

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



SLINGER

Jaargang 16 - Nummer 1 februari - maart 2011

- Jobcoaching werkt...(al ruim 3 jaar) - p 2
- Nieuwe uitgave SLN publicatie "Wegwijs in het werkgeverschap van de ngo-derden (PC 329)" - p 4
- Taalondersteuning voor werknemers uit PC 329 - p 4
- vzw Grijskoort in de bloemetjes - p 5
- Diversiteitsplannen bij de leden van SLN anno 2011 - p 6
- Gunning "Tendering collectieve remediëring armoede" - p 9
- Witboek interne staatshervorming - p 10
- Welcomeurope - p 11
- Aankondiging: mogelijkheid tot volgen van gratis cursus informatica - p 12
- Creacoaching: creatief nadenken in groep - p 13
- Kruispunt Migratie - Integratie - p 14
- Onderzoek naar de flexibiliteit en verantwoording van het lokale arbeidsmarktbeleid - p 16
- Tweede generatie migranten vlotter aan het werk dan eerste generatie - p 16
- Uitbreiding van de systematische aanpak 50+ - p 17
- VDAB - Publicatie: "Kansengroepen in kaart: 50 - plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt" - p 19
- Verlenging versoepelde IBO-regelgeving - p 20
- De leerwerkbedrijven in Vlaanderen - p 21
- Wijzigingen aan het Vlaams repertorium - p 24

Redactioneel

Jobcoaching bestaat al ruim 3 jaar. De aanbieders zijn gegroeid in hun rol en inmiddels hebben al veel werknemers de kans gekregen op deze extra begeleiding. In deze SLiNger kunt u een overzicht terugvinden van de weg die al is afgelegd.

Op 8 april 2011 keurde de Vlaamse Regering het witboek interne staatshervorming goed. In dit nummer zetten wij de zaken die voor onze leden van belang zijn op een rijtje.

Op 18 maart ontvingen de promotoren het gunningsverslag inzake de opdracht 'Tendering collectieve remediëring armoede'. Binnen deze opdracht werden er een tiental percelen over Vlaanderen beschreven.

In deze SLiNger vindt u eveneens het laatste deel van onze voorstelling van de leerwerkbedrijven. Voor onze laatste deel zullen we de regio West-Vlaanderen overlopen.

Verder kunt u meer lezen over de nieuwe SLN publicatie 'wegwijs in het werkgeverschap van de ngo-derden', taalondersteuning voor werknemers uit PC 329, vzw Grijskoort die een award mocht ontvangen, de diversiteitsplannen bij de SLN leden, Welcomeurope, de uitbreiding van de systematische aanpak 50+, VDAB-publicatie: 'Kansengroepen in kaart: 50 - plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt' en onderzoek naar de flexibiliteit en verantwoording van het lokale arbeidsmarktbeleid.

Tot slot zullen we het ook nog hebben over de verlenging van de versoepelde IBO-regelgeving.

Jobcoaching werkt...(al ruim 3 jaar)

Drie jaar na de opstart van jobcoaching op de werkvloer is het tijd om de balans op te maken. De aanbieders zijn gegroeid in hun rol en inmiddels hebben al heel wat werknemers de kans gekregen op deze extra begeleiding. Er wordt met tevredenheid teruggekeken op de afgelopen jaren. Hier volgt een overzicht van de weg die tot nu toe is afgelegd.

Begeleiding tijdens de tewerkstelling maakte in verschillende vormen al deel uit van het aanbod van diverse lidorganisaties. Experimentele ESF-projecten jobcoaching droegen bij aan de uitbouw van methodische kennis en praktijkervaring. De vraag groeide om deze expertise te concretiseren in een gezamenlijk concept jobcoaching. SLN nam het initiatief om deze mogelijkheid te exploreren en stelde een Task Force samen met diverse experts.

De Task Force stelde een beleidsadvies op waarin jobcoaching door de niet-commerciële derden werd geconcretiseerd. Hierop volgde intensief overleg met het kabinet en de VDAB om de opties te bekijken. Binnen het Vlaams Intersectoraal akkoord (VIA-3) voor de non- en social profit werd een luik uitbreidingsbeleid voorzien voor de sector beroepsopleiding. Daaraan was een bedrag gekoppeld dat vrij zou komen volgens een groeipad in de periode 2007-2011. Uiteindelijk werd gezamenlijk beslist om jobcoaching via deze weg op de kaart te zetten.

Opstartfase

Na definitieve goedkeuring van het SLN-voorstel voor de besteding van de VIA-3 middelen kon in 2008 worden gestart. Dertien lidorganisaties werden geselecteerd op basis van diverse criteria, zoals het beschikken over voldoende deskundigheid inzake de doelgroep en het instrument. De minimumeisen voor een coachingstraject werden eveneens vastgelegd. De organisaties startten vervolgens aan een aanlooperperiode met een beperkte caseload.

Taalcoaching

De aanbieders signaleerden dat er eveneens grote behoefte was aan talige ondersteuning van werknemers en cursisten uit de kansengroepen. Daarom werd geopteerd voor een uitbreiding van jobcoaching met taalcoaching op de werk- en opleidingsvloer vanaf 2009. Sindsdien krijgen laagtaalvaardige kansengroepen die geen Nederlands als moedertaal hebben de mogelijkheid om te worden gecoacht op hun taal- en communicatieve vaardigheden.

Strategische werkgeversbenadering

In de beginperiode stelden de aanbieders vast dat ze onvoldoende konden terugvallen op een stevig netwerk. Sommigen hadden wel contacten met werkgevers in een ander kader en konden daar ook coachings opstarten. Het grootste deel van de caseload bleek echter af te hangen van koude prospectie. Dit verliep aanvankelijk weinig succesvol. SLN introduceerde toen het project 'Strategische werkgeversbenadering'. Er werd hiervoor samenwerking gezocht met een professioneel marketingbureau dat de coaches een jaar lang ondersteunde bij prospecties. Dit wakkerde het inzicht aan dat duurzame relaties met werkgevers cruciaal zijn.

Bekendmakingsacties

Werkgevers gaven nog regelmatig aan niet bekend te zijn met job-/taalcoaching waardoor ze zich afwachtend opstelden. Daarom werd besloten om in te zetten op een bredere bekendmaking van het instrument. Een eerste stap was de ontwikkeling van een folder. Er zijn edities beschikbaar per regio en per sector om werkgevers optimaal te kunnen informeren.

Aanvullend werd besloten om een website te lanceren over het instrument. In september 2010 ging www.jobtaalcoaching.be online. Deze website bevat achtergrondinformatie over het instrument en getuigenissen van werkgevers. De website en folders worden gebruikt door de coaches bij prospecties en evenementen. SLN zet daarnaast job-/taalcoaching verder op de kaart via werkgeversnetwerken, sectoren en diverse middenveldorganisaties.

Klanttevredenheid

De elf aanbieders (2 organisaties zijn door omstandigheden gestopt) hebben elk hun eigenheid en expertise. Toch is het van belang om vergelijkbare kwaliteit te bieden. Daarom werd in het voorjaar van 2010 een tevredenheidspelling bij werkgevers uitgevoerd. De bedrijven waar al coachingstrajecten liepen, zijn bevraagd over hun ervaringen. De resultaten zijn overwegend positief en werden toegelicht in De Slinger van augustus 2010. Dit zal voortaan jaarlijks worden herhaald en ook aan de betrokken werknemers worden gevraagd.

Aanvullend op de enquêtes heeft SLN een 15-tal diepte-interviews afgenomen bij werkgevers uit diverse regio's en sectoren. Uit deze getuigenissen werd nogmaals duidelijk dat job-/taalcoaching tegemoet komt aan een reële vraag. Werkgevers zijn enthousiast omdat het ze beter in staat stelt om werknemers uit de kansengroepen in dienst te nemen en te houden.

Professionalisering

Sinds de opstart van job-/taalcoaching werkt SLN aan de uitbouw van een VTO-aanbod om professionalisering te bevorderen en de coaches maximaal te ondersteunen. Dit begint met een basis-training jobcoaching. Deze opleiding vormt het fundament van elk traject en gaat in op de verschillende coachingstechnieken.

Om een vervolg te geven aan de marketingondersteuning is sinds 2010 een vorming over prospectietechnieken aan het aanbod toegevoegd. Coaches worden getraind om werkgevers nog adequater te benaderen. Ten slotte wordt er op vlak van taalcoaching momenteel gewerkt aan een vorming die methodische verdieping biedt voor het coachen van laagtaalvaardigen.

Stijgende resultaten

De constante investering in professionalisering werpt zijn vruchten af. Niet alleen de klanten reageren positief. Het stijgende succes wordt eveneens weerspiegeld in de cijfers. In het eerste jaar waren de objectieven aangepast aan de realiteit van de opstartfase. Toch waren de resultaten positief. Van de 423 vooropgestelde trajecten in 2008 werden 93% behaald.

