

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



Jaargang 16 - Nummer 2 april - mei - juni 2011

- Subsidie werkervaring in de laatste rechte lijn - p 1
- Profilering van het LWB, een aanrader? - p 3
- Verso lanceert Code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid voor de social profit - p 5
- Jobkanaal bij de derdenorganisaties: een waardevol instrument - p 6
- Jobcoaching door de VDAB-bril - p 8
- Vermijd schrappingen in uw ESF-project, pas de wetgeving overheidsopdrachten toe - p 9
- Organisatie voortrajecten schooljaar 2011 - 2012 - p 10
- Vijf jaar projecten deeltijds leren - werken in de social profit - p 11
- Project Corporate Identity p 12
- De samenwerkingsverbanden van SLN doorgelicht - p 14
- Verslag SLN-studievoormiddag 'Europa en de niet-commerciële derden' - p 15
- Open aanbod WEB-consult najaar 2011 - p 17
- Het Limburgs Leerwerkbedrijf breidt uit - p 19
- De Talentendoos - p 19
- Metaalmatch: begeleiding naar een job in de sector van Metaal & Technologie in O.-VI. - p 20
- Project Kansenwerkvloer- p 22
- Reprobel: rekenen is besparen p 23
- In memoriam: Yves Looockx p 24

Subsidieverhoging werkervaring in de laatste rechte lijn

Bij het ter perse gaan van SLInger bereikte ons het belangrijke nieuws dat de Vlaamse regering op voorstel van minister Philippe Muyters op vrijdag 10 juni 2011 de premieverhoging voor werkervaring principieel heeft goedgekeurd. De besluitwijziging zit in de laatste rechte lijn. Er wordt nog advies ingewonnen bij de Raad van State.

In het kader van de bestrijding van langdurige werkloosheid wijzigde de Vlaamse regering principieel artikel 12 van het besluit over de werkervaring. Om tegemoet te komen aan de financiële problemen van de promotoren en leerwerkbedrijven (LWB) beoogt de wijziging de omkaderingspremie op te trekken van maximaal 25% naar maximaal 28% van de loonpremie van de doelgroepwerknemer. Daarnaast wordt de aanvullende omkaderingspremie voor doelgroepwerknemers binnen de LWB verhoogd van 2000 naar 2700 euro bij voltijdse tewerkstelling.

Met de premieverhoging komt Vlaams minister Muyters tegemoet aan de vraag voor het garanderen van de financiële leefbaarheid. SLN en de LWB reageren opgetogen over deze beslissing die een belangrijke stap betekent voor de toekomst van werkervaring. Dit is een belangrijke opsteker voor de werkervaringspromotoren, de LWB en de toekomst van werkervaring.

(Vervolg zie pag.2)

Subsidieverhoging werkervaring in de laatste rechte lijn

(Vervolg van pag.1)

De promotoren werkervaring werken sinds 1 januari 2009 in een nieuw kader. De doelstelling bleef ongewijzigd, namelijk het aanbieden van werkervaring gedurende 1 jaar voor langdurig werkzoekenden met het oog op een duurzame uitstroom in de reguliere economie. Er werden een aantal nieuwe principes ingevoerd, zoals de 2 modules (werkervaring- en inschakelingsmodule), de oprichting van de leerwerkbedrijven (LWB) en de nazorgpremie. Voor de Vlaamse regering kadert werkervaring binnen de bestrijding van langdurige werkloosheid en de duurzame uitstroom van de doelgroepwerknemer naar de reguliere arbeidsmarkt.

Van bij de aanvang plaatsten SLN en de LWB grote vraagtekens bij de financiële leefbaarheid. De kloof tussen de loonpremie en de reële loonkost hypothekeerde de toekomstige werking. Ingrijpende maatregelen waren noodzakelijk om voldoende financiële ademruimte te kunnen garanderen. SLN en de LWB hebben tal van initiatieven genomen om dit in kaart te brengen en constructieve voorstellen te formuleren. Daarnaast voerden de promotoren en LWB hervormingen door.

Mede naar aanleiding daarvan voerde het HIVA het VIONA-onderzoek uit: 'Evaluatie van het nieuwe werkervaringsprogramma. Een analyse van de organisatie en financiële positie van de leerwerkbedrijven'. Het onderzoek bevestigde de bekommernissen uit het werkveld.

De conclusies en de aanbevelingen van de onderzoekers werden in september 2010 vrijgegeven en vormden samen met de evaluaties door VDAB en het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (VSA) de insteek voor de bespreking op de SERV. Dit resulteerde in het SERV-advies dat begin december 2010 aan de minister werd bezorgd.

In voorbije edities van SLiNger werden het VIONA onderzoek (jrg. 15, nr. 4, pp. 2-6) en het SERV-advies (jrg. 15, nr. 5, pp. 14-16) uitgebreid besproken.

Op de Stuurgroep Werkervaring van 22 december 2010 werd de principiële beslissing voor de verhoging van de premies door het kabinet toegelicht. Dit voorstel werd begin januari 2011 geconcretiseerd en omvat het optrekken van de omkaderingspremie van 25% naar 28% van de loonpremie, alsook de verhoging van de aanvullende omkaderingspremie met € 700. Deze premieverhoging treedt in voege vanaf 1 januari 2011. Op vrijdag 10 juni 2011 heeft de Vlaamse regering het voorstel principieel goedgekeurd. Dit betekent een belangrijke beslissing voor de werkervaringspromotoren en de LWB om de financiële leefbaarheid van werkervaring te garanderen.

Het SERV-advies bevat daarnaast nog tal van waardevolle aanbevelingen om de werking te optimaliseren. Om daarvan werk te maken, stelde de Stuurgroep werkervaring een actieplan op. SLN en de LWB hebben zich geëngageerd om dit mee te realiseren. Zo werden de afspraken inzake de toeleiding en de nazorg in nauw overleg met VDAB geïnventariseerd en bracht SLN in samenspraak met de LWB de invulling van de inschakelingsmodule, het takenpakket en het functieprofiel van de inschakelingscoach in kaart. Op de bijeenkomst van de Stuurgroep van 7 juni 2011 werden deze nota's voorgesteld en besproken. De komende maanden maken SLN en de LWB verder werk van het uitvoeren van het actieplan.

De profilering van het leerwerkbedrijf, een aanrader?

In de vorige edities van SLiNger werd per provincie een overzicht gegeven van de 16 leerwerkbedrijven (LWB) in Vlaanderen. Bij deze eerste kennismaking hebben we een tipje van de sluier gelicht over de algemene werking met aandacht voor enkele specifieke accenten. Na deze introductie gaan we dieper in op diverse aspecten van de werking van de LWB en brengen we goede praktijken in de schijnwerper. In het eerste artikel staan we stil bij de profilering van het LWB. SLiNger wisselde daarover van gedachten met een aantal LWB en tracht een antwoord te vinden hoe het specifieke LWB zich profileert en waarom dit voor hen zinvol is.

Het nieuw besluit van de werkervaring introduceerde 2 complementaire modules, namelijk de werkervaringsmodule en de inschakelingsmodule. Terwijl iedere werkervaringspromotor verantwoordelijk is voor de werkervaringsmodule, staan de leerwerkbedrijven (LWB) in voor de inschakelingsmodule voor alle doelgroepwerknemers.

Het LWB is een samenwerkingsverband tussen verschillende interne promotoren. Deze samenwerking is gebouwd op de gelijkwaardigheid van iedere partner. In totaal bestaan de 16 LWB uit een 50-tal interne promotoren verspreid in Vlaanderen. Het aantal partners verschilt per LWB.

Enkel het LWB Teleshop vormt hierop een uitzondering. De diverse interne promotoren hebben een eigen achtergrond, specifieke instrumenten en werking. Doorheen de jaren heeft men heel wat ervaring en professionalisme opgebouwd in het opleiden en begeleiden van kwetsbare doelgroepen in het algemeen en het kader van werkervaring in het bijzonder.

Profilering van het LWB

Profilering staat voor het geheel van acties die worden ontwikkeld om het LWB te positioneren. Deze heeft betrekking op het schetsen van een constructieve beeldvorming over het bestaan en de invulling van de dienstverlening. Om een positie in te nemen vinden sommigen het belangrijk dat het LWB zichtbaar wordt en naar buiten komt.

Om de samenwerking te versterken, investeren heel wat LWB in de integratie en de afstemming. De LWB maken zich sterk door het aanbieden van een kwaliteitsvolle begeleiding, de LWB dienen immers te beschikken over een kwaliteitscertificaat (ESF-label) dat garant staat voor de minimale kwaliteitsbedrijfsvoering. Zo kan het belangrijk zijn dat het LWB duidelijk maakt wat het doet en waarom werkervaring een nuttig instrument is voor een arbeidsgerichte integratie van langdurig werkzoekenden. In dat opzicht hechten verschillende LWB belang aan een duidelijk profiel en gezicht voor het LWB.

Maarten Vandenbemden (LWB Oost-Brabant) geeft aan dat van bij de start van het LWB werd ingezet op de samenwerking. De 5 interne partners beoogden namelijk 1 begeleidingsvorm. *'De samenwerking was nieuw en iedere organisatie had zijn eigen begeleidingsmethodiek, vandaar werd gestreefd naar samenwerking. Dit resulteerde in een draaiboek over hoe de inschakelingsmodule wordt ingevuld. Daarnaast werkte het LWB eveneens aan een duidelijke profilering.'*

Een belangrijk aandachtspunt?

Tal van penhouders kiezen er bewust voor om het partnerschap verder uit te bouwen en de samenwerking binnen het LWB te verdiepen. Uit de bevraging die SLN organiseerde bij de penhouders van de LWB in het voorjaar 2011 concluderen we dat het merendeel van de LWB werk maken van

een duidelijke profilering om als een overkoepelende entiteit naar buiten te treden. Vanaf het nieuwe kader voor werkervaring en de introductie van de LWB werd heel wat geïnvesteerd in de samenwerking en de positionering. Het samenwerkingsverband binnen het LWB diende immers gedragen te worden door elke interne partner.

Dit wordt in de praktijk verschillend ingevuld. Van de ontwikkeling van een logo en een uniforme huisstijl, tot het uitwerken van een gemeenschappelijke folder en een website.

