



Jaargang 18 - nummer 1
december 2012 -
januari 2013

- Tevredenheid werkgevers en werknemers onderstreept meerwaarde job- en taalcoaching - p 1
- Snel duidelijkheid verwacht over nieuwe beleidskader en oproep Werkervaring - p 2
- Tal van SLN-leden in feeststemming in 2012 - p 4
- SLN zet 20 jaar samenwerking in de kijker - p 5
- Ervaringsbewijs en werkervaring, een opportuniteit? - p 6
- Terugblik op het Netwerkmoment Taalcoaching - p 8
- Groep Intro wil meer personen met een arbeidshandicap in de omkering - p 9
- Doelgroepbereik in Gent in beeld gebracht - p 10
- Samenwerking Groep Intro Vlaams-Brabant en Mikst - p 12
- Project iAge - p 13
- Nieuwe sectorconvenants 2013-2014 goedgekeurd - p 14
- Databank Competent zet 559 beroepenfiches online - p 16
- Instapstages voor laaggeschoolde jongeren - p 17
- Nieuwe website over Europese subsidies - p 18
- Clara 47, een nieuwe thuisbasis voor Levanto - p 18
- Cao eindejaarspremie PC 329.01 - p 19
- Informatiesessie Wet op de privacy - p 20
- POP in de Sociale Economie: 7 keer anders! - p 21
- Armoede en sociale uitsluiting - jaarboek 2012 - p 22
- Goedkeuring nieuwe visietekst voor de beschutte werkplaatsen - p 23

Tevredenheid werkgevers en werknemers onderstreept meerwaarde job- en taalcoaching

Jaarlijks inventariseert SLN de resultaten van de tevredenheidsmetingen voor Job-/taalcoaching. Vanaf 2012 verliepen deze volledig digitaal via een online enquête-programma. Nieuw was dat ook voor het instrument taalcoaching op de opleidingsvloer een tevredenheidsmeting werd geïntroduceerd. In dit artikel leest u de belangrijkste resultaten.

Tevredenheidsmetingen

Om de kwaliteit van de instrumenten Job-/taalcoaching en Taalcoaching op de opleidingsvloer (TCOV) over de verschillende organisaties heen te monitoren, werd samen met de werkgroepen een tevredenheidsmeting ontwikkeld die gericht is op de verschillende betrokken partijen van de coaching. Zowel voor de werkgever, werknemer, instructeur als de cursist werd een meting uitgewerkt.

Bij de meting voor de cursisten werd daarbij rekening gehouden met de beperkte taalvaardigheid Nederlands en geopteerd voor een systeem met een in te kleuren waardeschaal.

De antwoorden op de tevredenheidsmeting werden vervolgens volledig digitaal geïntroduceerd. SLN-leden kunnen de antwoorden online doorgeven of rechtstreeks laten invullen door de klant of de begunstigde.

Tevredenheid Job-/taalcoaching

58 werkgevers stuurden hun antwoorden op de tevredenheidsmeting door. In totaal liepen er al meer dan 300 individuele trajecten binnen de bedrijven van de werkgevers die de enquête invulden.

De samenwerking met de werkgever verliep bij de meeste coachingstrajecten zeer vlot. Bijna alle werkgevers (98%) geven aan dat de jobcoach vooraf duidelijke informatie aanreikte over het doel en het verloop van de coaching.

De werkgevers waarderen ook de aanpak van de coach, waarbij men het gevoel had voldoende betrokken te worden. De suggesties gaan vooral over het tussentijds terugkoppelen over waarmee men als coach bezig is met de werknemer tijdens de coachingsmomenten. Voldoende verslaggeving of tussentijdse feedback kan hieraan tegemoetkomen.

De werkgevers willen opnieuw beroep doen op dezelfde coachingsaanbieder, wat de kwaliteit van de dienstverlening van alle promotoren bevestigt.

De coaching blijkt een stevige steun in de rug te zijn voor alle 114 werknemers die de enquête beantwoordden. De werknemers zeggen sterker in hun schoenen te staan door de aanpak van de jobcoach, meer zelfvertrouwen opgebouwd te hebben, beter te communiceren met hun leidinggevende of werkgever, ... en strategieën opgebouwd te hebben om zich te integreren op de nieuwe werkvloer.

De coachingsmomenten mochten wel frequenter georganiseerd worden en langer duren, zo geven heel wat coachees mee.

Tevredenheid Taalcoaching op de opleidingsvloer

De mogelijkheid om taalondersteuning te laten doorgaan in een opleiding wordt door alle instructeurs gezien als een belangrijke en waardevolle ondersteuning.

Uit de enquête blijkt dat het grootste aantal coachingstrajecten doorgaat in sterk technisch gerichte opleidingen. Het begrijpen en studeren van cursusmateriaal met veel vakjargon is vaak een grote drempel voor laagtaalvaardige cursisten. 93% van de cursisten geeft dan ook aan het meest tevreden te zijn over het feit dat ze de cursus beter begrijpen dankzij de taalcoaching en dat de communicatie met de vakinstructeur soepeler verloopt.

De instructeurs vinden dat ze voldoende betrokken worden tijdens de coaching en geven zelf aan heel wat opgestoken te hebben van de aanpak van de taalcoach. Hiermee wordt opnieuw het belang benadrukt van het coachen op de opleidingsvloer zelf. Op deze manier blijven de inspanningen van de taalcoach renderen, ook na het wegvallen van de ondersteuning.

Voor meer informatie:

ann.delobel@sln.be

Snel duidelijkheid verwacht over het nieuwe beleidskader en de oproep voor Werkervaring

Het huidige Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) voor Werkervaring dateert van 10 juli 2008. De Werkervaringspromotoren gingen in het nieuwe kader van start op 1 januari 2009. De erkenning geldt voor 4 jaar. Normaal gezien zou de nieuwe oproep in 2012 verschijnen met een effectieve aanvang op 1 januari 2013. Omdat de uitdaging om het nieuwe kader voor Werkervaring in overeenstemming te brengen met de Europese staatssteunregels meer tijd vergde, kon deze timing niet worden gehaald. Daarom werd de huidige oproep met 1 jaar verlengd in 2013. SLN verwacht dat er eind februari duidelijkheid zal zijn over het nieuwe beleidskader en de oproep voor werkervaring.

In het najaar van 2011 startte de Stuurgroep Werkervaring, het overlegorgaan met alle relevante stakeholders en onder het voorzitterschap van het Kabinet Werk, met de voorbereidingen voor het nieuwe beleidskader en oproep voor Werkervaring. Men bevestigde daarbij dat de basisprincipes en doelstelling uit het BVR van 2008 behouden zouden blijven. In onderling overleg voerde men op basis van eerdere onderzoeken en evaluaties een aantal inhoudelijke aanpassingen en verduidelijkingen door.

In januari 2012 vroeg de administratie een extra voorbereidingsjaar om de financiële verantwoordingsregels binnen het kader voor Werkervaring in overeenstemming te brengen met de toen recentelijk bijgewerkte Europese staatssteunregels. Daarom keurde de Vlaamse Regering een tijdelijke verlenging van alle Werkervaringsprojecten in 2013 goed.

Op de Stuurgroep Werkervaring van 23 oktober 2012 stelde men de krijtlijnen van het nieuwe kader voor Werkervaring voor. In het voorstel werd een combinatie van de groepsvrijstellingsverordening en het DAEB-besluit geopperd. Aan SLN werd toen gevraagd om de impact op de sector te analyseren.

De Raad van Bestuur deelde in december het standpunt van de sector mee aan het Kabinet Werk. Met instemming van het Kabinet won SLN daarop bijkomend juridisch advies in over de

staatssteunregels en het kader voor Werkervaring. Op basis daarvan werd het standpunt van de sector geconcretiseerd en verfijnd.

Het Kabinet Werk bood op 14 januari 2013 aan een delegatie van SLN en de juristen de unieke gelegenheid om in overleg met de medewerkers en de juristen van het Departement WSE en het Subsidieagentschap WSE het standpunt van de sector uitgebreid en juridisch onderbouwd toe te lichten. Het Kabinet Werk luisterde aandachtig naar de diverse standpunten en gaf aan dit verder te bespreken. Concreet vraagt de sector om een nieuwe oproep voor Werkervaring te lanceren binnen de contouren van het BVR van 2008 en dit ten laatste eind maart 2013.

Bij het ter perse gaan van deze SLiNger was er nog geen duidelijkheid over het nieuwe beleidskader voor werkervaring en de toekomstige oproep. Alle pistes liggen dus nog open. Wij verwachten dat Vlaams minister voor Werk, Philippe Muyters, eind februari 2013 een beslissing zal nemen.

Voor meer informatie:

tijl.rommelaere@sln.be

Tal van SLN-leden in feeststemming in 2012

2012 was voor tal van SLN-leden een feestjaar waar het 20- of 25-jarig bestaan op een passende manier werd gevierd. Een reden om te feesten? Zeker... Men springt immers al 20 of 25 jaar in de bres om de doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een gepast traject aan te bieden en dat met de focus op een duurzame tewerkstelling in het normaal economisch circuit (NEC).

