

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



SLINGER

Jaargang 20 - nummer 1
December 2014 - februari 2015

JOB- EN TAALCOACHING

www.jobentaalcoaching.be



loopbaanbegeleiding - **werk dat ik wil**

www.werkdatikwil.be



Het draait om mens en werk

In dit nummer:

- Partners voor een inclusieve arbeidsmarkt.....2
- Hervorming werkervaringsprojecten (WEP+).....3
- Ontdek SLN-voorstellen voor Banenpact op www.sln.be....
.....4
- Tevredenheid werkgevers over job- en taalcoaching blijft
hoog.....4
- Leerlingen en werkgevers overtuigd van meerwaarde brug-
projecten.....5
- 'EVC en Werkervaring' gaat voor erkenning deelcertifica-
ten voor deelnemers werkervaringstraject.....7
- 'Begeleiding op de werkvloer' participatief doorgelicht.....7
- SLN bundelt expertise doorstroom Sociale Economie.....8
- Project 'Stroomsterkte': uitstroom SEC naar NEC, een
genuanceerd verhaal.....9
- Loopbaan- en diversiteitsplannen krijgen positieve evalua-
tie.....12
- Integrale aanpak om ex-gedetineerden te begeleiden naar
werk.....13
- ESF lanceert nieuw operationeel programma 2014-2020
op infopromenade.....16
- Meer samenwerken met Mode en Confectie.....17
- Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst brengt
trends en uitdagingen in de social profit in kaart.....18
- VTO-aanbod voorjaar 2015.....19
- Bezorg ons uw getuigenissen en succesverhalen!.....20

Partners voor een inclusieve arbeidsmarkt

Een nieuw jaar, een nieuw begin... De concretisaties van ministeriële beleidsnota's zetten met hun besparings- en investeringsmodus het domein van arbeidsmarktplaatsing voor bijzondere uitdagingen. De resolute keuze voor directe doorstroming ('first place, then train') en inschakeling op de werkvloer, getuigt van bijzondere ambitie en van geloof in de bereidheid van de bedrijven daartoe. Een beleidsontwikkelaar stelde kort geleden: "SLN en haar sector zullen zich compleet moeten heruitvinden binnen deze beleidssetting."

De Vlaamse minister van Werk en Economie beschikt bij zijn beleidsuitvoering al over tal van instrumenten om zijn beleid waar te maken: het banenpact met haar doelgroepenbeleid, een nieuwe ESF-programmatie en een stevig uitgebouwde VDAB als arbeidsmarktregisseur. Doorheen de jaren heeft deze VDAB zich weten te omringen met duurzame, complementaire partnerschappen. Een van die belangrijkste partners, zo niet de belangrijkste, zijn de bedrijven. Zij bepalen uiteindelijk of en zo ja wie zij zullen tewerkstellen.



Het zich heruitvinden wordt vooral een zaak van zich onverschrokken en eenduidig presenteren aan bedrijfsleiders in hun bedrijfstaal.

Vanuit het beleid de moedige keuze maken voor inclusieve tewerkstelling (merk de parallel op met inclusief onderwijs) betekent zonder meer dat de verwachtingen naar diezelfde bedrijven hooggespannen zijn. Zullen zij openstaan voor het onderbenutte talent dat vandaag op de Vlaamse arbeidsmarkt beschikbaar is? Zal de match tussen vraag en aanbod lukken? De bedrijven hebben de antwoorden in petto, met alle consequenties inclusief.

De SLN-sector zal zich hierbij de komende maanden dienstverlenend en constructief heruitvinden. De organisaties beschikken over tal van instrumenten om de bedrijven bij te staan: intensieve werkbegeleiding op de werkvloer, competentieversterkende acties, tijdelijke werkervaring, werkinleving bij jongeren, stages, job- en taalcoaching, loopbaanbegeleiding, zelfs outplacement. Elk van de instrumenten hebben ze ontwikkeld met het oog op inclusieve instroom en tewerkstellingskansen in de bedrijven.

Het zich heruitvinden wordt vooral een zaak van zich onverschrokken en eenduidig presenteren aan bedrijfsleiders in hun bedrijfstaal. Want het ontbreekt nog te vaak aan de kennis van alle ondersteuningsmogelijkheden bij de bedrijfsleiders.

Deze professionele ondersteuning zal samenwerking vragen, onderling tussen de leden-organisaties en met de bedrijven zelf. Duiding ook waarom wij, dienstverstrekkers en bedrijven, dit samen doen: met name om iedereen die kan met zijn of haar talenten een bijdrage laten leveren aan een maakbare toekomst. Uiteindelijk zal dit ook tonen dat het allemaal de moeite waard is om te doen. Want het draait om mens en werk. Zeker in 2015!

Bert Boone, Dagelijks bestuurder a.i.

Hervorming werkervaringsprojecten (WEP+)

De Vlaamse regering integreert de huidige WEP+-maatregel in een vernieuwde aanpak van werkpleklers in de VDAB en werkt aan een plan van aanpak over een eengemaakt systeem van tijdelijke werkervaring. SLN vat voor u de belangrijkste hervormingen samen.

Wat werd er beslist?

- **Verlenging WEP+-maatregel tot 30 september 2015**

Werkzoekenden kunnen nog tot 31 maart 2015 een werkervaringstraject starten in het huidige systeem. Na 31 maart 2015 is geen nieuwe instroom mogelijk. Een uitzondering zijn vervangingen van een deelnemer wanneer deze ziek is. Bestaande contracten kunnen nog verlengd worden na 31 maart 2015 tot uiterlijk 30 september 2015 als de VDAB oordeelt dat de betrokken doelgroepwerker nog onvoldoende arbeidsmarktrijp is.

- **Tijdelijke subsidieregeling voor Leerwerkbedrijven (1 juli 2015 - 31 december 2016)**

Vanaf 1 juli 2015 tot 31 december 2015 zal de VDAB 2.500 werkzoekenden toeleiden. De Leerwerkbedrijven begeleiden hen intensief en gebruiken werkpleklers om hen tewerk te stellen in het normale economische circuit. De werkzoekenden behouden gedurende hun traject naar werk het statuut van werkzoekende. De begeleidingen lopen tot maximum 31 december 2016. De doelgroep en trajecten zijn dezelfde als in de overheidsopdracht (zie hieronder).

- **Overheidsopdracht (1 januari 2016 - eind 2018)**

Naast de huidige Leerwerkbedrijven kunnen ook externe partners intekenen. De VDAB leidt werkzoekenden toe naar de partners: 2.500 werkzoekenden in 2016, oplopend tot 5.000 werkzoekenden op kruissnelheid vanaf 2017. De partners zullen deze werkzoekenden begeleiden om via werkpleklers de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. De overheidsopdracht is voorzien tot eind 2018, met een tussentijdse evaluatie.

Wat volgt?

De VDAB werkt nu intensief aan de subsidieregeling voor de Leerwerkbedrijven en bereidt de overheidsopdracht voor. Om de huidige Leerwerkbedrijven en werkervaringspromotoren te ondersteunen zal VDAB opleidingen plannen over o.a. IBO en werkpleklers.

SLN volgt de uitwerking van de subsidieregeling en de overheidsopdracht nauwgezet op en informeert u verder over belangrijke ontwikkelingen.

Voor meer informatie

- sammy.kolijn@sln.be

Ontdek SLN-voorstellen voor Banenpact op www.sln.be

Eind januari zette de Vlaamse regering de eerste twee stappen in de uitwerking van een Banenpact met de goedkeuring van conceptnota's over een hervorming van duaal leren-werken en de vereenvoudiging van het doelgroepenbeleid.

