



**Jaargang 19 - nummer 1**  
December 2013 -  
februari 2014

- SLN viert feest! Mis het niet!  
- p 1
- Stand van zaken  
Werkervaring - p 2
- Bezoek de nieuwe website  
www.jobentaalcoaching.be  
- p 5
- Voortrajecten Kwetsbare  
Groepen gaan van start - p 6
- Eenheidsstatuut voor  
arbeiders en bedienden - p 7
- Vlor-advies evaluatie Leren  
en Werken - p 9
- Eminentia wordt een Vlaams  
verhaal - p 11
- KMO-portefeuille: een nieuwe  
certificeringsmethode voor  
kandidaat-dienstverleners  
- p 13
- Sectorconvenant Diensten-  
chequebedrijven in de kijker  
- p 15
- Onderwijskwalificerende  
trajecten met VDAB-opleidings-  
contract - p 17
- Realistische tewerkstellings-  
kansen voor 50-plussers onder-  
zocht - p 19
- SLN-leden als ESF-  
ambassadeurs 2014 - p 21
- Pendelbusproject  
'Linkeroeverpendel' - p 22

## **SLN viert feest! Mis het niet!**

*SLN bestaat meer dan 20 jaar. Deze verjaardag willen we uiteraard vieren met al onze leden en hun medewerkers! **Alle medewerkers van SLN-leden kunnen zich dan ook inschrijven voor het feest!***



Stip maandag 31 maart alvast aan in uw agenda, want die dag bent u welkom in Hal 26 te Gent voor het langverwachte feest van SLN! SLN wordt 20 jaar... en dat mag geweten zijn!

Het belooft een goed gevulde avond te worden, met verschillende gastsprekers en randanimatie. Sport- en motivatiecoach Marc Herremans is de keynote speaker van de avond en ook minister Philippe Muyters komt aan het woord.

Cie Amai! zorgt voor een luchtige toets met hun improvisatietheater en tijdens het walking dinner wordt u bovendien getrakteerd op muzikaal talent uit de sector.

### **Praktisch?**

- U bent uitgenodigd op maandag 31 maart 2014. Ontvangst start om 16u, de avond wordt afgesloten rond 22u.
- Het feest gaat door in Hal 26 - Dok Noord 4, 9000 Gent.
- Inschrijven kan via [http://www.sln.be/inschrijving\\_feest.html](http://www.sln.be/inschrijving_feest.html)

## Stand van zaken Werkervaring

*Na een wijziging aan het Besluit van de Vlaamse Regering over Werkervaring in juli 2013, werden de huidige werkervaringsprojecten met één jaar verlengd tot 31 december 2014. Vorige week besliste Vlaams minister van Werk Philippe Muyters om de projecten met zes maanden te verlengen, tot 30 juni 2015. In dit artikel geven we meer toelichting bij deze beslissing en de huidige stand van zaken in het dossier Werkervaring.*

### **Verlenging werkervaringsprojecten met 6 maanden**

Om de continuïteit van de dienstverlening naar langdurig werkzoekenden te waarborgen, heeft Vlaams minister van Werk Philippe Muyters beslist om een verlenging van 6 maanden, tot 30 juni 2015, toe te kennen aan de huidige werkervaringsprojecten. De mogelijkheid van een tweede verlenging van zes maanden wordt bekeken op het ogenblik dat de sociale partners in de SERV een advies over de hervorming van de maatregel bezorgen. Het SERV-advies over de hervorming van de maatregel wordt in het voorjaar van 2014 verwacht.

Zonder deze nieuwe verlenging zou de toeleiding van werkzoekenden de facto vanaf 1 juli 2014 stil vallen omdat het BVR Werkervaring bepaalt dat een leerwerkervaring minstens 6 maanden moet duren.

Sinds het najaar van 2013 heeft SLN in dit dossier aangedrongen op een tijdige beslissing over de verlenging van de werkervaringsprojecten in 2015, omwille van de grote impact van het uitblijven van een beslissing op de doelgroep en de sector. SLN vroeg hierbij steeds om gebruik te maken van de mogelijkheid die in het huidig BVR Werkervaring voorzien is en de werkervaringsprojecten met één jaar te verlengen tot 31 december 2015. SLN blijft benadrukken dat een verlenging van 6 maanden niet volstaat en zal daarom verder pleiten voor een verlenging van de werkervaringsprojecten tot eind 2015.

In haar contacten met het kabinet van minister Muyters en in gesprekken met de andere betrokken stakeholders, benadrukte SLN dat de beslissing

over deze verlenging losgekoppeld diende te worden van het advies over het toekomstig kader voor Werkervaring dat Vlaams minister van Werk Philippe Muyters aan de sociale partners in de SERV heeft gevraagd.

Het uitblijven van duidelijkheid over de verlenging had nu al een aantal negatieve gevolgen, in de eerste plaats voor de werkervaringstrajecten van doelgroepwerknemers. Zo dienden contracten van doelgroepwerknemers afgesloten in de loop van 2014 beperkt te worden tot 31 december 2014, wat zou resulteren in noodgedwongen kortere trajecten terwijl het instrument en de begeleiding zijn afgestemd op een periode van een jaar. Na 1 juli 2014 konden geen contracten meer worden afgesloten. Het BVR bepaalt immers dat een leerwerkervaring een minimale duurtijd van 6 maanden moet hebben. Dit dreigde te resulteren in een drastische vermindering van het aantal trajecten in 2014 en van de uitstroom naar werk in het NEC.

Door de onduidelijkheid over de verlenging namen externe werkervaringspromotoren steeds meer een afwachtende houding aan, waarbij plaatsen dreigden niet meer ingevuld te worden. Dit zou een verlies van cruciale werkvloeren betekenen en een grote impact hebben op de organisatie van de inschakelingsmodule door de interne partners van de Leerwerkbedrijven. Ook de financiering van het omkaderingspersoneel zou in het gedrang komen: promotoren zouden personeel immers in vooropzeg moeten plaatsen, wat nu al leidde tot onzekerheid en de werking van deze organisaties en het instrument onder druk zette.

Het uitblijven van duidelijkheid over de verlenging van de werkervaringsprojecten zou een zware hypothec leggen op de tewerkstellingskansen van de bereikte doelgroep. Uit de contacten die SLN had met het kabinet van Vlaams minister van Werk Philippe Muyters bleek dat de minister de problematiek erkende. Recent gaf Minister Muyters op 13 februari 2014, in de Commissie voor Werk van het Vlaams Parlement, aan te zullen garanderen dat er rechtszekerheid komt voor de bestaande projecten en dat de begeleiding binnen Werkervaring gegarandeerd zal blijven. Met zijn recente beslissing om de werkervaringsprojecten met zes maanden te verlengen, voegt Minister Muyters de daad bij het woord, maar een verlenging tot eind 2015 blijft noodzakelijk.

### **Sectoradvies Werkervaring**

Sinds april 2013 legde SLN, samen met haar leden-werkervaringspromotoren, een intensief traject af op weg naar een sectoradvies Werkervaring. Hierover berichtten wij in eerdere uitgaves van de SLiNger. Via dit sectoradvies formuleerde SLN een antwoord op de drie vragen die Vlaams minister van Werk Philippe Muyters in zijn vraag tot advies aan de SERV had gesteld: de vraag naar de positionering van het instrument Werkervaring, de verhoging van de uitstroom naar werk en het juridisch kader voor Werkervaring.