Dit jubileumjaar werd door de verschillende promotoren op een welgekozen manier gevierd: met een feest voor de medewerkers en de stakeholders of een reflectiemoment waarbij werd teruggeblikt en plannen voor de toekomst werden gemaakt.

Een eigen boeiend verhaal

De opstart van tal van promotoren situeert zich eind jaren '80 - begin jaren '90 van de vorige eeuw. Terwijl de economie stelselmatig de crisis van de jaren '70 achter zich laat, kent de arbeidsmarkt een heropbloei.

De overheid stelde echter vast dat tal van langdurig en laaggeschoolde werkzoekenden ondanks de verbeterde economische situatie onvoldoende de weg naar de arbeidsmarkt vonden. Dit gaf aanleiding tot het uitwerken van aangepaste opleidings-, werkervarings- en begeleidingsprogramma's gericht op het bevorderen van de re-integratie van de moeilijk inzetbare doelgroepen in het arbeidsproces.

Zo groeiden vanuit de lokale besturen, sociale partners en welzijnsorganisaties, ... diverse privaatrechtelijke en lokale initiatieven voor begeleiding, opleiding of werkervaring. Deze promotoren ontwikkelden een specifiek aanbod en evolueerden tot betekenisvolle actoren op de arbeidsmarkt. Zo kwam een belangrijk aanbod tot stand naast de VDAB en de andere opleidingsvertrekkers.

Iedere organisatie heeft een eigen specifieke voor-geschiedenis en een boeiend verhaal opgebouwd doorheen de sterk veranderende samenleving en in een voortdurend evoluerende context. De instrumenten en subsidiestromen zijn gaandeweg

enorm gewijzigd en dit bepaalde de werking van de sector van not-for-profit aanbieders.

Doorheen het veranderende en meer onzekere landschap blijft echter een belangrijke constante bestaan, namelijk de betrokkenheid en het engagement naar de doelgroep met een moeilijke arbeidsmarktpositie. Deze vormen de rode draad en de drijfveer van de SLN-leden.

Expertise en ervaring

Gedurende het 20- tot 25-jarig bestaan hebben de promotoren heel wat expertise en ervaring opgebouwd om deze specifieke doelgroepen doorheen de verschillende transitie's in de loopbaan kansen te geven en te activeren. De sector kenmerkt zich door een permanente inzet voor innovatie en kwaliteitsbewaking.

Vanuit een innovatieve benadering op een efficiënte begeleiding zijn ook nieuwe instrumenten en methodieken gegroeid die hun meerwaarde al bewezen hebben.

Geleidelijk is de klemtoon ook komen te liggen op het coachen van werknemers, de begeleiding op de werkvloer, de taalondersteuning en de meerwaarde om de werkgever meer en meer in het proces te betrekken. Werkgevers blijven immers op zoek naar gekwalificeerd personeel en vormen daarmee een belangrijke partner voor de duurzame inschakeling van de doelgroep.

Door de dagdagelijkse inzet geven de SLN-leden het Vlaamse arbeidsmarktbeleid mee gestalte en vormen daardoor een onmisbare schakel voor het activeren van de doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

20 jaar SLN

Ook SLN bestaat 20 jaar en zal dit in 2013 passend vieren. Naar aanleiding daarvan publiceren we een Goede Praktijkengids met tal van goede samenwerkingen tussen de SLN-leden en de diverse stakeholders. Bovendien plannen we in het najaar een feest voor alle medewerkers in omkadering van de SLN-leden, maar daarover later meer.

Voor meer informatie:

www.sln.be

SLN zet 20 jaar samenwerking in de kijker met publicatie

Naar aanleiding van haar 20-jarig bestaan brengt SLN een publicatie uit met goede praktijkvoorbeelden van samenwerking tussen haar leden en diverse partners.

In 2012 bestonden SLN en verschillende van de leden 20 jaar of langer. Een essentieel element dat als een rode draad doorheen die 20 jaar loopt, is samenwerking. Dagelijks werken de SLN-leden samen met verschillende partners.

Om de veelzijdigheid van die partnerschappen in beeld te brengen, geeft SLN een publicatie uit die daarop focust. De verhalen in deze publicatie zijn een selectie uit een ruime waaier en vertegenwoordigen de talloze samenwerkingsvormen die SLN-leden in heel Vlaanderen aangaan.

Aan de hand van getuigenissen en goede praktijkvoorbeelden vertellen SLN-leden en hun partners vanuit hun eigen ervaringen waarom samenwer-

king loont. Het gaat hierbij om samenwerkingsverbanden met werkgevers en sectoren, met de VDAB, met lokale overheden, met onderwijs- en welzijnspartners, tot projecten met internationale partners en nog veel meer.

De publicatie wordt op korte termijn bezorgd aan alle SLN-leden, verschillende partners en stakeholders.

Voor meer informatie:

jeroen.delathouwer@sln.be

Ervaringsbewijs en werkervaring, een opportuniteit?

In januari 2013 blijkt uit cijfermateriaal van Vlaams minister voor Werk Philippe Muylers dat het systeem van de ervaringsbewijzen nog onvoldoende is ingeburgerd. Op 6 jaar tijd werden immers maar 4.232 ervaringsbewijzen uitgereikt. Minister Muylers wil het systeem meer arbeidsmarktgericht maken en plant daarvoor een bevraging bij de bedrijven.

Het systeem van het Ervaringsbewijs biedt een opportuniteit voor een instrument zoals werkervaring, maar de werkervaringspromotoren lichten een tipje van de sluier over enkele kritische succesfactoren.

Een diploma is niet langer de enige standaard op de arbeidsmarkt, ook de verworven competenties spelen een belangrijke rol. De vaardigheden om een job uit te oefenen kan men op verschillende manieren verwerven en versterken. Het Ervaringsbewijs creëert een alternatief parcours om, buiten het traditionele onderwijs- en opleidingscircuit, een bewijs van ervaring te verkrijgen. Het biedt een belangrijke meerwaarde om opgebouwde competenties door ervaring op de arbeidsmarkt te officialiseren en te valideren.

Er bestaat een Ervaringsbewijs voor een 30-tal specifieke beroepen. De procedure om dit te behalen, is gebaseerd op de uitgewerkte beroepscompetentieprofielen van de SERV. Aan de hand van een standaardprocedure beoordelen onafhankelijke deskundigen de competenties van de persoon. Dit doet men aan de hand van een gesprek, een theoretische en een praktische proef. Via deze weg kan de kandidaat aantonen dat hij of zij de specifieke vaardigheden voldoende onder de knie heeft om een bepaald beroep uit te oefenen.

Dankzij een Ervaringsbewijs zet men de verworven competenties in de verf. Onafhankelijke beoordelaars tonen immers aan dat men de nodige competenties heeft ontwikkeld en dat men de job adequaat kan uitvoeren. Het Ervaringsbewijs vormt daarmee een belangrijke troef voor werkzoekenden en werknemers om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken en de kansen op een tewerkstelling te verhogen.

Het Ervaringsbewijs en werkervaring

Werkervaring is een instrument waarbij de erkende werkervaringspromotor een tijdelijke leerwerkervaring aanbiedt (gemiddeld 12 maanden) en dat met het oog op het versterken van de competenties. De tewerkstelling vindt plaats op een reële, maar sterk omkaderde werkvloer.

In functie van de werkervaring vormt het Ervaringsbewijs een opportuniteit om de opgebouwde vaardigheden en verworven competenties te valideren. In die zin betekent het een waardevolle aanvulling en een mooi sluitstuk op een tijdelijk en intensief traject.

Om de ervaringen verder in kaart te brengen, startte de SLN-Werkgroep Leerwerkbedrijven (LWB) begin 2012 een project op om de begeleiding en ondersteuning af te stemmen op het behalen van een Ervaringsbewijs. Op basis van de reële praktijken werden een aantal ondervindingen geformuleerd.

De Werkgroep LWB focuste op de functie van 'hovenier tuinonderhoud' i.s.m. Eduplus. Ondertussen stimuleerden we andere promotoren om de mogelijkheden van het Ervaringsbewijs te integreren in de werking rond werkervaring.

SLN bundelde de ervaringen van de penhouders van de LWB en formuleert daarrond enkele kritische succesfactoren inzake EVC en Werkervaring.

Het valideren van prille competenties

De doelstelling van werkervaring is om de doelgroepwerknemer voldoende arbeidsmarktrijp te maken zodat de betrokkene voldoende bagage heeft om aan de slag te gaan in het normaal economisch circuit (NEC).

Het behalen van een Ervaringsbewijs richt zich op de ruime specifieke vaardigheden voor het uitoefenen van een bepaald beroep. Dit wordt uitgebreid geëvalueerd aan de hand van verschillende beroepsspecifieke kerncompetenties.

De focus binnen werkervaring is ruimer. Daar richt men zich naast de technische vaardigheden ook op de algemene competenties en attitudes. Dat maakt dat er gedurende het jaar werkervaring niet altijd voldoende tijd is om alle aspecten even grondig onder de knie te krijgen. Eens aan de slag in een reguliere onderneming, kan men er zich verder in bekwalen.