Dit Banenpact legt de focus op activeren en investeren en ligt in het verlengde van een van de ambities uit het Vlaams regeerakkoord: om bestaande en nieuwe bevoegdheden op een effectieve en efficiënte manier in te zetten. De Vlaamse regering werkt voor dit pact samen met de sociale partners. Ook SLN formuleerde voorstellen voor het Banenpact. Centraal staat de vraag naar maatregelen voor personen in kwetsbare arbeidsmarktposities.

U vindt de SLN-voorstellen voor het Banenpact op onze website www.sln.be.

Tevredenheid werkgevers over job- en taalcoaching blijft hoog

Sinds enkele jaren meet SLN de tevredenheid van klanten die beroep doen op job- en taalcoaching. Deze resultaten laten toe het instrument verder te optimaliseren. Bij job- en taalcoaching op de werkvloer wordt zowel bij werkgevers als werknemers gepeild naar hun tevredenheid. SLN bundelt de belangrijkste resultaten voor 2014.

Job- en taalcoaching op de werkvloer: wat is het?

Bedrijven kunnen een jobcoach inschakelen bij de inwerking van nieuw personeel. De coach zorgt voor extra ondersteuning en bevordert een vlotte en snelle integratie op de werkvloer. Voor laagtaalvaardige werknemers kan de jobcoaching worden aangevuld met taalcoaching om de communicatie met klanten en collega's te verbeteren. SLN-leden coachten het voorbije jaar honderden werknemers o.a. in de sectoren onderhoud en schoonmaak, zorg en welzijn, bouw, horeca, voeding en verkoop.

Werkgevers vinden job- en taalcoaching een meerwaarde

Alle werkgevers vinden job- en taalcoaching een meerwaarde voor hun onderneming. Liefst 80% is zeer tevreden over de aanpak van de coach, 20% is hierover tevreden. Ze willen opnieuw beroep doen op dezelfde coachingsaanbieder, wat de kwaliteit van de dienstverlening bevestigt. Communicatie over de verwachtingen en doelstellingen van het coachingstraject

blijft een cruciaal gegeven. De werkgever verwacht terugkoppeling van de sessies, om zo de meerwaarde van de coaching tastbaar te maken. Een punt waaraan de coaches de voorbije jaren, met succes, werkten.



Prima ondersteuning voor een klein en divers bedrijf met veel anderstaligen.

De coaching blijkt ook een stevige steun in de rug te zijn voor de werknemers die jobcoaching volgden. De werknemers zeggen sterker in hun schoenen te staan door de aanpak van de coach, meer zelfvertrouwen opgebouwd te hebben en beter te communiceren met hun leidinggevende. Hoewel de respondenten aangeven tevreden te zijn over de duur en het aantal gesprekken komt regelmatig de vraag terug naar langere coachings die frequenter doorgaan.

Voor meer informatie

- www.jobentaalcoaching.be
- ann.delobel@sln.be

Leerlingen en werkgevers overtuigd van meerwaarde brugprojecten

Op voorstel van Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits en Vlaams minister van Werk Philippe Muyters keurde de Vlaamse regering op 23 januari 2015 de conceptnota 'Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg' goed. Hiermee zet men een volgende stap in de hervorming van het huidige deeltijds leren en werken. Jongeren die nog niet arbeidsrijp zijn, krijgen in het nieuwe stelsel een traject op maat aangeboden. Ook het huidige stelsel biedt dergelijke trajecten aan in de vorm van persoonlijke ontwikkelingstrajecten (POT), voortrajecten of brugprojecten. Verschillende SLN-leden zijn hierin actief.

Welke exacte hervormingen gaan gebeuren in huidige brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten zijn nu nog niet duidelijk. SLN volgt de nieuwe ontwikkelingen nauwgezet op.

Om na te gaan hoe men trajecten binnen het huidige stelsel leren en werken ervaart, bezocht SLN twee brugprojecten in Gent. Bent u ook benieuwd naar deze praktijkgetuigenissen?

Elise aan de slag in WZC De Liberteyt

Elise Rigelle kwam voor de begeleiding van haar brugproject terecht bij Compaan in Gent. Begeleiders Aline Van Aken en Elin Van de Gehuchte pluisen er de sociale kaart uit en zoeken werkgevers die deze jongeren een werkplek willen bieden. Wanneer de school een jongere doorstuurt, organiseren ze een intakegesprek. Op basis van competenties en interesses zoeken ze de meest geschikte match tussen leerling en werkgever.

Op die manier kwam Elise terecht bij Woonzorgcentrum De Liberteyt dat reeds enkele jaren jongeren in brugprojecten tewerkstelt. Ze werkt er sinds enkele maanden als verzorgende. Dienstchef Lies Devogelaere besprak met Elise op een sollicitatiegesprek haar competenties, noden en interesses. "Dat is erg belangrijk om het juiste team te kunnen kiezen, een goede begeleiding te voorzien en de jongeren succeservaringen te kunnen bieden", vindt Lies. Vervolgens wordt de keuze voor de begeleiding van het brugproject met het volledige team besproken. Betrokkenheid en enthousiasme bij het team zijn immers kritische succesfactoren voor het welslagen van het brugproject. Binnen deze projecten ligt het accent op arbeidsattitudes en is er meer ruimte om fouten te mogen ma-

ken. Daar moet het team op voorbereid zijn en voor open staan.



Het is niet altijd gemakkelijk, maar ook dat is zinvol. Het is een boeiende leerervaring voor iedereen binnen het team. Jongeren brengen extra dynamiek op de werkvloer. Dit is zo'n verrijking voor je organisatie!

Lies Devogelaere, dienstchef WZC De Liberteyt

Voor Elise is het erg belangrijk dat ze nu bij een team hoort en één van de collega's is. Deeltijds leren en werken is zeker geen gemakkelijksoplossing zegt ze: "Op de werkvloer word je er meteen ingesmeten en moet je erg snel kunnen leren." Ze is vastbesloten haar certificaat van verzorgende te behalen. Dat plaatst haar voor een uitdaging: Elise moet immers 1200 uren werkplekuren vervullen om het certificaat te behalen, terwijl het brugproject na 800 uur afloopt. Daardoor moet Elise binnenkort op zoek naar een andere werkgever om de resterende 400 uur te presteren.

Lies ervaart dat zulke plotse overgangen voor jongeren vaak een drempel vormen. Jongeren wiens brugproject afloopt (doordat ze 18 jaar worden of doordat

ze de maximale duurtijd van 800 uur doorlopen hebben), haken soms volledig af.

Denis werkt als keukenmedewerker

Ook Denis Balog is tewerkgesteld binnen een brugproject. Hij volgde eerst een Persoonlijk Ontwikkelingstraject (POT) bij vormings- en opleidingsorganisatie Groep INTRO en maakte toen de overstap naar een brugproject bij Compaan. Compaan zocht en vond voor hem een werkplek bij Woonzorgcentrum Sint-Jozef, die reeds ervaring opbouwden als begeleider van werkervaringsprojecten (WEP+). Ondertussen is Denis er reeds een half jaar aan de slag als keukenmedewerker.

Voor WZC Sint-Jozef is dit het eerste brugproject dat ze begeleiden. Zij kozen daarom voor de keukendienst, omdat deze overzichtelijke, afgebakende werkplek hen de kans biedt om stap voor stap de begeleiding van brugprojecten uit te bouwen. Werkbegeleider Jean-Paul Depreitere liet Denis eerst vier weken dubbel lopen met een vaste medewerker. Vervolgens werden alle taken uitgeschreven op papier en daarna kon Denis zelfstandig aan de slag. Jean-Paul zag Denis volledig openbloeien toen hij voor het eerst alleen mocht werken en verantwoordelijkheid kreeg.