De profilering is zo voor de LWB een belangrijk aandachtspunt. Bie Bijmens (LWB WEB – Natuurwerk) zet het belang van de herkenbaarheid van het LWB in de verf: *‘Naast een goede samenwerking en het organiseren van overleg, vinden wij het eveneens belangrijk dat er werk wordt gemaakt van de herkenbaarheid van het LWB. Het LWB is immers meer dan de som van de delen. Door zich als 1 geheel te profileren wordt deze meerwaarde beklemtoond.’* Zo versterkt een uniforme profilering de zichtbaarheid van het LWB.

‘Een correcte, duidelijke en eenduidige profilering is erg belangrijk en een prioriteit’, aldus Roeland Pauwels van het Limburgs LWB. *‘Dit draagt samen met geleverde, vooropgestelde kwaliteit, mee bij tot de legitimering. Stakeholders moeten weten dat het LWB bestaat en vooral waar je voor staat.’*

Meer gewicht voor het LWB

Roeland Ballet van het LWB Call geeft aan dat er van bij de aanvang bewust gekozen is voor een duidelijke aparte identiteit voor het LWB. *‘Door zich met de 7 partners te engageren voor werkervaring en de werking op mekaar af te stemmen, wordt een nieuwe samenwerking gecreëerd. Dit wordt beklemtoond door een specifieke naam en logo. Een duidelijk profiel versterkt de samenwerking en geeft meer gewicht aan de entiteit’.* Het Limburgse Call heeft in zekere zin een rijke voorgeschiedenis als een vorm van verderzetting van het LCT,

een samenwerking van verschillende Limburgse vzw's die de handen in mekaar hebben geslagen om werkzoekenden te begeleiden naar werk.

Een gedegen profilering schept immers duidelijkheid en eenduidigheid. Roeland Pauwels geeft aan dat het belangrijk is om uit te klaren waar het Limburgs Leerwerkbedrijf (LLWB) voor staat. Zo sprak het LLWB een externe deskundige aan om samen de missie, visie en waarden van het LWB te ontwikkelen. Alle stappen worden steeds getoetst aan de missie en de waarden. Samen met dit proces werd werk gemaakt van de externe communicatie door het uitwerken van een logo, een website en een herkenbare huisstijl. Dat dit steeds in ontwikkeling is, blijkt uit de plannen om de website te interactiever te maken en een nieuwsbrief te ontwikkelen. Roeland Pauwels geeft aan: *‘We zoeken alleszins nog verder om ons partnerschap en bijhorende identiteit verder vorm te geven. Hiervoor richten we ons op onze communicatie en stellen we procedures en documenten aan elkaar gelijk. Ook hechten we belang aan een goed uitgebouwd netwerk’.*

Doelgroep

De profilering van het LWB is belangrijk voor de uitbouw van een netwerk van toeleiders, (externe) promotoren en werkgevers. Daarbij maakt men een onderscheid hoe deze verschillende doelgroepen bereikt kunnen worden. Een eenduidige, correcte en transparante communicatie via verschillende kanalen is hierbij belangrijk. Tal van LWB organiseren een werk- of klankbordgroep of vorming- en intervisiemomenten om informatie en ervaringen uit te wisselen. Een folder, website, ... zijn aanvullend op overleg en vormingsmomenten en ondersteunen de prospectie bij werkgevers.

Om de betrokkenheid van de externe promotoren te vergroten en de werking beter te situeren, publiceert het LWB Oost-Brabant een Nieuwsbrief. Daarin wordt steeds een externe promotor in de kijker geplaatst.

Voor de uitbouw van een netwerk met werkgevers is een duidelijk profiel van het LWB belangrijk. *'We stellen vast dat werkgevers gemakkelijker te bereiken zijn vanuit het LWB. De ervaring leert dat het belangrijk is om met een duidelijke en eenvoudige entiteit naar buiten te treden. De schaalvergroting geeft meer gewicht aan het LWB en opent verschillende deuren. Daardoor verhogen de geloofwaardigheid en de credibiliteit. Dat maakt het voor een werkgever veel aantrekkelijker'*, aldus Maarten Vandenbemden.

Een aanrader?

De vertegenwoordigers zijn het er over eens dat de profilering en positionering van hun LWB belangrijk is. Zo zullen de verschillende stakeholders de sterkte en expertise beter leren kennen. Naast de garantie op een kwaliteitsvolle begeleiding geeft dit een identiteit aan de nieuwe samenwerking die in het kader van de werkervaring is gegroeid. Een duidelijk profiel beklemtoont waar het LWB voor staat en waarvan het werk maakt. Dat biedt

een opportuniteit voor de uitbouw van het netwerk van interne en externe promotoren, maar ook voor de samenwerking met toeleiders en werkgevers. Daarom vinden zij het een nuttige investering en een aanrader. De ervaringen en goede praktijken rond profileringen worden uitgewisseld op de SLN werkgroep LWB.

Meer informatie:

Specifieke websites van de LWB:

- Op Stap: www.leerwerkbedrijfopstap.be
- Teleshop: www.teleshop-aalst.be
- Oost-Brabant: www.lwbob.be
- Call: <http://sites.google.com/site/leerwerkbedrijfcall/wie-is-call/Home>
- Limburgs Leerwerkbedrijf: www.llwb.be

Tijl Rommelaere: tijl.rommelaere@sln.be

Verso lanceert Code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid voor de social profit

De social profit zal de komende jaren heel wat meer mensen nodig hebben om haar dienstverlening op peil te houden. De vergrijzing van onze samenleving zal de zorgvraag en dus ook de vraag naar personeel doen toenemen. Tegelijkertijd stellen we vast dat ook het medewerkersbestand in de social profit aan een snel tempo vergrijst en ontgroent. In 2015 zal bijna een op vier in de social profit ouder zijn dan 50. Beide tendensen zorgen op korte termijn voor een zeer grote vraag naar medewerkers. Bovendien zal de vraag naar personeel ook in heel wat andere sectoren groot zijn, zodat bijna alle sectoren naarstig op zoek zullen zijn naar geschikte medewerkers. Naast inspanningen om de instroom van jongeren te verhogen, moeten we ook kijken naar manieren om

ervaren werknemers aan te trekken en te houden. Verso roept alvast alle socialprofitondernemers op om werk te maken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en lanceert een gids met tien tips om meer vijftigplussers aan te werven.

De VDAB telt bijna één op de vijf afgehandelde vacatures voor knelpuntberoepen in de social profit. Naast mensen overtuigen te kiezen voor zorgberoepen, zal het ook nodig zijn om de medewerkers zo in te zetten dat het globale arbeidsvolume in de onderneming stijgt. Om een antwoord te bieden aan toekomstige en bestaande personeelstekorten hebben socialprofitondernemingen er bovendien alle belang bij om hun ervaren talent zo lang mogelijk aan boord te houden.

Bruno Aerts: "De social profit is niet alleen op zoek naar verpleegkundigen, maar ook naar paramedici, onderhoudspersoneel, boekhouders, informatici, administratief bedienden enzovoort. Voor de toekomst heeft de social profit heel wat troeven in de hand voor mensen die dicht bij huis willen werken in een sector waar het menselijk engagement voorop staat."

De Code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid in de social profit wordt gratis aangeboden op www.verso-net.be en zal ook onder de socialprofitondernemingen verspreid worden.

Meer informatie: Tobias Lancsweert 0498/622.731.
--

Jobkanaal bij de derdenorganisaties: een waardevol instrument

Jobkanaal vormt een extra toeleidingskanaal naar tewerkstelling voor personen die een grote afstand ervaren tot de arbeidsmarkt. In maart 2011 stuurde SLN een enquête naar haar leden, rond het gebruik van Jobkanaal binnen de organisatie. De respons was groot: maar liefst 134 respondenten uit 54 organisaties stuurden hun antwoorden door.

Samenwerking Jobkanaal en SLN

Jobkanaal is een samenwerking van de werkgeversorganisaties Voka, Unizo, Verso en VKW met als doel de kloof tussen kansengroepen (50+, personen met een arbeidshandicap en allochtonen) en de arbeidsmarkt te verkleinen. Sinds de start van Jobkanaal in 2003, werkt SLN samen met Jobkanaal. Deze samenwerking werd ook vastgelegd in een samenwerkingsprotocol.

SLN stimuleert haar leden via sensibiliseringsacties om Jobkanaal actief te gebruiken en te integreren in de dagelijkse werking. In kader van dit samenwerkingsprotocol zetelt de koepel ook in het Vlaams Monitoringcomité van Jobkanaal. De regionale samenwerkingsverbanden van SLN nodigen éénmaal per jaar een vertegenwoordiger uit van Jobkanaal op hun overleg om ervaringen te delen, de samenwerking tussen de derden en Jobkanaal verder te verfijnen, cijfers te bespreken,...

De derden krijgen de mogelijkheid om vragen te stellen aan de jobkanaalconsulenten en opmerkingen of suggesties te formuleren.

SLN vindt het belangrijk dat er een goede samenwerking en dialoog plaatsvindt tussen de consulenten van Jobkanaal en de actoren. Deze wisselwerking vormt de basis van een succesvol partnerschap, waarbij de kansen op tewerkstelling van de doelgroep verhoogd worden. Verschillende SLN-leden nemen ook actief deel aan de regionale stuurgroepen van Jobkanaal.

Meerwaarde Jobkanaal

De enquête rond Jobkanaal peilde bij de promotoren naar de werking en het gebruik van Jobkanaal binnen de organisatie. Uit de resultaten blijkt dat de meeste derdenorganisaties Jobkanaal waardevol vinden om te gebruiken binnen hun werking.

De actieve prospectie van werkgevers en de sensibilisering van werkgevers ten aanzien van kansengroepen, vormen een grote meerwaarde van Jobkanaal. Via de bedrijfsbezoeken die Jobkanaal uitvoert, komen de derden ook meer te weten over de werkvloer van het bedrijf waar een vacature openstaat.

Doordat het aanbod van vacatures sterk of exclusief gericht is op kansengroepen, stijgt de kans om aangenomen te worden na een sollicitatie. De derden geven aan dat dit ervoor zorgt dat cliënten extra gemotiveerd zijn om te solliciteren voor een vacature, wanneer deze afkomstig is van Jobkanaal.