Zo bestaat er een belangrijk verschil tussen een doelgroepwerknemer uit de werkervaring die de prille ervaring wil valideren en iemand die al jarenlange ervaring heeft opgebouwd en daarvoor erkend wil worden.

Taalvaardigheid

Een vereiste om te kunnen starten aan de proeven voor het behalen van een Ervaringsbewijs is voldoende kennis van het Nederlands om de testen te begrijpen. Rekening houdend met de zwakkere taalvaardigheid van de doelgroep betekent dit voor velen een zeer belangrijke drempel.

In de procedure voor een Ervaringsbewijs zijn zowel de praktische vaardigheden als de theoretische kennis belangrijk. Het theoretisch luik betekent een zware dobber voor de doelgroepwerknemer. Bij het praktische luik worden eveneens vaste vragen ingelast over de uitvoering van het werk. Zich vlot kunnen uitdrukken en aangeven waarom men bepaalde stappen zet, zijn niet altijd evident.

Ontbreken van succesverhalen

Het behalen van een Ervaringsbewijs is vaak een alles-of-niets-verhaal: ofwel behaal je het, ofwel niet. Bij een falen is de ontgoocheling meestal bijzonder groot voor diegene die gedurende het jaar werkervaring heel wat vooruitgang heeft geboekt, maar niet slaagt voor het Ervaringsbewijs. Tot nu toe zijn er amper doelgroepwerknemers geslaagd en dat werkt demotiverend.

Het Ervaringsbewijs is voor veel werkgevers nog steeds onbekend en dus onbemind. De betekenis ervan wordt immers bepaald door de waarde die een werkgever er effectief aan hecht. Ten slotte aanvaarden heel wat werkgevers geen Ervaringsbewijs in de aanwervingpolitiek, omdat er nog steeds wordt gescreend op basis van de behaalde diploma's.

Kritische succesfactoren

Het Ervaringsbewijs is een nuttig instrument om verworven competenties te valideren en de positie van de doelgroepwerknemers op de arbeidsmarkt te versterken.

Er zijn echter een aantal aandachtspunten om werkervaring en het Ervaringsbewijs beter op elkaar af te stemmen en dat in functie van het instrument werkervaring en de doelgroep. Een betere promotie bij werkgevers is noodzakelijk om de waarde van een Ervaringsbewijs te verhogen.

Voor meer informatie:

- tijl.rommelaere@sln.be
- www.ervaringsbewijs.be

Terugblik op het Netwerkmoment Taalcoaching

Op 7 december 2012 organiseerde SLN samen met de VDAB een Netwerkmoment rond Taalcoaching op de opleidingsvloer. Uitwisseling van ervaringen tussen de Nodo-coaches van de VDAB en de SLN-taalcoaches stond hierbij centraal. We blikken terug op deze interessante dag.

Doelstellingen

De doelstelling van deze dag was tweeledig. Enerzijds kennismaking tussen de Nodo-coaches van de VDAB en de SLN-taalcoaches op de opleidingsvloer, anderzijds uitwisseling van methodieken tussen de VDAB en SLN.

SLN ontwikkelde in 2012 namelijk het Geïntegreerd Methodisch Kader Taalcoaching (GMK-model) en een bijhorend vormingsaanbod. Onder tussen was ook de VDAB volop bezig met het op punt stellen van de Toolbox NodO+. De parallellen tussen beide methodieken vormden de aanleiding voor deze netwerkdag en de aanzet om versterkt in te zetten op samenwerking.

Voorstelling methodieken

Na een eerste netwerkmoment konden de deelnemers kennismaken met de aanpak van beide organisaties. De SLN-taalcoaches kregen meer informatie over de inhoud van de toolbox NodO+. SLN stelde het GMK-model aan de Nodo-coaches van de VDAB voor. In de namiddag konden de taalcoaches de toolbox effectief uittesten in workshops.

Toolbox NodO+

NodO+ is de vernieuwde methodiek Nederlands op de Opleidingsvloer. De Nodo-instructeur ondersteunt niet alleen de anderstalige cursist maar ook de talige omgeving binnen het centrum.

Via de toolbox NodO+ verzamelde de VDAB het afgelopen jaar de opgebouwde knowhow rond taalondersteuning aan cursisten in een uitgebreid model met acties, scenario's en een taaltool. In de toolbox wordt de vernieuwde Nodo-methodiek

geïntegreerd. Zo wordt de klemtoon in de toolbox gelegd op de Nodo-instructeur als 'coach van de communicatie', waarbij een groot deel van de aandacht uitgaat naar de vakinstructeur, de Nederlandstalige omgeving en het gehele team binnen het competentiecentrum. Via NodO+ worden deze sleutelpersonen vaardiger gemaakt bij het communiceren met anderstalige cursisten, zodat de cursisten op hun beurt zelfredzamer en mondiger worden in de Nederlandse taal.

De tools uit de toolbox zijn nu beschikbaar via de website <https://sites.google.com/a/vdab.be/nodotaalcoaching/>.

GMK-model

Het GMK-model Taalcoaching brengt het taalcoachingsproces in beeld in vijf fases en bevat per fase een verzameling aan tools en documentatie. De specifieke tools werden uitgewerkt door de SLN-leden zelf en aangevuld met de expertise van het Centrum voor Taal en Onderwijs. Het model wordt continu up-to-date gehouden met relevante links, documentatie en tools uit het werkveld. Ook de instrumenten uit de toolbox NodO+ vormen een waardevolle aanvulling op het GMK-model en zullen worden geïntegreerd. Op die manier blijft GMK een actuele methodiek die houvast biedt bij het ontwerpen van taalondersteuning op de werkvloer en op de opleidingsvloer.

Opvolging

Het netwerkmoment legt een goede basis om in de toekomst nog meer ervaring uit te wisselen, methodieken te delen en samen te werken rond vragen voor taalondersteuning.

Tijdens de dag noteerden alle deelnemers een concrete tip die ze willen omzetten in een actiepunt. De deelnemers mogen deze kaartjes binnenkort in hun bus verwachten.

Na deze praktijkgerichte netwerkdag voorzien we in het voorjaar ook nog een infomoment voor coördinatoren, directie en doorverwijzers.

• De tools uit de toolbox Nodo+ zijn nu beschikbaar via <https://sites.google.com/a/vdab.be/nodotaalcoaching/>

• Voor meer informatie:

nele.vanmieghem@vdab.be

evelyne.ketels@vdab.be

ann.delobel@sln.be

Groep Intro wil meer personen met een arbeidshandicap in de omkadering

Groep INTRO doet momenteel extra inspanningen om mensen met een arbeidshandicap te bereiken. Via de DUOdag liet de organisatie werkzoekenden met een arbeidshandicap op een laagdrempelige manier kennismaken met de eigen diverse werking door ze toe te laten een dag stage te volgen. Groep INTRO was op 22 maart 2012 één van de 369 ondernemingen in Vlaanderen die in het kader van de DUOdag een persoon met een arbeidshandicap over de vloer kreeg.

Groep INTRO vzw, een organisatie voor vorming, leerplicht onderwijs, opleiding, trajectbegeleiding, werkervaring en sociale economie, heeft in de vijf Vlaamse provincies en in Brussel deelgenomen aan de DUOdag.

In Oost-Vlaanderen was Cis Vandael verantwoordelijk voor het goede verloop van de DUOdag: "We leveren inspanningen om de organisatie diverser te maken. In 2010 zijn we gestart met de uitvoering van een diversiteitsplan. Het doel is om binnen het omkaderingspersoneel meer personen met een fysieke beperking en personen vanuit etnisch culturele minderheden aan te trekken. Ons doelpubliek is zeer divers en het is een meerwaarde om diezelfde diversiteit weerspiegeld te zien binnen onze educatieve ploeg."

Een positief verhaal

Groep INTRO vond het belangrijk om rekening te houden met de voorkeuren van de stagiairs: "We hebben een zeer gevarieerde werking. Tijdens

de DUOdag laten we stagiairs kennis maken met verschillende van onze activiteiten zodat ze zich een beeld kunnen vormen van wat een job bij ons inhoudt. De stagiaire die bij ons meeliep, is hooggeschoold en had aangegeven dat ze interesse had om rond taalondersteuning te werken."

De stagiaire kreeg de kans om in twee projecten mee te draaien. In de voormiddag nam ze deel aan een atelierwerking, waar cliënten opdrachten krijgen die ze in groep tot een goed einde moeten brengen. Samen met de begeleider observeerde de stagiaire de verschillende groepjes.

Ze participeerde daarna aan de groepsevaluatie. In de namiddag kon ze samen met een taalcoach anderstalige cursisten opvolgen tijdens een opleiding voor centrale verwarming in het volwassenonderwijs.

Voor de medewerkers van Groep INTRO werd het een bijzonder positieve ervaring: "De dag is echt voorbijgevlogen. De stagiaire kwam erg gemoti-

veerd over. Eigenlijk is een dag wel erg kort. Voor ons mocht het langer duren.

Bovendien geloven we dat extra aandacht voor nazorg een meerwaarde is. De DUOdag biedt Groep Intro de mogelijkheid om kennis te maken met de expertise van de partnerorganisaties die de dag mee vorm geven. We kunnen als organisatie zeker nog bijleren van externen. Mensen van buitenaf kunnen onze blik verruimen.”