Via verschillende infosessies en dialoogmomenten voor werkervaringspromotoren (april, juni en oktober 2013), bijeenkomsten van een technische werkgroep en besprekingen in de Raad van Bestuur van SLN, kreeg het sectoradvies stap voor stap vorm. Het sectoradvies omvat, naast een juridisch advies dat ingewonnen werd bij Curia/GSJ Advocaten, een conceptueel voorstel voor een nieuw kader Werkervaring en omvat o.a. een vernieuwend werkervaringstraject. Via gerichte ingrepen wordt ingezet op het verhogen van de uitstroom naar werk in reguliere bedrijven en een efficiënt en verruimd geheel van doorstroommaatregelen.

### **Gesprekken met stakeholders**

Het sectoradvies werd o.a. bezorgd aan het kabinet van Vlaams minister van Werk Philippe Muyters, het departement Werk en Sociale Economie, het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, VDAB, VVSG en de sociale partners in de SERV (vakbonden en werkgeversorganisaties). SLN ging met deze stakeholders in gesprek over de pistes geformuleerd in het sectoradvies. Deze gesprekken resulteerden in waardevolle input en feedback, die toelaat om het sectoradvies verder uit te werken.

### **Toelichting op Commissie Arbeidsmarkt SERV**

De krachtlijnen van het sectoradvies Werkervaring werden op 20 juni 2013 een eerste maal toegelicht aan de leden van de Commissie Arbeidsmarkt van de SERV.

Op 13 februari 2014 lichtte SLN de krachtlijnen van het sectoradvies Werkervaring en het voorstel voor een vernieuwend werkervaringstraject uitgebreid toe op de Commissie Arbeidsmarkt van de SERV. SLN beklemtoonde daar nogmaals haar vraag om de huidige werkervaringsprojecten met 1 jaar te verlengen zoals voorzien is in het BVR Werkervaring en de hoogdringendheid van een beslissing hierover. Tenslotte benadrukte SLN het engagement van de sector om enerzijds Werkervaring op korte termijn te optimaliseren in samenspraak met de betrokken stakeholders, en anderzijds samen met hen een toekomstig concept voor Werkervaring uit te werken. SLN bezorgde een nota aan de leden van de Commissie Arbeidsmarkt over de negatieve gevolgen van het uitblijven van een beslissing over de verlenging. Deze nota werd eveneens bezorgd aan Vlaams minister van Werk Philippe Muyters.

### **SERV-advies Werkervaring**

Vlaams minister van Werk Philippe Muyters vroeg in het voorjaar van 2013 een advies aan de sociale partners in de SERV over Werkervaring.

Ter voorbereiding van hun advies, organiseerde de SERV o.a. 2 bezoeken bij werkervaringspromotoren om kennis te maken met de concrete praktijk van Werkervaring. Daarnaast informeerden zij zich via diverse consultaties van experts (Departement en Subsidieagentschap WSE, VDAB, SLN en HIVA).

Het SERV-advies over Werkervaring zou aanvankelijk in oktober 2013 aan Vlaams minister Philippe Muyters worden bezorgd. Minister Muyters ging akkoord met de vraag van de sociale partners om het advies over de hervorming van de maatregel in het voorjaar van 2014 te bezorgen. De SERV zal dit advies integreren binnen een ruimer advies over de toekomst van de doelgroepmaatregelen waarvoor Vlaanderen vanaf 1 juli 2016 bevoegd wordt binnen het kader van de zesde staatshervorming.

### **Optimalisatie instrument Werkervaring**

SLN, de werkervaringspromotoren en Leerwerkbedrijven delen de ambitie van Minister Muyters, VDAB en de sociale partners in de SERV om de uitstroom naar werk in reguliere bedrijven na Werkervaring te maximaliseren en te komen tot een efficiënt en geïntegreerd geheel van (doorstroom) maatregelen die personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt succesvol begeleiden naar werk.

Zij engageren zich om samen met de betrokken partners en stakeholders te bekijken welke bijstellingen mogelijk zijn binnen het huidige kader voor Werkervaring, om het instrument op korte termijn te optimaliseren. Hiertoe zullen in nauw overleg met de betrokken actoren uitstroomverhogende acties ontwikkeld worden.

SLN, de werkervaringspromotoren en Leerwerkbedrijven blijven daarnaast ijveren voor een duurzaam, structureel en verruimd toekomstig kader voor Werkervaring, gericht op personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze personen hebben nood aan een competentieversterkend en uitstroomgericht traject op maat, dat voldoende werkervaringkansen biedt en een brug vormt van werkloosheid naar werk.

Voor meer informatie:

[sammy.kolijn@sln.be](mailto:sammy.kolijn@sln.be)

## Bezoek de nieuwe website [www.jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be)

*De website [jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be) is vernieuwd. Een nieuwe look, een heldere inhoud en een handige zoekfunctie om aanbieders in de eigen provincie terug te vinden. Zo willen we iedereen optimaal informeren over het aanbod Job- en taalcoaching binnen de sector.*

### Job- en taalcoaching

De sector ontwikkelde een aanbod Job- en taalcoaching dat de werkgever ondersteunt bij de inwerking van zijn nieuwe medewerker. Doel? Een tevreden werknemer, die kwaliteit levert in zijn werk, met een duurzame tewerkstelling als resultaat.

Bovendien is de coaching kosteloos als de nieuw aangeworven werknemer, minder dan een jaar tewerkgesteld in het bedrijf, behoort tot één van de volgende groepen: ofwel kortgeschoold, ofwel allochtoon (Niet-Europese nationaliteit), ofwel 50-plusser, ofwel werknemer met een arbeids-handicap.

Heeft de medewerker nood aan extra taal-ondersteuning? Dan kan men ervoor kiezen de Jobcoaching uit te breiden met Taalcoaching.

### Doelgroep: werkgevers

Om onze leden te ondersteunen in hun communicatie naar werkgevers, nam SLN reeds heel wat initiatieven. De folder "Een jobcoach werkt!" namen we in gebruik in het voorjaar van 2013. Handig voor onze leden om mee te geven op beurzen of evenementen, of om achter te laten bij een werkgever.

De volgende stap was het onder handen nemen van de website [jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be). SLN deed beroep op het webdesign-bureau Gorilla. In nauw overleg werkten we aan de nieuwe website, die we u vandaag voorstellen.

### Doelstellingen website

Met de website [jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be) willen we werkgevers wegwijs maken in het aanbod.

'Wat is het?' en 'Wie komt in aanmerking?' zijn vragen die beantwoord worden. Zo wordt duidelijk wat een coachingstraject inhoudt.

We gaan verder met het overtuigen van de werkgevers door het opsommen van 10 voordelen. En omdat men zich bij keuzes laat leiden door wat anderen vertellen, zijn doorheen de website quotes terug te vinden. Deze quotes linken door naar getuigenissen van leidinggevenden. Zij vertellen u waarom zij het aanbod Job- en taalcoaching zinvol en nodig vinden.

Cruciale informatie voor de werkgever is de kostprijs. Daarom wordt op de website uitgebreid aandacht besteed aan de verschillende financieringsmogelijkheden. Job- en taalcoaching is kosteloos als de pas aangeworven werknemer tot de prioritaire doelgroepen behoort. Daarnaast zijn er de overeenkomsten met sectoren: er is het project 'taalondersteuning in de social profit' en er is het erkend opleidingsaanbod met de diensten-cheques.

Tot slot willen we een werkgever in contact brengen met een aanbieder in zijn provincie. De zoekfunctie die ontwikkeld werd, laat toe om een selectie naar provincie te maken. Bij elke aanbieder zijn een voorstelling van de organisatie en contactgegevens opgenomen.

De vernieuwde website is dus zeker een bezoekje waard! Indien u nog vragen of opmerkingen hebt, neem dan gerust contact op met SLN of met één van de aanbieders.