Denis vindt het net als Elise jammer dat hij na afloop van het brugproject op zoek moet naar een andere werkgever. Het begin is immer het moeilijkst: "Het is zoals een nieuwe school. Je moet de baas en collega's leren kennen, zoeken en proberen hoe je je moet gedragen." Ook Nederlands durven praten vormde voor hem een uitdaging. Net wanneer de jongeren die hindernissen genomen hebben, moeten ze veranderen van werkgever. Toch blijft het brugproject voor hen belangrijk, het biedt immers de noodzakelijke voorbereiding op reguliere tewerkstelling.

Meerwaarde voor werkgevers

Niet alleen voor de leerlingen, ook voor het team op de werkplek blijkt een brugproject heel wat meerwaarde op te leveren. Johan Banneel, directeur Wonen en Zorg bij WZC Sint-Jozef, is alvast overtuigd: "Jongeren brengen een venster op de buitenwereld naar

binnen, dat is zeker in de ouderenzorg erg belangrijk. Bovendien is het voor de meer ervaren medewerkers een nieuwe uitdaging om jongeren te begeleiden. Jongeren brengen andere invalshoeken binnen en doen je jezelf en de werking in vraag stellen." Ook Lies wil het elke werkgever aanraden: "Het is niet altijd gemakkelijk, maar ook dat is zinvol. Het is een boeiende leerervaring voor iedereen binnen het team. Jongeren brengen extra dynamiek op de werkvloer. Dit is zo'n verrijking voor je organisatie!".

Begeleiding voor leerling en werkgever

Wanneer het niet gemakkelijk gaat, staan leerling en werkgever er bovendien niet alleen voor. De begeleiders van Compaan verzorgen de communicatie met de school, organiseren de evaluatiegesprekken en zoeken mee naar oplossingen voor problemen. Als het even misgaat kunnen zowel de leerling als de werkgever bij Compaan terecht.

Die extra ondersteuning helpt werkgevers om de uitdaging aan te gaan. En dat is belangrijk, want extra werkplekken zijn broodnodig. Meer dan 1700 jongeren in het deeltijds onderwijs vinden momenteel immers geen werkplek. Met het nieuwe stelsel duaal leren wil men daar een oplossing voor zoeken.

De toekomst

Brugprojecten blijven ook in de toekomst een onderdeel van duaal leren en zullen zich richten op leerlingen die quasi arbeidsrijp en arbeidsbereid zijn, maar nog (net) niet over de nodige arbeidsattitudes en vaardigheden beschikken.

Voor leerplichtige jongeren die niet arbeidsrijp zijn voorziet men een maatwerktraject in een onderwijs-welzijnskader of een tijdelijk traject binnen een gesimuleerde werkomgeving. De uitwerking van deze programma's maakt echter geen deel uit van de conceptnota 'Duaal leren'.

Voor meer informatie

- femke.vandormael@sln.be
- francine.vandenbussche@compaan.be

‘EVC en Werkervaring’ gaat voor erkenning deelcertificaten voor deelnemers werkervaringstraject

Het ESF-project ‘EVC en Werkervaring’ dat loopt van juli 2014 tot december 2015, werkt een EVC-traject binnen werkervaringsprojecten uit. Tijdens dit traject zal de focus vooral liggen op technische competenties. Partners in het project zijn WEB samen met Wonen & Werken, Alternatief, VDAB en SLN.

Voor deelnemers aan een werkervaringstraject die gaan uitstromen, willen begeleiders op een onderbouwde manier de competenties kunnen vastleggen die tijdens het traject verworven zijn. Dit met het oog op een sterkere positie van de deelnemers op de arbeidsmarkt en een grotere jobmobiliteit. Bestaande EVC-procedures (Eerder Verworven Competenties) en ervaringsbewijzen blijken te zwaar te zijn.

Erkenning deelcertificaten

Door te werken in de Competent-structuur van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) - dit zijn beroepenfiches geordend in (sub)domeinen - wil het ESF-project ‘EVC en Werkervaring’ deelcertificaten laten erkennen. Bovendien zal ook sneller zichtbaar worden welke jobmobiliteiten realistisch zijn. Tijdens dit traject zal de focus vooral liggen op technische competenties. Het project zal met een aantal actieve testcentra ervaringsbewijs of opleidingscentra een samenwerking opbouwen om een aantal technische competenties te laten erkennen en valideren via een praktijkproef. In eerste instantie richt het project

zich tot drie ‘functies’ binnen werkervaring.nl: administratief medewerker, klusjesman/vrouw en onderhoudsmedewerker.

Het EVC-traject voorziet een verloop in verschillende fases:

1. De opmaak van een portfolio
2. Het laten erkennen en valideren van verworven competenties
3. POP en vervolgtraject

Overdraagbare aanpak

Het project wil komen tot een aanpak die competenties vastlegt en valideert. Het heeft ook de ambitie een aanpak te hebben die overdraagbaar is naar andere leertrajecten op een werkvloer. Niet enkel een meerwaarde voor werkervaring, maar ook voor andere trajecten naar werk.

Praktijkervaringen komen in een volgende editie van SLiNger aan bod.

Voor meer info: Bie Bijmens, BieB@webwerkt.be

‘Begeleiding op de werkvloer’ participatief doorgelicht

HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) van de KULeuven voert in opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie een onderzoek uit naar begeleiding op de werkvloer (BODW).

Het doel van het onderzoek bestaat er in zicht te krijgen op de vorm, het proces en de ‘werkzame’ elementen van BODW en om zicht te krijgen op de effectiviteit en relevantie van de maatregel. Op basis daarvan zal men aanbevelingen formuleren over hoe BODW er in het ideale geval uitziet en hoe men het kan monitoren.

De onderzoekers kiezen voor een participatieve aanpak: naast wetenschappelijke kennis en vertegenwoordigende organisaties (zoals SLN) zullen onderzoekers ook expliciet stem geven aan professionals zoals job- en taalcoaches en aan de doelgroep van de maatregel, namelijk werkgevers en doelgroepwerknemers.

Voor meer info: www.werk.be/onderzoek of ann.delobel@sln.be

SLN bundelt expertise doorstroom Sociale Economie

De Vlaamse regering keurde in december 2014 het uitvoeringsbesluit bij het decreet 'lokale diensteneconomie' en het decreet 'maatwerk bij collectieve inschakeling' definitief goed. De classificatie van doelgroepmedewerkers en doorstroming naar het normaal economisch circuit (NEC) vormen hierin de rode draad. Negen SLN-leden investeerden, met steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF), in het vormgeven aan deze doorstroomgedachte.

Wijziging classificatie doelgroepmedewerkers - Versterking focus op doorstroming

Vanaf 1 april 2015 gebeurt de classificatie van doelgroepmedewerkers op een nieuwe manier: op basis van hun afstand tot de arbeidsmarkt. Voorheen gebeurde dit aan de hand van het opleidingsniveau en de werkloosheidsduur. Het beleid wil ook veel meer de focus leggen op de doorstroming naar het normaal economisch circuit (NEC).

Eenzijds wil het decreet lokale diensteneconomie werkzoekenden met een tijdelijke ondersteuningsnood klaarstomen richting volwaardig werk via competentieversterking en intensieve begeleiding. Een dergelijk traject heeft een looptijd van vijf jaar.

Anderzijds wil het decreet een antwoord bieden op lokale noden zoals diensten aan huis (poetsen, tuinieren, strijken,...) of diensten voor de buurt (kinderwerking, wijkrestaurant,...). Het lokale bestuur krijgt nu de bevoegdheid om zelf te bepalen welke aanvullende dienstverleningsinitiatieven in aanmerking komen.