DUOdag 2013

Wenst u ook vrijblijvend kennis te maken met de competenties van werkzoekenden met een arbeidshandicap? Op 21 maart 2013 gaat de DUOdag opnieuw door. Inschrijven kan alvast via www.duodag.be.

Via de website van VIVO, het sectorfonds van de social profit, kunnen werkgevers uit de social profit zich kandidaat stellen om ook op andere momenten een werkzoekende met een arbeidshandicap een stageplaats of vrijwilligerswerk aan te bieden.

De DUOdag is een Vlaams initiatief en komt tot stand dankzij verschillende organisaties die de werkgelegenheid van mensen met een arbeidsbeperking willen bevorderen: GTB (Gespecialiseerde Trajectbepaling en -Begeleiding), de GOB's (Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling), Jobkanaal, RESOC/SERR en VDAB.

Voor meer informatie:

- www.duodag.be
- www.vivosocialprofit.org

Doelgroepbereik in Gent in beeld gebracht

In 2011 lanceerde het Lokaal Netwerk Gent voor de derde maal een oproep om cijfermateriaal te verzamelen over het doelgroepbereik van haar leden, via het daartoe ontwikkelde registratie-instrument. Het cijfermateriaal werd verwerkt door de Integratiedienst van de stad Gent. De analyse van deze gegevens over de jaren heen levert interessante bevindingen op.

Situering

In 2007 werden de doelgroepgegevens van SLN-leden een eerste keer op uniforme wijze geregistreerd, op initiatief van de toenmalige werkgroep Bereik en Diversiteit van Net-Werk Gent. Het cijfermateriaal werd verwerkt tot een reeks overzichtelijke tabellen. De resultaten werden gebruikt door de deelnemende organisaties en naar het beleid toe. Interessant is dat deze analyse werd herhaald in 2009 en 2011, wat toelaat evoluties en verschuivingen in het doelgroepbereik in beeld te brengen.

Analyse

In 2011 leverden zeven organisaties cijfergegevens: FZOVL, Groep Intro Gent, Job & Co, Dienst

Werk stad Gent, OTC/OCMW Gent, Vokans Gent en De Sleutel. Dit resulteerde in doelgroepgegevens over 5.175 klanten. Deze data werden geanalyseerd en vergeleken met de vertegenwoordiging van deze groepen in de cijfers over niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) van de VDAB in Gent.

In de analyse wordt volgende opdeling naar origine gehanteerd: personen van EU15-origine, EU12-origine, Turks-Maghrebijnse origine en niet-EU andere origine.

- Personen van EU15-origine:

België, Duitsland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Spanje, Portugal, Denemarken, Finland, Oostenrijk, Zweden, Nederland, Luxemburg, Griekenland, Ierland en Italië.

- Personen van EU12-origine:

Bulgarije, Cyprus, Malta, Estland, Letland, Litouwen, Hongarije, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Tsjechië en Polen.

- Personen van Turks-Maghrebijnse origine:

Turkije, Algerije, Marokko en Tunesië.

- Personen van niet-EU andere origine:

Alle andere origines.

Naar opleidingsniveau werd volgende indeling toegepast: laaggeschoolden, middengeschoolden en hogeschoolden. Er werd rekening gehouden met buitenlandse diploma's, ongeacht of deze erkend zijn in België of niet.

Naast origine en opleidingsniveau, werd ook de man-vrouwverhouding meegenomen in de analyse. Deze gegevens zijn beschikbaar per actie: arbeidszorg, Art. 60, begeleiding, IBO, job- en taalcoaching, loopbaanbegeleiding, opleiding, screening en oriëntatie, trajectbegeleiding en werkervaring.

Allochtonen oververtegenwoordigd

Personen met een niet-EU27-origine – allochtonen in de definitie van de VDAB – zijn globaal oververtegenwoordigd bij de deelnemers van de organisaties, in vergelijking met hun aandeel in de NWWZ in Gent. Binnen deze groep van personen met een niet-EU27-origine, is de niet-EU andere groep sterk oververtegenwoordigd, terwijl de etnisch Turken-Maghrebijnen ondervertegenwoordigd zijn. De groep met een EU12-origine is licht oververtegenwoordigd in de acties. Hierbij zijn er sterke verschillen, zowel tussen organisaties onderling als binnen een organisatie naargelang de actie.

M/V-verhouding

De organisaties bereiken globaal gezien meer mannen dan vrouwen. De man-vrouwverhouding

is ongeveer vergelijkbaar met deze in de groep NWWZ. Voor de groepen EU12, niet-EU andere en vooral Turken-Maghrebijnen is het percentage vrouwen hoger dan hun aandeel in de NWWZ.

Voor een aantal acties verschilt de man-vrouwverhouding wel duidelijk van deze in de groep NWWZ. In jobcoaching en loopbaanbegeleiding ligt het aandeel van de vrouwen opmerkelijk hoger, in werkervaring en arbeidszorg is het aandeel mannen dan weer flagrant hoger, terwijl het voor trajectbegeleiding licht hoger is.

Opleidingsniveau

De organisaties bereiken globaal vooral laaggeschoolden (66%) en middengeschoolden (27%). Voor de groep niet-EU andere ligt dat anders: 53% van de deelnemers is midden- of hogeschoold. De percentages kunnen ook hier sterk wisselen naargelang de actie.

Daarnaast dient opgemerkt te worden dat het aandeel van de etnische groepen naar opleidingsniveau in de NWWZ sterk verschillend is: de groepen EU12 en Turken-Maghrebijnen hebben een laag percentage hogeschoolden, binnen de groep niet-EU andere is sprake van een hoog percentage hogeschoolden.

Evolutie 2007 – 2011

Over de jaren 2007, 2009 en 2011 is de globale oververtegenwoordiging van de allochtone groep niet-EU27 in het deelnemersbestand dezelfde gebleven. Hetzelfde geldt voor de ondervertegenwoordiging van de Turks-Maghrebijnse groep en de sterke oververtegenwoordiging van de groep niet-EU andere. Het verschil in bereik (deelnemers tegenover aantal NWWZ) tussen de twee groepen is tussen 2007 en 2009 iets kleiner geworden, tussen 2009 en 2011 ongeveer gelijk.

Nieuw is de groeiende groep nieuwe EU-burgers uit de Oost-Europese EU12-landen, die licht oververtegenwoordigd is bij de organisaties, maar waarvan het relatieve bereik tussen 2009 en 2011

is gedaald.

De vaststelling in 2007 van de globale oververtegenwoordiging van de vrouwen in de Turks-Maghrebijnse groep en de groep niet-EU andere, herhaalde zich in 2009 en 2011.

Opvallend is de vaststelling dat de organisaties in 2011 tegenover 2009 qua opleidingsniveau heel wat meer middengeschoolden hebben bereikt.

Omgekeerd daalde het aantal laaggeschoolden van 72,1% in 2009 naar 66,4% in 2011.

Voor meer informatie:

Luc Vanden Berge - consultant Integratiedienst stad Gent: luc.vandenberge@gent.be

Nauwe samenwerking tussen Groep Intro Vlaams-Brabant en MIKST

Onder het motto 'maximale kansen voor een minimale kloof, alle mensen volwaardig laten deelnemen aan de samenleving: een meerwaarde voor u en voor onze doelgroep!' slaan MIKST en Groep Intro Vlaams-Brabant de handen in elkaar voor een nauwe samenwerking.

MIKST vzw en Groep Intro vzw zijn allebei laagdrempelige, professionele organisaties die zowel individuele als groepsbegeleidingen, oriënterende opleidingen en vormingen, als beroepsspecifieke en werkervaringstrajecten aanbieden. En dit met de bedoeling diverse kansengroepen (kortgeschoolden, anderstaligen, langdurig werkzoekenden, maatschappelijk kwetsbare jongeren en ouderen) toe te leiden naar een duurzame tewerkstelling.

De jarenlange zoektocht van Groep Intro naar een degelijke en betaalbare locatie in Vilvoorde, de beperkte organisatiegrootte van MIKST en de op til zijnde veranderingen in de sectoren sociale tewerkstelling en sociale economie (maatwerkdecreet en LDE-decreet) brachten beide organisaties dichter bij elkaar en vormen de reden voor een nauwe samenwerking.

Deze samenwerking gebeurt met het oog op het behoud en de versterking van de knowhow, expertise en eigenheid van beide organisaties in de sector en in de regio Halle-Vilvoorde. Daarbij willen we de 'openhuisfunctie' van MIKST voor eenieder in Vilvoorde verder uitbouwen en versterken.

Daarnaast mikt men op een regiodekkende bediening van de traiteursdienst Mikstorant en Comida (recepties, maaltijden en feesten op maat).

MIKST en Groep Intro zetten zich samen in om meer en beter samen te werken aan de doorstroom van kansengroepen naar een volwaardige deelname aan de samenleving. Samen kan men zich beter voorbereiden op de toekomstige veranderingen in de opleidingssector en de sociale tewerkstellingssector.

Een verregaand partnerschap tussen de vzw's MIKST en Groep Intro betekent ontegensprekelijk een meerwaarde voor de doelgroep en voor de regio!