Sinds 2009 draaien de organisaties op volle kracht en dienen er 50 trajecten per VTE per jaar te worden behaald. In 2009 kwam dat neer op 957 trajecten job-/taalcoaching op de werkvloer. 83% daarvan werd door de aanbieders behaald. Daarnaast werd taalcoaching op de opleidingsvloer geïntroduceerd. Door beperkingen in het aantal opleidingen waar een traject kon worden opgestart bleven de cijfers steken op 62% (73/118).

De resultaten van vorig jaar zijn voor de eerste keer geïntegreerd verrekend, waarbij de werken opleidingsvloer als één geheel worden beschouwd. De cijfers zijn wederom zeer positief. In 2010 is in heel Vlaanderen meer dan 95% van het vooropgestelde objectief behaald. De aanbieders zijn op volle kracht bezig en kijken vol vertrouwen naar de toekomst.

Meer informatie:
www.jobtaalcoaching.be of
jikke.straus@sln.be

Nieuwe uitgave SLN publicatie 'Wegwijs in het werkgeverschap van de ngo-derden (PC 329)'

SLN brengt een herwerkte en geactualiseerde versie uit van de publicatie 'Wegwijs in het werkgeverschap van de ngo-derden (paritair comité 329)' (eerste druk november 2008). Deze publicatie geeft duiding bij de verschillende aspecten van het werkgeverschap die een impact hebben op de dagelijkse werking van de niet-commerciële derdenorganisaties.

De social profit is een van de belangrijkste werkgevers in Vlaanderen en bestaat uit diverse sectoren. Voor SLN en haar leden is vooral de socioculturele sector van belang en in het bijzonder de deelsector beroepsopleiding. De publicatie geeft toelichting bij verschillende aspecten van het werkgeverschap van de niet-commerciële derdenorganisaties. De structuur van het sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers wordt bekeken op verschillende niveaus. Er wordt dieper ingegaan op de social profit en de socioculturele sector, met bijzondere aandacht voor de deelsector beroepsopleiding waarbinnen de meeste derden actief zijn. Waar situeert onze deelsector zich binnen de socioculturele sector? Wat is de verhouding met andere sectoren? Welke aspecten van

het werkgeverschap zijn eigen aan en relevant voor onze sector? Op deze en andere vragen vindt u een antwoord in 'Wegwijs in het werkgeverschap...'

Als lid van SLN ontvangt u een exemplaar van deze publicatie. Extra exemplaren kunnen besteld worden via info@sln.be. De publicatie is ook te raadplegen via de ledensectie op www.sln.be.

Voor meer informatie kan u terecht bij Jeroen De Lathouwer, tel. 09/220.84.31 of jeroen.delathouwer@sln.be

Taalondersteuning voor werknemers uit paritair comité 329

Werkgevers uit de socioculturele sector (paritair comité 329) die hun werknemers met beperkte Nederlandse taal- en communicatievaardigheden een duwtje in de rug willen geven, kunnen sinds kort gratis beroep doen op het project 'Taalondersteuning voor werknemers'.

Het Sociaal Fonds voor Sociaal-Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap (ook wel Fonds Risicogroepen genoemd) is een paritair beheerd fonds dat de werkgelegenheid en vorming van werknemers in de socioculturele sector (paritair comité 329) wil bevorderen via verschillende initiatieven. Voor de uitvoering van dit project wordt beroep gedaan op de aanwezige expertise onder de leden van SLN.

Aanbod

In het project 'Taalondersteuning voor werknemers' worden werknemers met onvoldoende of beperkte Nederlandse taal- en/of communicatieve vaardigheden opgeleid en/of begeleid op de werkvloer. Op basis van een analyse van de werksituatie en een intakegesprek wordt voor de werknemer in een aangepaste taalondersteuning

voorzien, met als doel de uitoefening van zijn/haar takenpakket en de samenwerking met collega's en werkgever te optimaliseren.

De aanbieder bepaalt in samenspraak met de werkgever het meest geschikte traject voor de betrokken werknemer(s). De inhoud en duurtijd van de begeleiding worden bepaald in functie van de concrete situatie van de werknemer. Het kan dus gaan om een vraag naar taalopleiding, taalcoaching en/of -remediëring. Er kan individueel of in groep gewerkt worden. Het hele traject duurt maximum 32 uur.

Werkgevers onder paritair comité 329.01 en 329.03 (ingeschreven op de Nederlandstalige taalrol bij RSZ) kunnen gratis van dit aanbod gebruik maken. Alle werknemers onder PC 329.01 en PC 329.03 komen in aanmerking, uitgezonderd deelnemers aan een werkervaringstraject.

Interesse?

Neem dan contact met een aanbieder taalondersteuning uit uw regio. Na een eerste intakegesprek stippelt de aanbieder voor de werknemer(s) een aangepast traject uit en maakt met u afspraken over inhoud, vorm (individueel of collectief) en duur ervan.

Het traject start na melding aan het Fonds Risicogroepen en onder voorwaarde van het beschikbaar budget bij het Fonds Risicogroepen.

Het overzicht van de aanbieders taalondersteuning in uw regio is terug te vinden op

www.sln.be
www.sociare.be
www.vspf.org

Meer informatie: jeroen.delathouwer@sln.be

Vzw Grijkoort in de bloemetjes

Het bestuur van ACV Ronse reikte begin maart de ACV-award uit aan vzw Grijkoort Begeleid Werk. 'De ACV-award betekent een mooie erkenning voor de jarenlange werking van Grijkoort en een stimulans om op de ingeslagen weg verder te gaan' aldus Rony Holvoet, coördinator van Grijkoort. 'Ook in de toekomst zetten we ons verder in voor de begeleiding van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt'.

De ACV afdeling van Ronse reikt jaarlijks de ACV-award uit. Deze onderscheiding werd in 2004 in het leven geroepen om een persoon, bedrijf, instelling of organisatie uit Ronse die zich positief inzet voor de werknemers in Ronse in de kijker te plaatsen. Hiermee wil ACV Ronse de waardering uitdrukken voor wat die persoon of organisatie doet voor de werknemers in en van Ronse. Elk jaar kiest men een laureaat vanuit een bepaalde invalshoek zoals sociale tewerkstelling, groeisector werkgelegenheid,...

VZW Grijkoort – Begeleid Werk werd in 1990 opgericht met als doelstelling 'opleiding van personen met verminderde kansen op de arbeidsmarkt' te voorzien. Amper 3 jaar later werd de vzw

erkend als opleidingscentrum voor personen met een lage beroepsscholing en biedt trajectbegeleiding en diverse opleidingen aan.

Grijkoort wil de sociale integratie op de arbeidsmarkt bewerkstelligen door de organisatie van opleiding, begeleiding, werkervaring en tewerkstelling. Van klusjesman en keukenhulp tot algemeen onderhoud en polyvalent groenarbeider.

Grijkoort ontwikkelt de activiteiten vanuit 5 vestigingsplaatsen in Ronse, Kluisbergen, Brakel, Geraardsbergen en Gavere. Zo is het in de regio Zuid-Oost-Vlaanderen uitgegroeid tot een belangrijke partner voor de begeleiding en ondersteuning van

werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vandaag de dag stelt men een 150 mensen te werk in de sectoren renovatie, groendienst, restaurant en strijk.

Daarnaast werd sinds 1998 Grijskooort-Werkplaats opgericht voor groenonderhoud, bos- en natuurbeheer en renovatie.

In Ronse is Grijskooort voornamelijk gekend door het sociaal restaurant 'De Pepermolen' in de Peperstraat. Daarnaast kan iedereen terecht in de Strijkwinkel van Ronse en Brakel met dienstencheques. Werkzoekenden kunnen er de nodige

werkervaring opdoen onder deskundige begeleiding en opleiding. Grijskooort maakt als interne partner deel uit van het Leerwerkbedrijf Zuid-Oost-Vlaanderen.

Dit jaar werd de ACV-award, een kunstwerk vervaardigd door de sociaal geëngageerde Jo Herremans, er uitgereikt tijdens het jaarlijks ledenfeest. Het prachtige kunstwerk prijkt trots in het sociaal restaurant, 'De Pepermolen'.

Diversiteitsplannen bij de leden van SLN anno 2011

De evenredige arbeidsdeelname van kwetsbare doelgroepen wordt de laatste jaren "gemainstreamed" in het reguliere beleid. Er worden een aantal belangrijke hefboomen onderkend, zoals de maatregelen voor een betere overgang van school naar arbeidsmarkt, de sluitende aanpak, het competentie management, de tewerkstellingsbevorderende maatregelen en het voorkomen van werkloosheid bij ouderen. Bij dit "mainstreamen" van Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) in het reguliere beleid zijn de niet-commerciële derden (i.c. ledenorganisaties van SLN) betrokken. Hierna maken we een stand van zaken op betreffende de huidige diversiteitsplannen bij deze organisaties.

