

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



# SLINGER

Jaargang 19 - nummer 5  
Oktober - november 2014

## JOB- EN TAALCOACHING

[www.jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be)



loopbaanbegeleiding - **werk dat ik wil**

[www.werkdatikwil.be](http://www.werkdatikwil.be)



## In dit nummer:

- Voorwoord.....2
- Werkervaring: actueler dan ooit.....3
- Beleidsnota's Vlaamse Regering 2014-2019 doorgelicht...  
.....5
- Federaal regeerakkoord mikt op hogere werkzaamheids-  
raad.....10
- Taalondersteuning binnen Lokale Diensteneconomie en  
socio-culturele sector.....13
- Evaluatie van het decreet Leren en Werken.....14
- Nieuw Operationeel Programma ESF 2014-2020.....16
- Doorstroom van sociale naar reguliere economie in de  
praktijk: USE Leuven.....17
- Oriëntatieproject Cevora: intensieve begeleidingstrajecten  
voor werkzoekende jongeren.....20
- Jobrotatie op de Belgische arbeidsmarkt.....22
- Sociale clausules in overheidsopdrachten.....23
- VTO-aanbod 2014-2015 .....26
- Sector In-zicht 2014.....28

## Najaarsblues

*Het was een mooi najaar met vele zonnige periodes. Erop terugblikkend steekt dit seizoen fel af tegen de stormachtige tijden waarin SLN de positie zoekt voor zijn leden en werkveld in een zich vernieuwende arbeidsmarkt. Instroom en doorstroom van kwetsbare mensen naar werkplekken in het bedrijfsleven is meer dan ooit in de mond genomen door velen als dé beleidsambitie. De koers uitzetten is vandaag echter precies zo een zware klus, omdat transitie zich vandaag concreet begint te vertalen in vele veranderende benaderingen.*

*In de interne keuken kijkt SLN aan tegen het einde van een jarenlange samenwerking met zijn directeur Marleen Velleman. Meer dan twintig jaar samen werken is al een beetje samen geschiedenis schrijven. SLN dankt Marleen voor haar jarenlange inzet en engagement voor de sector op een kantelmoment. Het afgeleverde werk dient vandaag als basis om op voort te werken.*

*Oktober was de maand waarin de sector reikhalzend uitkeek naar de beleidsnota's van de bevoegde ministers die de werkterreinen raken van het arbeidsmarktbeleid en de sociale economie. Hun plannen worden veelbepalend voor de slagkracht om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te geven en hun onderbenutte talenten in te zetten. Die slagkracht zullen we moeten halen uit de dynamiek bij de vele organisaties die zich omwille van hun sociale missie inzetten om de dromen op 'recht op arbeid' te kunnen waarmaken met de werkzoekenden en de bedrijven die erin meestappen.*

*De veelheid van een ondoorzichtig kluwen aan tewerkstellingsmaatregelen wordt nu beleidsmatig aangegrepen om orde op zaken te stellen, nu elke euro tweemaal dient omgedraaid te worden vooraleer hij kan worden uitgegeven. Telkens opnieuw worden de toverwoorden 'besparen' en 'investeren' als oplossingsbrengers naar voor geschoven.*

*Welnu, het werkveld waarin SLN opereert, werkt besparend doordat erin wordt geïnvesteerd. Inzetten om mensen actief te krijgen op de arbeidsmarkt is tegelijk besparen en investeren. Het bespaart middelen, omdat het een vestzak- broekzakoperatie voorkomt. Van werkloosheid naar armoede is ook vandaag slechts een kleine stap. De daadkracht om in hen te investeren is de enige manier om hen ook te laten geloven dat ze nodig en nuttig zijn op deze arbeidsmarkt.*

*SLN wil er dus voor gaan om mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt opnieuw inzetbaar te krijgen. Daartoe dient het met het beleid duurzame partnerschappen te kunnen vorm geven die alle energie kunnen laten focussen op een resultaatgerichte werking met de vooropgezette doelgroepen. Voor minder gaan we niet!*

Bert Boone

Dagelijks bestuurder SLN a.i.

## *Werkervaring: actueler dan ooit*

*De toekomst van de werkervaringsprojecten (WEP+) haalde de afgelopen weken de lokale en nationale media. Diverse Leerwerkbedrijven en werkervaringspromotoren wilden hun bezorgdheid en ongerustheid via concrete acties kenbaar maken. Op die manier riepen zij Vlaams minister van Werk Philippe Muyters en de Vlaamse Regering op om duidelijkheid te bieden over de toekomst van de werkervaringsprojecten.*

In eerdere nummers van SLiNger berichtte SLN al uitgebreid over de onzekerheid over de toekomst van de werkervaringsprojecten en de concrete negatieve gevolgen voor doelgroepwerknemers, Leerwerkbedrijven en promotoren en hun omkaderingspersoneel. De subsidiëring van de huidige projecten loopt af op 30 juni 2015. Er komt een hervorming van de huidige werkervaringsprojecten en één systeem voor tijdelijke werkervaring, zo bleek uit de beleidsnota van de bevoegde minister en het Vlaams regeerakkoord. Maar de weg daar naartoe is echter veel minder duidelijk.

### **Acties uit het werkveld**

De afgelopen weken werden diverse acties ondernomen door SLN-leden, zowel vanuit individuele organisaties als vanuit de Leerwerkbedrijven. Sommigen stuurden een persbericht de wereld in. Anderen zetten hun boodschap kracht bij via concrete acties. Deze acties werden opgepikt door lokale en nationale media en resulteerden onder meer in de publicatie van artikels in kranten, artikels op websites van diverse media en reportages op radio en televisie.

Mede dankzij deze acties uit het werkveld werd Werkervaring op de maatschappelijke én politieke agenda geplaatst. De Leerwerkbedrijven onderstreepten met hun acties niet alleen de ongerustheid die in de sector leeft, maar ook en vooral hun engagement naar het beleid om ook in de toekomst werk te maken van de begeleiding van kwetsbare werkzoekenden naar werk. Want het draait om mens en werk, meer dan ooit.

De Leerwerkbedrijven en promotoren vonden in hun pleidooi steun bij de vakbonden ABVV, ACV en ACLVB. De vakbonden deden eerder een gezamenlijke oproep aan Vlaams minister van Werk Philippe Muyters om de werkervaringsprojecten te verlengen en de nodige maatregelen te voorzien om een succesvolle overgang naar een nieuw kader mogelijk te maken. Een oproep die zij kracht bijzetten via een gezamenlijke actie, met een vertegenwoordiging van de Leerwerkbedrijven, op het Brusselse Martelarenplein op 21 november. Hierbij werden 3.000 sollicitatiebrieven overhandigd aan de minister, evenveel als het aantal jobs - van doelgroepwerknemers en omkaderingspersoneel - dat op de helling staat bij de werkervaringsprojecten.

### **Constructief overleg**

Op 14 november ging SLN in overleg met de 16 Leerwerkbedrijven. Op dit overleg werd een stand van zaken gegeven en werd een technische werknota Werkervaring voorgelegd en besproken. Deze nota werd verder verfijnd en werd op 15 november 2014 bezorgd aan het kabinet van Vlaams minister van Werk Philippe Muyters en aan Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van VDAB. SLN stelde eveneens een korte nota op die een beknopte weergave is van de oplossingen die SLN op tafel legt om te komen tot een principovereenkomst over de hervorming van WEP+. Beide nota's werden door SLN bezorgd aan de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC), het driedelige overleg tussen de Vlaamse Regering, vakbonden

en werkgevers. Op die manier blijft SLN de sociale partners voeden en creëert het draagvlak voor de voorstellen vanuit de sector.

De afgelopen weken ging een delegatie vanuit SLN in overleg met diverse politieke fracties, sociale partners en andere stakeholders. Tijdens deze overlegmomenten gaf SLN toelichting bij de huidige stand van zaken met betrekking tot Werkervaring en werden de oplossingen die SLN op tafel legt voor de hervorming van WEP+ besproken. SLN gaf ook steeds toelichting bij de aanbevelingen uit het onderzoek van Idea Consult in opdracht van SLN, over de impact van de zesde staats hervorming op de sector.

### **Is de landing ingezet?**

SLN werkte de afgelopen weken aan nota's en een concrete becijfering van de eigen voorstellen voor de hervorming van WEP+. De gemaakte budgetramingen en technische berekeningen m.b.t. de hervorming van de maatregel, met inbegrip van een overbruggings- en overgangsperiode, tonen aan dat de voorstellen budgettair haalbaar zijn én gerealiseerd kunnen worden met respect voor de budgettaire context, namelijk met een aanzienlijke besparing. De voorstellen werden geformuleerd binnen de klijtlijnen die de minister en zijn administratie duidelijk maakten en

waarbinnen een oplossing gevonden kan worden.

Recent vond op het niveau van de Vlaamse Regering interkabinettenoverleg plaats over Werkervaring. Op 25 november was er op initiatief van Vlaams minister van Werk Philippe Muylers een VESOC-overleg met de sociale partners gepland over WEP+. Eerstdaags wordt het dossier besproken binnen de Vlaamse Regering.

Minister Muylers gaf eerder aan tegen 1 december 2014 een akkoord te willen hebben over de principes van de hervorming van WEP+. Hij beklemtoonde steeds de nodige overgangsmaatregelen te zullen voorzien om de Leerwerkbedrijven en promotoren in staat te stellen succesvol de transitie te maken naar het vernieuwde kader.

SLN blijft dit prioritaire dossier nauw opvolgen en zal u blijven informeren over belangrijke ontwikkelingen.