Voor meer informatie:

- Lies Vereecke (regiodirecteur Groep Intro Vlaams-Brabant): lies.vereecke@groepintro.be
- www.groepintro.be
- www.mikst.be

Project iAge

In januari 2012 werd het Europese iAge-project opgestart voor een periode van drie jaar. Het partnerschap bestaat uit overheden, vormings- en onderzoeksinstituten en gespecialiseerde bedrijven uit Noorwegen, UK, Denemarken, Duitsland, Nederland en Vlaanderen. De intercommunale Leiedal en Mentor vzw participeren namens de regio Zuid-West-Vlaanderen.

Tegen 2030 zal het aantal 65-plussers met meer dan 50% gestegen zijn. Dit heeft impact op de pensioenen, gezondheidszorg en de arbeidsmarkt. “Maar binnen het iAge-project beschouwen we de vergrijzing eerder als een opportuniteit”, licht Yannick Gheysens, projectverantwoordelijke bij Mentor vzw, toe. “De senioren zijn gezonder, mobieler en actiever dan ooit te voren. Dit potentieel moeten we positief aanwenden in onze samenleving en hierbij kan ICT een grote rol spelen.

We zetten met iAge in op twee sporen:

- stimuleren van de actieve participatie van ouderen op de arbeidsmarkt en in het vrijwilligerswerk door ICT gericht in te zetten.
- bevorderen en promoten van het gebruik en de toegankelijkheid van ICT in het kader van Levenslang Wonen.”

Regionale acties

Enkele concrete acties die momenteel in de regio lopen:

1. Pilotproject rond de databank vrijwilligerswerking OCMW Kortrijk:
 - a) Optimaliseren van de databank.
 - b) Bevraging van alle bezoekers van dienstencentra in Kortrijk om het huidig vrijwilligersbestand te actualiseren en nieuwe vrijwilligers te registreren.
 - c) Onderzoek naar mogelijkheden om dit naar de andere OCMW's van de regio (Zuid-West-Vlaanderen) uit te breiden.

2. Bevraging van ongeveer 2.000 55-plussers (uit groot-Kortrijk) die in het verleden een ICT-cursus volgden in het kader van het project Citizen First. Deze cursisten bevragen we naar hun ICT-activiteiten na het volgen van de cursus.

3. Ontwikkelen van een centraal inschrijvingsstelsel voor sociale (ouderen)woningen in de regio Zuid-West-Vlaanderen.

4. ‘Struikelblok’ is een tweejaarlijks inleefparcours rond personen met een beperking. In september 2013 wil het partnerschap zich op ouderen en ICT-toepassingen richten. Daarom wil men, naast onder andere scholen, ook ICT-bedrijven aanspreken en ze het inleefparcours laten doen. Doel is om op die manier de afstand tussen deze bedrijven en de eindgebruiker te verkleinen. Dit is ook het centrale thema van ‘Struikelblok’: beginnen met de behoeften van de eindgebruiker.

Is ‘Oud’ gelijk aan ‘Out’ op de arbeidsmarkt?

“Op 14 november 2012 organiseerden we een congres met als thema de betrokkenheid van ouderen bij de arbeidsmarkt. We kunnen er niet om heen, onze bevolking vergrijst, ook op de arbeidsmarkt.

Johan Surkyn (demograaf-onderzoeker bij VUB) lichtte een demografische schets van Oost- en West-Vlaanderen en de gevolgen voor de arbeidsmarkt toe.

Ignace Chanterie (voormalig coördinator arbeidsmarktbeleid Zuid-West-Vlaanderen) gaf met zijn jarenlange ervaring een presentatie waarbij hij het eindeloopbaandebat toetste aan de realiteit.

Tot slot gaf Lars Hartenstein (iAge-partner uit Duitsland) een alternatieve ICT-oplossing om hooggeschoolde gepensioneerden actief te houden op de arbeidsmarkt.”

Voor meer informatie:

Yannick Gheysens - projectverantwoordelijke
iAge: y.gheysens@mentorvzw.be

Nieuwe sectorconvenants 2013 – 2014 goedgekeurd

Op 18 januari 2013 keurde de Vlaamse Regering de nieuwe generatie sectorconvenants goed. In totaal sloten 34 sectoren een convenant af voor een periode van twee jaar. Gelet op de krachtlijnen van deze nieuwe convenants zijn er ook in 2013-2014 opportuniteiten voor SLN-leden.

In cijfers

Voor de periode 2013 - 2014 sloot één nieuwe sector, met name de sector van de brandstofhandel, een convenant af. In totaal zijn er 34 sectorconvenants goedgekeurd waarbij 120 sectorconsulenten worden ingezet op het terrein. Daarnaast werden ook een aantal kleinere (sub) sectoren geïntegreerd in bestaande convenants.

Bijna vier op de vijf loontrekkenden uit de privésector valt onder het bestek van een sectorconvenant. De stijging in de dekkingsgraad is onder meer te wijten aan het toenemend aantal werknemers in enkele sectoren (o.m. social profit, uitzendsector, dienstencheques en ANPC bedienden). De dekkingsgraad van het sectorconvenant met de lokale besturen bedraagt 78,8%.

Krachtlijnen van de nieuwe sectorconvenants

In het inhoudelijk kader 2013 - 2014 ligt de focus op kwaliteitsvol werkplekieren; talenten-, competentie- & organisatiebeleid en duurzame diversiteit.

Nieuw hierin is vooral het streven naar sectoren als uitdragers van werkbaarheid (nadien vertaald in de ESF-oproep 'werkbaarheid') en de nieuwe aanpak om werk te maken van duurzame diversiteit. Er werden ook 3 rode draden verweven in het inhoudelijk kader: KMO-bereik, intersectorale samenwerking en brede partnerschappen.

Inhoudelijke evaluatie van de nieuwe generatie sectorconvenants

Om over het werkelijke effect en de impact van deze nieuwe generatie sectorconvenants uitspraken te doen, is het uiteraard nog te vroeg. Voor een grondige evaluatie is het wachten op de tussentijdse opvolging (wellicht opnieuw via sector- en bedrijfsbezoeken) die voor eind 2013 is voorzien.

Op basis van de ervaringen uit het onderhandelingsproces en aan de hand van de teksten van de sectorconvenants kunnen al een aantal belangrijke inhoudelijke elementen worden vermeld.

Verder op de ingeslagen weg

De omgevingsanalyse en visieontwikkeling vormden opnieuw het vertrekpunt voor elke sector, om zo prioriteiten te bepalen en er gerichte acties aan te koppelen. Deze aanpak heeft in de vorige generatie sectorconvenants zijn vruchten afgeworpen en stimuleerde sectoren om grondiger na te denken over keuzes die gemaakt moeten worden. In deze generatie wordt verder gebouwd op de ervaringen uit de vorige generatie.

De sectorfoto's die het departement WSE terug in dit kader maakte, werden sterk gewaardeerd en vormden een goed vertrekpunt voor deze oefening.

Uit de visie en de daarin gestelde uitdagingen leidden sectoren prioriteiten af waarop ze de komende 2 jaar zullen inzetten. De prioriteiten in de meeste sectorconvenants zijn grotendeels dezelfde gebleven: inzetten op de brug tussen onderwijs en sector, kwaliteitsvolle stageplaatsen en werkpleklers, instroom bevorderen, competenties versterken, leeftijdsbewust personeelsbeleid, diversiteit, ...

Een nieuwe aanpak voor diversiteit

In deze generatie sectorconvenants wordt een nieuwe aanpak geïntroduceerd om de aandacht voor diversiteit te stimuleren. Vanuit een omgevingsanalyse worden sectoren aangemoedigd een visie rond diversiteit te formuleren, deze in een aparte prioriteit te vertalen in specifieke, doelgroepgerichte acties en om een diversiteitscheck uit te voeren op prioriteitenniveau. Via deze diversiteitscheck geeft de sector aan hoe (via welke acties) ze de aandacht voor diversiteit verweeft in de verschillende prioriteiten die naar voren worden geschoven in het sectorconvenant. Essentieel in deze check is dat het niet louter een analytisch instrument maar vooral een weg naar actie is en moet zijn.

In de nieuwe sectorconvenants kiezen de meeste sectoren voor een aparte prioriteit rond diversiteit (met vooral klassieke acties in de zin van: promotie voor diversiteitsplannen, non-discriminatie, ...). Tegelijkertijd bleek het werken met en het invullen van de diversiteitscheck voor de meeste sectoren veel minder evident. Het expliciteren op prioriteitenniveau van de manier waarop aandacht wordt gegeven aan toegankelijkheid voor kansengroepen, wegwerken van drempels, ... bleek een moeilijke opgave te zijn.

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Eén van de belangrijkste focussen in het inhoudelijk kader 2013 - 2014 is de aandacht voor kwaliteitsvol werkpleklers. Sectoren die hierop fors inzetten, vertalen dit bijvoorbeeld via peterschapsprojecten, stagebegeleiding, opleiding en stages

van leerkrachten. Andere sectoren werken actief samen met onderwijs- en andere opleidingsverstrekkers om ervoor te zorgen dat de studierichtingen en opleidingen de trends van de arbeidsmarkt volgen (vb. engagementen met betrekking tot het indienen van beroepskwalificatiedossiers). Bijkomende financiering voor deze prioriteit is mogelijk via de ESF-oproep werkpleklers. De oproep 'werkpleklers' legt de focus bij werkpleklers voor werkzoekenden.