Met een diversiteitsplan kunnen organisaties een HR-beleid voeren met bijzondere aandacht voor EAD. Dit komt ten goede van de werving en het onthaal van nieuwe werknemers en biedt eveneens mogelijkheden ter bevordering van doorstroom, retentie en opleiding voor werknemers die al langer in dienst zijn. Organisaties kunnen hiervoor via de diversiteitsplannen een subsidie aanvragen.

Aangezien steeds meer vrouwen aan het werk zijn, meer allochtonen hun weg zoeken op de arbeidsmarkt, de beroepsbevolking vergrijsst en mensen met een arbeidshandicap aangemoedigd worden om hun competenties in te zetten op de arbeidsmarkt, is het aantal organisaties met een diversiteitsplan de voorbije jaren fors toegenomen. Bovendien kan aanwerving van mensen

uit die kansengroepen een oplossing bieden bij moeilijk in te vullen vacatures. Anderzijds hebben niet alleen deze kwetsbare doelgroepen baat bij een diversiteitsplan, ook de andere werknemers en de werkgever halen er voordeel uit. Om een plan op maat van de organisatie te ontwikkelen, kan men kiezen tussen vier soorten diversiteitsplannen:

Instapdiversiteitsplan: een ideale opstap naar een planmatig diversiteitsbeleid.

Diversiteitsplan: een volledige en planmatige aanpak in vier stappen, met onder meer aandacht voor opleidings- en competentiebeleid en kwaliteit van de arbeid.

Clusterdiversiteitsplan: één centrale aanvrager clustert een aantal organisaties met een gelijklopend diversiteitsplan. Het is een ideaal instrument voor een groep van kleinere organisaties uit één sector of voor units binnen een groter geheel.

Groeidiversiteitsplan: diversiteit verankeren in het strategisch beleid van de organisatie om volop gebruik te maken van de meerwaarde van diversiteit.

Organisaties die nog geen diversiteitsplan hebben, kunnen zonder extra kost steeds begeleiding en advies krijgen bij het voorbereiden, opmaken, indienen en uitvoeren van hun diversiteitsplan. Daarvoor staan de regionale projectontwikkelaars garant. Zij kunnen gecontacteerd worden via het subregionaal SERR/RESOC-secretariaat uit de regio.

De meest recente regelgeving m.b.t. het EAD-beleid werd vastgelegd op 15 mei 2009 in het gecoördineerd kader besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 en het Wijzigingsbesluit m.b.t. EAD: BVR van 15 mei 2009.

Sindsdien startten, aanvullend bij de 10 lidorganisaties die in 2008 reeds een instapdiversiteitsplan hadden, nog eens 9 organisaties een instapdiversiteitsplan op.

Bij de 50 lidorganisaties die eind 2008 een diversiteitsplan hadden, kwamen er sinds 2009 nog 7 bij.

Eveneens 9 organisaties vulden vanaf 2009 de groep van 14 aan die reeds met een groeidiversiteitsplan gestart waren.

Sinds de opstart van het project in 1999 hadden er eind 2008 een 75-tal lidorganisaties over de hele periode een diversiteitsplan (gehad). Momenteel zijn dit er ongeveer 100.

Er is tenslotte 1 lidorganisatie met een clusterdiversiteitsplan.

Meer informatie:
<http://www.werk.be/beleid/div/>

Naam	Resoc/Serr	Jaar	Soort plan
Argos vzw	Oostende / Westhoek	2009	diversiteitsplan
Arktos vzw	Leuven	2009	groeidiversiteitsplan
Buurtservice vzw - Werkervaring	Antwerpen	2009	instapdiversiteitsplan
De Sluis	Limburg	2009	diversiteitsplan
De Sluis	Limburg	2009	instapdiversiteitsplan
De Sluis	Limburg	2010	groeidiversiteitsplan
De Vlaspit	Leuven	2010	groeidiversiteitsplan
Grijkoort Begeleid Werk	Zuid Oost-Vlaanderen	2010	groeidiversiteitsplan
Groep Intro vzw	Halle - Vilvoorde	2010	diversiteitsplan
Instant A / Labor X	Mechelen	2009	diversiteitsplan
Jobcentrum West-Vlaanderen	Midden West-Vlaanderen	2010	diversiteitsplan
Job-Link vzw	Leuven	2010	groeidiversiteitsplan
Kopa vzw	Antwerpen	2009	instapdiversiteitsplan
Kopa vzw	Antwerpen	2010	diversiteitsplan
Kopa vzw	Limburg	2009	instapdiversiteitsplan
Pro Natura Oost-Vlaanderen	Meestjesland, Leie en Schelde	2010	instapdiversiteitsplan
Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen	Antwerpen	2010	instapdiversiteitsplan
WEB vzw	Kempen	2010	groeidiversiteitsplan
Werk.punt / De Poort	Zuid West-Vlaanderen	2010	groeidiversiteitsplan
Wonen en Werken Opleiding vzw - Leuven	Leuven	2009	diversiteitsplan
Tevenil Sociale Tewerkstelling vzw	Halle - Vilvoorde	2009	instapdiversiteitsplan
Tevenil Sociale Tewerkstelling vzw	Halle - Vilvoorde	2010	diversiteitsplan
Kringloopcentrum Teleshop vzw	Zuid Oost-Vlaanderen	2010	groeidiversiteitsplan
OCMW Herentals - ISOM	Kempen	2009	groeidiversiteitsplan
OCMW Ieper / Werkperspectief	Oostende / Westhoek	2009	instapdiversiteitsplan
OCMW Roeselare Dienst Opleiding en Tewerkstelling	Midden West-Vlaanderen	2009	instapdiversiteitsplan

Gunning ‘Tendering collectieve remediëring armoede’

Op 18 maart ontvingen de promotoren het gunningsverslag inzake de opdracht ‘Tendering collectieve remediëring armoede’. Binnen deze opdracht werden er een tiental percelen over Vlaanderen beschreven. In totaal dienden 15 organisaties op één of meerdere percelen in.

Situering van de opdracht

In het kader van het werkinvesteringsplan had Vlaanderen extra middelen vrij gemaakt voor de begeleiding van werkzoekenden in armoede naar de arbeidsmarkt. Hiervoor verscheen op 6 januari 2011 een openbare offerte aanvraag: “Tendering collectieve remediëring armoede”.

De doelstelling van het project is om geïntegreerde werk-welzijnstrajecten op te zetten voor mensen in armoede waarbij er aandacht is voor welzijn. Er werd beslist om minstens 300 en maximum 450 werk-welzijnstrajecten op te starten voor werkzoekenden in armoede. Deze trajecten bestaan uit een individueel begeleidingsluik, dat door de VDAB wordt opgenomen en een remediërend groepsluik dat uitbesteed wordt.

Elk werk-welzijnstraject start met een individuele trajectbegeleiding. Twee maanden na de start van het individueel luik wordt het groepsluik gradueel opgebouwd. Dit groepsluik vertrekt vanuit de ervaringswereld van mensen in armoede met een krachtige empowerment inslag en integreert hierbij tevens het aspect oriëntering en sollicitatietraining in één gebeuren.

Er zijn 10 percelen: Antwerpen met focus op Antwerpen-Stad, Mechelen, Gent met focus op Gentstad, Sint-Niklaas met focus op Dender-Waas, Aalst met focus op Zuid-Oost-Vlaanderen, Vilvoorde met focus op Vilvoorde-stad, Brugge met

focus op Blankenberge, Oostende met focus op Bredene, Hasselt met focus op Hasselt-Stad en Genk. Per perceel zullen 2 groepssessies doorgaan van minimaal 30 – 45 werkzoekenden.

Er wordt gestreefd om de opdracht te laten aanvangen op 1 april 2011 en loopt tot en met februari 2012. De begeleiding van de eerste groep start op 1 april en eindigt op 30 november 2011. De begeleiding van de tweede groep start op 1 september 2011 en loopt tot en met 28 februari 2012. Het totaal aantal groepsuren voor 1 groep bedraagt 240 uren en zal gespreid worden over 6 maanden met een graduele opbouw. Een halve dagdeel bedraagt 4 uur.

Inschrijvers en gegunde derdenorganisaties

Met uitzondering van Sint-Niklaas, Brugge en Oostende werd er op elk perceel door ledenorganisaties van SLN ingediend. In Antwerpen en in Mechelen werd de opdracht gegund aan Levanto. In Hasselt, met focus op Genk, kreeg Stebo de opdracht toegewezen.