Zij menen dan ook dat het aanbod aan exclusieve vacatures – vacatures die enkel op Jobkanaal gepubliceerd worden- tot één van de sterktes van Jobkanaal behoort en zeker nog uitgebreid mag worden. Ook voor andere kansengroepen zoals kortgeschoolden en jongeren, zou Jobkanaal een meerwaarde kunnen betekenen in hun zoektocht op de arbeidsmarkt.

Uit de cijfers van het Vlaams monitoringsjobkanaal blijkt dat de derden een kwalitatieve matching uitvoeren. In 2010 resulteerde ongeveer 45% van doorverwijzingen van de derden via Jobkanaal in een effectieve tewerkstelling van de doelgroep.

Samenwerking met de jobkanaalconsulenten

De derdenorganisaties staan positief tegenover de samenwerking met de consulenten van Jobkanaal en vinden dat de consulent voldoende op de hoogte is van de doelstellingen, het aanbod en de doelgroep van hun organisatie.

Enkele regio's spreken van een constructieve samenwerking met consulenten van Jobkanaal, waarbij profielen van cliënten uit de kansengroepen besproken worden met de consulenten. Deze informatieoverdracht vormt een win-win situatie voor beide partijen.

De consulenten van Jobkanaal leren de doelgroep van de promotoren beter kennen en kunnen hun aanbod van vacatures gericht afstemmen. In omgekeerde richting vergaren de promotoren meer informatie over bedrijven en de mogelijkheden van deze werkgevers voor hun doelgroep.

De derden zijn vragende partij om het overleg met de consulenten van Jobkanaal nog meer systematisch uit te bouwen. In de reacties uit de enquête geven promotoren positieve voorbeelden van overlegmomenten met de consulenten van Jobkanaal.

Deze dialoog en samenwerking kan op verschillende manieren ingevuld worden; via overleg, de jobmatchingdagen, bedrijfsbezoeken,... Ook via de samenwerkingsverbanden van SLN wordt de dialoog op gang gebracht. SLN geeft het uitgebreid verslag van de resultaten van de bevraging door aan het beleid en de verantwoordelijken van Jobkanaal.

Goede praktijk Jobkanaal Vlaams-Brabant

In 2010 is in de provincie Vlaams-Brabant een nieuw overlegmoment opgericht. Naast de strategische, overkoepelende provinciale stuurgroep ontstond de behoefte aan meer praktijkgerichte samenkomsten. Daarom is op initiatief van de Jobkanaalconsulenten ter plaatse de regionale stuurgroep in het leven geroepen, zowel voor de regio Halle-Vilvoorde als voor de regio Leuven.

Sindsdien komen de regionale stuurgroepen 2 keer per jaar samen met een regiogebonden agenda als leidraad. De benadering van bedrijven, de bespreking van functieprofielen, vacaturematching, stuk voor stuk onderwerpen die aanbod kunnen komen.

Het is eveneens een geschikt moment om evenementen aan te kondigen en samenwerkingsmogelijkheden te onderzoeken. Voor dit overleg worden verschillende lokale spelers uitgenodigd, die worden vertegenwoordigd door met name trajectbegeleiders, arbeidsbemiddelaars en jobcoaches.

Meer informatie:
Carline De Clercq
carline.declercq@sln.be

Jobcoaching door de VDAB-bril

De VDAB beschikt sinds 6 jaar over een aanbod jobcoaching. In de loop van deze 6 jaar is de capaciteit gegroeid. Zo werden aan de VDAB diversiteitsmiddelen toegekend en voor de niet-commerciële derdensector worden hiervoor VIA-middelen ingezet. Eind 2009 boden een tiental niet-commerciële derdenorganisaties de formule van jobcoaching aan naast een aantal interne VDAB-jobcoaches.

De VDAB staat in voor de arbeidsmarktregie. Dit betekent onder meer dat de VDAB samenwerkt met heel wat partners, waaronder ook de niet-commerciële derdenorganisaties ondersteund door SLN. Eén van de uitgangspunten als arbeidsmarktregisseur is dat wat de markt aanbiedt en goed doet, niet noodzakelijk ook door de VDAB moet gebeuren. Anderzijds is het voor de VDAB als overheidsinstantie ook van strategisch belang dat men voor bepaalde (kern)activiteiten expertise behoudt. Zo is het VDAB-actor aanbod en het derdenaanbod complementair met elkaar. Voor de VDAB is expertise op het vlak van jobcoaching nodig om voeling te behouden met werkvloerdienstverlening zoals jobcoaching. Jobcoaching geeft nl. inzicht in de structuur en de cultuur van het bedrijf, in de directe werkomgeving en in de functie die de werknemer zal moeten uitoefenen. Jobcoaching legt heel duidelijk de aandachtspunten en verwachtingen van zowel werknemer als werkgever bloot.

Vandaag wordt de arbeidsmarkt in Vlaanderen gekenmerkt door een grote vraag aan knelpuntberoepen. Er bestaat met name een mismatch tussen het profiel en de competenties van de werkzoekenden en de jobinhoud van de openstaande vacatures. Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvan de vacatures maar moeizaam (of zelfs helemaal niet) ingevuld geraken: van technische profielen (zoals lassers) en verpleegkundigen tot vrachtwagenchauffeurs en schoonmakers.

Voor veel werkzoekenden zijn het niet noodzakelijk de technische competenties die aan de basis liggen van het niet matchen. Veelal ook ontbreekt het aan specifieke attitudes. Jobcoaching kan een belangrijke schakel vormen in het wegwerken van deze mismatch en in het realiseren van een duur-

zame en kwalitatieve tewerkstelling. De VDAB wenst dan ook de formule van jobcoaching meer te promoten in het kader van haar knelpuntenbeleid.

Hiervoor plant de VDAB de komende maanden een aantal acties die het aanbod jobcoaching ten goede zullen komen.

De VDAB wenst in de eerste plaats samen met het netwerk van niet-commerciële derdenorganisaties, die een jarenlange deskundigheid hebben opgebouwd inzake jobcoaching, de expertise over jobcoachingsmethodiek verder te ontwikkelen en te behouden.

Daarnaast zal de VDAB het aanbod jobcoaching in Vlaanderen regisseren op het vlak van een aantal doelstellingsparameters: o.a. de bepaling van de benodigde capaciteit, de communicatie naar de markt, het bewaken van de kwaliteit, de rapportering en monitoring (onder meer wat betreft het effect van jobcoaching op bvb de verdere tewerkstelling), de organisatie van expertisenetwerken,

Tot slot zal de lokale VDAB nauwer gaan samenwerken met de derden op het vlak van promotie van het aanbod bij werkgevers en werknemers.

Contactpersonen VDAB Centrale Diensten:

Arbeidsmarktregie: Valerie Dhondt
valerie.dhondt@vdab.be

Arbeidsbemiddeling: Liesbet Van den Wijngaert
liesbet.vandenwijngaert@vdab.be

Vermijd schrappingen in uw ESF-project, pas de wetgeving overheidsopdrachten toe.

Tijdens verscheidene controles van ESF-projecten blijkt dat de wetgeving bij overheidsopdrachten niet altijd stipt wordt opgevolgd. Daarom leggen we in dit artikel kort uit op wie de wetgeving van toepassing is en geven we een kort overzicht van de acties die verwacht worden.

Wie komt in aanmerking ?

De eerste categorie is de overheid zelf. Het gaat hierbij in de eerste plaats om de staat, gemeenschappen, gewesten, provincies en gemeenten. Daarnaast vallen ook organisaties van algemeen nut, publiekrechtelijke verenigingen, OCMW 's en verenigingen die opgericht zijn door verschillende aanbestedende overheden onder deze categorie.

De tweede categorie is een open categorie : rechtspersonen die een doel hebben van algemeen belang en waarbij een overwegende overheidsinvloed is, moeten de wetgeving volgen. Een doel van algemeen belang staat tegenover een doel van commerciële of industriële aard. Het is echter niet zo dat wanneer er een commercieel of industrieel doel is, er geen algemeen belang kan zijn.

Er is een overwegende overheidsinvloed, wanneer de organisatie voor meer dan de helft gefinancierd wordt door de overheid, of het beheer onderworpen is aan de overheid of wanneer de raad van bestuur, de directie of de raad van toezicht samengesteld is door de overheid. Veel van de leden van SLN vallen onder deze categorie en moeten de wetgeving dus toepassen.

De derde categorie zijn privaatrechtelijke ondernemingen die bepaalde werken laten uitvoeren.

Het gaat hier om bouwwerken die niet gesubsidieerd worden door ESF. De laatste categorie zijn de privaatrechtelijke universiteiten.

Welke acties zijn nodig ?

Indien u voor de wetgeving in aanmerking komt en aankopen verricht, moet u verschillende procedures volgen. De keuze van de procedure is ondermeer afhankelijk van de grootorde van het aankoopbedrag en kan leiden tot de verplichting te publiceren in het Belgisch Staatblad of het Europees publicatieblad.

Bijvoorbeeld kan u voor een aankoop van een dienst voor een bedrag minder dan 67 000 euro de onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking volgen. Indien het bedrag hoger ligt, moet u een procedure kiezen met bekendmaking.

Het doel van de wetgeving is de overheid in staat te stellen om de beste aankopen te verrichten.

We raden u dan ook aan u goed te informeren in verband met de wetgeving.

Meer informatie over de wetgeving op de website van de dienst overheidsopdrachten van de Vlaamse Overheid: <http://www2.vlaanderen.be/overheidsopdrachten/>

Organisatie voortrajecten schooljaar 2011-2012

Ook volgend schooljaar organiseren een aantal SLN-leden voortrajecten binnen het stelsel deeltijds leren – werken. Het werkingskader voor deze voortrajecten ziet er volgend schooljaar licht anders uit. SLiNger belicht een aantal wijzigingen.

Binnen het stelsel leren - werken moeten jongeren wekelijks een invulling van minstens 28 uur hebben. Dit voltijds engagement bestaat uit een component leren (het deeltijds beroepssecundair onderwijs of de theoretische opleiding binnen de leertijd bij Syntra) en een component werken. Een van de fasen binnen die component werken zijn de voortrajecten (naast de arbeidsdeelname, de brugprojecten en de praktijkopleiding binnen de leertijd bij Syntra). Voortrajecten bieden een antwoord voor jongeren die weinig keuzebekwaam zijn, onvoldoende basisattitudes hebben en onvoldoende motivatie vertonen.