Voor meer informatie:

- sammy.kolijn@sln.be
- rachida.ouchoukout@sln.be

## Beleidsnota's Vlaamse Regering 2014-2019 doorgelicht

*Eind oktober dienden de verschillende ministers van de Vlaamse Regering hun beleidsnota's in bij het Vlaams Parlement. Deze beleidsnota's geven de visie van de bevoegde ministers weer en bevatten de grote strategische keuzes voor de regeerperiode 2014-2019.*

*SLiNger nam de relevantste beleidsnota's door en zet de belangrijkste krachtlijnen hierna op een rij voor de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs, Sociale Economie, Inburgering en Armoede.*

### Beleidsnota Werk

*Vlaams minister Philippe Muyters (N-VA) bouwt in de beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie verder op de in het regeerakkoord geformuleerde ambitie om de werkzaamheidsgraad tegen 2020 op te trekken tot 76%. Om dat te bereiken wil hij investeren om potentieel te creëren en activeren om potentieel te ontsluiten.*

#### **Investeren in wendbare werknemers en ondernemingen**

Om potentieel te creëren wil minister Muyters eerst en vooral investeren in competenties. Dit vertaalt zich in volgende doelstellingen:

- Inzetten op een gefundeerde studie- en beroepskeuze: de minister wil dat leerlingen al op school starten met het ontwikkelen van loopbaancompetenties (keuzestrategieën, horizonverruiming) en dat ze tijdig geïnformeerd worden over de arbeidsmarkt;
- Creëren van een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken (cfr. beleidsnota Onderwijs);
- Inzetten op een betere aansluiting van onderwijs-arbeidsmarkt en voorkomen en remediëren van ongekwalificeerde uitstroom: de minister wil jongeren en werkgevers stimuleren om reeds tijdens de studies een eerste werkervaring op te doen. Voor wie ondanks preventieve acties toch voortijdig het onderwijs verlaat, wil hij sterker inzetten op competentieversterkende acties, toeleidings- en werkervaringstrajecten met een bijzondere

- focus op de stedelijke problematiek;
- Ondernemerscompetenties versterken;
- Toegang tot ondernemerschap;
- Arbeidsmarkt- en loopbaangericht uitbouwen van het vormings- en opleidingsaanbod: hiertoe wil de minister met het beleid een versnelling hoger schakelen met het 'leren via werken'. De doelstelling moet zijn om op veel grotere schaal en met meer doeltreffendheid en slagkracht in te zetten op stages, werkplekleren en praktijkgerichte opleiding;
- Meer synergie en doelmatigheid in de opleidingsinstrumenten: omdat de opleidingsdeelname momenteel hoger ligt bij jongeren dan bij 55-plussers en bij mensen met een diploma dan bij mensen zonder diploma, wil de minister de opleidingsincentives voor werknemers en werkgevers onder de loep nemen en inzetten op meer synergie en afstemming;
- Inzetten op elders verworven competenties (EVC).

Om nieuwe loopbaanwendingen mogelijk te maken wil de minister een dienstverlening die deze wendingen aanmoedigt. Loopbaanbegeleiding



blijft hierin een zeer belangrijk arbeidsmarktinstrument. Hiertoe plant de minister o.a. een grondige evaluatie van het systeem van loopbaancheques op basis waarvan met de sociale partners eventuele bijstellingen kunnen uitgevoerd worden. Daarbij is er ook aandacht voor de deelname van o.a. kortgeschoolden aan de loopbaancheques.

Het systeem van dienstencheques blijft volgens de beleidsnota bestaan. Na uitwerking van afdoende alternatieven om de toeleiding van werkzoekenden naar het dienstencheque-circuit te verzekeren, wil men de verplichting om 60% werkzoekenden of leefloners aan te werven, afschaffen. De middelen van het opleidingsfonds moeten zo efficiënt mogelijk ingezet worden, ook in functie van vorming en begeleiding op de werkvloer.

### **Activeren van talenten**

Op korte termijn wil de minister met de sociale partners een 'Banenpact' uitwerken, zodat men kan investeren in het stimuleren van de aanwerving en het aan het werk houden van specifieke doelgroepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

### **Inperking doelgroepenbeleid**

De minister herhaalt het streven naar een drastische vereenvoudiging van het instrumentarium. Het hele doelgroepenbeleid zal ingeperkt worden tot drie doelgroepen: jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Zowel bij activering, aanwerving als loopbaanontwikkeling wordt ingezet op deze doelgroepen. Ondersteuning wordt, waar mogelijk, via het rugzakprincipe aan het individu gekoppeld.

### **Eén systeem tijdelijke werkervaring**

De beleidsnota herhaalt ook de ambitie om één systeem van tijdelijke werkervaring te creëren waarin de verschillende instrumenten (PWA, artikel 60, GESCO en WEP+) een plaats krijgen en dat openstaat voor alle werkgevers. Het aanbod van begeleiding op de werkvloer wordt uitgebreid

voor werknemers die uitstromen uit langdurige werkloosheid. In overleg met de federale regering wil de minister de afstemming met betrekking tot de invoering van een gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden bekijken. Het accent ligt op het activeren van personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt door hen een tijdelijke werkervaring aan te reiken en zo de opstap naar die arbeidsmarkt te laten maken. De minister rekent hiervoor op de expertise van de verschillende partners.

### **Aanbod op maat voor jonge werkzoekenden**

De minister wil een aanbod op maat voor alle jonge werkzoekenden. Door actief promotie te voeren bij o.a. scholen wil men schoolverlaters zo vroeg mogelijk bewust maken van hun rechten en plichten en van de dienstverlening van VDAB. De minister wil ook sterk inzetten op de boodschap naar werkgevers om jongeren een kans te geven zodat ze een eerste werkervaring kunnen opdoen en hun competenties kunnen versterken. Daarvoor wenst de minister werkpleklers, IBO, instapstages en Wij!-trajecten te verdiepen en te verbreden in co-regie met de Vlaamse (groot) steden en gemeenten.

### **Versterking en uitbreiding activeringsbeleid**

Het activeringsbeleid wordt versterkt en uitgebreid. De VDAB wordt bevoegd voor 'de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden' en het normatief kader hiervoor wordt verfijnd. De activeringsaanpak voor werkzoekenden wordt volgens de beleidsnota uitgebreid tot 65 jaar. VDAB zal hiertoe een activerende bemiddeling en begeleiding, sollicitatie-ondersteuning en haalbare competentieversterking aanbieden. In dit kader moet ook nagedacht worden over werkbare loopbanen en haalbare tewerkstelling. Jobcarving en job crafting kunnen hierin een rol spelen.

### **Geïntegreerd taal- en werkbeleid**

Een volgende doelstelling in de beleidsnota is het inzetten op een geïntegreerd taal- en werkbeleid. Dit wil de minister realiseren door het

optimaliseren van de verplichte taalscreening voor alle anderstalige werkzoekenden en door verder te werken aan een optimaal en behoeftedekkend aanbod 'Nederlands als tweede taal' (NT2).

### **Snijvlak werk-welzijn**

De werk-zorgtrajecten moeten geleidelijk kunnen uitgevoerd worden, binnen de bestaande budgettaire mogelijkheden en de armoedetrajecten zullen structureel verankerd worden.

### **Match vraag-aanbod verbeteren**

Tot slot wil de minister de matching vraag-aanbod verbeteren door een beleid te voeren dat meer dan vandaag rekening houdt met de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De dienstverlening (werkpleklers, IBO, ...) wordt sterker geheroriënteerd naar sectoren en beroepenclusters om de wendbaarheid in het opleidingsaanbod te vergroten en beter in te spelen op ontwikkelingen aan de vraagzijde.

---

## **Beleidsnota Onderwijs**

*Vlaams minister Hilde Crevits (CD&V), streeft in haar beleidsnota naar kwaliteitsvol onderwijs dat lerenden alle kansen geeft om het beste uit zichzelf te halen. Zo kunnen ze doorstromen naar verdere onderwijstrajecten of naar de arbeidsmarkt en uitgroeien tot sterke persoonlijkheden.*

### **Stelsel Leren en Werken**

In de beleidsnota uit de minister de ambitie om Leren en Werken als volwaardige leerweg te integreren in het groter geheel van onderwijs met arbeidsfinaliteit. Er wordt gesproken van een hervorming naar een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken met als doelstellingen:

- verbetering van de screening en toeleiding;
- vereenvoudiging en harmonisatie van de overeenkomsten en statuten van de jongeren;
- versterken van de sectorale aanpak;
- uniforme regeling voor de erkenning en kwaliteitsborging van de leerondernemingen;
- de regeling van de trajectbegeleiding (in zijn verschillende facetten);
- versterking van de matchingsprocessen en de leertijd.

Voor leerplichtige jongeren die (nog) niet arbeidsrijp zijn, wordt een specifiek aanbod voorzien. Dat kan

een instap zijn in een maatwerktraject in een onderwijs-welzijnskader of een tijdelijk traject binnen een gesimuleerde werkomgeving. Dat laatste kan gebeuren in samenwerking met werk-actoren.

### **Andere belangrijke aandachtspunten**

Andere belangrijke aandachtspunten in de beleidsnota Onderwijs zijn:

- het oriënteringstraject van leerlingen versterken en de aansluiting op het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt verbeteren;
- zorgen dat alle arbeidsmarktgerichte studierichtingen leiden tot één of meer beroepskwalificaties;
- aandacht voor de opwaardering van het technisch en beroepsonderwijs;
- werkpleklers wordt een structureel onderdeel van de arbeidsmarktgerichte studierichtingen.

## ***Beleidsnota's Sociale Economie, Inburgering en Armoede***

*SLiNger staat tot slot ook stil bij de beleidsnota's Sociale Economie, Inburgering en Armoede van Vlaams minister Liesbeth Homans (N-VA).*

### **Sociale Economie**

Elke werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt dient alle kansen te krijgen om de stap naar een tewerkstelling in het Normaal Economisch Circuit (NEC) te kunnen zetten. Wanneer nodig kan deze overstap gebeuren via sociale inschakeling in de sociale economie (SINE). De minister wil dan ook overgaan tot de uitvoering van de regelgeving maatwerk en lokale diensteneconomie zodat de drempel naar de arbeidsmarkt verlaagd kan worden.

*'Iedereen aan het werk, Iedereen participeert':*

- Via doorstroomstimulerende maatregelen wil de minister inzetten op de doorstroom van doelgroepwerknemers in de sociale economie naar een reguliere job. Op die manier kunnen de vrijgekomen plaatsen ingenomen worden door werkzoekenden die nood hebben aan intensieve begeleiding en ondersteuning.
- Doorstroom houdt ook in dat er bijkomende ondersteuning geboden wordt aan de reguliere werkgevers en de doelgroepwerknemers. De doorstroombegeleiders faciliteren een warme overdracht en ondersteunen beide partijen op de werkvloer.
- In het kader van de zesde staathervorming zal SINE verder geïntegreerd worden in de bestaande sociale economie maatregelen.
- Het decreet Maatwerk maakt collectieve inschakeling in een reguliere context mogelijk door alle ondernemers de kans te bieden hierop in te zetten.