Meer informatie: Arne Fockaert
arne.fockaert@sln.be

Witboek interne staatshervorming

Eén van de doelstellingen van het Vlaams Regeerakkoord 2009-2014 is het Vlaamse bestuurlijke landschap te vereenvoudigen door een interne staatshervorming. Daarvoor keurde de Vlaamse Regering op 8 april 2011 het witboek interne staatshervorming goed. SLN zet de zaken die voor haar leden van belang zijn op een rij.

Doelstelling

De belangrijkste doelstelling van de hervorming is een efficiënter beleid door middel van een duidelijke bevoegdheidsafbakening en een rationalisering van het aantal bestuursniveaus. De klemtoon inzake de beleidsvorming wordt enerzijds bij de Vlaamse overheid en anderzijds bij de lokale besturen gelegd, met een beperktere rol voor de provincies. Uiteindelijk wil de Vlaamse Regering streven naar maximaal twee bestuursniveaus per beleidsdomein.

Groenboek en witboek

De eerste stap in dit proces was het groenboek interne staatshervorming. Een groenboek is een consultatiedocument dat aan brede publieke raadpleging wordt onderworpen. Het groenboek interne staatshervorming bevatte een toekomstvisie op de Vlaamse bestuurlijke organisatie. Na de goedkeuring van dit groenboek door de Vlaamse Regering op 23 juli 2010 werden vanuit diverse hoeken tal van adviezen en amendementen geformuleerd. Sinds het najaar 2010 overlegde de Vlaamse Regering met de betrokken administraties, delegaties van gemeenten en provincies en andere stakeholders over de inhoud van dit groenboek. Eens deze fase was afgerond, werden de vooropgestelde acties uit het groenboek vertaald in een witboek. Dit witboek bevat de concrete implementatie van de acties uit het groenboek (organisatorische wijzigingen, verschuivingen van mensen en middelen, wijzigingen inzake regelgeving) en wordt in de periode 2011-2014 gefaseerd uitgevoerd.

Impact op lokaal werkgelegenheidsbeleid

Met de nadruk op bestuurlijke vereenvoudigingen/wijzigingen heeft dit witboek vooral een impact op de werking van de verschillende bestuursniveaus in Vlaanderen. Rond een aantal beleidsdomeinen worden een aantal principes en een plan van aanpak (vooropgestelde acties) geformuleerd op lange en korte termijn.

SLN screende het witboek met bijzondere aandacht voor het thema 'lokaal werkgelegenheidsbeleid'. Het uitgangspunt in het witboek is een lokaal werkgelegenheidsbeleid binnen de contouren van een Vlaams arbeidsmarktbeleid. Dit wordt vertaald in twee benaderingen met telkens een aantal acties.

1. Vertrekkende van het '**subsidiariteitsprincipe**' (= het beleid wordt bepaald en uitgevoerd op het niveau dat daarvoor het best geplaatst is) worden partnerschappen tussen Vlaamse en lokale overheden via samenwerkingsovereenkomsten ontwikkeld.

- Opzetten van een samenwerkingsverband tussen stad en VDAB/Vlaanderen (zoals nu al het geval in Gent en Antwerpen).

- Binnen een Vlaams afsprakenkader kunnen vrijheidsgraden worden voorzien voor de lokale VDAB om samen met de betrokken lokale besturen acties op te zetten die beantwoorden aan specifieke lokale behoeften.

- Een deel van de lokale VDAB middelen worden i.s.m. de grote steden of stadsregionale samenwerking geprogrammeerd. Er wordt gestreefd naar meer flexibiliteit bij het inzetten van de middelen voor lokale projectprogrammatie en regionale tenders in functie van de lokale noden.

2. De bestaande **regierol lokale diensteneconomie** wordt versterkt en verbreed naar sociale economie aangaande het ontwikkelen van een gedragen beleidsvisie rond de sociale economie en het samenwerken met en tussen de sociale economie faciliteren en stimuleren vanuit het lokale beleid. Lokale besturen krijgen in kader van decreet lokale diensteneconomie meer verantwoordelijkheid en autonomie in het bepalen van de dienstverlening van lokale diensten.

- Inzake sociale economie worden middelen ingezet in functie van de arbeidsmarktbehoeften; binnen het decreetaal kader van het uitbreidingsbeleid kunnen daarbij verhoudingsgewijs middelen voor de grote steden gereserveerd worden waarbij ze zelf de prioritaire werkvormen aangeven.

- Lokale besturen worden vanuit Vlaanderen ondersteund in de organisatie van de lokale regierol binnen het nieuwe decreet inzake de ondersteuning van het ondernemerschap inzake de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

- Een deel van de middelen uit het groeipad Sociale Economie worden i.s.m. de grote steden of stadsregionale samenwerking geprogrammeerd.

Meer informatie op [http://binnenland.vlaanderen.be/interne-staats hervorming](http://binnenland.vlaanderen.be/interne-staats Hervorming)

Welcomeurope

Met het Europees Sociaal Fonds willen de Vlaamse overheid en de Europese Unie het Vlaamse arbeidsmarktbeleid versterken. Via het Europees Sociaal Fonds stellen Vlaanderen en Europa elk jaarlijks immers ongeveer 67 miljoen euro ter beschikking.

Naast deze ESF-oproepen zijn er vanuit Europa nog tal van andere financieringsprogramma's mogelijk. Een goed instrument om een zicht te krijgen op de andere Europese subsidiemogelijkheden is de website van Welcomeurope.

Op "Welcomeurope" zijn méér dan 450 financieringsprogramma's terug vinden, met name: EU Subsidies, tegemoetkomingen, beurzen, leningen en garanties.

Via de ingang "Europese subsidies" krijgt men toegang tot alle Europese financieringen, verstrekt door de Europese Commissie, de Raad van Europa, de Europese Investeringsbank en anderen.

Op deze pagina kan men zoeken via de ingang "Europese subsidies per sector/vakgebied". De databank bevat 31 verschillende gebieden die

snel helpen de fondsen te verkennen waar men binnen het gekozen vakgebied recht op heeft.

Via het luik "Europese subsidies per organisatie" is er voor elk subsidieprogramma een indeling volgens mogelijke aanvragers. Men kan er een selectie maken via de zoekmotor door te kiezen tussen volgende Europese subsidies en fondsen:

- Privé sector
- Publieke sector
- Non-profit sector
- Instellingen en Federaties
- Onderwijs, Onderzoek

Aangezien de subsidieprogramma's open zijn voor tenminste alle Europese lidstaten kunnen ze vlot gevonden worden via de ingang "Europese subsidies per geografische zone". Deze zoekmotor is dus zeer geschikt voor eventuele internationale samenwerkingsprojecten.

Tenslotte is er een volledige lijst van Europese fondsen beschikbaar. Deze lijst bevat alle fondsen die beschikbaar gesteld worden door de Europese instellingen. Antwoorden op de vragen in verband met subsidies, leningen, garanties, prijzen... zijn er snel terug te vinden.

De meest recente informatie over Europese fondsen, subsidieprogramma's en lopende gefinancierde projecten is terug te vinden via het nieuwe item "**Eurofunding magazine**".

Oproepen voor Europese tenders en Europese overheidsopdrachten zijn eveneens terug te vinden op de site en vormen zo de ideale gelegenheid om met de Europese organisaties samen te werken.

Via "Competitive watch" kan men op de hoogte blijven van alle oproepen en ontvangt men instant benchmarkinformatie over eventuele mededingers. Door de naam van de mededinger op te geven blijft men op de hoogte van wie Europese tenders binnen haalt.

Abonnementen op de website van Welcomeurope

Wie dat wenst kan vanaf € 69 (voor 3 maanden) toegang krijgen tot de Eurofunding Internet Dienst. Deze dienst bestaat uit de Eurofunding Emails Alerts, wat betekent dat iedereen die ingeschreven is, toegang heeft tot alle open oproepen. Het is mogelijk de oproepen te raadplegen volgens ofwel activiteits- of geografische codes of gesorteerd volgens datum van de oproep dan wel volgend de data van de deadlines.

Naast de toegang tot de Eurofunding Internet Dienst heeft men via dit basisabonnement ook nog recht op volgende diensten:

- **Toegang tot de database** die alle subsidieprogramma's met praktische gebruiksgids bevat. In 450 praktische fiches is alle kerninformatie samengevat: in één oogopslag via vraag-en-antwoorden krijgt men zicht op de relevantie van het project.

- **Wekelijkse overzicht van de oproepen**

- **Online advies van consulenten**

- **Extra diensten** zoals de wekelijkse en/of dagelijkse "e-mail watch"-abonnementen, opleidingen, gepersonaliseerde ondersteuning, de Eurofunding gidsen,... zijn eveneens op te vragen via de site.