Een organisator van voortrajecten voorziet in een minimale invulling van 12 uur op weekbasis (nooit meer dan 6 uur per dag) Een voortraject bedraagt maximaal 312 effectief gepresteerde uren (al dan niet onderbroken en al dan niet schooljaaroverstijgend). De organisator wordt gefinancierd per uur waarop de jongere effectief aanwezig is (vast bedrag van 13 euro per uur in schooljaar 2010-2011). Deze financiering bestaat uit Vlaamse en Europese (ESF) middelen.

De toekenning van de uren gebeurt op regionaal en op individueel projectniveau. De organisatoren van voortrajecten binnen eenzelfde regio ontmoeten elkaar en de onderwijspartners binnen Regionale Overlegplatformen (ROP). Voor de start van een nieuw schooljaar wijst het Kabinet Onderwijs het totale voorziene aantal uren voortrajecten toe over de verschillende ROP.

Daarna maken de partners binnen het ROP een protocol op met daarin onder andere afspraken over de verdeling van het toegekende aantal uren op ROP-niveau. Samen met de individuele projectaanvragen wordt dit protocol aan de regisseur van de projecten Leren en Werken bezorgd: de Dienst Beroepsopleiding van het Departement Onderwijs en Vorming (DBO).

Oproep 2011-2012

Op 6 mei organiseerden DBO en het Kabinet Onderwijs een hoorzitting waarbij zij duiding gaven bij het werkingskader voor de voortrajecten volgend schooljaar. Een beperkte delegatie van organisatoren van voortrajecten was hierop uitgenodigd. Kort daarna verscheen de projectoproep 'voortrajecten 2011-2012' (inschrijvingsdatum 3 juni 2011).

Volgend schooljaar voorzien het Kabinet Onderwijs en DBO 185.556 uren voortrajecten (dat is hetzelfde niveau als dit schooljaar na de toewijzing van extra uren in februari). Daarvan worden aan de start van het schooljaar al 168.000 uren toegewezen aan de verschillende ROP. Afhankelijk van de regionale noden worden dan in januari bijkomende uren toegewezen. In eerste instantie tot de voorziene 185.556 uren, maar indien de behoefte dermate groot is en op vraag van de organisatoren, kan dit overschreden worden. Het kabinet onderstreept daarmee het belang van een voldoende aanbod uren en de invulling van het voltijds engagement voor de jongere.

Wat de financiering betreft, wordt 60% van het maximale subsidiebedrag (totaalfinanciering indien alle toegekende uren effectief gerealiseerd worden) ook volgend schooljaar als voorschot uitbetaald na goedkeuring van de projectaanvraag. De bepaling waarbij organisatoren dit maximale subsidiebedrag ontvangen in geval van een realisatie op jaarbasis van minimaal 85% van de toegekende uren, is niet meer opgenomen in de oproepfiche.

In de oproep is ook geen melding meer van een deelnemersvergoeding. Tot en met dit schooljaar was de organisator van voortrajecten verplicht om de jongere een vergoeding te betalen van 1 euro per effectief gepresteerd uur.

Vanaf volgend schooljaar kunnen de organisatoren deze 1 euro dus aanwenden als financiering voor de werkingskosten en beschikken zij over een uurvergoeding van 14 euro.

Hoewel dit een hogere uurvergoeding is dan de huidige blijft dit onvoldoende om kostendekkend te kunnen werken, zoals blijkt uit berekeningen die SLN hierover eerder aan Vlaams Minister van Onderwijs Pascal Smet bezorgde. Aangezien de portefeuille van de projecten Leren en Werken

ook deels met ESF-middelen gefinancierd wordt en deze middelen tot het einde van de huidige programmaperiode (2013) vastliggen, is er vanuit deze middelen tot dan geen verhoging van de financiering mogelijk. Het Kabinet Onderwijs engageerde zich tijdens de hoorzitting wel om vanaf 2012-2013 te ijveren voor een werkingsindex op het budget Leren en Werken.

Meer informatie: Jeroen De Lathouwer
jeroen.delathouwer@sln.be

Vijf jaar projecten deeltijds leren – werken in social profit

Een van de kernthema's van VIVO - het sectoraal opleidingsinstituut voor de social profit - is de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt. Binnen dit thema lopen sinds 2006 projecten deeltijds leren – deeltijds werken in de social profit. VIVO verwerkte de evaluaties van de voorbije vijf jaar tot een stand van zaken. SLiNger belicht een aantal vaststellingen en evoluties.

Het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding vzw (VIVO) is het sectoraal opleidingsinstituut voor de social profit. VIVO werd in 2000 door de sociale partners van de social profit opgericht en heeft een samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse regering (sectorconvenant) en de beheerscomités van de fondsen risicogroepen van de verschillende social profit sectoren. Ook met het Fonds Risicogroepen van de socioculturele sector (PC 329) – waar de meeste SLN-leden toe behoren - is er een beheersovereenkomst.

Van bij de oprichting werd gekozen om de werking toe te spitsen op vier thema's: aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, levenslang leren, diversiteit en werkzoekenden.

Werkvloeren in social profit

In het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profit 2006-2010 (VIA 3) verbinden de sociale partners zich er toe om minimum 300 'werkervaringsplaatsen' per schooljaar aan te bieden voor jongeren uit het deeltijds beroeps secundair onderwijs (DBSO).

In verschillende sectoren werden samen met de Sociale Fondsen (Risicogroepen, Sociale Mariabel en Vormingsfondsen) projecten deeltijds leren - deeltijds werken opgezet. Binnen deze context werken jongeren tijdens hun deeltijdse opleiding met verschillende contracten, afhankelijk van de (deel)sector van de social profit.

- In de socioculturele sector (PC 329), de beschutte werkplaatsen (PC 327), de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319), de gezondheidsvoorzieningen, gezinszorg (PC 318) en de kinderopvang (PC 331) hebben de jongeren een deeltijds arbeidscontract.
- In de sector gezondheidsinrichtingen en –diensten (PC 330) hebben de jongeren een werknemersleerovereenkomst.
- De sociale werkplaatsen (PC 327) begeleiden jongeren in brugprojecten.

Conclusies

Op basis van ingevulde evaluatieformulieren door de werkgevers en centra voor deeltijds onderwijs (CDO) werd jaarlijks door VIVO een kwantitatieve

en kwalitatieve evaluatie opgemaakt. Hieronder volgen enkele conclusies uit de samenvattende evaluatie van VIVO.

- Zowel het aantal aangeboden plaatsen als het aantal jongeren dat deze plaatsen in-neemt, zit in stijgende lijn. In het schooljaar 2009-2010 werden al 528 jongeren bereikt. Of iets meer dan 7 % van de totale populatie van het deeltijds onderwijs en bijna 15 % van de leerlingen in het DBSO die effectief deeltijds leren en werken.
- Pilotprojecten, zoals het project thuishelper in de gezinszorg en de brugprojecten in de sociale werkplaatsen, worden door het werkveld positief onthaald en zorgden voor een stijging in het aantal aangeboden en ingevulde plaatsen.
- Gaandeweg werden de tewerkstellingen ook kwalitatief beter opgevolgd en geëvalueerd. Zo is er steeds meer aandacht voor de alternering, waardoor een werkervaring in de social profit echt een meerwaarde betekent voor de jongere en hij/zij echt kan inoefenen wat op school wordt aangeleerd

- Naarmate de projecten deeltijds leren en werken langer lopen, raken organisaties meer vertrouwd met deze doelgroep van jongeren. Uit de cijfers blijkt dat meer en meer jongeren na hun opleiding kansen krijgen binnen de organisatie waar ze praktijkervaring opdeden. Er zijn echter geen cijfers beschikbaar over effectieve aanwervingen dus het doorstroomeffect binnen de social profit is moeilijk in te schatten.
- Anderzijds is er ook sprake van een toename in vroegtijdige uitstroom in verschillende sectoren. Jongeren nemen steeds vaker zelf ontslag of beëindigen in wederzijds akkoord de overeenkomst.

Meer informatie:

Bij het Loket Deeltijds Leren - Deeltijds Werken kan u met al uw vragen en documenten in verband met de verschillende projecten terecht. Het loket zorgt voor een dispatching naar het betrokken fonds of VIVO vzw.

Loket Deeltijds Leren – Werken: tel. 02 227 20 50 of loket@jongerenindesocialprofit.be
 VIVO: www.vivosocialprofit.org, tel. 02 250 37 77 of info@vivosocialprofit.org

Project Corporate Identity

De nood aan een duidelijke identiteit voor de derdensector kwam als één van de belangrijkste aanbevelingen uit de SWOT-analyse van 2010. Met het project Corporate Identity dat deze maand van start gaat, willen we hierop een antwoord geven. Doelstelling is niet alleen een positionering voor de sector in zijn geheel te ontwikkelen maar ook een positioneringsverhaal te brengen dat door de leden kan worden toegepast.

‘Voortbouwen op de resultaten van de Swot-analyse’ of ‘een duidelijke indentiteit als prioriteit’?

In 2010 voerde het Hoger Instituut voor Arbeid (HIVA) een interessante SWOT analyse uit voor de derdensector (zie ook SLiNger 15/1). SWOT staat voor Strengths – Weaknesses - Opportunities – Threats of in het mooi Nederlands het weergeven van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van de sector.

Ondertussen zijn de resultaten bekend en werden hieruit enkele strategische opties voor de toekomst afgeleid. Jammer genoeg is het niet realistisch om al deze strategische acties op korte termijn te realiseren, er moeten keuzes worden gemaakt. Aangezien de nood aan een duidelijke identiteit en visibiliteit van de derdensector als één van de prioriteiten uit deze analyse kwam, heeft de Raad van Bestuur beslist om dit vraagstuk in 2011 aan te pakken.