Vereenvoudiging en gelijkschakeling beschutte en sociale werkplaatsen en invoegmaatregel

Het uitvoeringsbesluit van het decreet 'maatwerk bij collectieve inschakeling' stelt een vereenvoudiging en gelijkschakeling van drie bestaande maatregelen voorop:

- beschutte werkplaatsen
- sociale werkplaatsen
- invoegmaatregel

De doelgroepwerknemers ontvangen een onder-

steuning op maat volgens hun specifieke nood en met het oog op het vergroten van de doorstroomkansen naar het NEC. Deze regelgeving geldt voor alle ondernemers die willen bijdragen aan de collectieve inschakeling van personen met een arbeidsbeperking (vanaf vijf VTE) of personen die minstens twee jaar werkzoekend zijn met een begeleidingsnood.



Grote verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen het NEC en SEC vergroten de drempel naar doorstroom. Een terugkeergarantie kan de drempel verlagen.

Doorstroomdienstverleners in het collectief maatwerkdecreet

De VDAB zal om de vijf jaar het toegekende werkondersteuningspakket van de doelgroepmedewerkers evalueren. Ze gaat ook na of de doorstroom naar het NEC mogelijk is voor de doelgroepmedewerker. Ze houden hierbij rekening met onder andere de persoonlijke situatie (zoals gezondheid, mobiliteit, vermogen tot zelfstandig loopbaanbeheer en functioneren) en de kansen op een duurzame tewerkstelling in het NEC. Op basis van deze analyse kan een doorstroomtraject opgestart worden.

Het doorstroomtraject wordt georganiseerd door een doorstroomdienstverlener erkend door de VDAB, met een mandaat van zes jaar. De doorstroomdienstverlener begeleidt de doelgroepmedewerker intensief door in te zetten op een voortraject, jobmatching, stages en nazorg. Een interne

doorstroom, externe doorstroom naar NEC of een toeleiding naar een meer passend traject kunnen het resultaat zijn van het doorstroomtraject.

In de loop van het voorjaar zal een oproep gelanceerd worden waarin organisaties zich kandidaat kunnen stellen als doorstroomdienstverlener.

SLN-leden investeren in een duurzame doorstroomaanpak

Negen SLN-leden werkten, met ondersteuning van het ESF, intensief aan de uitbouw van een doorstroomtraject voor doelgroepwerknemers naar een duurzame tewerkstelling in het NEC. Ze zetten in op het ontwikkelen van een visie en concept rond doorstroom, op het begeleiden van doelgroepwerknemers en op acties om de brug tussen NEC en SEC (Sociaal Economisch Circuit) te versterken. Bijna 300 doorstroomtrajecten werden opgestart. In deze pilootfase stroomden bijna 20% van de doelgroepmedewerkers in een generaliseerd doorstroomtraject door naar een tewerkstelling in het NEC of binnen SEC.

SLN bracht de opgebouwde expertise in kaart en definieerde een aantal bevindingen die invloed hebben op het slagen van een doorstroomtraject:

- Een externe doorstroomcoach, met expertise in

coaching en werkvloerbegeleiding van kwetsbare doelgroepen, is essentieel voor het slagen van het doorstroomtraject.

- Tools en methodieken afgestemd in de projectperiode op zowel de doelgroepmedewerkers als op de werkgevers en het omkaderingspersoneel in het SEC en NEC zijn vereist om een duurzaam doorstroomverhaal te kunnen realiseren.
- Voldoende tijd is nodig voor de integratie van doorstroom in het HR-beleid van ondernemers in het NEC en SEC.
- Samenwerking, dialoog en ervaringsuitwisseling ontplooiën tussen SEC en NEC is een sleutel tot succes.
- Randvoorwaarden of omgevingsfactoren integraal aanpakken is van cruciaal belang.
- Kwaliteitsvolle stages bevorderen de opstap naar werk in het NEC.
- Grote verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen het NEC en SEC vergroten de drempel naar doorstroom. Een terugkeergarantie kan de drempel verlagen.

Deze bevindingen bezorgde SLN aan partners zoals VDAB, Departement Werk en Sociale Economie en het ESF-Agentschap.

Voor meer informatie

- rachida.ouchoukout@sln.be

Project ‘Stroomsterkte’: uitstroom SEC naar NEC, een genuanceerd verhaal

Twee jaar is intensief gewerkt aan het bevorderen van doorstroom uit de sociale economie (SEC) naar het normaal economisch circuit (NEC) en werd de doorstroommethodiek steeds verder verfijnd. Mentor vzw deelt de meest verrassende bevindingen.

POP centraal

Aanvankelijk kregen begeleiding en opleiding in het ESF-project ‘Stroomsterkte’ een centrale rol. De noden tot opleiding en begeleiding zouden dan blijken uit de screening en POP-gesprekken. Al

gauw bleek dat de meeste deelnemers over de nodige basiscompetenties beschikten en geen nood hadden aan bijkomende begeleiding of opleiding om door te kunnen stromen. De klemtoon kwam dan voornamelijk te liggen op het detecteren en

uitstippelen van de mogelijkheden naar een loopbaan buiten de sociale economie.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) kreeg een centrale rol binnen het doorstroomtraject. De POP-gesprekken brachten de verwachtingen en competenties van de deelnemer in kaart. Om die verwachtingen te toetsen aan de realiteit zocht Mentor vzw naar stagemogelijkheden op maat. Deze stages leverden, na een evaluatie, vaak elementen op om het POP verder te verfijnen. Soms was er vraag naar een herscholing/beoepsopleiding. Door een ontbrekend kader om dit financieel mogelijk te maken, kon het project hier niet op ingaan.

Externe doorstroomcoach werkt

In het project werkte men met zowel interne coaches als externe doorstroomcoaches. De rol van de interne coaches bestond er in de deelnemers te informeren en te enthousiasmeren. Ze volgden de deelnemers op de werkvloer op en hielden de vinger aan de pols bij de werkvloerbegeleiders. Na een eerste screening van de deelnemers, planden ze een gesprek met een externe doorstroomcoach van Mentor. De doorstroomcoach begeleidt de doorverwezen medewerker intensief via POP-gesprekken, sollicitatietraining, job- en stage-hunting.

De deelnemende sociale economiebedrijven geven aan dat een externe doorstroomcoach diverse voordelen heeft: men kan objectief naar de situatie van de deelnemer kijken omdat de externe coach de historiek binnen de sociale werkplaats (SW) en de medewerkers niet persoonlijk kent. Deelnemers communiceren sneller over eventuele knelpunten of (job)verwachtingen. Daarenboven blijkt uit de praktijk dat externe coaches vaker de drijvende kracht te zijn voor het realiseren en plannen van doorstroom. Daar waar de interne coaches hun geplande doorstroominspanningen vaak niet gerealiseerd zagen door operationele uitdagingen in hun planning, konden de externe doorstroomcoaches dit vlotter waarmaken.

Meer reguliere bedrijven staan open voor stages dan verwacht

Waar aanvankelijk verwacht werd dat stagemogelijkheden zich voornamelijk binnen het partnerschap zouden situeren, verliepen de contacten met andere bedrijven voor een gepaste stageplaats vlot.

Randfactoren kunnen belemmerend werken

Vaak liepen een aantal doorstroomtrajecten vertraging op of werden zelfs niet opgestart door redenen die los stonden van de aanwezige competenties en motivatie bij de deelnemers. De kwetsbaarheid van de doelgroep kwam duidelijk naar voor bij het zoeken naar stages of tijdens de stageperiode. Belemmerende factoren zijn mobiliteit, opvangproblemen, faalangst, medische redenen of familiale problemen. Voor bijna de helft van de deelnemers hadden de randfactoren een negatieve invloed op de doorstroom. Een grondige screening op deze randvoorwaarden is van cruciaal belang vooraleer men een doorstroomtraject opstart. Het project werkte met vrijwillige deelnemers en weigerde niemand omwille van de randfactoren.