Voor meer informatie:

- [www.jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be)
- [sophie.smet@sln.be](mailto:sophie.smet@sln.be)

## *Voortrajecten Kwetsbare Groepen gaan van start*

*Eind december 2013 vond de gunning plaats van de ESF-oproep Voortrajecten Kwetsbare Groepen. Tien projecten werden goedgekeurd om kwetsbare en moeilijk bereikbare werkzoekenden intensief te begeleiden richting arbeidsmarkt.*

### **Toeleiding en Voortraject**

Elk project bestaat uit partners die expertise hebben op vlak van trajectbegeleiding, welzijn en tewerkstelling. Dit partnerschap werkt een voortraject uit voor werkzoekenden die niet in begeleiding, noch aan het werk zijn en geen opleiding volgen. Bijzondere aandacht gaat naar het vinden en versterken van *jongeren*.

De partners werken een intensief lokaal netwerk en samenwerking uit zodat deze doelgroep integraal ondersteund kan worden. Een toeleider werkt vindplaatsgericht en begeleidt de werkzoekende naar een voortraject. In dit voortraject krijgt de doelgroep intensieve ondersteuning en begeleiding om jobobstakels (zoals mobiliteit, kinderopvang,...) en welzijnsgerelateerde problemen (huisvesting, schulden, enzovoort) actiegericht aan te kunnen pakken.

Het partnerschap volgt de werkzoekende vervolgens van nabij op zodat de slaagkansen op een duurzaam vervolotraject optimaal zijn.

### **Goedgekeurde projecten**

Tien projecten zijn goedgekeurd, waarvan acht van SLN-leden.

De projecten, die starten vanaf januari 2014, zijn de volgende:

- Wonen en Werken Opleiding
- Werkervaringsbedrijven Kempen
- Werkvormm
- Groep INTRO Oost-Vlaanderen
- Groep INTRO Vlaams-Brabant
- Mentor vzw
- Sociale Werkplaats De Sleutel
- Stad Gent - Dienst Werk
- OCMW Eeklo
- Provincie Limburg

Voor meer informatie:

[www.esf-agentschap.be/nl/oproepen/voortrajecten-kwetsbare-groepen](http://www.esf-agentschap.be/nl/oproepen/voortrajecten-kwetsbare-groepen)

## Eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden

*Sinds 1 januari gelden nieuwe regels voor het beëindigen van arbeidsovereenkomsten en worden opzegtermijnen op dezelfde manier berekend. De carensdag voor arbeiders verdwijnt en het recht op outplacement wordt gevoelig uitgebreid. Onderstaand artikel biedt u een kort overzicht van de belangrijkste wijzigingen.*

In juli vorig jaar bereikten de federale regering en de sociale partners op de valreep een compromis over een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden.

Op 26 december 2013 verscheen de Wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen. Daarnaast zijn er uitvoerende Koninklijke Besluiten in ontwikkeling en probeert de Nationale Arbeidsraad nog een cao te sluiten over motiveringsplicht bij ontslag.

Wat zijn de belangrijkste veranderingen sinds 1 januari 2014?

### **Nieuwe opzegtermijnen arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur**

Vanaf 1 januari 2014 gelden dezelfde opzegtermijnen voor ontslagen arbeiders en bedienden:

- de eerste 2 jaar evolueert de opzegtermijn op kwartaalbasis (tot max. 11 weken)
- het 3de, 4de en 5de jaar gebeurt de opbouw per jaar
- na 5 jaar anciënniteit stijgt de opzegtermijn met 3 weken per jaar tot 62 weken
- na 20 jaar anciënniteit vertraagt de stijging en is er een toename met één week per begonnen jaar

De rechten die een werknemer opbouwde bij zijn werkgever voor de nieuwe regels van kracht gingen, blijven verworven. Voor werknemers die voor 01/01/2014 in dienst kwamen en daarna ontslaan worden, is de opzegtermijn dus de optelsom van twee onderdelen.

Een eerste deel waarin de opzegtermijn afhankelijk is van het statuut, de anciënniteit en de hoogte van het loon (voor bedienden) op 31/12/2013. Het tweede deel wordt berekend in functie van de opgebouwde anciënniteit vanaf 01/01/2014.

Voortaan start de opzegtermijn op de eerste maandag volgend op de week van de kennisgeving van het ontslag.

De opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer is ook na 01/01/2014 gelijk aan de helft van de opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever, afgerond naar beneden, met een maximum van 13 weken. Zegt een werknemer, die al in dienst was voor 01/01/2014, zijn arbeidsovereenkomst op en bereikte hij al met deel 1 van de opzegtermijn de grenzen die daarvoor golden (3 of 4,5 of 6 maanden), dan is de opzegtermijn gelijk aan die grens. Zo niet is de opzegtermijn begrensd tot 13 weken.

### **Einde arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur**

In principe is het niet mogelijk om overeenkomsten van bepaalde duur vroegtijdig eenzijdig te beëindigen (tenzij om dringende redenen).

Door de afschaffing van de proefperiode is er een afwijking: voor overeenkomsten na 01/01/2014 is een eenzijdige opzegging wel mogelijk, maar enkel in de eerste helft van de overeenkomst (met een maximum van 6 maanden).

## Bijzondere bepalingen

- Bij schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval, wordt bij ontslag door de werkgever de opzegtermijn geschorst gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.
- De opzegtermijn wordt niet geschorst wanneer de werknemer zijn ontslag geeft.
- Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk wenst te beëindigen tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, moet hij de werknemer een opzeggingsvergoeding betalen die het niet gepresteerde deel van de opzeggingstermijn dekt.
- Bij ontslag door werknemer in gesco-statuuat of in een werkervaringstraject is de opzegtermijn 7 dagen.

## Afschaffing proefperiode

Proefperiodes zijn niet meer mogelijk in nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 01/01/2014. Twee uitzonderingen op dit principe zijn proefperiodes die werden opgenomen in arbeidsovereenkomsten voor 01/01/2014 en overeenkomsten in het kader van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en tewerkstelling van studenten.

## De carensdag voor arbeiders verdwijnt

Ook arbeiders hebben voortaan recht op een gewaarborgd loon vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval. Werknemers hebben wel een meldingsplicht en de werkgever kan voortaan in het arbeidsreglement of in een cao een tijdstip bepalen waarin de werknemer thuis beschikbaar moet zijn voor medische controle.

## Uitbreiding recht op outplacement

De algemene regel voortaan is dat alle werknemers met een opzeggingstermijn of -vergoeding van minstens 30 weken recht hebben op outplacement. Uitzonderingen op deze regel zijn de werknemers die ontslagen worden om dringende reden en de ontslagen werknemers die genieten van de procedure van activerend beleid bij herstructureringen. De huidige bijzondere regeling voor werknemers van 45 jaar of ouder is enkel van toepassing als de nieuwe voorwaarde (opzeg van 30 weken) niet van toepassing is op de werknemer.

## Meer lezen?

Zowel de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg als Sociare organiseren regelmatig infosessies over het nieuwe eenheidsstatuuat. Meer info vind je op [www.sociare.be](http://www.sociare.be) of [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

Een presentatie van de FOD over het eenheidsstatuuat is ook terug te vinden op de ledensectie van [www.sln.be](http://www.sln.be) (onder 'beleidsthema's - werkgeverschap').