*Lokaal Maatschappelijk Surplus realiseren:*

- De lokale besturen krijgen een lokale regierol die bestaat uit het ontwikkelen

van een beleidsvisie, het faciliteren van samenwerkingen en de uitbouw van een lokale sociale economie.

- De besturen zullen gebruik kunnen maken van een aantal hefboomen of instrumenten om een aanvullend lokaal dienstenaanbod uit te bouwen via competentieversterkende trajecten. De bestaande klaverbladfinancieringen zullen verankerd worden en er zal onderzocht worden of andere klaverbladen mogelijk zijn.

*Investeren in een duurzame toekomst voor Vlaanderen:*

- Deze doelstelling beoogt het ondersteunen van sociaal ondernemerschap.
- Besturen en ondernemers zullen gestimuleerd en ondersteund worden om duurzaam te ondernemen.

### **Inburgering**

Minister Homans schuift vier strategische doelstellingen naar voor:

1. *In alle relevante maatschappelijke domeinen de etnische kloof verminderen.*
2. *Blijven investeren in het verhogen van de kennis van Nederlands.*

Om ervoor te zorgen dat er een inhoudelijk en organisatorisch behoeftedekkend aanbod is, er meer anderstaligen Nederlands als tweede taal (NT2) kunnen leren en verder kunnen doorstromen naar hogere taalniveaus, is een capaciteitsuitbreiding noodzakelijk. Om dit te realiseren komen de middelen voor de organisatie van het NT2-aanbod



onder het beheer van de minister van Inburgering. In overleg met de aanbodverstrekkers wordt op korte termijn nagegaan hoe een meer efficiënt en effectief NT2-aanbod zal worden ingericht. Hierbij zullen ook private aanbodverstrekkers worden ingeschakeld om tekorten in het aanbod in te vullen.

De Huizen van het Nederlands worden ondergebracht in het Agentschap Integratie en Inburgering. Op die manier is er één centraal punt voor nieuwkomers, lokale besturen en organisaties. Voor de stedelijke Huizen van het Nederlands wordt een specifieke regeling getroffen.

3. *De bestuurskracht van lokale besturen inzake lokaal integratiebeleid versterken.*
4. *Een behoeftedekkend individueel vormings- en begeleidingsaanbod organiseren voor personen van vreemde herkomst.*

Met een gericht individueel vormings- en begeleidingsaanbod en in nauwe samenwerking met reguliere voorzieningen worden personen van vreemde herkomst versterkt in hun integratie in de samenleving. De weg die in de vorige regeerperiode is ingeslagen om het vormings- en begeleidingsaanbod via een competentiegerichte aanpak doeltreffender te maken, wordt verder bewandeld. Het Agentschap Integratie en Inburgering staat in voor de organisatie van dit aanbod en het operationaliseren ervan in 2014-2015.

## Armoede

Ongeveer 11% van de Vlaamse bevolking bevindt zich onder de armoederisicodrempel. Het aandeel kinderen dat in armoede geboren wordt, stijgt jaarlijks. Vlaanderen heeft zich nochtans in het Pact 2020 volgende doelen gesteld: 30% minder mensen onder de armoederisicodrempel en maximaal 4% kinderen dat in armoede geboren wordt tegenover 11,2% nu.

Minister van Armoedebestrijding Homans wil in de komende regeerperiode de armoedebestrijding meer structureel en minder projectmatig aanpakken, waarbij versterkt wordt ingezet op gezinnen in armoede met jonge kinderen.

De minister ziet inkomen uit arbeid als de beste garantie om uit armoede te geraken of te blijven. De minister wil daarom meer duurzame jobs voor laag- en kortgeschoolden, maar ook jobs die combineerbaar zijn met een gezin met jonge kinderen. Naast gerichte toeleiding, werkgelegenheidsprogramma's en activeringsbeleid vallen hier ook maatregelen onder die drempels naar werk wegwerken. Deze drempels kunnen zich situeren op het vlak van mobiliteit, de toegankelijkheid van diensten als de VDAB, voldoende kinderopvang, bestrijding van racisme en discriminatie bij sollicitatie, enz. Ook de sector van de sociale economie heeft hier een belangrijke rol te vervullen.

Voor meer informatie:

- Alle beleidsnota's vindt u op [www.vlaanderen.be/nl/publicaties](http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties) (zoeken op type 'Beleidsdocument')

## Federaal regeerakkoord mikt op hogere werkzaamheidsgraad

Op 7 oktober 2014 bereikten de federale onderhandelaars een begrotings- en regeerakkoord. Het creëren van banen, een verdere hervorming van de arbeidsmarkt en armoedebestrijding zijn enkele van de prioriteiten. SLiNger gaat in op de belangrijkste punten voor de sector van de not-for-profit aanbieders van opleiding, coaching en werkplekleren.

### Breed loopbaanbeleid en een banenplan

Het creëren van banen en de competitiviteit van bedrijven zijn prioriteiten. De regering kiest voor een breed loopbaanbeleid dat onder andere de gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd verhoogt, een activerend werkgelegenheidsbeleid voert en werkbaar werk stimuleert.

Om dat te realiseren wil de federale regering een banenplan uitwerken, in overleg met de sociale partners en de deelstaten. Het banenplan zal zich richten op thema's als lastenverlaging, kansengroepen, levenslang leren, werkervaring, jeugdwerkloosheid en langere en meer gevarieerde loopbanen.

### Lastenverlaging

De regering wil de loonhandicap met de buurlanden voor het einde van de legislatuur wegwerken. Concrete maatregelen uit het regeerakkoord zijn onder andere:

- Een indexsprong in 2015 en een verdere periode van loonmatiging in 2015-2016.
- Het vervroegen van de lastenverlaging die in het vorig competitiviteitspact al vervat zat. Het uiteindelijke doel voor de regering is het verlagen van de RSZ-werkgeversbijdrage naar 25%. De bestaande maatregelen en budgetten voor structurele verminderingen van 'lage lonen' blijven behouden.
- De algemene vrijstelling van bedrijfsvoorheffing van 1% wordt omgezet in een extra vermindering van de werkgeversbijdragen.

Het is nog niet duidelijk welke gevolgen deze beslissing heeft op de wijze waarop die 1% vandaag in de meeste social profit sectoren (zoals PC 329) ingezet wordt: als versterking van de maribelmaatregel.

- Het nettoloon van werknemers wordt verhoogd door een daling van de fiscale en sociale lasten.

### Hervorming arbeidsmarkt

Na advies van de sociale partners wil de regering werk maken van een nieuw loopbaanmodel dat focust op meer soepelheid bij de arbeidsorganisatie en op een beter evenwicht tussen werk en privé. In het regeerakkoord formuleren de regeeringspartners de volgende voorstellen:

- De overgang van verloning op basis van leeftijd en anciënniteit naar verloning die meer overeenstemt met competenties en productiviteit. Dat vraagt de nodige herziening van loonbarema's. Een oefening die de regering samen met het verminderen van het aantal paritaire comités wil maken.
- De nadruk op opleiding en levenslang leren waarbij zowel werkgever als werknemer geresponsabiliseerd worden.
- Meer soepelheid in de loopbaanspreiding mogelijk maken. Daarbij wordt gedacht aan het invoeren van een 'loopbaanrekening'. Dat moet werknemers in staat stellen om tijd en/of loon te accumuleren, dat ze kunnen gebruiken om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken,

om de overgang tussen twee banen te overbruggen (als aanvulling bij hun werkloosheidsuitkering) of om hun wettelijk pensioen aan te vullen.

- De verdere harmonisering van de statuten arbeider en bediende binnen een strikt tijds kader uitvoeren.
- Vraag aan de sociale partners voor een evaluatie van de hervorming van de opzegtermijnen en de schrapping van de proefperiode om eventuele hinderpalen in het aanwervingsbeleid te vermijden en de tewerkstelling van werknemers te verzekeren.
- Werknemers moeten zich inschrijven bij VDAB, Actiris of Forem binnen de maand nadat de opzeg is ingegaan, als voorwaarde voor een werkloosheidsuitkering.

### **Tijdskrediet, loopbaanonderbreking en loopbaaneinde**

De verschillen tussen het tijdskrediet en loopbaanonderbreking van de privésector, de publieke sector en de non-profitsector worden in kaart gebracht. Men wil de verschillende stelsels tegen 1 januari 2020 volledig met elkaar gelijkgeschakelen.

De uitkering voor het niet-gemotiveerd tijdskrediet en loopbaanonderbreking wordt geschrapt. De bestaande thematische verlopen, gemotiveerd tijdskrediet en loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof) blijven behouden. De controle op de motieven en de loopbaanvoorwaarden wordt wel versterkt.

In overleg met de sociale partners wil de regering een nieuwe pensioenhervorming opstarten. De regering wil de effectieve loopbaanduur geleidelijk verhogen, stapsgewijs naar 45 jaar. De leeftijdsvoorwaarden voor vervroegde pensionering en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage worden stelselmatig verhoogd. Een adviserend Nationaal Pensioencomité wordt opgericht, voor de permanente opvolging van de sociale en financiële leefbaarheid van verschillende pensioenstelsels.

### **Deelname en inclusie bevorderen**

Een belangrijk aandachtspunt in het regeerakkoord is een grotere deelname van langdurig werkzoekenden aan de arbeidsmarkt:

- De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen wordt voortgezet.
- De definitie van 'passende dienstbetrekking' wordt aangepast om meer rekening te houden met de competenties van de werkzoekende.
- Een federaal kader voor de invoering van een gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden, in samenwerking met de gewesten. Het regeerakkoord omschrijft de gemeenschapsdienst als twee halve dagen per week, waarbij de gemeenschapsdienst ingepast wordt in een traject naar werk. De gewesten zullen langdurig werkzoekenden die een aangeboden gemeenschapsdienst weigeren, kunnen schorsen.
- De anciënniteitstoelage voor oudere werklozen wordt afgeschaft voor nieuwe instromers vanaf 1 januari 2015.
- Vanaf 1 januari 2015 wordt voor de nieuwe instroom onder de leeftijd van 21 jaar het recht op een inschakelingsuitkering gekoppeld aan een minimale diplomavereiste. De maximale leeftijd in de inschakelingsuitkering wordt verlaagd naar 25 jaar.