Positieve stage-ervaringen van deelnemers hebben een opening en brug gemaakt: mensen durven al eens over het muurtje kijken en zijn zich bewust van de mogelijkheden buiten het maatwerkbedrijf.

Ook korte stages hebben een meerwaarde

Het project maakte voornamelijk gebruik van de beroepsverkennde stage (BVS) die een maximale duur heeft van 1 week. De stage Ter beschikkingstelling (TBS) werd éénmaal overwogen, maar is door het betrokken bedrijf uiteindelijk afgewezen door de omslachtige administratieve procedure. Ondanks bedenkingen bij de erg korte duur

‘Stroomsterkte’ in cijfers

- 30 kandidaten werden gescreend
- 24 doorliepen een doorstroomtraject
- 12 grepen de kans één of meerdere stages te voltooien (15 stages zijn gerealiseerd)
- 2 stroomden intern door naar een andere functie
- 1 kon zijn artikel 60 omzetten naar een artikel 60 privé na een succesvolle stage en heeft perspectief op een vaste job
- 1 stroomde door naar een nieuwe job in een sociale werkplaats een stuk dichterbij huis (40km)
- 1 heeft perspectief op effectieve doorstroom op termijn na twee succesvolle stages
- 1 iemand ging niet in op een jobaanbieding na een succesvolle stage

van de stages, bleken die in alle gevallen wel een meerwaarde te betekenen voor zowel de deelnemer als het ontvangend bedrijf. Verschillende werkgevers gaven aan dat een langere stage interessanter zou zijn om de progressie van de deelnemer te kunnen zien. Ook is het essentieel dat de deelnemer zelf taken mag uitvoeren waardoor de stage meer is dan een kijkstage. In overleg met een lokaal OCMW kon ook één deelnemer zijn artikel 60 tewerkstelling omzetten naar een ‘artikel 60 privé’. Hierdoor kon de doelgroepmedewerker zijn periode als leerwerknemer voltooien bij een regulier bedrijf. Na een positieve evaluatie van deze tewerkstelling zal het bedrijf deze persoon een job aanbieden.

Werken op perceptie heeft een meerwaarde

Het project werkte aan de wederzijdse perceptie en het beeld bij ondernemers in het NEC en SEC en dit op diverse niveaus. De stuurgroep van het ESF-project ging telkens door bij één van de partners. Elke onderneming stelde zijn werking voor en gaf een rondleiding op de werkvloer. Diverse thema’s kwamen aan bod tijdens de bijeenkomsten die een wederzijdse kennismaking (financiële voorwaarden, verwachte competenties, etc.)

bevorderden.

De werkleiders van de sociale werkplaatsen zijn nauw betrokken bij het project. Ze konden hun bedenkingen formuleren en vragen stellen over de opzet van het project. De werkleiders waren op de hoogte van het verloop van de doorstroomtrajecten en hadden regelmatig contact met de externe doorstroomcoaches.

Daarnaast vonden specifieke bijeenkomsten voor leidinggevenden uit de sociale economie en het normaal economisch circuit plaats om ervaringsuitwisseling te stimuleren. Een perceptievragenlijst, die het verschil in wederzijdse perceptie meet, maakte het mogelijk om specifieke thema’s vast te leggen voor deze sessies. Alle partijen vonden deze bijeenkomsten, aangevuld met bedrijfsbezoeken, een grote meerwaarde.

Doorstroomgedachte leeft

Dit pilootproject heeft de eerste stappen gezet naar doorstroom van doelgroepmedewerkers. Waar het reeds blijvende resultaten haalde, is in de introductie van de doorstroomgedachte. De positieve stage-ervaringen van de diverse deelnemers aan het project hebben binnen de sociale economiebedrijven een opening en brug gemaakt: mensen durven al eens over het muurtje kijken en zijn zich bewust van de mogelijkheden buiten het maatwerkbedrijf. De vacatures aan de Ad Valvasborden versterkt die openheid. Ook in het NEC werden de stagiairs als een positieve stimulans voor de eigen werking ervaren: een buitenstaander heeft vaak een frisse kijk op de gang van zaken. Ook hier zijn de eerste stenen gelegd en is een openheid gecreëerd naar medewerkers uit de sociale economie.

Voor meer informatie

- consult@mentorvzw.be
- www.vzwmentor.be/stroomsterkte

Loopbaan- en diversiteitsplannen krijgen positieve evaluatie

Het onderzoeksbureau IDEA Consult evalueerde eind vorig jaar de loopbaan- en diversiteitsplannen in opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie. De resultaten zijn positief te noemen. Het onderzoek toont aan dat loopbaan- en diversiteitsplannen tot belangrijke structurele aanpassingen en grote tevredenheid in organisaties leiden.

Loopbaan- en diversiteitsplannen (LDP) zijn een maatregel van de Vlaamse overheid die organisaties helpen een duurzaam personeels- en loopbaanbeleid te voeren - via een actieplan op maat - en om hen de kans te geven hun HR-beleid aan te passen. Projectontwikkelaars van RESOC (Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité) ondersteunen de organisaties hierbij. Het doel van LDP is om gelijke kansen op duurzame loopbanen voor iedereen te bevorderen, met extra aandacht voor allochtonen, 50+ers, ongekwalificeerde jongeren en personen met een arbeidshandicap.

De Vlaamse overheid betaalt een deel van de kosten voor de uitvoering van een LDP terug aan de organisaties. De organisaties bepalen zelf welke acties ze in hun plan opnemen en hoe ze deze concreet uitvoeren. De plannen moeten verplicht acties bevatten rond 'duurzame diversiteit' en bevatten ook acties rond 'competentieontwikkeling', 'verhoging van de werkbaarheid' of 'organisatievernieuwing'.

Onderzoek naar doeltreffendheid LDP als beleidsinstrument

In opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie (VIONA - Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrapping) voerde IDEA Consult een evaluatieonderzoek uit naar de doeltreffendheid van LDP als beleidsinstrument en formuleerde het aanbevelingen over de positie ervan in een toekomstig beleid. Het evaluatierapport onderzocht verschillende aspecten van de LDP: de werking en omvang, de aanvraag door organisaties, de uitvoering ervan, effecten, troeven en pijnpunten.

De onderzoekers verzamelden informatie via een

uitgebreid literatuuronderzoek, een analyse van beschikbare administratieve gegevens, interviews en een workshop met de betrokken partners (projectontwikkelaars RESOC/SERR, diversiteitsconsulenten vakbonden, Jobkanaal, Minderhedenforum) en een enquête bij organisaties met LDP. Aan die enquête namen 536 organisaties en ondernemingen uit heel uiteenlopende sectoren deel.

Resultaten onderzoek positief

- De globale resultaten van de evaluatie zijn positief. Loopbaan- en diversiteitsplannen leiden tot belangrijke aanpassingen in organisaties, met een relatief beperkt budget. Het aantal organisaties met LDP nam de afgelopen jaren fors toe. Het profiel van die organisaties is heel uiteenlopend.
- Organisaties dienen een plan in vanuit heel diverse motieven. De meest voorkomende motieven zijn het stimuleren van diversiteit, het invoeren van een onthaalbeleid en het behoud van werknemers. Opvallend is dat de aandacht altijd meer naar oudere werknemers gaat en minder naar allochtonen.
- 9 op de 10 organisaties zijn tevreden over de aangeboden ondersteuning door de RESOC-projectontwikkelaars.
- De financiële ondersteuning is een belangrijke meerwaarde van de plannen voor organisaties. 65% van de organisaties zou geen LDP aanvragen zonder die steun. De uitgekeerde subsidie is niet kostendekkend, maar werkt als stimulans.
- LDP hebben een belangrijke impact op het onthaal-, diversiteits- en opleidingsbeleid van organisaties. Eén jaar na de eerste acties

voerden de meeste organisaties nieuwe HR-praktijken in of bouwden bestaande verder uit.