Voor meer informatie:

[jeroen.delathouwer@sln.be](mailto:jeroen.delathouwer@sln.be)



## Vlor-advies evaluatie Leren en Werken

*De resultaten van de geplande evaluatie van het decreet Leren en Werken laten voorlopig op zich wachten. De Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) bracht op eigen initiatief een advies uit en vraagt een dringende bijsturing op verschillende vlakken.*

De evaluatie van het stelsel Leren en Werken was decretaal voorzien in 2013, maar de resultaten worden ten vroegste eind 2014 verwacht. Na de SERV in september (cfr. SLN Snelbericht Deeltijds Leren-Werken 02/10/2013), brengt de Vlor nu ook op eigen initiatief een advies uit over de evaluatie van het decreet Leren en Werken.

### **Monitoring en onderzoek als voorwaarde voor beleidsevaluatie**

De Vlor stelt dat de vele administratieve gegevens die de verschillende actoren vandaag aanleveren, onvoldoende benut worden. Een centraal registratiesysteem en een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring zijn noodzakelijk. De focus van die monitoring moet vooral liggen op de instroom en de doelgroep: met welke attesten en voorgeschiedenis ze instappen, met welke studiebewijzen ze uitstromen, welk traject ze na Leren en Werken volgen,...

Naast de verzameling en ontsluiting van administratieve gegevens vraagt de Vlor ook meer wetenschappelijk onderzoek rond Leren en Werken: o.a. toeleiding, factoren die keuzes bepalen, doorstroom tussen de diverse fases en de uitstroom naar werk.

### **Evaluatie van de doelstellingen van het decreet**

Het voltijds engagement voor zoveel mogelijk jongeren realiseren; de afstemming tussen DBSO, de leertijd en de deeltijdse vorming vergroten; een traject op maat van elke jongere; en een volwaardige kwalificatie voor elke jongere. De Vlor onderschrijft de doelstellingen van het decreet, maar vraagt bijsturing op een aantal vlakken:

- Meer en betere monitoring van de schommelingen in het voltijds engagement.
- Voldoende brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten (totale contingent moet groter zijn dan aantal doeljongeren).
- Instroom in een persoonlijk ontwikkelings-traject moet heel het jaar mogelijk zijn en ook na de leerplicht.
- Het afstemmen van de verschillende statuten en overeenkomsten in de fase arbeidsdeelname, zonder het voordeel van de diversiteit ervan op te geven.
- Blijven inzetten op een gelijkvormige en gelijkwaardige screening van alle jongeren.
- Nauwe samenwerking met de centra voor leerlingbegeleiding, die daarvoor voldoende omkadering moeten krijgen.
- De afstemming van het opleidingsaanbod op de Vlaamse kwalificatiestructuur zorgt voor duidelijke referentiekaders. Om alle jongeren de kans te geven op volwaardige kwalificaties is het belangrijk dat er voldoende variatie in dat aanbod zit. Om beroepskwalificaties van verschillende niveaus aan te bieden, is een gevarieerd aanbod in de CDO's nodig en alertheid bij het maken van die beroepskwalificaties.
- Tot slot herhaalt de Vlor zijn vraag om onderwijskwalificaties uit te reiken aan alle opleidingen in onderwijs. Ook de opleidingen uit Leren en Werken dus, los van het feit of de opleiding eindtermen bevat.

## Organisatie en financiering

De huidige financiering staat de organisatie van een kwaliteitsvol aanbod in de weg. Ook SLN vestigde hier in het verleden al de aandacht op in zijn eigen evaluatienota Leren en Werken. De Vlor vindt de volgende criteria voor een financiering essentieel:

- Een structurele verankering van brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelings-trajecten in de Vlaamse begroting
- Een open financiering, die volstaat om intensieve begeleiding te leveren
- Voldoende flexibiliteit voor vlotte overgangen tussen de verschillende fases
- Financiële incentives voor werkgevers die jongeren uit Leren en Werken mee opleiden.

## Samenwerkingsverbanden met externe partners

Verskillende problemen waarmee jongeren in Leren en Werken kampen, vragen om een sector- of domein-overschrijdende aanpak. In zijn advies pleit de Vlor voor samenwerking over de grenzen van instellingen heen, onder andere met het departement Werk en Sociale Economie in het kader van de uitrol van de zesde staatshervorming (met o.a. het Industrieel Leerlingenwezen en de Beroepsinlevingsovereenkomst).

Voor de samenwerking met sectoren ziet de Vlor de sectorconvenants als het belangrijkste instrument. De Vlor roept sectoren op om zich te engageren in Leren en Werken, ook in tijden van laagconjunctuur, en netwerken uit te bouwen.

De samenwerking met de VDAB kan voor de Vlor nog op een aantal vlakken verbeterd worden. Vooral de mogelijkheid dat jongeren tijdens hun traject bijkomende opleiding bij de VDAB kunnen volgen, verdient meer aandacht. Een 'warme overdracht' zodat de jongere ook na zijn schooltijd individueel begeleid wordt bij zijn eerste stappen op de arbeidsmarkt, is essentieel.

## Kwaliteitszorg

De Vlor oordeelt dat het voorziene systeem van externe kwaliteitszorg volstaat, maar wel uitgevoerd moet worden voor de drie systemen (DBSO, Deeltijdse Vorming en Leertijd) om een evenwichtige evaluatie mogelijk te maken.

Voor meer informatie:

- Het volledige advies is terug te vinden op [www.vlor.be/adviezen](http://www.vlor.be/adviezen)
- [jeroen.delathouwer@sln.be](mailto:jeroen.delathouwer@sln.be)

## *Eminente wordt een Vlaams verhaal*

*VDAB trekt de kaart van hooggeschoolde allochtonen. Eminenta, een gezamenlijk project van Stad Gent, Job & Co, Randstad Diversity en VDAB, is een methodiek die hoogopgeleide werknemers van allochtone afkomst wil toeleiden naar een job op hun competentieniveau.*

Het partnerschap 'Gent, stad in werking' stond aan de wieg van het ESF-project 'Eminente'. De Stad Gent, Job & Co vzw, Randstad Diversity en de Gentse VDAB bouwden gezamenlijk een methodiek uit om hoger opgeleide werknemers van allochtone herkomst toe te leiden naar een job op hun competentieniveau. Of moeten we zeggen 'etnisch-culturele minderheden'? Het Gentse stadsbestuur heeft de term allochtoon immers vorig jaar officieel begraven.

Gemakshalve spreken we van 'Hoog Opgeleide Allochtonen', afgekort: HOA's. In de eerste projectperiode werd een aanbod voor HOA's én werkgevers ontwikkeld en getest. Sinds de start van de inbeddingsfase (oktober 2013) zetten de partners in op het verspreiden van de methodiek en de implementatie van een specifiek aanbod voor deze doelgroep in de VDAB-werking. In februari 2014 gaan de begeleidingen in Gent opnieuw van start, als onderdeel van de werking van de VDAB.

### **Focus op hooggeschoolden**

Onderzoek toonde aan dat HOA's al te vaak in een job onder hun diploma-niveau belanden. HOA's en werkgevers lijken elkaar onvoldoende te vinden. Het gebrek aan kennis over de Belgische arbeidsmarkt, een beperkt of weinig relevant netwerk, verkeerde verwachtingen, inefficiënt zoekgedrag, de druk om snel een inkomen te verwerven enz. leiden er veelal toe dat HOA's weinig (Belgische) werkervaring opbouwen of blijven hangen in een job die zich soms ver onder hun competenties situeert.

Voor jobs die een hogere scholing vragen, zijn werkgevers op hun hoede om te gaan voor een werkzoekende wiens kwaliteiten en competenties zij op basis van een 'vreemd' (buitenlands)

diploma, onvoldoende kunnen inschatten. Ook een niet optimale taalbeheersing naast een aantal cultureel bepaalde gedragsregels tijdens de sollicitatie, kunnen voor veel onduidelijkheden en misverstanden zorgen. Voor beide partijen.