Meer informatie: www.welcomeurope.be

Aankondiging: mogelijkheid tot volgen van gratis cursus informatica in samenwerking met Microsoft voor werkzoekenden

In het kader van een samenwerking met Microsoft, kan het 'Centre d'Orientation et de formation (COF)' nu een ICT cursus aanbieden in een gemeente. Vanuit COF werd hier rond een communicatie verspreid naar alle gemeenten.

Deze cursus betreft een ICT-initiatie gedurende één week voor alle personen die ingeschreven staan als werkzoekende en zich willen bijschaven in de basis van ICT informatica. Er wordt een week intensief les aangeboden in het gebruik van

internet, Windows 7 en Microsoft Office 2010 (Word en Excel).

Deze cursus is gratis en kan in elke gemeente georganiseerd worden in een lokaal dat beschikt over een internetverbinding en dat plaats biedt aan 12 personen die de cursus zullen volgen. Computers zijn niet nodig, aangezien de lesgevers ter plaatse laptops meebrengen en die gedurende de cursus ter beschikking stellen van de cursisten.

Voor meer informatie over dit project:
Van Buel Nele
Projectverantwoordelijke Vlaanderen
nvanbuel@cof.be
www.cof.be

Creacoaching: creatief nadenken in groep

Binnen een organisatie duiken al eens problemen of vraagstukken op die niet via de gewone, bekende weg opgelost kunnen worden. Het is echter niet altijd evident de begane paden te verlaten en tijdens een brainstorm met nieuwe ideeën te komen. De methodiek 'Creacoaching' probeert daar een antwoord op te bieden en wordt o.a. door de VDAB toegepast. Peter Achtergaele (VDAB) stelt de methodiek aan u voor.

Het Centrum voor de Ontwikkeling van Creatief Denken (www.COCD.org), ontstaan vanuit de Universiteit Antwerpen, is geroemd om zijn creativiteitstrainingen in en voor bedrijven. De VDAB vroeg hen om een 12-tal medewerkers (naast hun dagdagelijkse taken) op te leiden tot begeleiders van creativiteitsessies. Deze creacoaches brengen aan de hand van een uitdagende vraag binnen een groep een creatief proces op gang waarbij de deelnemers gestimuleerd worden om na te denken over een nieuwe en nuttige aanpak. Met een grote diversiteit aan werkvormen, methoden en technieken stimuleren de creacoaches het creatieve denken en dagen zij de groep uit om de grenzen van het bekende te verleggen. Door deze technieken toe te passen, vergroot de kans op een goede en werkbare oplossing voor een probleem of vraagstuk.

De creacoaches zijn verantwoordelijk voor de begeleiding en de voortgang van het creatieve proces. Ze mengen zich zelf niet met de inhoud. In een eerste fase, de zogeheten purgeersessie,

wordt aan de deelnemers gevraagd om vanuit hun ervaringen op de werkvloer met een aantal voorstellen te komen voor het probleem of de vraagstelling. Daarna verlaten de deelnemers aan de hand van creatieve technieken de context van de werkvloer en worden ze gedwongen om vanuit nieuwe invalshoeken het probleem te benaderen. Speelsheid en humor zijn essentieel in deze fase van het proces, net als het vermijden van vooroordelen bij de deelnemers: in een eerste fase is elk idee waardevol. De creacoaches sturen de deelnemers om met oplossingen te komen, hoe gek ze in eerste instantie ook mogen lijken. Gekke ideeën zijn ook mogelijke poorten tot innovatieve voorstellen. Uiteindelijk worden in samenspraak met de probleemeigenaar een aantal ideeën geselecteerd en, afhankelijk van de doelstelling van de sessie, worden er verdere actie(s) aan gekoppeld.

Aangezien alle ideeën uit de groep komen, is de samenstelling ervan zeer belangrijk. De groep bestaat ideaal uit de probleemeigenaar, experts en generalisten (collega's die van ver of dichtbij betrokken zijn bij het probleem), maar ook enkele 'wilde ganzen'. Dit zijn collega's die weinig van de materie afweten of externen die vrij en onbevooroordeeld kunnen nadenken over de gestelde vraag.

Creacoaching kan ingezet worden bij het zoeken naar oplossingen voor praktische problemen, verbetervoorstellen in de werking, het zoeken naar een nieuwe benadering, enz.

Hier volgen enkele concrete vragen die in voorbije sessies de revue passeerden:

- Hoe kunnen we voldoende privacy bieden in individuele gesprekken nu we zo eng behuisd zitten?

- Hoe kan het Lokaal Partner Overleg het startpunt zijn om op een intense en innovatieve manier samen te werken?

- Een werkwinkel krijgt een half uur voor sluitings-tijd een aanzienlijke toevloed van klanten. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de wachtzaal ook overdag vol zit?

- Welke methodes kunnen ons helpen om efficiënt informatie door te geven aan een grote groep mensen?

Meer informatie: Peter Achtergaele
peter.achtergaele@vdab.be

Kruispunt Migratie-Integratie

Het Vlaams Minderhedencentrum heeft sinds 10 januari 2011 een nieuwe naam: Kruispunt Migratie-Integratie vzw, expertisecentrum voor Vlaanderen en Brussel. Het expertisecentrum was de voorbije jaren dermate geëvolueerd dat de oude naam "Vlaams Minderhedencentrum" dringend aan verandering toe was. Het Kruispunt M-I neemt immers het volledige migratieproces van binnenkomst tot integratie onder de loep. Daarnaast werd gekozen voor een multidisciplinaire aanpak en legt men de focus op de volledige samenleving.

Focus op de hele maatschappij

Het Kruispunt Migratie-Integratie wil de opgebouwde expertise niet alleen aan professionals uit de integratiecentra en -diensten, onthaalbureaus en sociale tolk- en vertaaldiensten aanbieden maar ook aan beleidsmakers, hulpverleners, ambtenaren en leden van adviesorganen.

Deze bredere aanpak wordt tevens weerspiegeld in het nieuwe bestuur waar o.m. de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten en de Vereniging van Vlaamse Provincies voortaan mee deel van

uitmaken. In het streven naar een maatschappij waarin mensen met een migratiegeschiedenis evenwaardig participeren, en waar mensen van diverse komaf niet naast, maar mét elkaar leven wordt namelijk de volledige samenleving als uitgangspunt genomen. Dat vereist inspanningen niet alleen van de nieuw- en oudkomers zelf maar tevens van de hele gemeenschap.

Multidisciplinair

De multidisciplinaire aanpak is de tweede klemtoon die het Kruispunt legt. Uit verschillende domeinen werken experts nauw samen rond actu-

ele thema's zoals gezinsmigratie, Oost-Europese migratie of gelijke onderwijskansen. Ook externe partners, zoals scholen, de VDAB en vrijwilligersorganisaties worden door het Kruispunt betrokken om input te geven en mee na te denken over praktische oplossingen. Dankzij deze aanpak heeft het Kruispunt een unieke kijk op de omstandigheden waarin integratie het best verloopt en kan het de verschillende knelpunten beter in kaart brengen.

Advies en begeleiding op maat

Het kruispunt helpt iedereen verder die vragen heeft over omgaan met etnisch-culturele diversiteit binnen hun dienst of organisatie. Enkele voorbeelden van veel gestelde vragen zijn: Hoe wordt een inburgeringstraject geëvalueerd? Hoe kan men met het beschikbare aanbod een diverser publiek bereiken? Hoe wordt een efficiënt lokaal integratiebeleid gevoerd?

Juridisch advies

De afdeling rechtspositie van het Kruispunt Migratie-Integratie geeft juridisch advies en informatie over Vreemdelingenrecht en asielrecht, Internationaal privaatrecht (IPR) en Gezondheid en Vreemdelingenrecht.

Leren en bijleren

Naast het informeren via de juridische helpdesk vreemdelingenrecht en internationaal privaatrecht voor hulpverleners, de gespecialiseerde e-zines, publicaties en websites Toolbox, Vreemdelingenrecht, Sociaal tolken en vertalen kan men via het kruispunt ook bijleren via het uitgebreid aanbod aan vormingen, leertrajecten en studiedagen.

Drie specifieke websites

Naast de eigen website beheert het Kruispunt nog 3 andere websites, m.n. de Toolbox (werken aan diversiteit), de website Vreemdelingenrecht en de Centrale OndersteuningsCel Sociaal tolken en vertalen.

De site 'Toolbox' is een ideeënbank die tips verzamelt om te werken aan diversiteit. De toolbox bevat praktijkvoorbeelden uit de integratiesector en andere organisaties, en biedt zo een schat aan informatie en inspiratie. Centraal staan de toolboxfiches. Deze fiches beschrijven instrumenten, methodieken, praktijkvoorbeelden,... rond omgaan met diversiteit.

De website 'Vreemdelingenrecht' is een wegwijzer die de belangrijkste basisinformatie biedt over procedures en rechten betreffende de specifieke juridische positie van vreemdelingen. Alle bestaande werkmateriaal rond de rechtspositie van vreemdelingen wordt er gegroepeerd.