- Organisaties halen hun streefcijfers, behalve voor personen met een arbeidshandicap.
- LDP spelen een rol in de organisaties (microniveau), maar hebben een beperkte impact op de arbeidsmarkt (macroniveau). Dit kan verklaard worden door het relatief beperkte aantal organisaties met een LDP t.o.v. de totale Vlaamse economie.
- 84% van de organisaties wil bijkomende ondersteuning.

Aanpassingen en versterkingen

Op basis van de resultaten uit het evaluatieonderzoek pleiten de onderzoekers voor het behoud van het systeem en adviseren ze het beleid om een aantal aanpassingen en versterkingen uit te voeren:

- De focus op diversiteit behouden en versterken. De onderzoekers pleiten voor aandacht voor de instroom van kansengroepen als onderdeel

van elk plan, maar zonder quota. Het draagvlak van elke organisatie is de vertrekbasis.

- Het doel van LDP verduidelijken: de focus op diversiteit op organisatieniveau.
- Flexibiliteit en maatwerk van persoonlijke ondersteuning behouden als troeven.
- De financiële ondersteuning behouden en synergiën opbouwen met andere middelen.
- De inhoudelijke aansturing op Vlaams niveau versterken (kwaliteitsbewaking, inhoudelijke ondersteuning van projectontwikkelaars) en het uniformiseren van de werking van de sociale partners op regionaal niveau.
- Het takenpakket van elke partner duidelijk afbakenen (Jobkanaal, RESOC) en een betere regionale spreiding van de plannen.

Voor meer informatie

Het volledige onderzoek en een samenvatting ervan zijn terug te vinden op: www.werk.be/onderzoek/onderzoeksprojecten/onderzoeksprojecten-2012-2015

Integrale aanpak om ex-gedetineerden te begeleiden naar werk

Als ex-gedetineerde is het niet evident om werk te vinden. Voor ex-gedetineerden met een arbeidshandicap is dat nog moeilijker. Het ESF-project Vast => Werk wil bijdragen tot een geslaagde reclassering door tijdens de detentieperiode te starten met de voorbereiding van een traject op maat met het oog op een duurzame tewerkstelling. In dit artikel lichten we de ontwikkelde methodiek toe.

Het ESF-project Vast => Werk is het resultaat van een samenwerking tussen CAW de Kempen, De Ploeg, Federale Overheidsdienst Justitie, RESOC Kempen, SPK en VDAB, met De Ploeg als promotor. Het project vond plaats in de gevangenis van Merksplas. De voorbije twee jaar werkte het projectteam aan een trajectmodel met een detectie-instrument en assessment en startte het een

lerend netwerk op. Nu zit het project in een laatste fase en gaat de aandacht naar de verdere verspreiding en disseminatie van de methodiek.

Een integraal model

Een eerste stap in het project was een platform (Vast => Werk-team) te creëren waarin de ver-

schillende diensten van de gevangenis van Merckplas vertegenwoordigd waren en elkaar konden ontmoeten. Het gaat hier zowel om diensten van justitie als van de Vlaamse Gemeenschap. Door het accent op personen met een arbeidshandicap nam ook De Ploeg hier aan deel.

afgenomen, zonder dat de betrokkene ook effectief wordt aangemeld voor een verder traject. Het instrument is ook gemakkelijk toe te passen in andere contexten bijvoorbeeld door eerstelijns werkers binnen een OCMW of CAW. Dit detectie-instrument is niet alleen handig om na te gaan of

iemand al dan niet in aanmerking komt om de aanvraag effectief op te starten, maar kan ook hulp bieden om richting te geven aan trajecten.

Gedetineerden die in aanmerking kwamen voor de erkenning arbeidshandicap en die baat hadden bij een integraal traject werden bij het Vast => Werk-team aangemeld. Dit team onderzocht de zinvolheid van deelname

aan het traject. De kandidaat in kwestie kan alsnog beslissen om al dan niet aan het traject deel te nemen.



Een eerste stap in het project was een platform (Vast => Werk-team) te creëren waarin de verschillende diensten van de gevangenis vertegenwoordigd waren.

Samen werkten ze een integraal traject uit dat bestaat uit drie deelfases:

1. Toeleiding: informeren en aanmelding

Een eerste vereiste is nagaan welke gedetineerden mogelijks in aanmerking komen voor een erkenning van een arbeidshandicap. Om dit op een eenvoudige en efficiënte manier te kunnen doen, ontwikkelde het projectteam een detectie-instrument. Het is een gebruiksvriendelijk instrument geworden dat geen voorkennis over de erkenning van een arbeidshandicap vereist. Aan de hand van vier thema's (onderwijs, werkverleden, erkenningen/uitkeringen en medische informatie) kan men nagaan of iemand al dan niet in aanmerking komt. Zo kan men al tijdens de detentieperiode de aanvraag voor formele erkenning van een arbeidshandicap door de VDAB laten opstarten en kan men gericht doorverwijzen. Het detectie-instrument is ondertussen geëvalueerd en gevalideerd door het ESF. Het instrument kan bij elke gedetineerde met een vermoeden van een arbeidshandicap worden

2. Trajectoriëntering: assessment en oriëntatieadvies

In deze fase worden objectieve gegevens verzameld over de competenties (o.a. fysieke vaardigheden, werkhouding en vaktechnische vaardigheden) van de kandidaat, het effectief functioneren en de impact van de arbeidshandicap op de werkvloer. Hiervoor is een gespecialiseerd assessment uitgewerkt in de werkhuizen. De deelnemers voeren diverse opdrachten uit in de verschillende werkhuizen en worden ondertussen geobserveerd. Belangrijk hierbij is ook de zelfreflectie van de gedetineerde. Hierdoor wordt hij uitgedaagd om over zichzelf na te denken, dit is cruciaal om tot een realistisch zelfbeeld en trajectkeuze te komen. Bovenstaande gegevens worden opgenomen in een competentierapport wat de basis vormt voor een oriëntatieadvies over de meest geschikte

weg naar een gepaste begeleiding of job op maat. De gegevens worden individueel met de deelnemer besproken. De betrokkene krijgt hiervan een verslag en kiest zelf om het oriëntatieadvies of vervolgstappen te accepteren of te weigeren en de gegevens al dan niet in Mijn Loopbaan (elektronisch cliëntdossier) van VDAB op te nemen.

3. Trajectuitvoering ‘intra muros’ in functie van werk

Wanneer de deelnemer akkoord gaat, biedt dat alleen maar voordelen. Hij is meer gemotiveerd en kan al tijdens de detentieperiode gericht stappen ondernemen om extra muros - buiten de gevangenis - gemakkelijker de juiste begeleiding, opleiding of job te vinden. Binnen de gevangenis zijn immers heel wat hulp- en dienstverleningsdiensten aanwezig. Zo kan uit het oriëntatieadvies bijvoorbeeld blijken dat de gedetineerde nood heeft aan basiseducatie (lezen/rekenen). Dit aanbod valt onder het domein onderwijs. Gedetineerden die werkervaring willen opdoen of hun vaktechnische vaardigheden willen trainen, kunnen terecht in de werkhuizen. Ook op medisch vlak kan het nodig zijn om actie te ondernemen, bijvoorbeeld diagnostiek rond een bepaalde problematiek. De opvolging en afstemming van de trajecten gebeurt door het Vast => Werk- team. Door al van in de gevangenis de link te leggen met de diensten buiten de gevangenis worden trajecten efficiënter. De aanmelding kan gericht gebeuren, de wachttijd kan al lopen en de diensten extra muros hoeven niet alles zelf terug in kaart te brengen, maar kunnen verder bouwen op beschikbare informatie. Het spreekt voor zich dat de diensten die betrokken zijn bij het traject grondig geïnformeerd worden over de doelstellingen en acties in het globale traject.