Uit de ingediende convenants blijkt dat vooral afzonderlijke sectoren werk maken van kwaliteitsvol werkpleklers. Intersectorale samenwerking moet op dit vlak zeker overwogen worden en vormt een werkpunt. Heel wat sectoren zien in werkpleklers ook een kans om te werken aan diversiteit.

Competentieontwikkeling en -beleid

Sectoren engageren zich tot het professionaliseren van hun opleidingsaanbod. Daarnaast stemmen meer en meer sectoren hun opleidingsaanbod af op de uitdagingen van de toekomst, o.a. door deelname aan het Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst (VLAMT). Tot nu toe dienden 8 sectoren in op de ESF-oproep 'VLAMT'.

Binnen de nieuwe convenants is er ook extra aandacht voor de kwaliteit van leren op de werkvloer in het kader van onthaalbeleid en competentieontwikkeling van eigen werknemers (peter-/meter-schap, coaching op de werkvloer). Tot slot zien sectoren loopbaanversterking van werknemers nog vooral vanuit opleidingen en in het kader van herstructurering en outplacement. De initiatieven van sectoren richting interne loopbaanbegeleiding zijn beperkt.

Rode draden in de sectorconvenants

Sectoren blijken zich ook in deze generatie sectorconvenants verder te profileren als partners voor opleiding en strategisch competentiebeleid, partners in informatiedoorstroom, in diversiteit en werkervaring, partners bij uitstroom, ...

Daarnaast bevestigen ze in deze generatie convenants hun rol als belangrijke (tussen)schakel in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. Sectoren kunnen in deze convenantperiode dus verder uitgroeien tot trekkers en motoren van excellente partnerschappen om hun doelstellingen en prioriteiten op een efficiënte manier te realiseren.

Ten slotte stellen we vast dat het voor heel wat sectoren met veel micro-ondernemingen niet mak-

kelijk is om hun weg te vinden. Heel wat sectoren worstelen met het expliciteren van 'hun KMO-strategie'.

Voor meer informatie:

- griet.smet@wse.vlaanderen.be
- www.werk.be > Beleidsthema's > Sectoren > Sectorconvenants

Databank Competent zet 559 beroepenfiches online

Eind vorig jaar werd de digitale beroependatabank Competent volledig afgewerkt. Alle beroepscompetentieprofielen zijn gevalideerd door de sociale partners binnen de SERV. Zij zijn ervan overtuigd dat Competent voor arbeidsmarktbemiddelaars, bedrijven, organisaties, onderwijs- en opleidingsverstrekkers een onmisbaar instrument zal zijn voor een kwalitatief competentiebeleid.

559 Competentfiches

Competent is een databank die een overzicht bevat van beroepen en beroepenclusters die de Vlaamse arbeidsmarkt afdekt. De fiches zijn gerangschikt in domeinen en subdomeinen waardoor hun samenhang meteen zichtbaar is.

Elke Competentfiche bevat relevante arbeidsmarktactiviteiten en bijhorend de vereiste competenties inzake 'kunnen' en 'kennen'. Daarnaast bevat elke fiche informatie over de werkorganisatie, arbeidsomstandigheden, certificaten, mogelijke opleidingen en andere benamingen. De opdeling van de fiches in basis- en specifieke activiteiten geeft een beeld van de onderlinge verwantschap.

Competent biedt al deze informatie in de vorm van informatieblokken die hergebruikt worden in meerdere fiches. Daardoor is de relatie of jobmobiliteit tussen beroepen zichtbaar en zijn diverse toepassingen mogelijk.

Gemeenschappelijke competentietaal

De sterkte van Competent is dat het de motor moet vormen voor vernieuwde arbeidsmarktdiensten in

Vlaanderen. De VDAB gebruikt Competent als standaard voor de arbeidsmarktdienstverlening. Via 'Mijn Loopbaan' krijgt iedereen de mogelijkheid om zijn of haar competentieprofiel nauwkeuriger samen te stellen.

Voor werkgevers werd, op basis van Competent-data, een nieuwe service ontwikkeld om vacatures samen te stellen. Doordat de VDAB nu cv's en vacatures kan matchen op competenties is een betere afstemming en bijsturing mogelijk, bijvoorbeeld via een gerichte opleiding voor de werkzoekende. Dat geeft extra mogelijkheden voor het invullen van knelpuntvacatures en voor duurzame tewerkstelling. De informatie die op termijn uit dit matchingproces zal komen, keert terug naar Competent. Actualisering van de databank gebeurt dan op basis van de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Competent kan ook dienen als inspiratiebron voor functiebeschrijvingen, opleidingsplannen, ... in organisaties en bedrijven. Wie rechtstreeks gebruik maakt van de informatie in Competent, koppelt zijn competentiebeleid meteen aan andere instrumenten die erop gebaseerd zijn.

Competent vormt de brug tussen arbeidsmarkt en onderwijs en opleidingen. De gegevens uit Competent worden gebruikt voor de beroepskwalificaties die ingeschaald worden in de Vlaamse kwalificatiestructuur. Opleidingen en vormingen die hierop gebaseerd zijn, zullen in de toekomst gemakkelijker aangepast kunnen worden aan de reële arbeidsmarktinformatie.

Tot slot kan iedereen de databank vanuit verschillende invalshoeken doorzoeken bij het zoeken naar informatie over bepaalde werkdomeinen of beroepen om een studiekeuze of carrièrestap te maken.

Competent in Europees perspectief

Competent is een product van de SERV in samenwerking met de VDAB, sectoren, sociale partners,

beroepsverenigingen, bedrijven, organisaties en andere stakeholders. Ook de Synerjobpartners en de Franse dienst voor arbeidsbemiddeling Pôle Emploi behoren tot het partnerschap.

Door dit partnerschap en door het gebruik van een gemeenschappelijke standaard wordt het in de toekomst mogelijk arbeidsmarktinformatie uit te wisselen met verschillende regio's in België en buurlanden, wat de (inter)nationale arbeidsmarkt-mobiliteit ten goede moet komen.

Voor meer informatie:

Competent is online raadpleegbaar via www.competent.be

In stapstages voor laaggeschoolde jongeren

Sinds 1 januari 2013 kunnen laaggeschoolde jongeren tijdens hun beroepsinschakelingstijd een eerste werkervaring opdoen in de vorm van een betaalde stage. In totaal gaat het om 4.450 stages voor Vlaanderen.

Vorig jaar kondigde federaal minister van Werk Monica De Coninck 10.000 instapstages aan als onderdeel van het relancebeleid. Sindsdien werd de maatregel geoperationaliseerd door de Vlaamse Regering en kunnen laaggeschoolde jongeren vanaf begin dit jaar een betaalde stage volgen in een bedrijf, een vzw of een overheidsdienst. Onder begeleiding van de werkgever werkt de jongere aan het versterken van competenties en doet hij/zij een eerste werkervaring op.

De maatregel is bedoeld voor jongeren met ten hoogste een getuigschrift 1ste of 2de graad secundair onderwijs of 6de jaar BSO, die al 6 maanden werkzoekend zijn en nog in de beroepsinschakelingstijd zitten (d.i. de periode die een schoolverlater moet doorlopen om recht te hebben op een uitkering). De laatste dag waarop een instapstage kan beginnen, is de laatste dag van de beroepsinschakelingstijd.

De instapstage is voltijds, duurt 3 maanden en mag gevolgd worden door een tweede stage van 3 maanden. Tijdens de stage krijgt de jongere een uitkering van de RVA van 26,82 euro per gewerkte dag. Daarbovenop komt een premie van de werkgever van 200 euro (waarop geen sociale bijdragen zijn verschuldigd). In totaal ontvangt de jongere ongeveer 760 euro per maand.

Voor de werkgever zijn de instapstages een manier om potentiële werknemers te ontdekken. De werkgever is niet verplicht de jongere na afloop van de stage aan te werven.

Voor meer informatie over het aanbieden van stageplaatsen en het sluiten van overeenkomsten: www.vdab.be of contacteer de regionale contactpersoon van de VDAB.

Nieuwe website over Europese subsidies

Om organisaties op weg te helpen bij het opzetten van Europese projecten, biedt Kenniscentrum Sociaal Europa (KCSE) gespecialiseerde ondersteuning. SLN ging dan ook een duurzame partnerschap aan met KCSE voor de opvolging van de Europese regelgeving. Om het sociale werkveld nog beter van dienst te zijn, lanceren zij een nieuwe website: www.kcse.eu.

KCSE informeert, adviseert en coacht socialprofitorganisaties rond Europees beleid, Europese projecten en projectfinanciering.

Via de nieuwe website brengen zij nog meer Europese informatie, alle calls, partneroproepen, nuttige events, de werkprogramma's, ... over de 30 Europese subsidieprogramma's relevant voor de sector dicht bij de sociale ondernemingen en sectorfederaties.