Het regeerakkoord vermeldt een grondige hervorming van de verzekering voor arbeidsongeschiktheid, met de focus op de re-integratie op de arbeidsmarkt. Ten laatste 3 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid wordt een re-integratieplan en/of een tijdelijk herinschakelingstraject opgemaakt, met prioritaire aandacht voor de (rest)mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Procedures inzake erkenning, evaluatie, controle en activering van werknemers en ambtenaren worden sterker op elkaar afgestemd. De procedures voor de toekenning en controle van RIZIV-uitkeringen verstrengen.

De regering wil inzetten op gelijke kansen op de

arbeidsmarkt. Het akkoord meldt dat de regering in het bijzonder oog zal hebben voor gendergelijkheid, personen met een migratie-achtergrond en personen met een arbeidshandicap. In de tekst doet de regering ook een oproep naar de privésector in de structurele verankering van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Zo wordt er gedacht aan het uitwerken van zogeheten 'slimme streefcijfers'.

### **Armoedebestrijding**

Activering is het speerpunt van het armoedebeleid. De regering zal daarom de samenwerking tussen de bevoegde federale en regionale overheidsinstellingen en de OCMW's faciliteren zodat drempels om te werken zo veel mogelijk verdwijnen.

Armoedebestrijding is prioritair een taak van de lokale besturen en OCMW's. De regering erkent de OCMW's en lokale besturen in hun rol van regisseur van het lokale armoedebeleid. De regering garandeert de ondersteuning van OCMW's. Een eventuele verhoging van het aantal leeflooncliënten door nieuwe sociaaleconomische hervormingen zal leiden tot bijkomende compensatiemiddelen voor de OCMW's.

De regering onderzoekt hoe ze de OCMW's via positieve prikkels beter kan aansporen met het oog op een verhoogde inspanning en een grotere doorstroom van leefloners naar duurzaam werk en sociale integratie.

De regering zal een federaal meerjarenplan armoedebestrijding opstellen. Elke bevoegde minister zal in zijn of haar beleidsdomein gerichte, specifieke en structurele maatregelen voorstellen en uitvoeren om de armoedebestrijding vorm te geven en te monitoren.

Wat betreft het subsidiebeleid wordt gestreefd naar meerjarige financiering van projecten en toekenningen op basis van een resultaatgerichte en responsabiliserende benadering.

Voor meer informatie:

- [jeroen.delathouwer@sln.be](mailto:jeroen.delathouwer@sln.be)
- Het volledige regeerakkoord vindt u op [www.premier.be/nl/regeerakkoord](http://www.premier.be/nl/regeerakkoord).

## Taalondersteuning binnen Lokale Diensteneconomie en socio-culturele sector

*Werkgevers kunnen beroep doen op een financiële tussenkomst voor taalondersteuning voor doelgroepmedewerkers in Lokale Diensteneconomie (LDE) en voor werknemers in de socio-culturele sector. Verschillende SLN-leden bieden deze coaching aan.*

### **Gratis taalondersteuning voor werknemers met beperkte taalvaardigheid**

Werkgevers die werknemers met een beperkte taalvaardigheid tewerkstellen binnen de LDE of socio-culturele sector (paritaire comités 329.01 en 329.03), kunnen beroep doen op taalondersteuning. Op deze manier wordt de werknemer versterkt in het uitoefenen van zijn/haar job en worden er aan collega's tips gegeven om hem/haar te helpen met zijn/haar Nederlands. Werkgevers betalen niets, de kosten worden betaald door het Vormingsfonds Lokale Diensteneconomie of het Sociaal Fonds voor Sociaal-Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap (SFSCW).

De taalondersteuning duurt maximaal 32 uur en kan zowel individueel of in groep plaatsvinden. Het taalondersteuningsproject binnen LDE is uitsluitend gericht op doelgroepmedewerkers. Voor het project binnen de socio-culturele sector komen alle werknemers in aanmerking voor de taalcoaching, uitgezonderd deelnemers aan een werkervaringsproject.

### **Procedure**

De werkgever contacteert de coach van zijn keuze. De taalcoach zal eerst een analyse maken van de werksituatie en de taalcontext. Daarna volgt

een intakegesprek. Op basis van de analyse en het gesprek stippelt de taalcoach een aangepast taaltraject uit voor de werknemer(s). Samen met de coach maakt de werkgever afspraken over de inhoud, de vorm (individueel of in groep) en de duur. Deze gegevens worden door de coach genoteerd in het aanvraagformulier. De werkgever mailt voor de start van het traject het aanvraagformulier door naar het betrokken Fonds. Na goedkeuring van het traject door het Fonds kan de taalcoaching starten.

### **Vind een taalcoach op [www.jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be)**

Alle erkende aanbieders van taalondersteuning binnen LDE en de socio-culturele sector zijn SLN-leden. Alle aanbieders zijn verzameld op de website [www.jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be). Via een handige zoekfunctie is het eenvoudig om een erkende aanbieder in de buurt terug te vinden.

Voor meer informatie:

- [www.jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be)
- [www.vspf.be](http://www.vspf.be)



## Evaluatie van het decreet Leren en Werken

Onderzoekers van de Katholieke Universiteit Leuven (KUL) voeren momenteel een evaluatieonderzoek over het decreet Leren en Werken uit. Aangezien verschillende SLN-leden actief zijn in het stelsel leren en werken ging SLN in overleg met de onderzoekers over de aandachtspunten van de sector.

### De sector en het decreet Leren en Werken

Het decreet Leren en Werken werd goedgekeurd in 2008 en stemde de drie bestaande systemen van leren en werken (de leertijd bij Syntra, de deeltijdse vorming en het 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. Het voltijds engagement kan worden gerealiseerd door de component leren te combineren met de component werkplekleren (onder de vorm van arbeidsdeelname, een brugproject, voortraject of persoonlijk ontwikkelingstraject).

Verschillende SLN-leden zijn actief binnen het stelsel leren en werken als organisator van persoonlijke ontwikkelingstrajecten (POT), voortrajecten en/of brugprojecten. Samen staan zij in voor ca. 80% van alle POT, 55% van alle voortrajecten en 40% van de brugprojecten in Vlaanderen.

### Evaluatieonderzoek decreet Leren en Werken

Volgens artikel 140 van het decreet Leren en Werken zou het decreet uiterlijk in 2013 geëvalueerd worden. In april 2013 besliste de Vlaamse Regering om de evaluatie van het decreet uit te besteden en lanceerde men hiervoor een oproep voor onderzoeksvoorstellen. Het onderzoek werd toegewezen aan de Katholieke Universiteit Leuven (faculteit Economie, faculteit Pedagogische Wetenschappen en HIVA) en startte uiteindelijk met enige vertraging in maart 2014.

Het onderzoek focust op verschillende aspecten

van het decreet Leren en Werken, zoals de realisatie van het voltijds engagement, het effect van maatwerk op de ongekwalificeerde uitstroom, de financiering en capaciteit, de effecten van modularisering en de rol van de Regionale Overlegplatformen (ROP). Het onderzoek zal afgerond worden tegen de zomer van 2015. Na afloop van het evaluatieonderzoek worden de resultaten eigendom van de Vlaamse overheid die zelf beslist wat ze met de bevindingen en aanbevelingen doet.

### Insteek SLN - Evaluatienota

Anticiperend op de geplande evaluatie bezorgde SLN in 2012 een eerste evaluatienota met aandachtspunten aan toenmalig minister van Onderwijs Pascal Smet. Naar aanleiding van het evaluatieonderzoek werd de evaluatienota in samenspraak met de Werkgroep Deeltijds Leren-Werken dit jaar herwerkt. In de nota toont SLN aan dat de doelstellingen van het stelsel leren en werken onder druk staan, omdat er onvoldoende aanbod is voor alle jongeren, de financiering ontoereikend is en er te weinig afstemming is tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dit wordt in de nota verder geconcretiseerd in een aantal krachtlijnen:

- *Maatwerk voor elke jongere:* diversiteit en complementariteit van verschillende trajectopties vormen hierin een meerwaarde. Een kwalitatieve en meer gelijkvormige screening is noodzakelijk.
- *Aanbod in functie van de vraag:* er moet voldoende capaciteit zijn voor alle jongeren, verdringingseffecten moeten vermeden worden en er moet een oplossing komen voor de groep 'te oriënteren' jongeren.

- *Realistische financiering en duurzaam werkingskader*: er is nood aan een structurele Vlaamse financiering, partnerschappen op lange termijn, flexibele bijsturing van urencontingenten, een duidelijk statuut voor brugprojecten en administratieve vereenvoudiging.
- *Meer samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt*: werkgevers en sectoren moeten gesensibiliseerd worden. De expertise van SLN-partners inzake doorstroom en integratie op de arbeidsmarkt moet beter benut worden. Een sterkere rol voor de ROP is wenselijk met de focus op dialoog en samenwerking.

SLN had op 17 oktober een overleg met de onderzoekers van de KUL. De nota werd aan de onderzoekers overhandigd en er was ruim de tijd om deze te bespreken, de aandachtspunten verder toe te lichten en de bijkomende vragen van de onderzoekers te beantwoorden.

Naast bovenstaand evaluatieonderzoek lopen momenteel nog twee andere onderzoeken

met betrekking tot leren en werken: de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) onderzoekt de samenwerking met sectoren en het Departement Werk en Sociale Economie neemt een aantal stelsels van duaal leren en werken in het buitenland onder de loep.

De drie onderzoeken zullen tegen de zomer van 2015 afgerond worden. De beleidsnota Onderwijs 2014-2019 spreekt over een hervorming naar een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken en uit de ambitie om Leren en Werken als volwaardige leerweg te integreren in het groter geheel van onderwijs met arbeidsfinaliteit.

Voor meer informatie:

- [femke.vandormael@sln.be](mailto:femke.vandormael@sln.be)
- De volledige evaluatienota kan u raadplegen op de ledensectie van [www.sln.be](http://www.sln.be).