Een toekomstgerichte keuze want een duidelijke identiteit wordt in deze woelige tijden vol grote uitdagingen met de dag belangrijker. Niet alleen om ons als sector (pro)actief te positioneren ten aanzien van de andere aanbieders maar ook om een plaats te verwerven in het hoofd van potentiële klanten.

Een ambitieus project dat ook vele facetten omvat. Zo is er nood aan eensgezindheid over de identiteitskenmerken van de sector, aan een lange termijnvisie als antwoord op de vraag 'Waar staat de sector over 10 jaar?' en aan een duidelijke en coherente profilering van de sector als geheel. Cruciale vragen die enkel via een professionele aanpak kunnen worden opgelost.

De aanpak van ICSB marketing en strategie

Uit de voorstellen die we ontvingen om dit positioneringsvraagstuk aan te pakken, kwam ICSB Marketing en Strategie als beste uit de bus. We kozen voor ICSB, niet alleen omdat ze ervaring hebben in de non for profit sector maar ook omdat ze een pragmatische positionering willen uitwerken. Een positionering waarbij niet alleen de huidige en gewenste identiteit van de sector in zijn geheel wordt bepaald, maar die ook kan uitgewerkt worden tot op het niveau van de individuele leden, via het zogenoemd 'marktkramerverhaal'.

Op die manier kan ieder lid – indien wenselijk en nodig- dit positioneringsverhaal op zijn eigen organisatie toepassen en verder ontwikkelen. ICSB stelt een aanpak in 4 fasen voor die hieronder kort wordt beschreven. Tegen eind 2011 willen we klaar zijn om met een duidelijke identiteit het nieuwe jaar in te gaan.

Fase 1. Actualisering van de opdrachtformulering

Tijdens een brainstorm wordt de opdrachtformulering uit 2003 onder de loep genomen en aangescherpt om ze te laten aansluiten bij de werkelijkheid en uitdagingen van 2011. Dit gebeurt tijdens de maand juni.

Fase 2. Onderzoek op subregionaal en lokaal niveau

Om inzicht te verwerven in het huidige imago van de sector en de concurrentie zullen drie doelgroepen worden ondervraagd : huidige klanten,

niet klanten en lokale VDAB. Dit zal gebeuren via groepsdiscussies en persoonlijke interviews tijdens de zomermaanden en in september.

Fase 3. Positionering voor sector en leden

In een aantal workshops wordt de eigenlijke positionering door middel van het model van 'het Positioneringshuis' opgebouwd. Dit huis geeft een helder beeld van de huidige en gewenste positionering voor de sector . Maar dat is niet voldoende. Het is belangrijk dat alle leden dit positioneringsverhaal op hun eigen organisatie kunnen toepassen en verder uitwerken. Dit zal gebeuren in workshops met leden.

Fase 4. Actieplan

Van denken naar doen. Acties worden uitgewerkt om de sectorpositionering verder te laten leven en de leden te ondersteunen bij de uitwerking ervan

Inbreng van stuurgroep en leden

Een nieuwe identiteit voor en door de leden. Het is duidelijk dat dit project enkel kan slagen mits de inbreng van onze leden, vertegenwoordigd in de Stuurgroep 'Corporate Identity'. De Stuurgroep zal het project mee ontwikkelen, begeleiden en terugkoppelen naar de leden.

Bovendien zullen we via de SLiNger en via onze website regelmatig informeren over de vooruitgang in dit boeiend project.

Meer informatie:
Ann De Lobel
ann.delobel@sln.be

De samenwerkingsverbanden van SLN doorgelicht

De samenwerkingsverbanden vormen de regionale voelsprietten van SLN. Het samenwerkingsverband is een ontmoetingsplaats voor de leden van SLN binnen hun regio. Het fungeert als een draaischijf voor informatie, creëert een plaats voor overleg en stimuleert de samenwerking tussen de derden. Eind 2010 evalueerde SLN via een bevraging bij de leden de werking en de doelstellingen van de samenwerkingsverbanden. In dit artikel werpen we een licht op de werking van de samenwerkingsverbanden en lichten we de bevraging toe.

Historiek

De huidige organisatie van de samenwerkingsverbanden stamt voort uit de vroegere Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's). In 2004 onderging het gehele politieke landschap een aantal fundamentele veranderingen. De STC's en Streekplatformen van een regio (SPR) werden als gevolg daarvan omgevormd tot Sociaal-Economische Raden van de Regio (SERR's) en Regionale Economische en Sociale Overlegcomité's (RESOC's). Het aantal regio's werd daardoor teruggebracht tot 13. In elke RESOC-regio is momenteel een samenwerkingsverband van SLN actief.

Werking

Het samenwerkingsverband komt gemiddeld 5 keer per jaar samen. In het samenwerkingsverband zetelen zowel effectieve als toegevoegde leden van SLN. Externen met een relevante werking kunnen door het SWV worden uitgenodigd om al dan niet structureel deel te nemen aan het overleg. Voorbeelden: VDAB, RESOC, OCMW, Jobkanaal, ... Het systematisch betrekken van externe partners vormt een meerwaarde voor het overleg en wordt door de leden sterk geapprecieerd.

Elk samenwerkingsverband duidt een voorzitter aan en vertegenwoordigers voor de mandaten die opgenomen kunnen worden binnen de sociaal-economische overlegstructuren op lokaal en (sub) regionaal niveau: RESOC/SERR en aanverwante werkgroepen, regionale stuurgroepen, lokale beleidsgroepen, stuurgroep Jobkanaal...

De concrete invulling, ondersteuning en opvolging van de mandaten binnen deze overlegstructuren vormen een belangrijk aspect van de werking van de samenwerkingsverbanden.

Opdrachten van een samenwerkingsverband

Het samenwerkingsverband is een forum waar de derden overleggen over belangrijke ontwikkelingen van het arbeidsmarktbeleid. Via het samenwerkingsverband stroomt informatie uit het werkveld door naar SLN, die zorgt voor de doorstroming van deze informatie naar het Vlaams en federaal beleidsniveau en naar andere arbeidsmarktactoren. In de omgekeerde richting worden de derden door SLN geïnformeerd rond relevante beleidsinformatie.

Op het samenwerkingsverband worden de mandaten in de lokale en regionale overlegfora voorbereid, gemeenschappelijke adviezen geformuleerd en koppelen de mandatarissen achteraf terug naar de andere leden van het samenwerkingsverband.

De derden informeren de mandatarissen rond belangrijke evoluties op het werkveld, zodat zij goed geïnformeerd kunnen tussenkomen binnen deze regionale overlegfora. De samenwerkingsverbanden stimuleren overleg en samenwerking en moeten bijdragen tot een goede afstemming en coördinatie van het aanbod binnen een regio. De leden bevestigen ook dat ze via het samenwerkingsverband beter zicht hebben op de werking en het aanbod van de andere derdenorganisaties in hun regio.

Deze wederzijdse kennis faciliteert de dialoog en creëert mogelijkheden voor een betere afstemming en samenwerking tussen de derden.

Bevraging van de samenwerkingsverbanden

Om de invulling van de doelstellingen van het samenwerkingsverband te bewaken, bevroeg SLN eind 2010 de leden van de samenwerkingsverbanden. De enquête peilde enerzijds naar de doelstellingen van het samenwerkingsverband en anderzijds naar de praktische organisatie ervan.

De resultaten werden in eerste instantie per samenwerkingsverband verwerkt en teruggekoppeld. Vervolgens werden alle resultaten samengevoegd om een beeld te krijgen van de evaluatie op Vlaams niveau.

De resultaten van deze bevraging vormen voor SLN een aangrijpingspunt om de werking van de samenwerkingsverbanden op punt te stellen. Zo wil SLN inzetten op een optimale vertegenwoordiging en samenwerking met de stakeholders.

SLN zal de voorzitters van de samenwerkingsverbanden ook samenroepen in een werkgroep op Vlaams niveau om de evaluatie van de samenwerkingsverbanden en de benchmarking verder te bespreken.

Meer informatie: Carline De Clercq carline.declercq@sln.be
--

Verlag SLN-studievoormiddag ‘Europa en de niet-commerciële derden’

Op 12 mei organiseerde SLN een studievoormiddag rond de impact van Europa op het Vlaamse beleid en de regelgeving inzake staatssteun en de mogelijkheden van Europese subsidies. SLiNger doet verlag van deze studievoormiddag.

Veel van de instrumenten en maatregelen waarmee de niet-commerciële derdenorganisaties dagelijks werken, worden beïnvloed door en dienen conform de Europese regelgeving te zijn. SLN stelde vast dat er vaak nog onduidelijkheid bestaat over die Europese context en wat dit allemaal betekent voor ons als sector. Daarom organiseerde SLN - i.s.m. Kleis en het Vlaams Europees Verbindingsagentschap (VLEVA) - een inleidende studievoormiddag over de rol van Europa.

De dag startte met Prof. Dr. Anne-Marie Van den Bossche, hoogleraar Europees Recht aan de Universiteit Antwerpen.

Tijdens een verhelderend betoog ging Prof. Van den Bossche in op de oorsprong van Europese wetgeving en de principes inzake staatssteun. Volgens art. 107 van het Europees Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is er sprake van staatssteun als *“de steun door de overheid verleend of met overheidsmiddelen bekostigd wordt; de steun een economisch voordeel verschaft aan onderneming(en) die zij niet langs de normale commerciële weg zouden hebben verkregen; dit voordeel selectief is (enkel voor bepaalde ondernemingen); het voordeel de mededinging vervalst of dreigt te vervalsen en een (potentiële) invloed op de interstatelijke handel heeft.”*

In principe moeten Europese lidstaten elke intentie tot staatssteun aanmelden bij de Europese Commissie en vervolgens wachten op een beslissing. Op deze 'aanmeldingsplicht' bestaan echter een aantal uitzonderingen zoals de minimis steun, steun in het kader van de groepsvrijstelling en de financiering van Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB).

Deze vormen van staatssteun werden aansluitend behandeld in de presentaties van Alejandro Alba en Vincent Vandenameele van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE). Daaruit blijkt dat elke vorm van staatssteun zijn specifieke eigenschappen heeft met de bijhorende voor- en nadelen. De sprekers benadrukten dat Vlaanderen steeds maximaal binnen de lijnen van de Europese regelgeving proberen te kleuren. Zij gaven per staatssteunvorm een concreet voorbeeld.