De site 'Sociaal tolken en vertalen' ondersteunt de Vlaamse sociaal tolk- en vertaaldiensten en organiseert opleidingen en proeven voor sociaal tolken en vertalers in Vlaanderen. Het aanbod van sociaal tolken en vertalers wordt steeds afgestemd op de noden van de organisaties. De Centrale OndersteuningsCel is ook erkend als testcentrum voor het Ervaringsbewijs sociaal tolken.

Tenslotte houdt het Kruispunt de vinger aan de pols, waardoor concrete en gefundeerde voorstellen aan het beleid kunnen gedaan worden. Het Kruispunt Migratie-Integratie werkt aan een samenleving die verantwoord en constructief omgaat met migratie en diversiteit zodat iedereen evenwaardig aan deze maatschappij kan deelnemen.

Meer informatie: <http://www.kruispuntmi.be>

Onderzoek naar de flexibiliteit en verantwoording van het lokale arbeidsmarktbeleid

Momenteel neemt Vlaanderen samen met Nederland, Denemarken en Canada deel aan een review over flexibiliteit en verantwoording van het lokale arbeidsmarktbeleid. Tussen 14 en 16 februari 2011 vond in dit kader in Vlaanderen een studiebezoek van de OECD plaats.

Het Local and Employment Development of LEED-programma adviseert overheden en gemeenschappen bij het creëren van meer duurzame en kwaliteitsvolle jobs, voornamelijk via het mee uitwerken van programma's die inspelen op de sterktes en zwaktes van een regio om zo de lokale economische ontwikkeling te versterken. Binnen dit programma vinden regelmatig reviews plaats waarbij de OESO de praktijken in een beperkte set van landen vergelijkt.

Momenteel vindt er zo'n review plaats in Vlaanderen, Nederland, Denemarken en Canada. Concreet gaat het in dit geval over de speelruimte die lokale actoren krijgen op het organisatorische financiële en beleidsmatige vlak en hoe deze speelruimte verantwoord kan worden. De OECD laat zich telkens bijstaan door landenexperten en voor Vlaanderen wordt dit opgenomen door het Centrum voor Sociaal Beleid – Herman Deleeck (Universiteit Antwerpen) en de Onderzoeksgroep

Management en Bestuur van Universiteit Antwerpen. Vanuit OECD waren Francesca Froy, Hugh Mosley en Lucy Pyne aanwezig.

Het onderzoek zelf bestaat uit vier fases waarvan één van de stappen de organisatie van drie rondetafelgesprekken was midden februari. Er werden 2 lokale cases onder de loep genomen: de stad Antwerpen en de regio Kortrijk. De derde rondetafel was een centrale die belangrijke spelers bij elkaar bracht, waaronder SLN. Tijdens deze samenkomsten was het de bedoeling om de lokale context en het lokale arbeidsmarktbeleid te identificeren en te analyseren en op zoek te gaan naar 'goede praktijken'.

De resultaten en het bijhorende onderzoeksrapport worden momenteel door de onderzoekers van de Universiteit ontwikkeld. Deze zullen ook via een conferentie bekend gemaakt worden op 5 april 2011 te Aarhus, Denemarken.

Tweede generatie migranten vlotter aan het werk dan eerste generatie

Op 15 februari verscheen het rapport "De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief". In dit rapport bespreekt het Departement WSE samen met het Steunpunt WSE de arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen.

Aan de hand van statistische gegevens kwamen ze tot de vaststelling dat bijna 70% van de 2e generatie niet-EU migranten tussen 25 en 49 jaar een baan heeft ten opzichte van 62% van de 1ste generatie en 90% van de autochtonen. Vooral de meisjes blijken een grotere kans op werk te hebben. Tussen 2004 en 2008 maakten die een heuse

inhaalbeweging samen met de laaggeschoolden.

De cijfers lieten ook blijken dat de 2e generatie niet-EU migranten vaker het middelbaar onderwijs afwerken dan hun leeftijdsgenoten die in een niet-EU land geboren is. Wel hebben zowel de 1ste

als 2e generatie niet-EU migranten nog steeds een hardnekkige achterstand in het onderwijs en op de arbeidsmarkt ten opzichte van autochtonen.

België blijft in Europees perspectief tot de slechte leerlingen behoren op vlak van integratie van niet-EU migranten. Zelfs de koploper van de gewesten, Vlaanderen, presteert minder goed dan het Europees gemiddelde.

Het volledig rapport kunt u terugvinden op www.werk.be in de sectie cijfers en onderzoek bij publicaties 2011.

Uitbreiding van de systematische aanpak 50+

De eerste berichtgeving over de arbeidsmarkt aan het begin van het nieuwe jaar zijn hoopgevend. Een plotse dalende werkloosheid, een groeiend vertrouwen zowel bij de gezinnen als bij de bedrijven en een aantrekkende vacaturemarkt geven aan dat de arbeidsmarkt in Vlaanderen heropleeft. Toch kampt de arbeidsmarkt met tal van structurele uitdagingen. Ondanks een forse daling van de algemene werkloosheid merken we dat deze trend zich niet manifesteert bij de oudste leeftijdscategorie, de 50-plussers. Vandaar wordt initiatief genomen voor een uitbreiding van de systematische aanpak van de 50-plussers.

In Vlaanderen bleef de toename van de werkloosheid in de crisisperiode min of meer beperkt dankzij maatregelen zoals de tijdelijke werkloosheid en arbeidsduurvermindering. Ondanks de huidige conjuncturele positieve tendensen op de arbeidsmarkt is de algemene activiteit op de arbeidsmarkt structureel aan de lage kant (69,2%) in vergelijking met de ons omringende buurlanden en de gemiddelden in de EU-15 (72,5%) en EU-27 (71,1%). Sinds 2000 is de activiteitsgraad weliswaar gestegen met 2,8%, maar minder snel dan pakweg Nederland of Duitsland.

Een belangrijke verklarende factor voor de lage activiteitsgraad is het feit dat de Vlamingen te vroeg afscheid nemen van de arbeidsmarkt. Zo was in 2009 amper 1 op 2 van de 50+'ers aan de slag. Van de 55+'ers daalt dit cijfer drastisch naar 1 op 3. Daarmee bengelen we aan de staart in Europa. De EU had nochtans een ambitieuze doelstelling van een werkzaamheidsgraad voor deze doelgroep van 50% tegen 2010 vooropgesteld. Deze ambitie werd niet gerealiseerd. Gezien de gestage vergrijzing blijft de activering van deze doelgroep een belangrijk aandachtspunt voor de

overheid willen we de globale werkzaamheidsgraad drastisch verhogen en de Europese doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 75% (20 – 54 jarigen) in 2020 realiseren.

Samen op de bres voor 50+

De werkzaamheidsgraad van de 50+'ers kan slechts worden aangepakt door de oudere werkzoekenden en inactieven opnieuw te activeren op de arbeidsmarkt en de vroegtijdige uittreding van oudere werknemers in te dijken. Met het Pact 2020 heeft de Vlaamse overheid de ambitie meer mensen aan de slag te krijgen, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen. De evolutie naar een transitionele arbeidsmarkt met sterke focus op een leeftijdsbewuste loopbaan- en competentiebeleid is hierin absoluut noodzakelijk.

Er zijn tal van specifieke drempels om de 50-plussers aan de slag te helpen:

- Oudere werkzoekenden zijn relatief meer laaggeschoold en arbeidsgehandicapt. Daarenboven is de langdurige werkloosheid frappant. Meer dan de helft is langer dan 2 jaar werkloos en 1 op 3 zelfs langer dan 5 jaar.
- Het zoekgedrag naar werk van een deel van de oudere werkzoekenden is ondermaats door demotivatie en de financiële werkloosheidsval.
- Het hoger kostenplaatje schrikt een werkgever af.
- Het gegeven om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten is sterk ingeburgerd.

In oktober 2008 lanceerde het VESOC, Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, het initiatief 'Samen op de bres voor 50+' als onderdeel van Pact 2020 met concrete voorstellen. Daarmee kadert men de initiatieven in een groter geheel en globale visie. Retentiebeleid, zo geeft men aan, 'vereist een loopbaanbeleid, een leeftijdsbewust personeelsbeleid en een aangepaste arbeidsorganisatie'. Zowel de werknemer als de werkgever moet er zich van bewust zijn dat er aandacht moet worden besteed aan een algemeen competentiebeleid, het werkbaar maken en houden van werk en ondernemen. In die zin is de problematiek van de 50+'ers niet los te zien van de brede competentieagenda en een globaal loopbaandenken dat start bij de toetreding op de arbeidsmarkt.