## Nieuw Operationeel Programma ESF 2014-2020

*Het Vlaams Operationeel Programma voor het Europees Sociaal Fonds (ESF) 2014-2020 is ingediend bij de Europese Commissie. Vlaanderen hoopt dat dit programma voor het einde van dit jaar wordt goedgekeurd zodat de eerste oproepen begin 2015 gelanceerd worden. Het ESF-Agentschap licht het nieuwe programma toe op 30 januari 2015.*

### Inzet middelen

De middelen van het nieuw Operationeel Programma worden ingezet voor de volgende doelstellingen:

- Bevorderen van werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit
- Bevorderen van sociale inclusie en armoedebestrijding
- Investeren in onderwijs, vaardigheden en levenslang leren

Conform de richtlijnen van Europa wordt minstens 20% van alle middelen besteed aan sociale inclusie en armoedebestrijding. Prioritair bij de invulling van het programma is de realisatie van zowel de Vlaamse als Europese doelstellingen zoals vastgelegd in het Vlaamse Hervormingsprogramma, het Pact 2020 en het Vlaams regeerakkoord. Eerder was al bekend dat de middelen waarover het ESF zal beschikken aanzienlijk kleiner zullen zijn en dat de focus op resultaatgerichtheid vergroot. Door de bevoegdheidsverschuivingen is er in de nieuwe periode geen federaal operationeel programma meer, hetgeen betekent dat o.a. OCMW's partner worden voor Vlaanderen. Het Vlaams Operationeel Programma zal ook over specifieke middelen voor Brussel beschikken.

Minister Muyters stelde op 9 oktober in de Commissie Werk dat 'de focus in het ingediende programma ligt op een curatief en preventief beleid rond competentie- en talentontwikkeling. Daarnaast zal er opnieuw aandacht worden besteed aan mensgericht ondernemen, transnationale projecten en innovatie. Elk van die prioriteiten omvat op zijn beurt een aantal investeringsprioriteiten.'

### Vlaams afsprakenkader

Zodra de Europese Commissie het Operationeel Programma goedkeurt, wordt een Vlaams afsprakenkader opgemaakt dat de strategische keuzes omzet in operationele acties en de middelen verdeelt. Doelstelling is dit tegen eind 2014 rond te krijgen zodat de eerste oproepen begin 2015 kunnen gelanceerd worden.

Voor meer informatie:

- [ann.delobel@sln.be](mailto:ann.delobel@sln.be)
- Het ESF-Agentschap licht op 30 januari 2015 het nieuw Operationeel Programma toe op een infomoment.

## *Doorstroom van sociale naar reguliere economie in de praktijk: USE Leuven*

*Doorstroom realiseren vanuit de sociale naar de reguliere economie is geen gemakkelijk verhaal. Enkele SLN-leden bundelden daarom de krachten en zetten hun ervaringen om in beleidsaanbevelingen.*

VELO vzw, een sociaal economiebedrijf actief in Oost-Brabant en gespecialiseerd in fietsmobiliteit, diende samen met twee andere sociale economiebedrijven, Wonen en Werken en SPIT Tewerkstelling, een projectvoorstel in binnen de ESF-oproep 'Uitstroom Sociale Economie'. Het project USE Leuven ging van start op 1 augustus 2012, vanuit een partnerschap van de 3 sociale economiebedrijven met 5 reguliere bedrijven (ISS, Vectro, Cibo, Plus Uitzendkrachten en Oxford Van den Berghe). Gedurende twee jaar werd intensief ingezet op doorstroom vanuit competentieversterking, het aanpassen van de eigen werkvloer om doorstroom mogelijk te maken, bruggen bouwen met de reguliere economie en contacten leggen met het beleid. Dit leverde een aantal beleidsaanbevelingen op. Als antwoord op bevindingen uit het project USE Leuven is tevens het project Rent-a-coach, met middelen van ESF Vlaanderen, opgestart door VELO vzw (zie verder).

### **Competentieversterking**

Sociale economiebedrijven zetten allen sterk in op competentieversterking omdat hun doelgroepwerknemers een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Competentieversterking kan deze afstand verkleinen. Er werd daarom tijdens het project USE Leuven ingezet op een combinatie van het versterken van technische competenties, arbeidsattitudes en sollicitatievaardigheden. Dit steeds op maat van de deelnemer en in functie van zijn of haar jobdoelwit. Het opmaken van een competentie-CV maakte deel uit van elke individuele begeleiding, zodat zowel de deelnemer als potentiële werkgevers een beeld kregen van

de competenties van de kandidaat-werknemer, ook al heeft hij of zij geen 'mooie' CV met diploma, werkervaring e.d.

Naast deze individuele begeleidingstrajecten werden verschillende kennismakingsacties georganiseerd die openstonden voor alle doelgroepwerknemers van de 3 sociale economiebedrijven. Sollicitatietrainingen, een open jobclubwerking, bedrijfsbezoeken en deelname aan vacature-events zorgden er voor dat deelnemers een realistisch beeld kregen van de verwachtingen van en het aanbod op de reguliere arbeidsmarkt. Vele doelgroepwerknemers hebben namelijk weinig tot geen werkervaring op de (Belgische) reguliere arbeidsmarkt.

Deze acties zorgden er voor dat het vertrouwen van onze deelnemers in doorstroom steeg. Een meting voor en na het project toonde dit aan. Grootste struikelblokken blijken, volgens de deelnemers, het gebrek aan een diploma, kennis van de Nederlandse taal en werkervaring. Deelnemers gaven aan dat ze vooral bang zijn om te mislukken in een nieuwe job of dat ze er harder of sneller zullen moeten werken.

In een aantal gevallen is doorstroom financieel zelfs niet interessant voor doelgroepmedewerkers uit de sociale economie, vooral wanneer ze een contract onbepaalde duur hebben en een interessant verloningspakket. Naast een stijging van het vertrouwen van de deelnemers in doorstroom, zagen we ook dat een aantal deelnemers effectief ander werk vond, startte met een beroepsopleiding of na warme overdracht in begeleiding bleef bij VDAB of een partner. Het

is echter opvallend dat de resultaten het grootst waren bij medewerkers waarbij het contract bij de sociale economiewerkgever was afgelopen en dat er veel minder resultaat was bij medewerkers in een statuut sociale werkplaats of lokale diensteneconomie.

### **Aanpassen van de sociale economie-werkvloer**

Naast competentieversterking van doelgroepwerknemers werd in de drie sociale economiebedrijven sterk ingezet op het aanpassen van de eigen werkvloer om doorstroom mogelijk te maken. Dit gebeurde op verschillende manieren. Ten eerste werden de eigen werkvloeren zodanig aangepast of ingericht dat ze een correct beeld geven van werk, bijvoorbeeld door het invoeren van een prikkloksysteem, het werken met flexibele uurroosters,... Ten tweede werd samen met de begeleiding gekeken naar manieren waarop de doorstroom kan worden gefaciliteerd en welke rol zij hierin spelen. Ten derde werd onderzocht welke organisatorische gevolgen doorstroom heeft, door het wegvallen van een medewerker, en op welke manier hier op kan geanticipeerd worden zodat de dienstverlening naar de klanten niet in het gedrang komt.

Het aanpassen van de eigen werkvloer is een proces dat tijdens het project USE Leuven werd opgestart, maar dat zeker nog niet is afgelopen. Niet enkel vergt doorstroom een mentaliteitswijziging op de werkvloer, het brengt ook een aantal organisatorische uitdagingen met zich mee. Het is dan ook een proces dat ook na afloop van het project blijft verder lopen op de werkvloeren van de betrokken sociale economiepartners.

### **Bruggen bouwen tussen reguliere en sociale economie**

Een derde facet van het project USE Leuven is het bouwen van bruggen tussen sociale en reguliere economie. Dit gebeurde in eerste instantie via gesprekken en bedrijfsbezoeken. Hieruit werd

duidelijk dat elke werkgever, sociaal of regulier, met zijn eigen bril naar de arbeidsmarkt en naar kandidaten kijkt. Ook binnen de sociale en de reguliere economie zijn er grote verschillen wat betreft de visie op diversiteit, de bedrijfscultuur,... Er werd daarom gezocht naar de gelijkenissen tussen alle werkgevers en naar manieren waarop zij elkaar kunnen ondersteunen. In samenwerking met de Stad Leuven, de Provincie Vlaams-Brabant, VOKA, UNIZO, RESOC, VDAB en het project 'Van SEC naar REC' werd op 3 juni 2014 het event 3D-Ondernemen georganiseerd op de Leuvense Veilingsite, waar de drie sociale economiepartners van USE Leuven hun maatschappelijke zetel hebben. De reacties waren erg positief en er worden momenteel stappen gezet voor de organisatie van een vervolgevent. Het bouwen van bruggen is een verhaal dat niet op 2 jaar kan geschreven worden. Het project USE Leuven heeft er voor gezorgd dat er een netwerk gevormd is van organisaties die allen baat hebben bij meer doorstroom. Zij engageren zich om verder te schrijven aan het doorstroomverhaal.

### **Beleidsaanbevelingen**

Tenslotte werd tijdens het project USE Leuven ook de nodige aandacht besteed aan contacten met beleidsmakers en suggesties in functie van het beleid m.b.t. doorstroom. De voornaamste aanbevelingen zijn:

- Stages en externe werkervaring mogelijk maken voor alle doelgroepwerknemers uit de sociale economie. Het ontbreken van een sluitend wettelijk kader en een gepaste financiering zorgde er voor dat er nauwelijks gebruik gemaakt werd van deze tools, terwijl de praktijk aantoonde dat het voor doelgroepwerknemers net een enorme meerwaarde zou zijn om op een praktische manier kennis te kunnen maken met de reguliere arbeidsmarkt.
- De rechten op tewerkstellingsmaatregelen bij doelgroepwerknemers uit de sociale economie gelijkstellen met (uitkeringsgerechtigde) werkzoekenden. Nu is het voor een



werkgever financieel vaak interessanter om een werkloze met een pakket aan voordelen (bv. Activa) aan te werven, dan iemand uit de sociale economie.