### **Hebben HOA's een bijzondere aanpak nodig?**

Men gaat er gemakshalve van uit dat hooggeschoolden op eigen houtje snel aan de slag kunnen in een job op hun niveau. Ook van HOA's wordt dit verwacht. De realiteit toont echter een ander beeld.

De partnerorganisaties waren onder de indruk van het gebrek aan zelfredzaamheid of van de moedeloosheid die zich van sommige werkzoekende HOA's meester maakte. Zij blijven vaak op hun honger zitten omdat ze de begeleiding in het reguliere aanbod (voor kansengroepen) veel te traag vinden. Daarnaast zijn velen ervan overtuigd dat deze begeleiding hen niet voldoende voorbereidt op een job op hoger niveau. Ze hebben bijgevolg baat bij een enthousiasmerende coach die - op hun maat - de juiste kanalen aanreikt.

Een bijzondere aanpak dus? Toch wel. De partners zochten naar methodieken die de drempels op weg naar een job op competentieniveau kunnen opheffen. Daarom richt het aanbod zich zowel op de HOA als op de potentiële werkgever.

### **Wat is vernieuwend aan het aanbod?**

Bestaande methodieken en instrumenten zoals 'speedmeets', trainingen en jobhunting worden ingezet. Men heeft aandacht voor de noden van de hooggeschoolde doelgroep en er wordt gefocust op het aanbod aan hooggeschoolde functies.

Cruciaal is het ontwikkelen van een aanbod op meerdere sporen tegelijk, d.w.z. zowel gericht op de HOA als op de potentiële werkgever.

Voor nieuw- en oudkomers voorziet men een intensieve begeleiding, zowel individueel als in groep. De groepstraining neemt 8 halve dagen in beslag en pakt de drempels aan die het vinden van een job op competentieniveau in de weg staan.

De training omvat het volgende programma: het uitbouwen van relevante netwerken, vacature-analyse, het opmaken van een CV en van een brief die beantwoorden aan de verwachtingen, informatie over de Belgische arbeidsmarkt, het duiden van culturele verschillen in communicatie, genderbenadering, hiërarchische verhoudingen op de werkvloer, het omgaan met vragen van werkgevers of de latere collega's over competenties, verwachtingen, e.d. meer.

De individuele coaching gaat voor jobmatching en maakt de persoonlijke vertaalslag van de groepstrainingen. Er worden gezamenlijke stappen gezet in het sollicitatieproces, steeds op maat van de HOA.

Het zwaartepunt van het aanbod aan werkgevers ligt in het samenbrengen van werkgevers en werkzoekenden in een 'speedmeet'.

Voorafgaand volgen de participerende werkgevers een workshop - "Rekruteren met ruime blik" - om zich bewust te worden van hun eigen referentiekader en van een cultureel bepaalde kijk op de sollicitant.

### **Wat kan Eminentia bieden voor SLN-leden?**

In het ESF-project ontwikkelden we een jobmatchingsmethodiek voor arbeidsbemiddelaars. Het aanbod wordt daarin uitgebreid beschreven. We besteedden ook aandacht aan de rol en vaardigheden van de coach, de resultaten van het eerste project,... De basisdocumenten vind je terug op: [www.gsiw.be/eminenta](http://www.gsiw.be/eminenta).

Het volledige eindproduct (met film van de workshop) staat op een CD-ROM. Deze CD-ROM is gratis te verkrijgen via [gsiw@gent.be](mailto:gsiw@gent.be).

Indien een organisatie zijn werking wil verdiepen naar HOA's, is er ook een mogelijkheid om in het voorjaar van 2014 een workshop op maat van de organisatie aan te vragen.

Voor meer informatie:

- [tineke.cartreul@gent.be](mailto:tineke.cartreul@gent.be)
- [goedele.provost@jobenco.be](mailto:goedele.provost@jobenco.be)

## KMO-portefeuille: een nieuwe certificeringsmethode voor kandidaat-dienstverleners

Via de kmo-portefeuille stimuleert de overheid kmo's om gebruik te maken van externe opleiding, advies en coaching. Vlaams Minister President Kris Peeters heeft in november 2013 beslist om de kmo-portefeuille uit te breiden en het budget te verhogen tot 38 miljoen euro. Daarnaast is er ook een nieuwe erkenningsregeling uitgewerkt voor de dienstverleners van de kmo-portefeuille.

### De nieuwe erkenningsregelgeving

Vanaf 1 november 2013 is een erkenning niet meer mogelijk op basis van kwaliteitscertificaten en positieve screenings (zoals een ESF-label). Nieuwe aanvragen en verlengingen van een bestaande erkenning dienen nu te gebeuren via de nieuwe erkenningsregeling. De nieuwe auditmethode gaat na of de dienstverlening van de aanvrager kwaliteitsvol is en zodoende beantwoordt aan de vooropgestelde vereisten. Een dienstverlener kan zijn expertise op het vlak van Opleiding, Advies, Advies Internationaal Ondernemen, Strategisch advies, Technologie-verkenning of Coaching laten valideren.

Voor de pijlers die gericht zijn op *Advies*, zijn er nieuwe afsprakenkaders uitgewerkt die aangeven welk soort of type advies al dan niet in aanmerking komt voor kmo-portefeuille. Het gaat om de afsprakenkaders omtrent HR-materies, ICT en Energie. De acties binnen de pijler Advies worden uitgebreid: een dienstverlener kan nu een onderneming begeleiden bij de implementatie van het adviesplan.

*Coaching* is een nieuwe pijler en richt zich op het optimaliseren van Groei en Bedrijfsoverdracht. De pijler *Strategisch Advies* heeft een aantal nieuwe domeinen namelijk Energie, Milieu, Groei, Bedrijfsoverdracht en Designmanagement.

### Zes basisvereisten voor de kwaliteitscontrole

De nieuwe erkenningsvorm richt zich op zes basisvereisten voor de kwaliteitscontrole. Aan elke vereiste zijn een aantal indicatoren gekoppeld. Deze erkenningsregelgeving spitst

zich toe op activiteiten die relevant zijn voor de gevraagde erkenning. Dit wil zeggen dat voor een erkenning binnen de pijler Opleiding de focus voornamelijk zal liggen op de kwaliteit en werking van de opleidingen. Hierdoor kan een audit van de kmo-portefeuillenorm minder kosten dan andere kwaliteitsnormen. Organisaties met een Qfor of ISO9001 certificaat met scope Advies of scope Opleiding krijgen bij de aanvraag voor de pijler Advies of Opleiding een vrijstelling voor de eerste drie basisvereisten.

1. Activiteit
2. Bewijs van ervaring inzake de verleende diensten
3. Klantentevredenheidspelling
4. Kennis kmo-portefeuille
5. Integriteit
6. Domeinspecifieke vereisten en competenties

Elke dienstverlener dient tevens te voldoen aan volgende voorwaarden: een ondernemingsnummer en een rekeningnummer in SEPA-formaat hebben en zelf geen auditbureau zijn.

### Procedure voor een erkenningsaanvraag

Een dienstverlener registreert zich eenmalig op de website van kmo-portefeuille. De aanvrager kan via het onlinesysteem intekenen voor een erkenningsaanvraag op het niveau van de maatschappelijke zetel en/of op het niveau van een individuele dienstverlener of departement. Op het niveau maatschappelijke zetel kan de aanvrager

intekenen op de pijler opleiding of advies (algemeen domein). Op het niveau individuele dienstverlening kan de aanvrager zijn specifieke expertise aanduiden (milieu, energie, ...).