Op de website werd alle informatie overzichtelijk samengebracht per subsidieprogramma. Via verschillende zoekfuncties vinden geïnteresseerden sneller het juiste financieringskanaal voor elk projectidee.

De webstek biedt de basisinformatie van waaruit elk project dient te vertrekken. Daarnaast zet Kenniscentrum Sociaal Europa ook in op begeleiding bij de uitwerking van Europese projecten.

Ontdek de nieuwe website en de dienstverlening via www.kcse.eu > onze dienstverlening.

Voor meer informatie over de dienstverlening rond Europese subsidies:

- jos.sterckx@kcse.eu of tel. 02 205 00 45
- www.kcse.eu

Clara 47, een nieuwe thuisbasis voor Levanto

Bijna twee jaar heeft Levanto ijverig verbouwd aan een bedrijfspand in Deurne dat, aanvullend op de locatie in de Biekorfstraat, de operationele hoofdzetel wordt. Men deed dit grotendeels met eigen bouw- en renovatieploegen. Nu we het resultaat kunnen bewonderen, is men bijzonder trots op het vakkundige werk dat de deelnemers samen met de instructeurs en werfleiders hebben gerealiseerd.

Met dit pand wil Levanto een duurzame plek voor werk maken en zich professioneel in het werkveld positioneren. Voor zo'n 300 collega's is dit pand, dat ondertussen omgedoopt is tot 'Clara 47', de dagelijkse werk- of vertrekplek: elke dag vertrekken van hieruit zo'n 30 bedrijfsvoertuigen richting de werf.

Clara 47 is de grootste leerwerkvloer die Levanto inzet voor opleiding en werkervaring in de bouwsector en de sector logistiek. Maar liefst 6 projecten worden er samen onder 1 dak gebracht. Ook de sociale werkplaatsen en de afdeling arbeidszorg hebben er op dit ogenblik hun ateliers.

Daarnaast worden er diverse activiteiten en cursussen georganiseerd voor mensen die willen groeien naar én in een job. Zo bruist Clara 47 als een nieuwe baken voor werk in Deurne én voor het bredere grondgebied van de stad en regio Antwerpen.

Clara 47 werd met de nodige luister geopend op 14 november 2012.

Voor meer informatie:

www.levanto.be

Cao eindejaarspremie PC 329.01

Op 14 december 2012 bereikten de sociale partners in het paritair comité van de socioculturele sector (PC 329.01) een akkoord over een nieuwe cao eindejaarspremie. De nieuwe cao betekent een hogere eindejaarspremie en een eerste opstap naar een eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers.

Het Vlaams Intersectoraal Akkoord 4 (VIA 4) voorziet in de uitbouw van een verplichte eindejaarspremie voor alle werknemers. Ook voor werknemers voor wie nog geen eindejaarspremie bestond (vb. doelgroepwerknemers in werkervaringstrajecten) wordt een eerste opstap naar een eindejaarspremie voorzien. Om aan deze verplichting te kunnen voldoen, maakte de Vlaamse Regering financiële middelen vrij in VIA 4.

Na lange onderhandelingen sloten werkgevers- en werknemersorganisaties in PC 329.01 een cao over de toekenning van een eindejaarspremie. De eindejaarspremie verhoogt daarmee in verschillende deelsectoren met gemiddeld ongeveer 8% van het maandloon in 2012 en met gemiddeld ongeveer 25% van een maandloon in 2013.

De cao is van toepassing op alle organisaties onder PC 329.01. Het bedrag van de eindejaarspremie bestaat uit een vast geïndexeerd gedeelte en een percentage van het geïndexeerd brutojaarloon, maar de bedragen verschillen naargelang de deelsector waartoe de organisatie behoort.

Voor de deelsector beroepsopleiding - waartoe vrijwel alle SLN-leden behoren - gaat het in 2012 concreet om een bedrag van 618,51 euro en 2,30% van het brutojaarloon. In 2013 gaat het om 124,15 euro (nog te indexeren in 2013) en 5,26% van het brutojaarloon. Voor doelgroepwerknemers gaat het om dezelfde bedragen, verminderd met 724,46 euro, een percentage van 1,09% in 2012 en 4,05% in 2013.

Organisaties die al een dertiende maand betalen, lichten hun werknemers toe hoe ze het toegekende bedrag vanuit VIA 4 besteden aan hetzij een evenredige koopkrachtverhoging en/of ander voordeel, hetzij behoud van de koopkracht, hetzij behoud van de tewerkstelling. Organisaties met een ondernemingsraad, een preventiecomité of een vakbondsafvaardiging plegen overleg over het voorstel van de werkgever.

Voor meer informatie: contacteer Sociare via info@sociare.be of tel. 02 503 18 11

Informatiesessie Wet op de Privacy

SLN ontvangt regelmatig vragen inzake de toepassing van de wet op de privacy, het beroepsgeheim en de discretieplicht. Om zijn leden hierrond voldoende te informeren, organiseerde de koepel op maandag 10 december 2012 in het Huis van het Nederlands een uitgebreide informatiesessie rond deze thema's.

Aanleiding

Al onze leden worden dagelijks geconfronteerd met gegevensverwerking van personen of het doorgeven van persoonsgegevens aan partnerorganisaties of derden. Dit roept heel wat vragen op met betrekking tot de wet op de privacy, het beroepsgeheim en de discretieplicht.

Om hierop een antwoord te bieden, deed SLN beroep op een expert: Prof. Dr. Yves Stevens, hoofddocent aan de KULeuven, faculteit rechtsgeleerdheid, onderzoekseenheid Arbeids- en Sociaal Zekerheidsrecht. Hij verzorgde reeds heel wat soortgelijke sessies voor onder andere VDAB.

Zeer concrete presentatie

Aan de hand van zeer concrete cases en voorbeelden werd uitgebreid ingegaan op het wetgevend kader en hoe hiermee omgegaan moet worden. De continue interactie met de aanwezigen zorgde daarbij voor de behandeling van heel wat specifieke probleemstellingen. De lesgever had zich bovendien tot doel gesteld om bij iedereen zoveel mogelijk de drempels en frustraties weg te werken die rond deze onderwerpen leven.

Allereerst werd duidelijk gemaakt op wie deze wetgeving van toepassing is en aan welke regels en verplichtingen men dan moet voldoen. Hierbij wordt het 'contract' als juridisch uitgangspunt gebruikt bij de arbeidsbemiddeling en de zorgbegeleiding.

Vervolgens werd een hele tijd stilgestaan bij de verwerking van de persoonsgegevens. Hier werd dieper ingegaan op de Wet Verwerking Persoonsgegevens (de voorwaarden waaronder de gegevens van personen verwerkt kunnen worden) en het Handvest van de werkzoekende (de wijze van bescherming van de gegevens van de werkzoekende met het oog op de bescherming van zijn of haar persoonlijke levenssfeer).

Het is belangrijk om hier aan te geven dat gegevens niet zomaar doorgespeeld kunnen worden aan partnerorganisaties of derden. Indien alle partijen erkend zijn door VDAB, is er geen probleem. In het andere geval moet er steeds een overeenkomst zijn tussen de instelling en de partner en dient de werkzoekende op de hoogte te zijn (instemming).

Ten slotte werd het beroepsgeheim en de discretieplicht behandeld. Prof. Dr. Stevens maakte duidelijk wanneer men hieronder valt en wat mogelijke gevolgen kunnen zijn bij schending.

De zeer leerrijke namiddag werd afgesloten met een dertiental vuistregels om in acht te nemen wanneer men met werkzoekenden werkt en geconfronteerd wordt met de verwerking en het doorgeven van persoonsgegevens.

Voor meer informatie:

arne.fockaert@sln.be

Het Persoonlijk Ontwikkelingsplan in de Sociale Economie: 7 keer anders!

Op 24 januari 2013 vond in de gebouwen van Kind & Gezin te Brussel een event plaats rond POP in de sociale economie. Dit evenement kwam tot stand in samenwerking met Alternatief, De Sleutel, Mentor, SHH, Stebo, ZiN, Activiteitencoöperaties, Koepel Lokale Diensteneconomie, SST en VLAB. Tijdens het event, dat kon rekenen op een talrijk opgekomen publiek, deelden zeven partnerschappen hun kennis en ervaringen rond POP, in 7 verschillende sessies. Onder de aanwezigen ook heel wat SLN-leden. Ook SLN was er bij, getuige deze impressies.

Ruimte voor innovatie

Na de verwelkoming door de organisatie, mocht Freya Van den Bossche als Vlaams minister van Energie, Wonen, Steden en Sociale Economie de namiddag inleiden. De minister stond stil bij de voorlopersrol van de sociale economiesector, benadrukte de ruimte voor sociale en maatschappelijke innovatie en gaf toelichting bij de inspanningen en rol van haar departement, VDAB en ESF inzake POP. Zij stond ook stil bij de hertekeningen die het Maatwerkdecreet inluit.

POP in de praktijk

Tijdens de sessies stonden ervaringen uit diverse experimenten met POP centraal.