- Blijvende aandacht hebben voor het creëren van werkbaar werk voor lagere profielen. Voor een aantal mensen zal doorstroom nooit mogelijk zijn en is de sociale economie de (noodzakelijke) werkgever. Er zijn echter ook heel wat doelgroepwerknemers die kunnen werken op de reguliere arbeidsmarkt wanneer er voldoende aangepaste jobs voor hen beschikbaar zijn.
- Werkgevers blijven aanmoedigen om werk te maken van een divers personeelsbeleid, en dit niet enkel financieel maar ook door hen coaching aan te bieden. Het project Rent-a-coach (zie verder) van VELO vzw is een direct antwoord op de vraag van werkgevers naar meer ondersteuning op de werkvloer in hun praktische aanpak van diversiteit. De sociale economie kan, vanuit haar expertise, advies en coaching bieden aan werkgevers. Onrechtstreeks zorgt dit er ook voor dat er meer doorstroom mogelijk wordt van sociale naar reguliere economie.
- De sociale economie inhoudelijk en financieel beter ondersteunen in hun opdracht als opleidings- en werkervaringsinitiatief Doorstroom brengt heel wat financiële en organisatorische uitdagingen met zich mee en heeft een direct effect op de dienstverlening die sociale economiebedrijven bieden aan hun klanten. Het (financieel) gezond houden van sociale economiebedrijven is een basisvoorwaarde om de economische realiteit met de sociale doelstellingen te blijven koppelen.

### **Velo vzw**

*VELO vzw is een sociaal economiebedrijf actief in Oost-Brabant en is gespecialiseerd in fietsmobiliteit. Als werkgever van een vijftigtal medewerkers, waarvan ongeveer de helft ingeschakeld is in kader van lokale diensteneconomie of WEP+, staat VELO vzw in voor de verhuur, verkoop, herstel en leasing van (tweedehands)fietsen aan particulieren en bedrijven. Naast werkgever is VELO vzw ook een opleidings- en werkervaringsinitiatief voor heel wat mensen met een vervangingsuitkering en dit in het kader van bijvoorbeeld (doorstroom) arbeidszorg of art 60§7. Als erkend brugproject tenslotte begeleidt VELO vzw jaarlijks een dertigtal jongeren in hun eerste werkervaring als leerjongere. De focus ligt steeds op kwalitatieve begeleiding met, waar mogelijk, als doel de doorstroom naar een reguliere tewerkstelling.*

### **Rent-a-coach**

Op dit moment loopt bij VELO vzw het project Rent-a-coach, met middelen van ESF Vlaanderen. Nog tot 31 augustus 2015 wordt gewerkt aan het uitbouwen van een dienstverlening waarbinnen advies en coaching omtrent diversiteit op de werkvloer wordt aangeboden aan reguliere werkgevers. Ook wordt er een gids geschreven die andere sociale economiebedrijven inspireert bij het opstarten van een dergelijke dienstverlening binnen de eigen muren.

Voor meer informatie:

- [jos.vandikkelen@velo.be](mailto:jos.vandikkelen@velo.be)

## Oriëntatieproject Cevora: intensieve begeleidingstrajecten voor werkzoekende jongeren

*Sectorale vormingscentra, vormingspartners van bedrijven, werken - samen met de Vlaamse overheid - aan de optimale tewerkstelling van alle groepen op de arbeidsmarkt. Cevora, het vormingscentrum van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité van de Bedienden (paritair comité 218), zet in dat kader oriëntatieprojecten op voor werkzoekende jongeren. Met een intensief begeleidingstraject, dat volledig uitgevoerd wordt door een ervaren team van Groep INTRO, wil Cevora jongeren tussen 18 en 25 jaar sterker maken op de arbeidsmarkt.*

Cevora is het vormingscentrum van alle bedienden die werken in één van de bedrijven die onder het ANPCB (paritair comité 218) vallen en dit in heel diverse sectoren: zowel bouw, als informatica, contactcentra, uitgeverijen, enz. Als vormingscentrum organiseert Cevora heel veel korte en gerichte opleidingen voor bedienden, maar zet daarnaast ook in op opleidingen voor werkzoekenden. Dit vanuit de missie om werkzoekenden op te leiden zodat ze direct inzetbaar zijn in de bedrijven.

### Waarom een begeleidingstraject voor werkzoekende jongeren?

Naast het organiseren van opleidingen analyseert Cevora verschillende beroepen in de sector. Cevora gaat na hoe werknemers in de sector best opgeleid worden, waar er knelpunten zijn waarop best ingepikt wordt, ... Uit onderzoek van de sector naar de kansen en beperkingen van opleiding van en voor jongeren zijn zo een aantal basisprincipes voor opleidings- en tewerkstellingsacties naar boven gekomen:

- zet in op zelfvertrouwen, eerder dan op leermotivatie;
- bouw aan een realistisch beeld op de beroepen en op de realiteit in bedrijven;
- hou het zo concreet en praktijkgericht mogelijk;
- bouw een positief beeld op van de jongere en van de samenleving;
- responsabiliseer jongeren.

Geïnspireerd door die vaststellingen, startte Cevora in opdracht van de sociale partners van het ANPCB in 2013 met een nieuw project, een oriëntatietraject voor jongeren tussen 18 en 25 jaar met een diploma hoger secundair onderwijs. In samenwerking met Groep INTRO en Interface 3 stippele Cevora een traject uit van 4 tot 6 weken.

### **Wat is een sectoraal vormingscentrum?**

*Algemeen gezien hebben de sectorale vormingscentra als missie om opleidingen te organiseren voor werknemers in de bedrijven die onder de sector vallen en voor werkzoekenden die in de sector wensen te werken. De vormingscentra gebruiken daarvoor het geld dat alle bedrijven uit de sector op basis van cao-afspraken in een gezamenlijk vormingsfonds storten. De opleidingen worden dus echt met geld van de bedrijven georganiseerd en het is van essentieel belang dat ze nauw aansluiten bij de noden van de bedrijven. Daarnaast krijgen sectorfondsen een budget van de overheid als ze inzetten op projecten waarmee ze ook de algemene beleidsdoelstellingen realiseren. Sectorfondsen maken in een convenant met de overheid afspraken om in te zetten op gelijke kansen voor risicogroepen op de arbeidsmarkt, initiatieven die levenslang leren stimuleren, opleiding van werkzoekenden, ...*

## Hoe ziet het oriëntatietraject eruit?

Het oriëntatietraject voor jongeren bestaat uit een oriënteringsweek en 3 à 5 weken met projectwerk, kennismaking met het werk van bedienden, arbeidsmarktgerichte themadagen en bedrijfsbezoeken, kijk- en andere stages, begeleiding naar opleiding of werk. De coach die het hele traject begeleidt, werkt op een versterkende en ervaringsgerichte manier met een sterke focus op groepsdynamiek.

Aan het einde van het traject wil Cevora met de jongere komen tot een helder stappenplan gericht op opleiding of op tewerkstelling, een realistisch beeld op persoonlijke voorkeuren, vaardigheden en talenten, meer zelfvertrouwen en ownership over zijn of haar toekomst, beter inzicht in mogelijke beroepen en de realiteit binnen bedrijven (bv. juiste loonsverwachtingen) en een goede werkhouding.

Deze oriëntatietrajecten gingen in 2013 voor een eerste keer door in Antwerpen, Gent en Brussel. Aan Nederlandstalige kant was het Groep INTRO die de projecten integraal trok: 18 jongeren hebben een traject bij hen doorlopen. Aan Franstalige kant was het Interface 3 en namen 10 jongeren deel. In het najaar van 2014 starten er opnieuw 2 groepen. De promotie gebeurt heel vindplaatsgericht: via flyers op locaties waar veel jongeren komen, advertenties in lokale kranten en bekendmaking via Facebook.

## Uitkomst

Aan het einde van het traject heeft elke jongere een oriënterend advies en meer zelfvertrouwen om te gaan voor de keuze die hij gemaakt heeft. Er zijn jongeren die beslissen om een opleiding te gaan volgen in het hoger onderwijs, andere volgen korte opleidingen via Cevora of gaan aan het werk.

### **Cevora, leren met goesting**

*Het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (ANPCB of paritair comité 218) overkoepelt 55.000 bedrijven. Die storten elk een jaarlijkse bijdrage. Daarmee kunnen de 404.000 bedienden heel veel korte en gerichte opleidingen volgen bij het vormingscentrum van het ANPCB: Cevora. Het gaat om heel bruikbare en heel concrete opleidingen die de dag daarna toepasbaar zijn op de werkvloer. Denk daarbij bijvoorbeeld aan klantgericht telefoneren, draaitabellen maken met Excel, Frans voor management assistenten,...*

*Daarnaast zet Cevora in op opleidingen voor werkzoekenden. Dit vanuit de missie om werkzoekenden op te leiden zodat ze direct inzetbaar zijn in de bedrijven. Het gaat meestal om opleidingen voor knelpuntberoepen. Heel vaak wordt de opleiding ingericht door VDAB én Cevora samen. VDAB zorgt dan voor de algemene insteek, Cevora brengt docenten aan die specifieke vakkennis hebben.*

*Om de opleidingen zo optimaal in te richten werkt Cevora samen met docenten en trajectbegeleiders die een goede kennis hebben van het werkveld. Daarnaast lanceert Cevora onderzoeken om beroepen beter te leren kennen, om te onderzoeken hoe bepaalde groepen best opgeleid worden, hoe op problemen best ingepikt wordt, enz.*

Voor meer informatie:

- [Lalynn.wadera@cevara.be](mailto:Lalynn.wadera@cevara.be)
- [www.cevara.be/jobber](http://www.cevara.be/jobber)
- Algemeen: [contact@cevara.be](mailto:contact@cevara.be) of 078 15 36 02

## Jobrotatie op de Belgische arbeidsmarkt

*Nieuw onderzoek van het HIVA-Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving – in samenwerking met Federgon en de RSZ - brengt voor het eerst de jobrotatie op de Belgische arbeidsmarkt in kaart. Uit het onderzoek blijkt dat bijna 7 op 10 bewegingen op de arbeidsmarkt jobveranderingen zijn binnen het geheel van bestaande arbeidsplaatsen, maar dat deze bewegingen de laatste jaren sterk afnamen.*

Als het gaat over de toestand van de arbeidsmarkt, ligt de focus meestal op de evolutie van de werkloosheid of op de creatie en vernietiging van jobs. Dergelijke cijfers negeren echter aanzienlijke werknemersstromen op de arbeidsmarkt die niet gerelateerd zijn met het invullen van nieuwe jobs of met jobdestructie. Het grootste deel van de werknemersbewegingen (bijna 70%) heeft betrekking op jobveranderingen binnen het geheel van bestaande arbeidsplaatsen. Deze onderliggende stromen op de arbeidsmarkt worden 'churning' genoemd, of externe jobrotatie. Daarbij wordt de churning-graad berekend: de verhouding van die externe jobrotatie tot de gemiddelde tewerkstelling over een bepaalde periode.