Een kandidaat-dienstverlener die voor het eerst een erkenningsaanvraag indient, legt eerst een online kennistest over de kmo-portefeuille af.

Vervolgens neemt de kandidaat-dienstverlener contact op met een erkend onafhankelijk auditbureau. De kostprijs van een audit is afhankelijk van de grootte en complexiteit van de organisatie. Bij de offerte houdt het auditbureau ook rekening met reeds behaalde certificaten (Qfor of ISO9001). De uurprijs is marktconform. De audit wordt door de dienstverlener betaald.

Het auditbureau voorziet vervolgens twee audits voor de doorlichting: de eerste audit vindt plaats bij de aanvrager zelf. De aanvrager legt de gevraagde documenten klaar zodat een eerste analyse kan gebeuren. Vervolgens vindt een volgende audit bij het auditbureau plaats. Het auditrapport wordt besproken en aangevuld met de nodige documentatie en aanwijzingen. Om te slagen voor de audit dient de aanvrager minstens 50% te behalen voor elke basisvereiste.

Het Agentschap Ondernemen neemt op basis van het auditrapport de finale beslissing tot erkenning van de dienstverlener. Een erkenning op basis van de kmop-norm is 5 jaar geldig en start vanaf de datum van erkenning door de Minister.

### **Kmo-portefeuille voor SLN-leden**

Voor 1 november 2013 kon een organisatie een erkenning bekomen op basis van kwaliteitscertificaten en positieve screenings (zoals een ESF-label). De nieuwe erkenning biedt organisaties die reeds een kwaliteitslabel hebben (Qfor of ISO9002), toch een aantal vrijstellingen. Enkel de basisvereisten Integriteit en Kennis over kmo-portefeuille dienen nog aangetoond te worden. De basisvereiste Kennis over kmo-portefeuille valt tevens weg voor organisaties die reeds een erkenning hebben bij kmo-portefeuille. Als een organisatie zich wil specialiseren in een bepaalde niche, dient men te voldoen aan de nodige domeinspecifieke vereisten.

Met de kmo-portefeuille wil de overheid Vlaanderen nog meer verankeren door groei en transformatie bij KMO's te stimuleren. Voor SLN-leden is de kmo-portefeuille een erkenning die ondernemingen kan overtuigen om op een doordachte manier te werken rond de inschakeling van werkzoekenden en HR.

Voor meer informatie:

- [www.kmoportefeuille.be](http://www.kmoportefeuille.be)
- [rachida.ouchoukout@sln.be](mailto:rachida.ouchoukout@sln.be)

## Sectorconvenant Dienstenchequebedrijven in de kijker

*Meer dan dertig sectoren sloten een sectorconvenant met de Vlaamse Regering af. De convenanten relevant voor de sector, worden toegelicht in de SLiNger. We willen hiermee aandacht besteden aan de inhoud van deze overeenkomsten en de mogelijke opportuniteiten voor de sector in beeld brengen. In deze editie focussen we op de sector dienstencheques.*

### Vormingsfondsen

De sector van de dienstencheques is ontstaan in 2004, maar is ondertussen niet meer weg te denken uit onze samenleving. De sector kende een exponentiële groei met meer dan 2.700 erkende bedrijven, die samen meer dan 150.000 werknemers tewerkstellen.

Binnen de dienstenchequesector bestaan twee fondsen. Het Sectoraal Vormingsfonds bestaat sinds 2009 en is ontstaan als initiatief vanuit de sectorale sociale partners van het paritair comité 322.01. Het werkt vooral aan de uitbouw van een opleidingsaanbod specifiek voor de sector dienstencheques in de verschillende regio's over heel België. Hiervoor werd een samenwerking opgezet met VDAB, maar daarnaast werkt het Sectoraal Vormingsfonds ook samen met private opleidingsverstrekkers die erkende externe opleidingen aanbieden voor de sector.

Hier komt het Federaal Opleidingsfonds in beeld. Het Federaal Opleidingsfonds bestaat sinds 2007 en is een initiatief van de federale overheid. Alle erkende dienstencheque-ondernemingen kunnen hier gebruik van maken. Het federaal fonds staat in voor de toekenning van een opleidingsbudget, de erkenning van opleidingen voor de sector en de terugbetaling van opleidingskosten.

### Acties uit het sectorconvenant

Het is het Sectoraal Vormingsfonds, ook wel VORM DC genoemd, dat verantwoordelijk is voor de sectorconvenant 2013-2014. Het sectorconvenant benoemt vier prioriteiten:

- Competentie-ontwikkeling
- Een modern HRM-beleid

- Instroom
- EAD, Gelijke kansen, racismebestrijding en diversiteit

### Competentie-ontwikkeling

Opleiding is voor werknemers in de sector dienstencheques zeer belangrijk. Zowel generieke en technische (basis)competenties ontbreken vaak bij nieuwe werknemers in de sector. Om bedrijven te ondersteunen bij het opleiden van hun personeel, en de startende werknemers in het bijzonder, wordt ingezet op het sectoraal opleidingsplan.

Zo wordt er voorzien in een collectieve opleidingstijd van 11 uur per voltijds equivalent (VTE) sinds 2012 (bepaald in cao). Ter ondersteuning van het opleidingsgebeuren en de vormingsverplichting promoot de sector de opmaak van bedrijfsopleidingsplannen. Essentieel zijn initiatieven inzake ergonomie en preventie en veiligheid. Verder sensibiliseert het vormingsfonds rond technische opleidingsmodules en EHBO-opleidingen.

In de sector bestaat er een duidelijke taalproblematiek. Vaak zijn (potentiële) werknemers de Nederlandse taal niet of onvoldoende machtig om blijvend te kunnen functioneren binnen de sector. Voor opleidingsinitiatieven rond geletterdheid wordt samengewerkt met verschillende partners, waaronder SLN.

### Een modern HRM-beleid

Het HRM-beleid van een dienstenchequebedrijf dient zich te richten op zowel de dienstenchequewerknemer als het omkaderend personeel. Door sensibilisering en door het aanleveren van

de nodige tools en opleidingen wil de sector de ondernemingen aanzetten om te investeren in hun HRM-beleid.

Een belangrijke focus ligt op het retentiebeleid. Het verloop in de sector is immers groot. Het Sectoraal Vormingsfonds zet dan ook in op het ondersteunen en stimuleren van ondernemingen in het voeren van een degelijk en duurzaam retentiebeleid.

Ook vorming van omkaderingspersoneel wordt niet uit het oog verloren. Managen van personeel, motivatie-methodieken en efficiënte communicatie zijn maar enkele van de mogelijke opleidingsonderwerpen.

Tot slot onderneemt het fonds acties om dienstencheque-ondernemingen te informeren en te sensibiliseren over een kwalitatief onthaalbeleid en een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

### **Instroom**

De instroom in de sector blijft van essentieel belang voor het voortbestaan van de vele ondernemingen in de sector. De 60%-regel is zeer bepalend voor de instroom. Per kwartaal moet 60% van de dienstenchequewerknemers, die nieuw worden aangeworven, uitkeringsgerechtigde volledig werkloze en/of gerechtigde op leefloon zijn.

Alle initiatieven om de instroom in de sector te faciliteren zijn welkom. Er zijn hiervoor samenwerkingen met de VDAB opgezet: Schoonmaak Overleg Platform, Competent, (verkorte) werkzoekendenopleiding,... Maar ook met lokale besturen (OCMW's) en met onderwijsinstellingen onderzoekt de sector opportuniteiten om instroom te faciliteren.