In de recente oproep 'innovatie in de sociale economie' is er sprake van de minimis steun. Belangrijk om weten is dat in geval van de minimis steun de ontvanger zelf verantwoordelijk is om het vastgelegde plafond niet te overschrijden (maximaal € 200.000 over periode van drie belastingjaren). De groepsvrijstellingsverordening wordt door Vlaanderen o.a. gebruikt voor de tewerkstellingspremie 50+ en de Vlaamse Ondersteuningspremie (integratie van personen met een handicap).

De financiering van DAEB door de overheid wordt niet als staatssteun beschouwd en is dus toegelaten in een aantal situaties, elk met eigen beoordelingscriteria: de zogenaamde Altmark-compensatie (het arrest), de DAEB-compensatie (de beschikking), de Altmark-steun (de kaderregeling). Een bekend voorbeeld van DAEB in Vlaanderen is de Lokale Diensteneconomie. Uit de toelichting over DAEB bleek dat het niet altijd evident is om 'sociale diensten' een plaats te geven binnen het eerder economische denkkader van Europa.

Elke lidstaat heeft echter tot op zekere hoogte de vrijheid om te bepalen welke diensten wel of niet van algemeen economisch belang zijn.

In hun betoog hadden de sprekers het ook over de Dienstenrichtlijn. Die vertrekt van twee principes: de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstenverkeer. Nationale regelgeving die in strijd is met de principes en voorwaarden van de Dienstenrichtlijn moet conform aangepast worden (cfr. voorrang Europees recht). Het Departement WSE haalde twee recente voorbeelden aan: loopbaandienstverlening en het decreet private arbeidsbemiddeling.

Na de pauze kwam Ariane Decramer van het VLEVA EU-subsidieteam aan het woord met een presentatie over de werking van VLEVA en de verschillende Europese subsidieprogramma's. Welke subsidiekanalen bestaan er? Waar vind je de oproepen terug en hoe dien je in? Wat kunnen deze subsidieprogramma's betekenen en welke zijn relevant voor onze sector?

Daarna volgde Caroline Beyne, Manager Innovatie bij Levanto, met een getuigenis uit het werkveld over Europese projecten. Caroline Beyne gaf vanuit haar eigen ervaring verschillende tips mee over hoe je Europese projecten kan aanpakken, hoe je te werk gaat, over succesfactoren en eventuele drempels, ... Na een woordje uitleg over de werking van Kleis vzw zorgde Luc Henau, voorzitter van Kleis vzw, voor de slotbeschouwing van deze studievoormiddag.

Omdat deze studievoormiddag als inleiding bedoeld was op een zeer technisch en complex thema en uit de evaluaties van de deelnemers verschillende vragen naar voor komen, zal SLN in de komende SLiNgers aandacht besteden aan verschillende aspecten van deze thematiek.

Meer informatie:
Jeroen De Lathouwer
jeroen.delathouwer@sln.be

Open aanbod WEB-Consult najaar 2011

Vanuit de ervaringen in de verschillende opleidings-, begeleidings- en tewerkstellingsinitiatieven bouwde WEB grote deskundigheid op in HRM-methodieken voor kansengroepen op de arbeidsmarkt. Een ontwikkelingsgericht competentie management vormt daarbij steeds het uitgangspunt. Deze deskundigheid werd samengebracht in het adviesbureau WEB Consult. WEB Consult heeft zijn open aanbod van opleidingen voor het najaar ingepland en bekend gemaakt. De verschillende opleidingen worden hierna verder toegelicht.

1. Actief aanwezigheidsbeleid

Verzuimbeleid, aanwezigheidsbeleid, ziektebeleid...het is een vlag die vele ladingen dekt. In deze tweedaagse training krijg je een beeld op de soorten verzuim, de mogelijke oorzaken hiervan en de gevolgen voor de betrokkenen.

We willen de klemtoon leggen op meer aanwezigheid en het verhogen betrokkenheid bij onze medewerkers. Welke soorten gesprekken zijn er in het kader van verzuim en hoe voeren we ze?

Vanuit onze ervaring geven we tips over hoe te starten met verzuim- of aanwezigheidsbeleid. Theorie, opdrachten, reflectiemomenten, casebesprekingen en praktijkervaringen wisselen elkaar tijdens deze twee dagen af.

Meer informatie: Wim Van Ammel
wimv@websweb.be

2. Leidinggeven, coachen en motiveren

Een leidinggevende tracht doelstellingen na te streven. We besteden in deze vorming aandacht aan de relatie tussen de direct leidinggevende en de werknemer/cursist en tools die een leidinggevende kunnen helpen in het bereiken van die doelstellingen samen met zijn werknemers/cursisten.

We bieden inzichten in de rol die de leidinggevende vervult binnen de groep en staan stil bij praktijkgerichte vragen. Op welke manier heb ik invloed op de dynamiek die er leeft in de groep? Hoe ga ik om met moeilijkheden? Welke vaardigheden kan ik nog verder ontwikkelen? Welke "leiderschaps-

stijl" hanteer ik bij wie, in welke omstandigheden en waarom? Naast inzicht bieden, willen we vooral vaardigheden inoefenen zoals: feedback geven en ontvangen, motiveren, het ontdekken van kwaliteiten en het inschakelen ervan. De link naar de werk- en leeromgeving loopt als een rode draad door deze vorming. De deelnemers wordt een platform geboden om ervaringen en praktische kennis uit te wisselen.

De cyclus bestaat uit vier hele dagen, waarop we vier thema's behandelen die aan elkaar gelinkt worden.

- Thema 1: communicatieve basisvaardigheden
- Thema 2: situationeel leiding geven en het motiveren van medewerkers
- Thema 3: leren en leerstijlen
- Thema 4: coachen en omgaan met weerstanden

Meer informatie: Dorien Nietvelt
dorienn@websweb.be

3. Competentiedenken in de praktijk

Er is al heel wat gezegd en geschreven over 'competentiedenken' en 'competentieontwikkeling'. Maar hoe ga je er nu in de praktijk mee aan de slag? Dat is de focus van de vierdaagse trainingscyclus 'Competentiedenken in de praktijk'.

- Dag 1: vertrekkende vanuit een ontwikkelingsgericht competentiebeleid geven we een inleiding op het competentiegericht werken (het belang ervan, theoretische achtergrond en praktische oefenin-

gen, de link met andere aspecten van strategisch beleid...).

- Dag 2: we staan stil bij observeren op de werkvloer als manier om competenties te meten. Er is veel tijd en ruimte om het aangeleerde daadwerkelijk in te oefenen.
- Dag 3: het criteriumgericht interview. Ook hier is veel aandacht voor praktijk en inoefening.
- Dag 4: competenties ontwikkelen aan de hand van functioneringsgesprekken en een POP.

Doorheen heel de cyclus wisselen theorie en praktijk elkaar af, steeds vertrekkend vanuit en terugkoppelend naar de praktijkervaring van de deelnemers.

Het is mogelijk de volledige cyclus te volgen, of een of meerdere modules.

Meer informatie: Mieke Dereymaeker
mieked@websweb.be

4. Omgaan met stress op het werk

Wat is stress? Wat is het verschil tussen ongezonde en gezonde stress? Welke factoren kunnen stress uitlokken? Hoe kan ik mijn werk organiseren en zo stress voorkomen? Hoe ga ik om met stress en is dat dan een probleem?

We staan op deze 2 dagen stil bij wat stress kan betekenen en welke impact kan dat hebben op jou als individu. Deelnemers krijgen tips mee om stress op het werk te (h)erkennen en aan te pakken.

Op het einde van de eerste dag word je uitgenodigd tips in de praktijk toe te passen en op dag 2 jouw bevindingen hierover voor te leggen.

Meer informatie: Inge Hollanders
ingeh@websweb.be

5. Train de trainer

‘Train de trainer’ is een tweedaagse opleiding voor beginnende opleiders en trainers, met een terugkommoment. Het doel van deze training is het analyseren, het actualiseren en het professionaliseren van hun werkwijze. We werken rond volgende doelstellingen:

- Ik bied een mix van activiteiten aan, aangepast aan de verschillende leerstijlen.
- Ik heb zicht op de verschillende leerstijlen en op die van mijzelf.
- Ik kan doelstellingen formuleren.
- Ik kan omgaan met intermenselijke verschillen.
- Ik pas nieuwe gesprekstechnieken toe.
- Ik vergroot mijn aanbod aan didactische vaardigheden.

Tijdens het terugkommoment staan we stil bij ervaringen en moeilijkheden in het geven van opleiding, vorming of training.

Meer informatie: Dorien Nietvelt
dorienn@websweb.be

6. Trainingscyclus in het kader van een procedure ervaringsbewijs

De cyclus bestaat uit 2,5 dagen. Dag 1 is voor begeleiders, de andere dagen zijn voor beoordelaars van een ervaringsbewijs.

- Dag 1: introductie voor portfoliobegeleiders (halve dag)
- Dag 2: observeren tijdens het assessment
- Dag 3: feedbackgesprekken voeren

Meer informatie: Laura Hendrickx
laurah@websweb.be

Het Limburgs Leerwerkbedrijf breidt uit

Het Limburgs Leerwerkbedrijf breidt uit en vergroot daarmee haar werking. Sinds 1 april 2011 werd het Noord Limburgs Open Atelier vzw door het Vlaams subsidieagentschap erkend als interne partner bij het Limburgs Leerwerkbedrijf.

Het Limburgs Leerwerkbedrijf ging in het kader van het nieuw besluit voor de werkervaring van start op 1 januari 2009 met 3 interne partners, namelijk Begeleidingsdienst Limburgs Mijngedebied vzw (BLM), De Winning-Vreebos vzw en Hergebruikcentrum Limburg vzw (HGC). BLM vzw nam de rol van penhouder op zich. Samen stonden de 3 partners in voor de begeleiding van bijna 200 doelgroepmedewerkers (werkervaring en uitbreiding WIP).