'Samen op de bres voor 50+' is een belangrijke leidraad voor het Vlaams arbeidsmarktbeleid en concretiseert een aantal belangrijke principes:

- 50+'ers aan het werk houden door een specifiek loopbaanbeleid dat zich preventief richt tot werkgevers die oudere werknemers tewerkstellen en de werknemers zelf. Dit bevat een luik sensibilisering, het aanbod van een gratis hulpbox met een checklist voor het voeren van een retentiebeleid en het ontwikkelen van een retentiebeleid en

faciliteren van competentieontwikkeling (o.a. loopbaanbegeleiding, loopbaanadvisering en informatieverstrekking).

- Afstemmen van de vraag en het aanbod door een vacatureaanbod afgestemd op de 50+'ers met 50+consulenten, het stimuleren van een aanbod van kwalitatieve jobs, het inzetten op een kwalitatieve matching, het werken met aangepaste methodieken van de trajectwerking voor 50+'ers en een opvolginsysteem van het begeleidings- en matchingsproces.
- De werkgevers aanzetten om ouderen aan te werven. Dit kan door de selectie van oudere werknemers te faciliteren door het opstellen van een code rond leeftijdsbewust selecteren en aanwervingsbeleid door de sectorale werkgeversorganisaties en de sociale partners. Tevens dient de overheid voldoende stimuli te voorzien terwijl de sociale partners nadenken om goede voorbeelden te belonen.

- Tenslotte moeten werkloze 50+'ers beschikbaar worden gehouden voor een passende job. Een systematische screening en een specifieke maatgerichte aanpak moet de kansen op tewerkstelling verhogen. Dit kan door een verrijkte outplacement, het organiseren van een screening op maat en de specifieke aanpak door VDAB.

Specifieke aanpak VDAB

Uit de VDAB-nota, "50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt" (december 2010), blijkt dat de 50-plussers nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn in de trajectbegeleiding. In september 2006 was slechts 3% van de werkzoekenden in traject ouder dan vijftig. Dit wordt verklaard door aan te geven dat sinds 2004 50-plussers niet langer verplicht werden opgeroepen in het kader van de preventieve werking en tot dan geen doelgroep vormen van de verplichte curatieve werking (activering van langdurig werklozen).

Met het engagement voor 'Samen op de bres voor 50+' is de aanpak van de 50-plussers drastisch gewijzigd. Nieuwe werkzoekenden van 50 tot 52 jaar worden op een intense en verplichte manier en maatwerkgericht begeleid. De individuele verschillen bij de werkzoekenden is immers groot. De VDAB screent elke werkzoekende op competenties, motivatie en fysieke en psychologische geschiktheid en tekent op basis daarvan een individueel traject uit.

Na 3 maanden werkloosheid worden de betrokkenen verplicht opgeroepen voor een collectieve informatiesessie en daarna kunnen ze vrijblijvend in een traject naar werk stappen. Daarvoor werd een aangepast begeleidingsaanbod ontwikkeld in specifieke 50+clubs waar ze onderling ervaringen kunnen uitwisselen en tips krijgen bij het zoeken naar werk. De verplichte infosessies en het vrijwillig aanbod van 50+clubs staan bekend onder de naam 'Actief 50+'.

Daarmee werd een kentering veroorzaakt, maar terwijl meer dan een kwart van de volledige werkzoekendenpopulatie ouder is dan vijftig is dat bij de werkzoekenden in traject slechts 6,5%.

Uitbreiding van de systematische aanpak 50+

Met een recent VESOC akkoord 'Uitbreiding van de systematische aanpak 50+' wordt een nieuw hoofdstuk geschreven. De systematische aanpak wordt daarmee de komende maanden en jaren gefaseerd uitgebreid. Vanaf 1 april 2011 wordt de

systematische aanpak uitgebreid naar de doelgroep tot 55 jaar en, rekening houdend met de conjunctuur, de begeleidingscapaciteit en bepaalde arbeidsmarktactoren, in een 2de fase naar de daaropvolgende leeftijdsgroepen (tot 58-jarigen).

Loopbaanbegeleiding, aandacht voor de aanpak van 50+ bij de derden

Loopbaanbegeleiding richt zich tot iedere werknemer en kan voor 50+'ers belangrijk zijn om stil te staan bij de eigen positie op de arbeidsmarkt. Het situeert zich op het niveau van de ontwikkeling van de eigen competenties en het activeren van talenten met als finaliteit een verhoogde zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. Loopbaanbegeleiding is uitstekend om te reflecteren over de balans tussen werk, vrije tijd en scholing. Het ondersteunt het individu bij het maken van een keuze die past bij de eigen competenties en preferenties.

Meer lezen:

VESOC akkoord: 'Samen op de bres voor 50+' (oktober 2008): <http://www.serv.be/uitgaven/1388.pdf>

VESOC akkoord: 'Uitbreiding van de systematische aanpak 50+' (14 januari 2011): <http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/50+.pdf>

VDAB nota: Kansengroepen in kaart. 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt. VDAB studie-dienst (december 2010): http://vdab.be/trends/kik/doc/KiK_50plussers201012.pdf

VDAB-Publicatie: "Kansengroepen in kaart: 50-plussers op de Vlaamse Arbeidsmarkt"

Met de halfjaarlijkse studie 'Kansengroepen in Kaart – 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt' wil VDAB het actuele debat niet zozeer verder verbreden, maar wordt vooral aan de hand van uitgebreide cijfergegevens een gedetailleerd overzicht geschetst van de situatie van deze kwetsbare kansengroep op onze arbeidsmarkt.

In Vlaanderen is slechts de helft van de 50-plussers aan de slag. Bij de 55-plussers is dat zelfs maar goed één op drie, waarmee we in de staart van het Europese peloton bengelen. Bovendien is onze bevolking sterk aan het ontgroenen en vergrijzen. Dat zijn feiten die bij alle maatschappelijke actoren het debat over het eindloopbaan- en pensioendossier aanzwengelen en aangeven dat er dringend meer en langer gewerkt moet worden. Maar daarvoor zal er ook anders gewerkt moeten worden en is een daadkrachtig beleid noodzakelijk.

Enkele opvallende feiten

De samengedrukte loopbaan typeert de Vlaamse arbeidsmarkt. Tussen 25 en 49 jaar ligt de arbeidsdeelname met 86,8% zeer hoog. Maar voor de jongeren, en nog veel meer voor de ouderen, geldt het omgekeerde. Vooral 55-plussers verlaten massaal de arbeidsmarkt, van onze 60-plussers is nog minder dan één op vijf aan de slag.

50-plussers die pas hun job verloren, maken binnen het half jaar ongeveer evenveel kans om opnieuw aan de slag te gaan als werkzoekenden uit andere kansengroepen. Toch is voor de totale groep van 50-plussers de kans om vanuit inactiviteit of werkloosheid (opnieuw) een intrede te maken op de arbeidsmarkt (hertewerkstellingskans) bij de laagste van Europa. Het is dus van groot belang langdurige werkloosheid te vermijden.

Om meer 50-plussers aan het werk te krijgen en erin te slagen de vervroegde uitstoot en uittrede van oudere werknemers in te perken, moeten enkele hoge drempels overwonnen worden:

- Oudere werkzoekenden zijn relatief vaker laaggeschoold, arbeidsgehandicapt en langdurig werkloos. Meer dan de helft is zelfs al langer dan 2 jaar werkloos, en 1 op 3 meer dan 5 jaar
- Hoge loonkosten, hoge ontslagkosten (vaak vermeend), hoge brugpensioenkosten, en verschillende vooroordelen weerhouden werkgevers ervan 50-plussers aan te werven
- Het idee vervroegd te stoppen met werken ((brug)pensioen), is sterk ingeburgerd

De evolutie naar een transitionele arbeidsmarkt, met sterke focus op leeftijdsbewust loopbaan- en competentiebeleid, is absoluut noodzakelijk om meer oudere werknemers aan de slag te krijgen en te houden. De realisatie hiervan is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke actoren.

Meer informatie
Het volledige rapport is na te lezen op
<http://vdab.be/trends/kik>.

U kunt ook steeds contact opnemen met
Anneke Ernon, woordvoerder VDAB
Anneke.ernon@vdab.be

Verlenging versoepelde IBO-regelgeving

De Vlaamse Regering gaf op 18 maart haar goedkeuring aan een verlenging van de eerder vastgelegde versoepeling van de Individuele Beroepsopleiding (IBO) tot eind 2011.

Eind 2009 sloten de Vlaamse regering en de sociale partners het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP). Het WIP moest een antwoord bieden aan de nefaste impact van de economische crisis en de Vlaamse arbeidsmarkt voorbereiden op toekomstige uitdagingen.