### Vaststellingen

Bijna 7 op 10 werknemers die instromen in een bedrijf zijn wisselingen binnen bestaande arbeidsplaatsen. Een opvallende vaststelling is dat deze externe jobrotatie sterk afnam sinds het begin van de economische crisis en zich nog altijd niet hersteld heeft tot op het pre-crisisniveau. De terugval in jobrotatie treft vooral jongeren.

### Oorzaken

Een periode van laagconjunctuur erodeert bij werknemers en werkgevers het vertrouwen in het matchingsproces op de arbeidsmarkt en de wil om nieuwe engagementen aan te gaan. In crisistijden worden werknemers voorzichtiger in hun zoekgedrag naar een nieuwe, gepaste job. Ook werkgevers passen hun aanwervingsgedrag aan de onzekere economische toestand aan en aarzelen om vertrokken werknemers te vervangen.

### Gevolgen

Churning is een kritische succesfactor in een goed functionerende arbeidsmarkt. Door churning worden jobs immers beschikbaar voor afgestudeerde jongeren, werklozen of werknemers van andere ondernemingen. Wanneer churning afneemt, vertraagt de dynamiek op de arbeidsmarkt. Dit zorgt ook voor minder kwalitatieve matches tussen werknemers en jobs. In tijden van laagconjunctuur blijven werknemers zich immers vastklampen aan een job waar ze niet geschikt voor zijn (vb. overgekwalificeerd) of niet tevreden over zijn. Tegelijk aarzelen werkgevers in tijden van crisis op hun beurt om vertrokken werknemers te vervangen. Onderzoek in de Verenigde Staten heeft uitgewezen dat het jaarlijkse efficiëntieverlies door een terugval van churning tijdens de recente recessieperiode geschat wordt op 0,4% van het BBP. Daarmee heeft de lagere churning-graad een niet geringe economische kost die onder de radar blijft. Tot slot is er ook een impact op de loonevolutie van werknemers. Mensen die uit eigen beweging kiezen voor jobverandering gaan er immers meestal financieel op vooruit, in het bijzonder jonge werknemers in het begin van hun professionele carrière.

Voor meer informatie:

- Steven Bulté & Ludo Struyven (2014), "Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt. Literatuurstudie en analyse voor de Belgische arbeidsmarkt in de periode 2006-2012", [www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org).

## Sociale clausules in overheidsopdrachten

*Aanbestedende overheden kunnen met een doordachte integratie van sociale clausules in hun overheidsopdrachten een hefboom maken voor tewerkstelling, sociale insluiting en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hierna een introductie vanuit overheidsopdrachtenperspectief.*

In België besteden aankopers op jaarbasis 5 tot 10% van het bruto binnenlands product aan overheidsopdrachten (omgerekend ca. 25 miljard euro), zij nemen daarmee een significant aandeel van de markt voor hun rekening. Duurzame ontwikkeling is geen nieuw fenomeen: duurzaamheidsoverwegingen van ecologische, ethische en sociale aard vonden onder impuls van Europa in de loop der jaren ook hun ingang in de sector van de overheidsaankopen, zijn ondertussen juridisch verankerd en opgenomen in federale, regionale en lokale beleidsdocumenten.

### Sociale doelstellingen

De Belgische overheidsopdrachtenwetgeving biedt een brede waaier aan mogelijkheden om sociale overwegingen - zeg maar sociale clausules in brede zin - te integreren doorheen de verschillende stadia van het aankoopproces. De sociale doelstellingen zijn velerlei, o.a.

- werknemersvriendelijke productiemethodes;
- een aanvaardbaar loon;
- de deelname aan overheidsopdrachten van ondernemingen uit de sociale economie;
- de opleiding of socio-professionele inschakeling van laaggeschoolde werkzoekenden, leerlingen/stagiairs/cursisten, personen met een sociale, fysieke en/of mentale handicap of personen die het slachtoffer zijn van discriminatie;
- de bevordering van de kansengelijkheid;
- armoedebestrijding
- ...

### Grote potentiële maatschappelijke impact

Door het aanzienlijke marktaandeel van de overheidsaankopen is de potentiële maatschappelijke impact groot. Aanbestedende overheden kunnen als grote klant of consument hun steentje bijdragen tot het activeringsbeleid, de markt aanzwengelen en mee sturen. Ze vervullen tegelijk een voorbeeldfunctie voor andere actoren zoals burgers en bedrijven om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen.

### Hoe en wanneer sociale criteria opnemen in het aankoopproces?

Sociale criteria kunnen op uiteenlopende manieren en in verschillende stadia geïncorporeerd worden in het aankoopproces.

#### *Bepalen voorwerp*

Reeds bij het bepalen van het voorwerp van de opdracht kan een sociale dimensie worden toegevoegd (bv. werkplekieren als accessoir voorwerp bij een bouwopdracht) of bij de concrete vertaling ervan in technische specificaties (bv. natuurlijke en habitatvriendelijke arbeidsintensieve werkmethodes voor groenonderhoud).

#### *Gunningscriteria*

De overheidsopdrachtenwet laat ook toe om sociale overwegingen aan te wenden als één van de gunningscriteria voor het beoordelen van offertes (bv. kwaliteit van de opleiding-on-the-job en van de begeleiding daarvan in het kader van een raamovereenkomst voor schoonmaak



van stadsgebouwen en werkplekieren). Als inschrijvers zich in één van de ‘in de wet limitatief opgesomde uitsluitingsgronden’ bevinden, kunnen of moeten (naargelang het geval) aanbestedende overheden hen uitsluiten van deelname aan de procedure (bv. verplichte uitsluiting in geval van een definitieve veroordeling in rechte voor een misdrijf dat de professionele integriteit aantast: zoals een inbreuk op de sociale wetgeving door tewerkstelling van illegalen). Onder de noemer van kwalitatieve selectiecriteria kunnen de opdrachtdocumenten bepaalde geschiktheidseisen stellen in hoofde van de potentiële toekomstige opdrachtnemers. Zo kan bv. in een opdracht voor scholenbouw waarvoor de opleiding van jongeren als uitvoeringsvoorwaarde wordt opgelegd, aan de inschrijvers worden gevraagd om minstens twee relevante referenties voor te leggen waaruit hun ervaring met het opleiden van jongeren blijkt, alsook cv’s van het begeleidingspersoneel dat kennis en ervaring heeft met werken en opleiden van jongeren op de werf.

### **Ingrijpend instrument**

Het meest ingrijpend en het meest krachtig als instrument zijn enerzijds het voorbehouden van de toegang tot een overheidsopdracht, of de uitvoering, ervan aan spelers uit de sociale economie en anderzijds de naleving van sociale voorwaarden opleggen als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde van de opdracht in de vorm van een opleidings- of tewerkstellingsclausule (of nog ‘sociale clausule in enge zin’).

Welke vorm de sociale overwegingen ook aannemen, ze moeten steeds verband houden met het voorwerp van de overheidsopdracht en in een redelijke verhouding staan tot de verplichtingen uit de opdracht. Bovendien mag men de basisprincipes van het overheidsopdrachtenrecht nooit uit het oog verliezen, zoals gelijke behandeling, non-discriminatie, transparantie en eerlijke mededinging en kan sociaal aanbesteden ook niet ten koste gaan van een redelijke prijs.

### **Beperkingen in toepasbaarheid**

Het hoeft geen betoog dat niet alle overheidsopdrachten zich (even goed) lenen tot de integratie van sociale overwegingen. Voornamelijk eenvoudige, repetitieve prestaties, die een grote inzet vergen van laag of minder gekwalificeerde handenarbeid komen in aanmerking. In functie van de aard en omvang van de opdracht kan de aanbestedende overheid één of meerdere wettelijke instrumenten toepassen.

### **Voorbehouden opdrachten**

Aanbestedende overheden kunnen ervoor opteren om enkel ondernemingen die erkend zijn als sociale werkplaats te laten meedingen naar een opdracht, ongeacht de omvang van de opdracht. Deze toegangsreservatie bestaat ook voor sociale inschakelingsondernemingen, maar is dan beperkt tot overheidsopdrachten waarvan de raming de drempelbedragen voor verplichte Europese bekendmaking niet bereikt (207.000 euro voor leveringen en diensten en 5.186.000 euro voor werken, telkens exclusief btw).

Als alternatief kan de uitvoering van een opdracht geheel of gedeeltelijk worden gereserveerd in het kader van programma’s voor beschermde arbeid indien de meerderheid van de betrokken werknemers personen met een handicap zijn die wegens de aard of de ernst van hun handicap geen beroepsactiviteit in normale omstandigheden kunnen uitoefenen. Dit laatste wordt eerder ruim geïnterpreteerd. Indien slechts een perceel of een arbeidsintensief deel van een opdracht wordt voorbehouden, dan kunnen traditionele bedrijven die meedingen naar de opdracht zelf beslissen om kansengroepen in dienst te nemen of om voor het voorbehouden deel in onderaanneming een beroep te doen op ondernemingen uit de sociale economie.

In beide gevallen dient dit voorbehoud uitdrukkelijk vermeld in de publicatie van de opdracht, dan wel in de uitnodiging tot indiening van de offertes.

Deze transparantieverplichting garandeert dat de bedrijven gelijke informatie verkrijgen en de opgelegde voorwaarden desgevallend kunnen incalculeren bij de opmaak van hun offerte.

Voor opdrachten met een goed te keuren bedrag tot 85.000 euro (excl. btw) kan de toegang tot de opdracht voorbehouden worden door eenvoudigweg enkel sociale economiebedrijven uit te nodigen om een offerte in te dienen (in toepassing van de onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking). Voor opdrachten boven dat bedrag is een officiële aankondiging van de opdracht op de federale portaalsite de regel.