Sinds 1 april 2011 werd daar een 4e partner aan toegevoegd, nl. Noord-Limburgs Open Atelier vzw. Van bij de start leefde de intentie om deze waardevolle partner in het succesvolle verhaal van LLWB te betrekken. Open Atelier is namelijk een gevestigde waarde op gebied van werkervaring in Noord-Limburg, met vestigingsplaatsen in Lommel en Overpelt. Deze regio was nog niet volledig opgenomen in de werking. Het werkervaringsproject werkt als een echt bedrijf en voert voornamelijk toeleveringsopdrachten uit voor bedrijven. Specifiek in de doelstelling zit het aanbod van werkervaring voor die werknemers die moeilijk rechtstreeks de stap naar de open arbeidsmarkt kunnen zetten.

Open Atelier heeft heel wat expertise voor werkervaring binnen een semi-industriële werkomgeving en inzake de inschakeling heeft de organisatie al heel wat ervaring opgebouwd. Dat Open Atelier als interne partner erkend werd, betekent voor het leerwerkbedrijf een mooie meerwaarde.

‘Door de versterking van ons partnerschap, willen we als Limburgs Leerwerkbedrijf, met 4 interne partners, en samen met al onze externe partners, verder blijven bouwen aan de realisatie van onze missie. Namelijk de referentie zijn op het gebied van competentieontwikkeling en integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt’, aldus Roeland Pauwels, algemeen coördinator LLWB.

Meer informatie:

Roeland Pauwels, algemeen coördinator
LLWB: roeland.pauwels@llwb.be

Website van het Limburgs Leerwerkbedrijf:
www.llwb.be

Website van Noord-Limburgs Open Atelier
vzw: www.openatelier.be

De Talentendoos

Waarderende gesprekken voeren met medewerkers is zowel werken vanuit sterktes als werken vanuit zelfinzicht en gedeelde verantwoordelijkheid. Dit zijn de basisprincipes waarrond de Talentendoos door Mentor vzw werd ontwikkeld. Het is een instrument waarmee aan de persoonlijke groei van deelnemers gewerkt wordt via leren en coachen.

Via het ESF-leernetwerk talentontwikkeling is er gezocht naar een andere methodiek om gesprekken te voeren met medewerkers uit de kansengroepen. We willen zo'n gesprek voeren vanuit een waarderende benadering en vertrekken van

wat goed loopt. Dit creëert een positieve sfeer waardoor aspecten die minder goed verlopen gemakkelijker bespreekbaar worden. De dialoog met de medewerker staat centraal, de talentenkaarten waarmee gewerkt wordt zijn een middel.

Het kiezen van de Talentenkaarten doen de medewerker stilstaan bij zichzelf als mens, als medewerker, als vriend, als gezinslid. Wij vinden het heel belangrijk dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar ontwikkeling en functioneren. Als begeleider willen wij hem/haar daarbij ondersteunen door vragen te stellen en samen te zoeken naar afspraken die niet enkel gericht zijn op vorming. Daarom hebben we niet alleen een reeks Talentenkaarten gemaakt, maar ook een ondersteuningsboekje voor de begeleider waarbij je inspiratie krijgt om samen concrete afspraken te koppelen aan het inzicht dat verkregen wordt. Omdat de medewerker die afspraken zelf heeft opgesteld, is het gemakkelijker om die te realiseren.

Je kan de Talentendoos gebruiken bij alle gesprekken met medewerkers dus bij instroom, bij jobrotatie, bij loopbaan- en functioneringsgesprekken, bij het vastleggen van opleidingsbehoeften, bij uitstroom, enz. De keuzes en afspraken kunnen dienen als referentiekader bij opvolggesprekken. Het helpt om de gekozen talenten en afspraken dan visueel voor de medewerkers te leggen

Op de website www.talentontwikkeling.be is het antwoord terug te vinden op de vraag over hoe talenten zich nu juist verhouden ten opzichte van competenties. Het belangrijkste aspect van het werken met talenten is dat er vanuit een positieve insteek wordt vertrokken, waarbij competentie management eerder vertrokken wordt van waar en wanneer iets niet goed loopt.

Voor wie zelf wil starten met het materiaal van de Talentendoos kan surfen naar bovenstaande website, de inhoud van de Talentendoos wordt digitaal beschikbaar gesteld. In de loop van 2011 worden verschillende vormingen rond het gebruik van de Talentendoos voor werkvloer-begeleiders georganiseerd. Onze website in de gaten houden is de boodschap!

Meer informatie: Mentor vzw, Wandelweg 11a, 8500 Kortrijk, 056 26 44 34, website: www.mentorvzw.be email: info@mentorvzw.be

MetaalMatch: begeleiding naar een job in de sector van Metaal & Technologie in Oost-Vlaanderen!

Sinds 1 maart 2011 is MetaalMatch een feit. Werkzoekenden in Oost-Vlaanderen kunnen zich door de begeleidingscel laten ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Kernwoorden van deze cel zijn: maatwerk voor iedere werkzoekende, een persoonlijke coach voor het ganse traject, actieve bemiddeling, edm. De begeleiders van MetaalMatch staan in voor de toeleiding naar de metaalsector. Hiertoe nemen zij actief contact op met werkgevers nadat een uitgebreid profiel van de werkzoekende werd opgesteld. Een MetaalMatch die zijn naam waardig is.

Het initiatief voor deze werking gaat uit van Tofam Oost-Vlaanderen -het sectorfonds voor metaal en technologie- en is een samenwerking met VDAB, Job & Co vzw en Meetjeslandse Leerwerkbedrijven vzw (MLWB vzw). Laatstgenoemde organisaties hebben in het verleden reeds ervaring opgebouwd in het opleiden en toeleiden van werkzoekenden naar de metaalsector. Nu gaan

ze een stapje verder door in de begeleidingscel ook die werkzoekenden te ondersteunen die niet deelnemen aan een opleiding.

De metaalsector zelf is vragende partij voor goede arbeidsprofielen. Heel wat vacatures worden niet ingevuld door gebrek aan werkkrachten, en heel wat werkzoekenden laten zich afschrikken door

tekort aan ervaring. MetaalMatch wil hier een antwoord op bieden door op een gerichte manier een juiste matching te doen tussen de werkzoekende en een bedrijf.

Een begeleiding bij MetaalMatch start steeds met een kennismakingsgesprek tussen de werkzoekende en de begeleider van de begeleidingscel. De werkzoekende kan zelf initiatief nemen en zich aanmelden bij één van de begeleiders. Hij kan ook door zijn trajectbegeleider of door een klantenconsulent worden aangemeld.

In het kennismakingsgesprek wordt getoetst naar de verwachtingen van de werkzoekende en worden zijn competenties in kaart gebracht. Hij wordt tijdens dit gesprek geïnformeerd over de sector metaal & technologie: samen wordt gekeken naar de beroepsprofielen waarvoor de werkzoekende in aanmerking kan komen.

Het kennismakingsgesprek is geheel vrijblijvend en heeft in de eerste plaats de bedoeling geïnteresseerden te informeren en warm te maken voor deze sector.

Verder beschikken de begeleiders van MetaalMatch over diverse screeningsmodules die kunnen worden ingezet om het juiste profiel van een werkzoekende te bepalen.

Zo zal een algemene screening plaatsvinden, waarbij op basis van de competenties gekeken wordt naar mogelijke bedrijven waar de werkzoekende zou terecht kunnen. Hieraan gekoppeld kan ook een technische screening worden uitgevoerd: de werkzoekende zal dan worden doorverwezen naar een competentiecentrum van VDAB.

Als het profiel van de werkzoekende duidelijk is, worden bijkomende noden onderzocht: zo kan het zijn dat de werkzoekende een opleiding nodig heeft, zich verder wil vervolmaken in een bepaalde richting (draaien, freesen, lassen, edm.), baat zal hebben bij een individuele beroepsopleiding op de werkvloer of onmiddellijk kan worden bemiddeld naar een job in de metaalsector.

De begeleiders van MetaalMatch baseren zich op het door hen opgestelde competentieprofiel om een actieve gerichte matching te doen van de werkzoekende met een bedrijf. Ze gaan hier uit van de reeds aanwezige bedrijfscontacten die ze hebben in het kader van toeleiding naar een job na een opleiding. Maar er is meer: er wordt actief op zoek gegaan naar vacatures, er wordt met een bedrijf contact opgenomen in functie van een werkzoekende: zijn competenties en wensen zijn hierbij van belang.

De begeleider waakt er over dat de werkzoekende een realistische kijk heeft op zijn mogelijk job in de metaalsector. Zo kan er op een gerichte manier een juiste matching gebeuren, want er wordt enkel gewerkt in functie van een duurzame tewerkstelling.

Ook bedrijven zijn gebaat met het maatwerk van de begeleidingscel: naast de instroom van werkzoekenden wordt ook een actieve ondersteuning van het bedrijf voorzien. De begeleider van MetaalMatch zal het bedrijf bijstaan in de omgang met werkzoekenden uit de doelgroepen, er wordt ondersteuning voorzien voor de peter of meter die binnen het bedrijf op de werkvloer de nieuwe werknemer zal begeleiden, en verder krijgt het bedrijf via de begeleider van MetaalMatch ook concreet advies met betrekking tot tewerkstellingsmaatregelen waarvoor deze nieuwe werknemer in aanmerking komt.

Maar er is meer, los van de permanente begeleiding biedt MetaalMatch twee maal per jaar een opleiding aan binnen Oost-Vlaanderen, en dit op telkens andere locaties. Ook hier primeert maatwerk en worden werkzoekenden gedurende de volledige opleiding begeleid en opgevolgd. Evenals voor de begeleidingscel, worden ook deze werkzoekenden actief bemiddeld naar werk. Hiervoor wordt een stage op de werkvloer voorzien. Weerom biedt Tofam hier een ondersteuning daar er premies voorzien zijn voor peterschap: bedrijven die via stage de nieuwkomer in hun bedrijf willen opleiden, worden hiervoor gecompenseerd.

Kortom: MetaalMatch is een win-win situatie, zowel voor werkzoekenden als voor bedrijven uit de sector metaal & technologie. Door de combinatie van een permanente begeleidingscel en de opleidingen, wordt aan werkzoekenden met interesse voor de sector én aan bedrijven binnen de sector, een unieke waaier aan kansen geboden. MetaalMatch wil ervoor zorgen dat binnen deze sector de juiste persoon op de juiste plaats terecht komt.