Conclusie

Een integraal traject uitwerken is in de gerechtelijke context geen evidentie. Het belangrijkste struikelblok is het delen van informatie tussen de verschillende betrokken organisaties. Dit heeft te

maken met de verschillende beleidsniveaus die betrokken zijn (Vlaams en federaal), het verschil in opdracht (justitie versus hulpverlening), het aanbod intra muros en extra muros en de wetgeving over privacy. Het project Vast => Werk toont aan dat het kan. Zo werd in de gevangenis van Merksplas een concept voor een integraal traject uitgewerkt. Na een voorafgaande juridische studie installeerde men een platform waarin verschillende diensten die met het thema ‘werk’ bezig zijn, vertegenwoordigd zijn, zowel diensten van de Vlaamse Gemeenschap als van justitie.



Gedetineerden kunnen al tijdens hun detentieperiode gerichte stappen ondernemen met het oog op (gespecialiseerde ondersteuning naar) werk.

De betrokken partners zijn heel enthousiast over deze nieuwe samenwerking omdat verschillende disciplines nu samen overleggen. De hulpverleningsdiensten, justitie en werkhuizen krijgen zo een volledig beeld van de gedetineerde en kunnen adviezen op elkaar afstemmen. Gedetineerden met een arbeidshandicap kunnen zo al tijdens hun detentieperiode gerichte stappen ondernemen met het oog op (gespecialiseerde ondersteuning naar) werk. Er wordt een sterk appel gedaan op hun verantwoordelijkheid. De deelnemer kan zelf beslissen om aan het traject deel te nemen en al dan niet in te gaan op het oriëntatieadvies en vervolgstappen. De kans dat de deelnemer zal afhaken is hierdoor kleiner.

Ook maatschappelijk biedt dit model voordelen omdat de aanwezige expertise en de beschikbare middelen efficiënter worden ingezet.

Voor meer informatie

- annemie.smits@deploeg.be
- Het detectie-instrument is gratis te downloaden op www.deploegvzw.be

ESF lanceert nieuw operationeel programma 2014-2020 op infopromenade

Samen met heel wat leden nam SLN deel aan de ESF-infopromenade op 30 januari 2015. Aanwezigen kregen via diverse presentaties en workshops een overzicht van de resultaten van de afgelopen jaren en ontdekten de inhoud en aanpak van de nieuwe programmaperiode 2014-2020.

In de voormiddag blikten Louis Vervloet, algemeen directeur en Benedicte Wauters, stafmedewerker van het ESF-Agentschap Vlaanderen terug op de resultaten van de afgelopen programmaperiode 2007-2013. In de namiddag lichte Egidio Canciani van de Europese Commissie het vernieuwde Europees cohesiebeleid toe. Europees commissaris Marianne Thyssen benadrukte het belang van het Europees Sociaal Fonds voor de sociale markteconomie en stelde de krachtlijnen van het nieuwe programma voor de periode 2014-2020 voor.

Krachtlijnen voor ESF 2014-2020

- Loopbaanbeleid curatief
 - Werkzoekenden
 - Jongeren
 - Ondernemerschap
- Loopbaanbeleid preventief
 - Vroegtijdige schoolverlaters
 - Een leven lang leren
- Sociale inclusie en armoedebestrijding
 - Kwetsbare groepen
 - Roma
 - Sociale Economie
- Mensgericht ondernemen
- Innovatie en transnationaliteit

Vlaams minister van Werk Muylers lanceerde daarna het nieuwe programma met de bekendma-

king van zes nieuwe oproepen: Werkinleving voor jongeren, Begeleiding Artikel 60, Innovatie, Opleiding in bedrijven, Anders organiseren en Strategisch loopbaanbeleid.

SLN-lid Meetjeslandse Leerwerkbedrijven (MLWB) valt in de prijzen

Tijdens de infopromenade werden ook de nieuwe ESF-Ambassadeurs bekendgemaakt.

De drie ambassadeurs voor 2015 zijn:

- Consortium Volwassenonderwijs Leuven voor hun innovatieproject 'Leren Werkt!'
- Via Via Tourism Academy samen met Oprit W Stad Mechelen voor hun transnationaal project Café Herman. Een prettige stad vol diversiteit
- Universiteit Antwerpen in samenwerking met ABVV, ACV en ACVLB ontwikkelden Innovatief Sociaal Overleg over ArbeidsOrganisatie

Meetjeslandse Leerwerkbedrijven (MLWB) viel in de prijzen bij de wedstrijd 'Gender bij de koffie' met de slogan: "Is het laster voor de lassers als een vrouw het ijzer smeedt?"

Op de praktijkmarkt ontdekten deelnemers ESF-producten van diverse promotoren. Een nieuwjaarsreceptie sloot de infodag af.

Voor meer informatie

- www.esf-agentschap.be

Meer samenwerken met Mode en Confectie

In december 2014 ging SLN in gesprek met IVOC, het opleidingsfonds voor Mode en Confectie. Een boeiend gesprek dat zocht naar mogelijkheden en pistes om de brug te maken tussen de noden van ondernemers in deze sector en het aanbod loopbaanondersteuning van SLN-leden.

Het opleidingsfonds voor Mode en Confectie: een overzicht

IVOC, het opleidingscentrum voor Mode en Confectie ondersteunt opleidingsactiviteiten in Belgische mode- en confectiebedrijven. De sector kent ongeveer 13.000 werknemers, tewerkgesteld in meer dan 2.000 Belgische bedrijven met een paritair comité 109 of 215.

Focus op opleidingen op de werkvloer en diversiteit

IVOC legt de focus op **opleidingen op de werkvloer**. Samen met het bedrijf zoekt IVOC steeds naar de beste aanpak.

Werkgevers en werknemers kunnen via IVOC gratis deelnemen aan meer dan 60 opleidingen per semester. Ook opleidingen zoals 'train the trainer', Nederlands op de werkvloer (NODW), interculturele communicatie, competentie management, ... staan op het programma.

Wie wenst te werken in de sector, kan als werkzoekende gratis een opleiding confectie volgen bij VDAB. IVOC betaalt een motivatiepremie uit bij het succesvol beëindigen van de stage en het vinden van een job in de sector.

Stikken, strijken, snijden, retoucheren, maar ook ontwerpen – styling, patronen maken, technische dossiers samenstellen, productieopvolging, administratie, logistiek/magazijn en de commerciële binnen- en buitendienst zijn sleutelfuncties in de mode- en confectiesector.

IVOC werkt ook aan **diversiteit** en voorziet verschillende incentives zoals het informeren over de non-discriminatiecode en het IVOC-stripverhaal dat op een laagdrempelige manier vooroordelen en veralgemeningen onder de aandacht wil brengen. Ook stimuleert IVOC de ondernemingen om diversiteitsplannen te realiseren.

Meezoeken naar kandidaten voor vacatures

IVOC zoekt ook mee naar kandidaten voor vacatures. Dit doen ze door kandidaten in 'the picture' te zetten via de IVOC-website. Werkgevers vinden op die manier hun nieuwe medewerkers. Vacatures worden ook verspreid via de online IVOC-nieuwsbrief. IVOC zorgt ervoor dat vraag en aanbod op elkaar worden afgestemd.

Een rondvraag in maart 2012 wees op 450 openstaande vacatures in de sector. Er is vooral veel vraag naar productiemedewerkers, goed voor zo'n 240 jobs.

SLN en IVOC engageren zich om in 2015 een samenwerking tussen de sector en de SLN-leden vorm te geven.