### **EAD, gelijke kansen, racismebestrijding en diversiteit**

Het vormingsfonds beschikt over een sectoreigen brochure 'Diversiteit en discriminatie in de dienstenchequesector'. Deze gids bevat naast

nuttige informatie rond wetgeving in het kader van discriminatie ook heel wat nuttige tips en een stappenplan die een leidraad moeten vormen voor bedrijven in het kader van het voeren van een diversiteitsbeleid in de onderneming.

Bedrijven worden aangespoord om gebruik te maken van diversiteitsplannen. Om meer mannen toe te leiden naar de sector wordt ingezet op de beeldvorming van de sector.

### **Samenwerking met de sector**

SLN-leden hebben als externe opleider opleidingen uitgewerkt voor de dienstenchequesector. Het Federaal Opleidingsfonds erkende onder andere opleidingen Job- en taalcoaching, ergonomie en veiligheid. Het dienstenchequebedrijf kan aanspraak maken op een compensatie voor deze opleidingen via het Federaal Opleidingsfonds.

Verschillende financiële compensaties zijn mogelijk al naargelang het type opleiding:

- Voor een opleiding op het terrein, waarbij de dienstenchequewerknemer op het ogenblik van de opleiding aan het werk is, gaat het om het bedrag van de opleiding (max. 40 euro/uur opleiding).
- Voor een interne opleiding is er een compensatie voorzien voor de uren van de interne opleider (40 euro/uur) en de loonkosten van de deelnemende dienstenchequewerknemers (14,50 euro/uur)
- Voor een externe opleiding worden behalve de kosten van de opleiding (max. 100€/dag/werknemer) ook de loonkosten van de dienstenchequeswerknemer (aan 14,50 euro/ uur) terugbetaald.

Voor meer informatie:

[thomas.aelbrecht@vormingdienstencheques.be](mailto:thomas.aelbrecht@vormingdienstencheques.be)



## Onderwijskwalificerende trajecten met VDAB-opleidingscontract

VDAB heeft reeds een lange traditie van samenwerking met onderwijsinstellingen wat betreft onderwijskwalificerende opleidingen in de social profit. In 2011 werd deze samenwerking uitgebreid naar andere richtingen in het onderwijs. In dit artikel belichten we de belangrijkste informatie over deze trajecten.

### Wat is OKOT-VDAB?

OKOT-VDAB zijn opleidingen waarbij werkzoekenden in functie van duurzame tewerkstelling de competenties verwerven om een knelpuntberoep uit te oefenen én een onderwijskwalificatie (diploma) te behalen.

Deze trajecten kunnen 'mixed' zijn (de VDAB, een onderwijsinstelling en eventueel een bijkomende partner geven elk een deel van de opleiding) of volledig doorgaan bij een onderwijsinstelling.

Via een OKOT-VDAB kunnen volgende diploma's behaald worden: diploma secundair onderwijs (via tweedekansonderwijs of via 7e jaar beroepssecundair onderwijs), secundair na secundair, hoger beroepsonderwijs (graduaat) en professionele bachelor.

### Hoe bepaalt VDAB welke OKOT-VDAB georganiseerd worden?

De OKOT-VDAB worden opgezet op basis van een provinciale arbeidsmarktanalyse. Ze worden enkel georganiseerd voor hardnekkige knelpuntberoepen waarbij de aard van het knelpunt een kwantitatief tekort aan geschoolde arbeidskrachten is en waarvoor de opleiding (hoofdzakelijk) verzorgd wordt door onderwijsinstellingen (bv. hooggeschoolde technici, technisch tekenaars, operatoren) of waarvoor het hebben van een onderwijskwalificatie noodzakelijk is om toegang te krijgen tot het knelpuntberoep (bv. verpleegkundige, leerkracht).

Per provincie beslist de provinciale VDAB-directie welke OKOT-VDAB georganiseerd zullen worden. De VDAB erkent dan de opleiding.

Bij de professionele bachelors moet de provincie zich bovendien houden aan een door de Raad van Bestuur goedgekeurde limitatieve lijst.

### Voor wie?

Een OKOT-VDAB is een traject voor niet-werkende werkzoekenden die hun kansen op werk sterk willen vergroten door als jobdoel één van de beoogde knelpuntberoepen te nemen, maar die niet beschikken over het vereiste diploma en de vereiste competenties. Voor laaggeschoolden vormen de OKOT-VDAB een piste om alsnog hun diploma secundair onderwijs te behalen.

OKOT-VDAB zijn zware trajecten, o.a. door het hoge aantal uren les bij een traject tweedekansonderwijs. Dit kan tot 40 u. per week zijn. Maar ook doordat bij hoger beroeps- en professionele bachelor de cursisten grote hoeveelheden leerstof zelfstandig moeten verwerken en doordat ze gestimuleerd worden om de studie te combineren met deeltijds werk (weliswaar wordt de haalbaarheid van de combinatie studie-werk-privé bewaakt). Tenslotte ook door de duurtijd van het traject (1 tot 3 jaar).

Werkzoekenden moeten gemotiveerd zijn vol te houden in een dergelijk traject. Daarom worden ze ook grondig gescreend.

### Waar vind ik een overzicht van de OKOT-VDAB?

Je vindt ze in de VDAB-opleidingengids ([www.vdab.be/opleidingen/](http://www.vdab.be/opleidingen/)), via het trefwoord OKOT.

- Als je de opleidingengids raadpleegt, zie je enkel de OKOT-VDAB waarvoor

werkzoekenden op dat moment kunnen inschrijven. Als je een onderwijskwalificerende opleiding aangewezen vindt voor een werkzoekende, en deze opleiding staat niet als OKOT-VDAB in de opleidingengids, kan je het volledige overzicht van de OKOT-VDAB raadplegen via [partners.vdab.be/onderwijs](http://partners.vdab.be/onderwijs) en aan de contactpersonen hieronder vragen of en wanneer de beoogde opleiding nogmaals georganiseerd wordt.

- De inrichting van deze trajecten wordt provinciaal beslist. Deze kunnen dus per provincie zeer verschillend zijn.
- Het is belangrijk bij elk traject goed de toelatingsvoorwaarden te bekijken. Eén van de voorwaarden is dat de niet-werkende werkzoekende minimum 22 jaar is of minimum 2 jaar gestopt met voltijds onderwijs. Ongekwalficeerde werkzoekende schoolverlaters die recht hebben op een werkloosheidsuitkering mogen echter al instappen in een OKOT-VDAB tweedekansonderwijs, 7e jaar BSO of secundair na secundair als ze minimum 1 jaar de schoolbanken verlaten hebben. In de meeste OKOT-VDAB worden hooggeschoolden niet toegelaten (tenzij uitzonderingen, zie hiervoor de opleidingengids). Als een werkzoekende een OKOT-VDAB ambieert, zal een VDAB-consulent eerst nagaan of hij aan de toelatingsvoorwaarden voldoet. Zo ja, krijgt de werkzoekende toestemming om te mogen starten en wordt er een opleidingscontract gemaakt.

### Welke vergoedingen krijgen werkzoekenden?

De werkzoekende kan de studies gratis volgen als hij/zij aan de nodige voorwaarden voldoet. De eventuele inschrijvingsgelden en het leermateriaal worden terugbetaald door VDAB.

Bovendien behoudt de werkzoekende ook zijn werkloosheidsuitkering en krijgt hij de gewone cursistenvergoedingen.

### Hoe verloopt de bemiddeling naar werk tijdens en na een OKOT-VDAB?

De bemiddeling naar werk wordt reeds opgestart tijdens de OKOT-VDAB:

- door sollicitatietraining en ondersteuning bij het zoeken naar vacatures
- door werkplekieren te integreren
- door de deeltijdse tewerkstelling die van de cursisten gevraagd wordt bij hoger beroepsonderwijs en professionele bachelor zo veel mogelijk te laten aansluiten bij/te integreren in de opleiding. Dit laatste gebeurt in sommige gevallen via een IBO.