Voor verdere info:

- Tofam Oost-Vlaanderen
Karen Maes
Tramstraat 61, 9052 Zwijnaarde
09/224.98.60
karen.maes@tofam-ovl.be

- MetaalMatch regio Gent, Aalst -Oudenaarde
Lieve Van Hees
Job & Co vzw
Sleepstraat 171, 9000 Gent
0496/289.087
lieve.vanhees@jobenco.be
- MetaalMatch regio Meetjesland, Waas & Dender
Kristof De Vylder
MLWB vzw
Moeie 16a, 9900 Eeklo
0475/672.604
kristof@mlwb.be

Project Kansenwerkvloer

Jobcentrum wil via het ESF project Kansenwerkvloer enerzijds werkzoekenden met een arbeidshandicap efficiënter begeleiden en anderzijds werkgevers sensibiliseren om hun werkvloer voor deze kansengroep open te stellen. Op 28 januari 2011 kreeg Jobcentrum de award als ESF-ambassadeur 2011 voor dit project. In het najaar organiseren we verschillende praktische en gratis trainingssessies in gans Vlaanderen om deze instrumenten te leren kennen. Data en inschrijvingsmogelijkheden zijn te vinden op de website www.kansenwerkvloer.be. In dit artikel vindt u een overzicht van de instrumenten terug.

1. De ErgoBox

De ErgoBox is een laagdrempelige toolbox voor bedrijven die wordt aangeboden om aan te tonen dat kleine aanpassingen tewerkstellingsmogelijkheden kunnen creëren voor personen met een arbeidshandicap. Daarnaast kan de ErgoBox ook het comfort op de werkvloer verbeteren voor de 'gemiddelde' werknemer.

2. De ErgoKijk

De ErgoKijk is een observatie-instrument om op de werkvloer de uitvoering van een job te onderzoeken. Zo wordt men zich bewust van mogelijkheden om dit werk te optimaliseren in functie van een persoon met beperking. De ErgoKijk is ontworpen om zowel belangrijke kenmerken als verbeterpunten van een job naar voren te brengen.

3. De Loongid(t)s

De Loongid(t)s toont wat er zal veranderen op financieel vlak indien de werkzoekende de stap naar tewerkstelling zet. Het instrument maakt zelf geen concrete berekeningen maar heeft een knipperlichtfunctie. Het toont belangrijke informatie omtrent de financiële gevolgen, de nodige acties die gezet moeten worden en nuttige links.

4. De Loonkostsimulatie

De Loonkostsimulatie heeft als doelstelling een beeld te geven aan de werkgever van de loonkost van de persoon met een arbeidshandicap; rekening houden met enkele specifieke tewerkstellingsmaatregelen.

5. Verkocht!

Verkocht! is een brochure voor trajectbegeleiders boordevol tips om werkgevers op een marktgerichte manier te benaderen zodat zij zich meer engageren voor het openstellen van hun werkvloer voor personen uit de kansgroepen. Verkocht! geeft tips voor telefonische en persoonlijke contacten met een werkgever.

6. Zicht Op Werk

Met de DVD Zicht Op Werk willen we een overzichtelijk beeld schetsen van de jobinhoud en arbeidsvoorwaarden van 14 vaak voorkomende

beroepen. Door realistische situaties; met name werknemers met een arbeidshandicap; als uitgangspunt te nemen, mikken we op een grotere herkenbaarheid en willen we het geloof in de eigen mogelijkheden aanwakkeren.

Meer informatie:

www.kansenwerkvloer.be

Bart Coopman

051 26 90 23

bart.coopman@jobcentrum-westvlaanderen.be

Reprobel: rekenen is besparen!

Onlangs stelde één van onze promotoren ons op de hoogte van een bevinding die zij gemaakt hadden binnen hun organisatie. De organisatie heeft 3 VTE en had zich eens gewaagd aan de berekening van hun bijdrage aan Reprobel. Ze kwamen uit op een bedrag van rond de €6, wat serieus onder de bijdrage ligt van het halfjaarlijks bedrag van € 26,28 die ze momenteel betalen en die het standaardbedrag vormt. Op jaarbasis bleek dat dus een besparing van €40 te zijn.

Sinds de passage van SABAM in het Canvas-programma Basta, kent iedereen de organisatie die gaat over de auteursrechten van heel wat muzikanten. Er gaat geen optreden of fuif voorbij of de SABAM-controleurs van de partij. Minder gekend bij het grote publiek, maar zeker een bekende naam voor de talloze vzw's, KMO's en bedrijven die ons land rijk is, is Reprobel: "de Belgische beheersvennootschap die de rechten op vergoedingen voor reprografie (prints en kopies) en openbare uitlening (bibliotheken) int en verdeelt."

Eenmaal per jaar ontvangen we ook in onze sector allemaal een brief in de bus met de vriendelijke vraag voor een bijdrage. Daarin vraagt Reprobel een inschatting te maken van het totaal aan prints en kopies per organisatie en op te geven werkpercentage daarvan auteursrechtelijk beschermd zou kunnen zijn. Toegegeven, zo'n berekening is

voor de meesten onder ons wat nattevingerwerk en weinigen hebben de tijd om zich hier echt het hoofd over te breken.

Daarom geeft de beheersvennootschap een halfjaarlijks standaardbedrag mee op maat van de organisatie, van € 26,28 per (0 tot 4 VTE), € 59,14 (5 tot 9 VTE), tot € 124,85 (10 tot 19 VTE). Wie dat wenst (en dat is de overgrote meerderheid onder ons), betaalt in plaats van het exacte bedrag dit forfait.

Onze promotor heeft dankzij deze berekening een besparing van €40 euro op jaarbasis kunnen maken. Niet dat €40 euro zo'n groot verschil maakt, maar het zijn soms alle kleine beetjes die tellen. Daarmee dat wij u graag deze tip willen meegeven: waag uw organisatie eens aan de berekening!

Jaargang 16 - 2011
 Nummer 2
 april - mei - juni 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
 Carline De Clercq
 Jikke Straus
 Tamara Waldmann
 Ann De Lobel
 Bie Bijmens
 Tobias Lancsweert
 Bart Coopman
 Kristof De Vylder
 Goedele Provost
 Isabel De Sutter
 Natan Hertogen
 Chris Bryssinckx

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Tamara Waldmann

Ontwerp kft:

Swing Group

In Memoriam:
Yves Looockx (1952 - 2011)



“**Yves LOOCKX**”!! Door het zo te schrijven probeer ik u als lezer te laten ervaren wat je hoorde als je Yves belde op zijn GSM; **Yves Looockx**!! Of hij nu ergens in vergadering zat, rijdend in de auto of tijdens een lunch, als Yves de telefoon opnam zal iedereen in zijn buurt het gehoord hebben. Vastberaden en met luide, kloeke stem. En, zo hebben we hem de voorbije jaren allemaal wel gekend.

Toen hij een tiental jaren geleden zijn eerste stappen zette bij Atel, kwam hij uit de banksector. Bij zijn aanwerving zei iemand van de raad van bestuur; “Dat werken bij Atel een penitentie was voor zijn bankverleden”. Maar Yves zag dat zo niet. Zijn bankverleden was voor hem zijn kracht en ook deels inspiratie. Op zijn eigen manier begaf hij zich op pad, legde contacten, netwerkte dat het een lieve lust was, daarbij zeker niet gehinderd door kennis van de “sociale sector” als dusdanig. Vanuit zijn verleden trachtte hij wat commerciële technieken in te voeren. Yves was niet de man van wat hij soms “het clubgevoel” noemde. Hij wou van Atel een sterke gezonde organisatie maken, ten dienste van kansengroepen. Een organisatie waar de rekeningen elk jaar sluitend waren. Daarvoor diende “gepuzzeld” te worden, schuiven met mensen en middelen, zoeken van extra contracten en zo meer. Yves puzzelde. Dag en nacht. Yves kon je mailen op vrijdagavond, heel het weekend, vakantie of feestdag. Zelden bleef het antwoord langer dan enkele uren uit.

En dan, na toch al enkele jaren gevochten te hebben tegen de kanker in zijn lijf, werd het de laatste maanden duidelijk dat het einde in zicht kwam. Ook voor Yves werd dat duidelijk. Hij wist het wel en zei het ook dikwijls (zijn manier van verwerken en omgaan met “die dingen”). Maar dat wilde niet zeggen dat hij

zich gewonnen gaf. Met enkele vrienden en collega’s hebben we een afscheidsmoment opgezet, gelukkig nog tijdens zijn leven. We plantten een boom voor Atel, en noemden het binnenpleintje het “Yves Looockxplein”. Het zal op geen enkele kaart staan, en ook niet op een stadsplan. Maar wel in het geheugen en het hart van ieder die hem kende. Tijdens die boomplanting waren ze er allemaal. Alle collega’s en vrienden uit de sector. Het was een emotioneel moment. Voor ons, maar ook voor Yves, zijn vrouw Martine en voor zijn twee zonen toen ze het konden volgen in zijn ziekenhuiskamer via Skype. Zoals de Nederlandse dichter Willem-Jan Otten dichtte; “Het missen was begonnen”. Yves bleef werken. Ook op zijn ziekbed. Hoeveel vergaderingen gingen door bij hem thuis, aan de tafel, in het salon? En daarna, het sterfbed... Ik herinner me de laatste weken en dagen, steeds collega’s en bestuurders aan het sterfbed. En Yves die nog even de afschrijving van een nieuw pc-lokaal berekende en inpaste in de begroting in zijn hoofd. Tot de laatste dagen plannen makend voor Atel. Zo hebben we Yves gekend, koppig voor zichzelf, koppig voor Atel, koppig voor de kanker.

Of een ander gedicht; “Funeral Blues” van W.H. Auden, voorgelezen tijdens Yves’ begrafenis. ““Silence the pianos and with muffled drum, bring out the coffin, let the mourners come...” bring out the coffin, breng de kist naar buiten. Dat zullen we niet licht vergeten. De kist van Yves, “beksleefd” met honderden post-it’s. Symbool van zijn gedachten, geordende chaos, de vele dingen die hij nog wou doen...

Het was niet Yves,
 het is **Yves Looockx**!!

Chris Bryssinckx
 algemeen coördinator - Werkvormm