Eén van de maatregelen van het WIP was de versoepeling en verruiming van de individuele beroepsopleiding. De IBO is een opleiding waarbij een werkzoekende op de werkplek wordt getraind en begeleid (1 tot 6 maanden). De werkgever betaalt geen loon en RSZ, enkel een productiviteits-

premie, maar is verplicht om na de IBO de cursist een contract aan te bieden. Binnen de context van het WIP kon – in afwijking van de algemene regel dat na een IBO een contract van onbepaalde duur volgt – een IBO ook gevolgd worden door een contract van bepaalde duur van één jaar. Dit contract van bepaalde duur is enkel mogelijk mits motivering door de werkgever. IBO's konden in deze versoepelde vorm afgesloten worden tot 31 december 2010.

Aangezien deze maatregel werd ingevoerd in augustus 2010 was de periode van 4 maanden te kort om het effect er van te evalueren. Daarom gaf de Vlaamse regering op 18 maart 2011 – na advies van de Raad van State - haar definitieve goedkeuring aan de verlenging van de maatregel tot eind 2011.

Meer informatie kunt u terugvinden op <http://vdab.be/ibo/>

De leerwerkbedrijven in Vlaanderen

Met het overzicht van de verschillende leerwerkbedrijven (LWB) in West-Vlaanderen zijn we aan het eind van het overzicht van de LWB in Vlaanderen.

In de voorbije edities van SLiNger kwamen respectievelijk aan bod: Antwerpen (jrg. 15 – nr. 2), Limburg (jrg. 15 – nr. 3), Oost-Vlaanderen (jrg. 15 – nr. 4) en Vlaams Brabant (jrg. 15 – nr. 5). Alhoewel de verschillende LWB vertrekken van hetzelfde kader van werkervaring, heeft ieder LWB een specifiek karakter. Denken we maar aan het aantal interne en externe partners, het aantal interne en externe doelgroepwerknemers, de diverse regio's en sectoren,... Met de publicatie van het overzicht van de verschillende LWB hebben we een tipje van de sluier gelicht en de lezer laten kennismaken met het rijke aanbod.

In de volgende edities besteden we verder aandacht aan de concrete werking van de LWB.

Je kan meer te weten komen over werkervaring en de LWB in de SLN-publicatie: 'De Leerwerkbedrijven in beeld gebracht'. De publicatie brengt de 16 LWB en hun werking in beeld en schetst het kader van werkervaring en de verschillende actoren.

Geïnteresseerden kunnen het downloaden op de website van SLN: www.sln.be.

LWB Werkperspectief

- **CONTACT**

Werkperspectief	Sparkevaardekensstraat 4, 8600 Diksmuide - 051 51 05 75 www.degroenekans.be – Dominique.lapiere@degroenekans.be
Argos	Sint-Niklaasstraat 2, 8900 Ieper – 057 20 60 84 www.argosvzw.be – argosvzw@argosvzw.be

- KENMERKEN VAN HET LWB**

RESOC-regio	Westhoek Oostende
Aantal interne VTE	43
Interne functies	Groensector, schoonmaak van onder andere patrimonium
Bereikte doelgroep	Werkperspectief bereikt vooral mannen tussen 20-50 jaar die meestal een traject van een jaar doorlopen. Argos biedt vooral schoonmaak aan en begeleidt bijna uitsluitend vrouwen die een deeltijds of voltijds traject doorlopen.
Aantal nagestreefde externe VTE	67,2
Externe functies	Administratie, logistiek, haarverzorging, onthaal, renovatieklusjes, containerpark...

- WERKING VAN HET LWB**

Interne structuur	Er is een stuurgroep waarin elke partner vertegenwoordigd is. Ze staat voor het dagelijkse beheer en uitbouw van het leerwerkbedrijf, in het bijzonder de uitbouw van de inschakelingsmodule. De stuurgroep staat in voor de kwalitatieve en kwantitatieve rapportering over de toeleiding naar de werkervaring, de inschakeling, de begeleiding en de resultaten. De stuurgroep buigt zich eveneens over de afstemming van het aanbod, de methodische aanpak en de uitbouw van het netwerk.
Werven van doelgroep-werknemers	Via de website van de Groene Kans, OCMW, CAW, CBE, andere welzijnsvoorzieningen en mond aan mond reclame.
Realiseren van de inschakelingsmodule	Zowel Werkperspectief als Argos verzorgen de inschakelingsmodule voor de interne doelgroepwerknemers. Argos staat in voor sollicitatietraining en arbeidsattitudes. Werkperspectief geeft NL op de werkvloer, omgaan met lastige klanten, communicatie, dementie, veiligheid/EHBO. Soms wordt er samengewerkt met de basiseducatie.

WEST 5



- CONTACT**

Variant	Noordstraat 161, 8800 Roeselare - 051 22 03 00 www.variantvzw.be - Marjan.beuselinck@variantvzw.be
---------	---

Wonen en Werken	Menen Kazernestraat 7 – 11, 8930 Menen – 056 52 80 80 www.menen.be/economie/sociale-economie johan.kerckhof@veerkracht4.be
Sociaal Verhuurkantoor De Poort	Damastweverstraat 3, 8500 Kortrijk – 056 24 41 00 www.svkdepoortkortrijk.be - Veerle.moerman@werkpunt.be
Groep Intro	Passionistenlaan 1A, 8500 Kortrijk – 056 21 92 32 www.groepintro.be – vicky.coryn@groepintro.be
Loca Labora	Bulskampveld 12, 8730 Beernem - 050 28 00 48 www.localabora.be – timothy.vandeginste@localabora.be

- KENMERKEN VAN HET LWB**

RESOC-regio	Oostende Brugge Midden-West-Vlaanderen Zuid-West-Vlaanderen
Aantal VTE	54,5
Interne functies	Strijken, confectie- en strijkatelier, schoonmaak, bouw (renovatie, ruw-bouw, sanitair, elektriciteit, schilder- en decoratiewerken), groensector (groenwerken, onderhoud begraafplaatsen, groenbeheer, biologische teelt), fietsherstellingen, fietsbewaking, verhuisactiviteiten
Bereikte doelgroep	Herintreders, allochtonen, ouderen, ex-gedetineerden, personen met verslavingsmoeilijkheden, laaggeschoolden,...
Aantal nagestreefde externe VTE	201,5
Externe functies	Horeca, schoonmaken, groen, fietsen herstellen, bouw, strijken, administratie, kinderopvang en zorg, technische functies

- WERKING VAN HET LWB**

Interne structuur	Er is een stuurgroep om de zakelijke aspecten te regelen. Er is ook een inschakelingsteam dat werkt rond kwaliteitsintervisie, methodiek-ontwikkeling, enz. waardoor het LWB uniform werkt. De penhouder zorgt voor de organisatie van de overlegorganen. De interne werker- varingpartners behouden hun autonomie maar versterken elkaar door intervisie en ondersteuning op vlak van kwaliteitszorg en methodiek-ontwikkeling.
Werven van doelgroep- werknemers	Via VDAB en eigen wervingskanalen
Realiseren van de inschakelingsmodule	De inschakelingsmodule wordt door interne partners van het LWB zelf verzorgd.

Jaargang - 16

Nummer 1

februari - maart - april 2011

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

Verantwoordelijke uitgever:

Marleen Velleman

Reigerstraat 10

9000 Gent

tel.: 09 220 84 31

fax: 09 220 81 73

Werkten mee:

Marleen Velleman

Tony Van de Veire

Jeroen De Lathouwer

Tijl Rommelaere

Arne Fockaert

Martine Vandekerckhove

Jikke Straus

Tamara Waldmann

Peter Achtergaele

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Tamara Waldmann

Ontwerp kaft:

Swing Group

Wijzigingen aan het Vlaams repertorium opleiding, begeleiding en werkervaring

In juli 2005 bracht SLN een nieuw Vlaams repertorium Opleiding, Begeleiding en Werkervaring uit. Gezien bepaalde gegevens onderhevig zijn aan veranderingen geven wij in de SLiNger steeds de wijzigingen aan, zodat u deze indien gewenst kan aanpassen in uw repertorium. Een heruitgave van het repertorium gebeurt tweejaarlijks. Het bijgewerkte repertorium en de bijhorende databank kan u ook raadplegen op onze website: www.sln.be

Provinciale folder Oost-Vlaanderen

- Jeugd en Stad vzw - Gent
Nieuw adres: Dok Noord 7 – 9000 Gent
- UCBO
Nieuw adres: Begijnhoflaan 464 – 9000 Gent
Tel 09 331 03 31 – Fax 09 331 03 57
info@ucbo.be – www.ucbo.be
- Loods 13
Nieuwe naam en gegevens:
vzw GOCA
Jean-Marie L'Ecluse – Operation Manager
Henri Farmanstraat 33 – 9000 Gent
Tel 09 259 14 54 – Fax 09 251 05 68
jeanmarie.lecluse@vzwgoca.be - www.vzwgoca.be