds vanaf september 2013 ook demossessies over heel Vlaanderen om dit interactieve spel uit te proberen. Kijk hiervoor op de website www.vfu-ffi.be.

Voor meer informatie:

- vanessa.deruysscher@vokans.be
- www.vokans.be
- www.vfu-ffi.be
- www.spelinfo.be

Jaargang 18 - nummer 4
juli - september 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
Arne Fockaert
Ann De Lobel
Sammy Koliijn
Sophie Smet
Kristien De Frenne
Sara Verstraete
Nicole Meeusen
Sylvia Caputo
An Dries
Laura Jacobs
Luc Van Waes
Vanessa De Ruyscher

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Kristien De Frenne

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 Vlaams-Brabant

- De Kringwinkel Hageland
Nieuw adres vanaf 01/07/2013: Walstraat 2 - 3300 Tienen

Provinciale folder West-Vlaanderen

- Groep Intro Kortrijk
Nieuw adres vanaf 01/07/2013: Filips van de Elzaslaan 35 – 8500 Kortrijk