### **Bijzondere uitvoeringsvoorwaarden / sociale clausules als contractuele verplichting**

Met zekerheid is de uitvoering van een overheidsopdracht het meest geschikte stadium om sociale overwegingen te integreren. Volgens de overheidsopdrachtenwet kan de aanbestedende overheid uitvoeringsvoorwaarden opleggen die rekening houden met doelstellingen zoals het verstrekken van beroepsopleidingen aan werklozen en jongeren, het bevorderen van het gelijke kansenbeleid inzake de arbeidsparticipatie van onvoldoende in het arbeidsproces geïntegreerde personen en de strijd tegen de werkloosheid. Meestal nemen deze uitvoeringsvoorwaarden de vorm aan van een opleidingsclausule of een tewerkstellingsclausule, bij het grote publiek beter bekend als 'sociale clausules'. Door de naleving van de sociale clausules als contractuele verplichting op te leggen, onderwerpt de opdrachtnemer zich door indiening van zijn offerte meteen ook aan de controle- en sanctiemiddelen waarin de overheidsopdrachtenwetgeving voorziet.

### **Uitwerking sociale clausules**

Specifiek omtrent sociale clausules zijn recentelijk een federale omzendbrief dd. 16 mei 2014 en een ordonnantie dd. 8 mei 2014 verschenen.

Deze maar ook andere richtlijnen benadrukken de noodzakelijke wissel- en samenwerking met de bevoegde gemeenschaps- en/of gewestelijke instellingen aan (VDAB, FOREM, ACTIRIS, etc.) om de sociale clausule op maat van de specifieke opdracht en in detail uit te werken voor opname in het lastenboek, voor de organisatie van een specifieke voor- of beroepsopleiding, selectie van stagiairs of geïnteresseerden, de follow-up van de stagiairs of de tewerkgestelde personen, etc. Uiteraard kan de VDAB zelf bepaalde taken uitbesteden.

### *Bundeling krachten*

Het spreekt voor zich dat dit soort clausules maar zinvol zijn in grotere opdrachten in de bouw, maar bv. ook voor onderhoud van groene ruimten, catering, schoonmaak, afvalbeheer, wasserij, callcenterdiensten, pre-press-diensten etc., van voldoende lange duur met een voldoende grote arbeidsvolume. Sociale economiebedrijven zijn doorgaans kleinschalig zodat een bundeling van krachten onderling of een samenwerking met reguliere economiebedrijven aangewezen zal zijn om aan de sociale clausules te kunnen voldoen.

Deze uitvoeringsvoorwaarden zijn slechts mogelijk voor zover de beginselen van het Verdrag van de Europese Unie worden nageleefd (vrij verkeer van diensten in het bijzonder), geen sprake is van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie en indien ze vermeld zijn in de opdrachtdocumenten.

### **Goed begonnen is half gewonnen**

Opdat sociaal aanbesteden het gewenste effect zou bekomen, is een goede voorbereiding en doordachte aanpak een must. Aanbestedende overheden moeten eerst de mogelijkheden van de relevante markt kennen en goed kunnen inschatten, zowel naar kwaliteit als naar kwantiteit en zich ervan vergewissen dat er voldoende concurrentie kan spelen. Marktconsultatie kan formeel of informeel gebeuren, op actieve of op

passieve wijze door middel van de publicatie van een oproep. Niets weerhoudt de sector overigens om zich zelf kenbaar te maken aan potentiële opdrachtgevers. Op basis daarvan kan de aankoper een verstandige keuze maken voor de ene of andere sociale clause of een combinatie van meerdere en realistische en haalbare voorwaarden vooropstellen in de opdrachtdocumenten.

Voor meer informatie:

- Marijke Houba  
Kenniscentrum Overheidsopdrachten  
Juridische Dienst van Stad Gent  
tel. 09/266 77 80.

#### **Interessante lectuur**

- *Leidraad voor sociale clauses in overheidsopdrachten in België, 2013, POD Maatschappelijke Integratie (handige gids met juridische achtergrond, stappenplan, etc.)*
- *Leidraad voor de integratie van sociale criteria in overheidsopdrachten, 2012, Departement Bestuurszaken Vlaanderen, Afdeling Overheidsopdrachten*
- *Sociaal aankopen, Gids voor de inachtneming van sociale overwegingen bij overheidsaanbestedingen, 2010, Europese Commissie*

## VTO-aanbod 2014-2015

*SLN-leden kunnen opnieuw rekenen op een kwaliteitsvol en gevarieerd vormingsprogramma: een chronologisch overzicht van het VTO-aanbod is beschikbaar op de hiernaast liggende pagina.*

### **Inschrijven**

Enkel SLN-leden kunnen zich inschrijven voor het VTO-aanbod. Inschrijven voor opleidingen kan via de SLN-website: [www.sln.be](http://www.sln.be). Hier is ook de meest actuele en meer uitgebreide informatie over elk van onze opleidingen terug te vinden.

### **Interesse, maar geen tijd? Schrijf u nu in op de wachtlijst!**

Is er interesse in een opleiding, maar past een sessie niet in de agenda of is er momenteel geen sessie gepland? Wie in dit geval is, kan zich

inschrijven op de wachtlijst. Dit kan via [www.sln.be](http://www.sln.be). Wanneer voldoende personen op de wachtlijst staan plant SLN een nieuwe sessie.

Inschrijvingen op de wachtlijst blijven één jaar geldig. Na deze periode neemt SLN contact op met de vraag of er nog interesse is.

Voor meer informatie:

- [www.sln.be](http://www.sln.be)
- Marieke Vandenberghe, [vto@sln.be](mailto:vto@sln.be) of 09 220 84 31

## VTO-aanbod najaar 2014

---

- **Sociale Wetgeving Actueel**  
16 december 2014 te Brussel  
[Inschrijven vóór 9 december 2014]
- **Jobcoaching op de werkvloer**  
18 december 2014 te Brussel  
[Inschrijven vóór 11 december 2014]

## VTO-aanbod voorjaar 2015

---

- **Coachen en coachingstechnieken**  
15 en 20 januari 2015 te Gent  
[Inschrijven vóór 1 januari 2015]
- **Bewegen naar Werk**  
27 januari, 3, 10 en 24 februari 2015 te Antwerpen  
[Inschrijven vóór 13 januari 2015]
- **Begeleiding in deeltijds onderwijs**  
5 februari, 3 en 10 maart 2015 te Gent  
[Inschrijven vóór 22 januari 2015]
- **Talentontwikkeling & POP voor beginnende praktijkmedewerkers**  
5 en 17 maart 2015 te Brussel  
[Inschrijven vóór 19 februari 2015]
- **Strategische werkgeversbenadering**  
12, 19 en 31 maart 2015 te Antwerpen  
[Inschrijven vóór 26 februari 2015]
- **Basisvorming taalcoaching**  
24 maart en 2 april 2015 te Gent  
[Inschrijven vóór 28 februari 2015]
- **IPOP**  
26 maart 2015 te Brussel  
[Inschrijven vóór 12 maart 2015]
- **Interactieve groepsvorming**  
21 en 30 april 2015 te Brussel  
[Inschrijven vóór 7 april 2015]
- **Talentontwikkeling & POP voor leidinggevenden**  
23 april en 12 mei 2015 te Brussel  
[Inschrijven vóór 9 april 2015]
- **Verdiepingstraject taalcoaching op de werkvloer**  
28 april en 19 mei 2015 te Brussel  
[Inschrijven vóór 28 februari 2015]
- **Omgaan met verbale agressie op de werkvloer**  
7 en 21 mei 2015 te Brussel  
[Inschrijven vóór 23 april 2015]
- **Kwint/KWalificerende INTake**  
26 mei en 9 juni 2015 te Antwerpen  
[Inschrijven vóór 12 mei 2015]
- **Talentontwikkeling & POP voor ervaren praktijkmedewerkers**  
2 en 16 juni 2015 te Brussel  
[Inschrijven vóór 19 mei 2015]
- **Verkocht!**  
4 juni 2015 te Brussel  
[Inschrijven vóór 21 mei 2015]
- **Financieel managementvoorniet-financiële specialisten**  
11, 18 en 23 juni 2015 te Antwerpen  
[Inschrijven vóór 28 mei 2015]
- **Jobcoaching op de werkvloer**  
25 juni 2015 te Gent  
[Inschrijven vóór 11 juni 2015]

**Jaargang 19 - nummer 5**

Oktober - november 2014

SLiNger is de nieuwsbrief van het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling vzw (SLN)

**Verantwoordelijke uitgever:**

Bert Boone  
Reigerstraat 10  
9000 Gent  
tel.: 09 220 84 31  
fax: 09 220 81 73

**Werkten mee:**

Bert Boone  
Tony Van de Veire  
Jeroen De Lathouwer  
Arne Fockaert  
Ann De Lobel  
Sammy Kolijn  
Rachida Ouchoukout  
Hannah Van Nimwegen  
Tina Callebaut  
Femke Vandormael  
Jos Vandikkelen  
Lalynn Wadera  
Marijke Houba

**Eindredactie:**

Bert Boone

**Vormgeving:**

Marieke Vandenberghe

**Ontwerp kft:**

Swing Group

## Sector In-zicht 2014

*Eind oktober 2014 bracht SLN een nieuwe editie van Sector In-zicht uit. Deze publicatie brengt het aanbod van de SLN-leden en de werking van het Steunpunt in beeld. Nieuw in deze editie is de extra aandacht die SLN besteedt aan het aanbod naar werkgevers en sectoren; daarnaast werden ook de prioriteiten opgenomen die de sector formuleerde naar de nieuwe Vlaamse Regering. Met Sector In-zicht 2014 wil SLN verder werken aan het creëren van een duidelijke identiteit en het belang van de sector op de Vlaamse arbeidsmarkt aantonen.*

SLN-leden bieden diverse instrumenten van duurzame loopbaanondersteuning aan voor werkenden en werkzoekenden. De cijfers in Sector In-zicht tonen de resultaten die leden bereiken door de competenties van iedereen te benutten, in het bijzonder de talenten van hen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De voorgestelde acties in Sector In-zicht zijn telkens een realisatie van een partnerschap dat leden aangaan. Samenwerkingen waarop SLN in de toekomst nog meer wil op inzetten om als sector wezenlijk bij te dragen tot een succesvolle arbeidsmarktwerking in Vlaanderen.

*De publicatie Sector In-zicht kwam tot stand dankzij de medewerking van VDAB.*

Voor meer informatie:

- [info@sln.be](mailto:info@sln.be) of 09 220 84 31
- Een digitale versie vindt u op [www.sln.be](http://www.sln.be) bij 'publicaties'.