Zo maakten de deelnemers tijdens de sessie 'POP bij ondernemers? Dat Kan! Met de ondernemerspas' kennis met de integratie van POP binnen het bestaande traject van de Vlaamse activiteitencoöperaties. Het afgelopen jaar zochten zij in partnerschap met Stebo vzw hoe zij opstartende ondernemers nog efficiënter kunnen begeleiden in functie van hun persoonlijke ontwikkeling naar het ondernemerschap.

De sessie 'Bewegen naar Werk. Aan de slag met POP' lichtte het ESF-project 'Bewegen naar Werk' toe, een project van Alternatief vzw in samenwerking met BEWEL, De Wroeter vzw, Team vzw, DGO en GTB-Limburg. Het interactief panelgesprek werd gesmaakt door het publiek. De verschillende invullingen en posities van de coach

in het POP-verhaal kwamen aan bod, alsook een persoonlijk succesverhaal.

Onder de zeven sessies bevond zich ook de workshop 'POP-up: Hoe begin je er aan, hoe werkt het, hoe kom je tot succes? Voor u getest door Mentor, Job & Co en Howest'.

De diverse sessies boden de deelnemers inspiratie, een kans om ervaringen te delen en stof tot nadenken.

Onderzoek HIVA

Onderzoekster Katleen De Rick (HIVA) stelde beknopt de resultaten voor van een onderzoek rond POP in opdracht van het ESF-Agentschap Vlaanderen, 'Persoonlijke ontwikkelingsplannen: concept en implementatie. Lessen uit wetenschap en praktijk'.

Er werd o.a. stilgestaan bij de context waarbinnen dit onderzoek plaatsvond, het belang van conceptuele verheldering en de afbakening van POP tot een instrument voor arbeidsmarktgerichte ontwikkeling. Ook diverse andere gemaakte en te maken keuzes, alsook aandachtspunten inzake POP kwamen aan bod.

POP in een flexibele arbeidsmarkt

Gedelegeerd Bestuurder van VDAB Fons Leroy mocht afsluiten met 'POP in een flexibele arbeidsmarkt'. Vanuit de vaststelling van paradoxen op de arbeidsmarkt, hield hij een pleidooi voor het her-

denken van de arbeidsmarkt vanuit een loopbaanperspectief en wees hij daarbij op de noodzaak van een stevig loopbaanbeleid. In dit POP-verhaal moeten alle betrokkenen grondig stilstaan over waar men met POP naartoe wil.

Ook werd gewezen op het belang van overdraagbaarheid (we moeten dezelfde taal spreken, afstemming POP binnen onderwijs, arbeidsmarkt, ...). POP dient gezien te worden als hét instrument voor ondersteuning van transitie in de loopbaan.

De uitdaging zal er volgens de Gedelegeerd Bestuurder in bestaan POP te (blijven) zien als een proces. Voor de sociale economie in het bijzonder bestaat de uitdaging erin om ook daar POP te gebruiken binnen een doorstromingsfilosofie.

Voor de netwerkers onder de deelnemers was er als afsluiter nog een netwerkmoment met receptie voorzien.

Voor meer informatie:

sammy.kolijn@sln.be

Armoede en sociale uitsluiting - jaarboek 2012

Het jaarboek Armoede en Sociale uitsluiting is intussen aan zijn 21e editie toe. Het jaarboek, gepubliceerd door het Centrum OASeS van de Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen, Departement Sociologie van de Universiteit Antwerpen, wil bijdragen aan de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting. Hiertoe informeert men de lezer over recente cijfers en het beleid inzake armoede en sociale uitsluiting. Elk jaar focust het jaarboek op een globaal thema, in 2012 was dit sociale innovatie. SLN duidt hierna kort een aantal zaken aan.

Bevindingen

Het jaarboek brengt een aantal opmerkelijke conclusies en vaststellingen aan het licht.

Een eerste vaststelling heeft te maken met het armoederisico, d.w.z. het risico dat iemands inkomen lager ligt dan de armoededrempel van 1.000 euro voor een alleenstaande of 2.101 euro voor een koppel met twee kinderen. Het armoederisico in 2011 bedroeg voor België 15,3% en voor Vlaanderen 9,8%.

Een tweede conclusie betreft de kloof tussen arm en rijk. Door de ongelijke inkomensverdeling is de kloof nog nooit zo groot geweest. Deze ongelijkheid is ongunstig voor de volledige samenleving en niet alleen voor diegenen met een laag inkomen.

Armoedebestrijding vormt daarnaast een uitdaging waarmee zowel steden als centrumsteden

worden geconfronteerd. De onderzoekers stellen vast dat er doorheen de jaren heel wat lokale en vrijwillige initiatieven zijn ontstaan, mede door het feit dat het sociaal beleid niet alle problemen heeft kunnen aanpakken. Volgens de onderzoekers kunnen lokale besturen bijdragen aan deze vrijwillige initiatieven en het verschil maken.

Ontwikkelingen en aanpak armoede en sociale uitsluiting

In het tweede deel van het jaarboek worden de recente ontwikkelingen in beleid en feiten over armoede en sociale uitsluiting belicht. Hierin worden een aantal zaken aangereikt die kunnen bijdragen tot de aanpak ervan.

Sociale ongelijkheid in het onderwijs, ongelijke gezondheidszorg bij jongeren, het eigenaarschap van een woning, ... zijn maar enkele van de onderwerpen die de onderzoekers aansnijden.

Bovendien duiden de auteurs op het belang van een degelijke armoedetoets en het belang van lokale initiatieven, al dan niet geïnitieerd door lokale besturen.

Voor meer informatie:

- www.ua.ac.be/oases > Publicaties > Jaarboeken > 2012
- www.vlaamsarmoedesteunpunt.be

Ledencongres VLAB keurt nieuwe visietekst voor de beschutte werkplaatsen goed

Op het ledencongres van 12 oktober 2012 van VLAB, de Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen, keurden de leden een nieuwe visietekst goed. In de loop van de volgende maanden wordt deze tekst verder geconcretiseerd in het VLAB-jaarplan voor 2013.

De visietekst van VLAB is afgestemd op de nieuwe uitdagingen in functie van het Maatwerkdecreet. Zoals in het Vlaams regeerakkoord 2009 – 2014 aangegeven, wordt de sociale economie vanaf 2013 sterk hervormd. Het huidige onderscheid tussen de beschutte en sociale werkplaatsen, alsook de invoegbedrijven wordt opgeheven en maakt plaats voor de maatwerkbedrijven en – afdelingen.

Daarmee worden ook de doelgroepen vereenvoudigd. Mensen krijgen op basis van een uitgebreide analyse een tijdelijk, maar verlengbaar werkondersteuningspakket (WOP) of het zogenaamde rugzakje toegewezen. Bovendien wordt ook de uitstroom uit de sociale economie meer beklemtoond.

Centraal in de visietekst van VLAB staat de doelstelling om de tewerkstelling(skansen) van de doelgroepwerknemers te maximaliseren. Deze

doelstelling realiseert men in een economische context en zodanig dat de werkplaats leefbaar en duurzaam is. Daarbij zet men structureel in op innovatie en dat zowel op het vlak van de activiteiten als de arbeidsorganisatie.

De tekst besluit: *‘Als belangrijke werkvorm binnen het geheel van de sociale economie willen wij op een open en constructieve manier de dialoog aangaan met de andere spelers binnen de sociale economie. Daarbij dragen we samenwerking hoog in het vaandel om te komen tot meer tewerkstelling(skansen) voor alle doelgroepwerknemers’.*

Voor meer informatie:

De integrale versie van de visietekst is terug te vinden op de website www.vlab.be.

Jaargang 18 - nummer 1
december 2012 - januari 2013

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

Verantwoordelijke uitgever:

Marleen Velleman
Reigerstraat 10
9000 Gent
tel.: 09 220 84 31
fax: 09 220 81 73

Werkten mee:

Marleen Velleman
Tony Van de Veire
Jeroen De Lathouwer
Tijl Rommelaere
Arne Fockaert
Carline De Clercq
Ann De Lobel
Annelies Buffel
Kimberley Viaene
Sammy Kolijn
Jan Verdée
Cis Vandael
Luc Vanden Berge
Yannick Gheysens
Griet Smet
Veerle De Keersmaecker
Leen Vanaerschot

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Annelies Buffel

Ontwerp kافت:

Swing Group

Wijzigingen aan het Vlaams repertorium opleiding, begeleiding en werkervaring

In juni 2010 bracht SLN een nieuw Vlaams repertorium Opleiding, Begeleiding en Werkervaring uit. Gezien bepaalde gegevens onderhevig zijn aan veranderingen geven wij in SLiNger de wijzigingen aan. Zo kunt u deze indien gewenst aanpassen in uw repertorium.

Op onze website www.sln.be vindt u de gegevens uit dit repertorium terug in de vorm van fiches. In de rubriek 'Onze leden' vindt u per provincie een overzicht van de leden. Voor elk lid kunt u een aparte fiche raadplegen. Deze bevat telkens het aanbod en de contactgegevens.

Provinciale folder Oost-Vlaanderen

- OCMW Gent / Opleidings- en Tewerkstellingscentrum
Nieuw adres: Maïsstraat 142, 9000 Gent
Tel: 09/266 36 30
Fax: 09/266 96 22
www.ocmwgent.be