Voor meer informatie

- Eef Thomas, Projectcoördinator Toeleiding en Diversiteit - e.thomas@ivoc.be
- www.ivoc.be - www.modeonderwijs.be

Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst brengt trends en uitdagingen in de social profit in kaart

De social profitsector is in volle beweging. Het ESF-project VLAMT (Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst) brengt de uitdagingen in de social profit voor de toekomst in kaart: 'Welke ontwikkelingen staan ons de volgende jaren te wachten?' en 'Welke competenties hebben we in de toekomst nodig?'. Tijdens een overleg tussen VIVO en SLN kwamen deze resultaten ter sprake.

In VLAMT bracht VIVO, het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit in samenwerking met HIVA, het onderzoeksinstituut Arbeid en Samenleving KU Leuven, de uitdagingen in de social profit voor de toekomst in kaart. Het project schetst de beleidswijzigingen die zorgen voor koerswijzigingen in de social profitsector, de trends en de uitdagingen. Dit alles heeft een impact op de competenties die nodig zijn om de dienstverlening optimaal te houden. Onderzoekers van het project wonnen advies in bij de sector van de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap (Sociaal Fonds VOHI, PC 319.01). Deze sector omvat een brede waaier van organisaties die instaan voor de zorg, begeleiding en ondersteuning van verschillende doelgroepen zoals kinderen, gehandicapten, jongeren, ouders, ouderen of gezinnen.

Veranderingen in de social profitsector

Recente beleidsbeslissingen zorgden voor een nieuw perspectief in de gehandicaptenzorg en integrale jeugdhulp. Ook gebeurde een fusie bij de CAW's (Centra Algemeen Welzijnswerk) wat het aantal herleidt tot elf. De dienstverlening is uitgebreid met opdrachten zoals schuldbemiddeling, verruiming van de doelgroep en een hulplijn rond kindermishandeling.

Meer flexibiliteit, samenwerking, netwerking

Recente beleidswijzigingen sturen de werkingen naar meer flexibiliteit, maatwerk en vraaggestuurd werken. Het vraagt ook naar nog meer

samenwerking en netwerking, zowel binnen de organisatie als tussen organisaties en over verschillende zorgdomeinen heen.

Gewijzigde doelgroep

De doelgroep in de social profit is gewijzigd: ze wordt steeds groter, diverser, mondiger en veeleisender. De zorgvragen zijn complexer en zwaarder met meer psychiatrische problemen. De vergrijzing van de populatie laat zich in deze sector ook voelen.

Een evolutie is te zien in de werknemerskenmerken in de sector: er zijn meer oudere werknemers, er is meer diversiteit aan werknemers en er zijn meer deeltijds werkenden. Daarnaast groeit de vraag naar flexibiliteit. De inzetbaarheid van schoolverlaters blijkt ook minder vlot te gaan.

Aangepaste competenties nodig

De huidige evoluties en uitdagingen in de social profit vragen naar aangepaste competenties. Meer specifieke vakinhoudelijke kennis en vaardigheden zijn nodig zoals de verbreding van therapeutische kennis en vaardigheden, het leren omgaan met 'multi-problem-gezinnen' en met psychiatrische problemen en agressie.

Naast kennis en kunde zorgen de nieuwe ontwikkelingen ervoor dat attitudes en beroepshoudingen sterker doorwegen in het competentiepakket van medewerkers. Het gaat om competenties zoals de bereidheid om te evolueren en te groeien, klantgericht te werken en communicatievaardigheden te gebruiken in functie van samenwerking.

Ook voor het management van de organisatie definieerde men een aantal competentienoden. Specifieke competenties zoals veranderings- en organisatiemanagement, commerciële vaardigheden, sociaal ondernemerschap, netwerkstrategieën en kwaliteitsbewustzijn komen sterker naar voor.

Op basis van deze inzichten werkte het Sociaal Fonds VOHI een aantal opleidingen uit om de organisaties te ondersteunen proactief om te gaan met deze uitdagingen.

Goede praktijken in de kijker zetten

VIVO en SLN engageren zich om goede praktijken van samenwerkingen tussen SLN-leden en social

profitorganisaties in de kijker te zetten: daar waar de loopbaanondersteuning via coaching, werkplekklaren en opleiding de integratie van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt mogelijk maakt.

De trends en evoluties in de social profitsector geven de kans om opleidingen, coaching en werkplekklaren te blijven afstemmen op en om bruggen te maken naar de uitdagingen en de evoluerende competenties in deze sector.

Voor meer informatie

Het volledig onderzoeksrapport vindt u op www.vivosocialprofit.org/vlamt-onderzoek

VTO-aanbod voorjaar 2015

SLN-leden kunnen opnieuw rekenen op een kwaliteitsvol en gevarieerd vormingsaanbod. Een overzicht van de eerstvolgende opleidingen:

- **Talentontwikkeling en POP - beginnende praktijkmedewerkers**
5 en 17 maart 2015 in Brussel
[Inschrijven vóór 20 februari 2015]
- **Strategische werkgeversbenadering**
12, 19 en 31 maart 2015 in Antwerpen
[Inschrijven vóór 27 februari 2015]
- **Basisvorming taalcoaching**
24 maart en 2 april 2015 in Gent
[Inschrijven vóór 28 februari 2015]
- **IPOP**
26 maart 2015 in Brussel
[Inschrijven vóór 13 maart 2015]
- **Interactieve groepsvorming**
21 en 30 april 2015 in Brussel
[Inschrijven vóór 8 april 2015]
- **Niet gevonden wat u zocht?**
Via www.sln.be 'VTO-aanbod' vindt u alle opleidingen die SLN aanbiedt. Neem gerust een kijkje!

Inschrijven

Het VTO-aanbod is enkel toegankelijk voor SLN-leden. Inschrijven kan via www.sln.be 'VTO-aanbod'. Per opleidingspagina is een knop voorzien om in te schrijven.

Interesse, maar geen tijd / geen sessie gepland? Schrijf u vrijblijvend in op de wachtlijst!

Heeft u interesse in een opleiding, maar past een sessie niet in uw agenda of is nu geen sessie gepland? Schrijf u dan vrijblijvend in op de wachtlijst.

Inschrijven op de wachtlijst kan via www.sln.be 'VTO-aanbod'. Per opleidingspagina is onderaan een knop voorzien om in te schrijven.

Als voldoende personen op de wachtlijst staan, plant SLN een nieuwe sessie en ontvangt u alle informatie. Uw inschrijving blijft één jaar geldig. Hierna neemt SLN contact met u op met de vraag of u nog interesse heeft.

Voor meer informatie

- Marieke Vandenberghe, vto@sln.be of 09 220 84 31

Jaargang 20 - nummer 1

December 2014 - februari 2015

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 Koliijn
Rachida Ouchoukout
Tina Callebaut
Femke Vandormael
Francine Vanden Bussche
Bie Bijmens
Kirsten Duthoo
Annemie Smits
Eef Thomas

Eindredactie:

Bert Boone

Vormgeving:

Marieke Vandenbergh

Ontwerp kaft:

Swing Group

Bezorg ons uw getuigenissen en succesverhalen!

Hebt u een **straf verhaal** over recente projecten of interessante samenwerkingen?

Inspirerende voorbeelden over opleiding, coaching en werkplekieren? Getuigenissen van werkgevers, werknemers en werkzoekenden?

Voor andere leden en ondernemingen werken deze praktijkervaringen inspirerend. Voorbeelden die we willen gebruiken op de website van SLN, op www.jobentaalcoaching.be en op www.werkdatikwil.be.

Stuur uw verhalen naar >> rachida.ouchoukout@sln.be.

Wij kijken er naar uit uw reacties te ontvangen om zo coaching, werkplekieren en opleiding voor kwetsbare profielen en ondernemingen nog meer in de verf te zetten.