De bemiddeling wordt gedurende één maand na de opleiding verdergezet door de klantenconsulent.

Voor meer informatie:

- VDAB Antwerpen:  
Rozemie.Lommez@vdab.be
- VDAB Limburg:  
Carine.Doucet@vdab.be
- VDAB Oost-Vlaanderen:  
Elke.DeSchryver@vdab.be
- VDAB Regionale Dienst Brussel:  
Stijn.Ecker@vdab.be
- VDAB Vlaams-Brabant:  
Katrien.Denecker@vdab.be
- VDAB West-Vlaanderen:  
Alinka.DeBaene@vdab.be
- VDAB Centrale Dienst:  
Els2.VandeWalle@vdab.be

## Realistische tewerkstellingskansen voor 50-plussers onderzocht

*In het kader van het ESF-project Werkervaring 50+ voerde HIVA, het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, een verkennend onderzoek uit naar sectoren en functies die mogelijkheden bieden voor duurzame tewerkstelling van langdurig werkzoekende 50-plussers. In dit artikel bespreken we de belangrijkste conclusies van dit onderzoek.*

### Werkervaring 50+

Met het ESF-project Werkervaring 50+ richtten Atel, Job & Co, Levanto en Werkvorm in samenwerking met VDAB de schijnwerper op de groeiende groep langdurig werkzoekende 50-plussers. In dit project werd een WEP+-traject met accenten op maat van deze groep ontwikkeld en getest. Sinds eind december 2013 is het project afgerond, maar de basis werd in 2012 gelegd met een onderzoek van het HIVA. Hierin werden sectoren en functies geïdentificeerd die mogelijkheden bieden voor duurzame tewerkstelling van langdurig werkzoekende 50-plussers. De projectpartners werkten hierop verder en onderzochten de concrete nichefuncties, noden en verwachtingen van werkgevers en 50-plussers door met hen de dialoog aan te gaan.

### Verkenning van de vraagzijde: methodiek

Om op zoek te gaan naar realistische tewerkstellingskansen voor langdurig werkzoekende 50-plussers nam het HIVA de vraagzijde (cf. werkgevers) onder de loep. Hier werden bestaande databanken (bijvoorbeeld databank van VDAB, data van het Steunpunt WSE) geanalyseerd en werden verkennende interviews uitgevoerd. De volgende criteria werden gehanteerd om tot een selectie van sectoren te komen:

- Sectoren met vacatures die geen of lage studievereisten hebben
- Sectoren met vacatures waar ervaring wordt gevraagd, alsook sectoren met vacatures waarvoor geen ervaring wordt gevraagd
- Sectoren met een voldoende groot jobaanbod

- Sectoren met een leeftijdsopbouw of -verdeling die duidt op een hoge vervangingsvraag in de toekomst
- Sectoren die '50+ vriendelijk' zijn.

Vier sectoren werden geselecteerd voor verdere analyse: de horeca, de groot- en kleinhandel, de sector van maatschappelijke dienstverlening en gezondheidszorg en de sector van transport en logistiek. Om een beeld te krijgen van concrete functies werd een analyse uitgevoerd van de knelpuntberoepen en -vacatures binnen deze sectoren. Hiervoor werden twee criteria meegenomen: laag- of middengeschoolde knelpuntvacatures en knelpuntvacatures die geen fysiek zware arbeid en/of belastende taken vereisen.

De combinatie van deze analyses leverde een uiteindelijk overzicht op van potentiële functies binnen de vier geselecteerde sectoren. Voor deze functies werd tot slot nagegaan welke kansen en drempels spelen, en in welke mate voor deze activiteiten reeds een aanbod bestaat in een werkervaringstraject of bij VDAB.

### Focus op de zorg, grootkeuken en customer care

Op basis van deze verkennende analyse, en een aftoetsing tijdens stuur- en expertgroepen, werd de focus gelegd op drie sectoren: de zorgsector, horeca-grootkeuken en klantendienstfuncties ('customer care', zoals call center agenten). Deze sectoren sloten aan bij het aanbod van de projectpartners en boden mogelijkheden om in de huidige trajecten te experimenteren.

Nadat de keuze van de sectoren bepaald was, werd de dialoog aangegaan met werkgevers en sectorexperten via een panelgesprek per sector. De drie sectorpanels waren een belangrijke stap in het project om concrete nichefuncties scherp te krijgen en de noden en aandachtspunten van werkgevers te kennen bij de aanwerving van een 50-plusser na een WEP+-traject. Op basis van deze sectorpanels werden concrete nichefuncties en –taken geïdentificeerd per sector.

### *Zorgsector*

Twee bestaande functies in de zorgsector houden mogelijk kansen in voor de doelgroep: schoonmaak in de zorg en personenvervoer (cf. zorgvervoer). Het gaat hierbij vooral om ondersteunende of logistieke taken. Aan de deelnemers van het sectorpanel werd ook de vraag gesteld welke (niche)taken, zowel bestaande als nieuwe, mogelijkheden kunnen inhouden voor de doelgroep. Volgende nichetaken werden door de deelnemers aangehaald:

- ‘Oppas’ en gezelschap voor senioren
- Oppassen op zieke kinderen en ouderen
- Nachtopvang van dementerenden thuis
- Zorg voor personen met een handicap, via het Persoonlijk Assistentiebudget: door de ‘regelluwe ruimte’ bij het Persoonlijk Assistentiebudget hoeft de persoon die de diensten verleent niet altijd over een attestering te beschikken. Hier zou dan ook een mogelijke kans kunnen liggen voor de groep van langdurig werkzoekende 50-plussers.

### *Horeca-grootkeuken*

Ook voor de horeca werd via een sectorpanel nagegaan welke bestaande functies kansen inhouden voor de doelgroep. De functie van keukenmedewerker werd hierbij naar voor geschoven. Deze functie houdt taken in als afwassen, schikken van de bedieningstoog, kassa,... Daarnaast werd opgemerkt dat er een evolutie merkbaar is naar een grotere specialisatie in de keuken, bijvoorbeeld met betrekking tot

vegetarische en veganistische maaltijden en maaltijden die rekening houden met allergieën of intoleranties, dewelke extra taken zouden kunnen meebrengen.

Behalve de horeca-grootkeuken, werden ook ruimere opportuniteiten geïdentificeerd, zoals kameronderhoud in hotels en facility management bij grote cateringbedrijven (cf. schoonmaak en groendienst). Ook hier kunnen mogelijkheden liggen voor de doelgroep.

### *Customer care*

Potentiële bestaande functies binnen de sector van de ‘Customer Care’ zijn die van medewerker telesales, outbound call center medewerker (met vast script), medewerker onthaal, telefonische enquêteur en credit controller. Deze laatste functie vraagt maturiteit, wat een mogelijke goede match lijkt voor 50-plussers. Behalve deze functies werden ook enkele concrete nichetaken geïdentificeerd die geen volledige functie omvatten, maar die mogelijkheden kunnen inhouden voor de doelgroep. Het gaat dan om e-mail handling, algemene administratieve taken, behandeling van post, inscannen, uittypen en kopieerwerk.

### **Conclusie**

Een opvallende conclusie van dit onderzoek is dat er weinig ‘volwaardige functies’ naar voor werden geschoven voor langdurig werkzoekende 50-plussers. De concrete mogelijkheden voor deze doelgroep worden vooral gezien binnen ondersteunende functies waarbij taken uitgevoerd worden die andere werknemers ontlasten. Bovendien zijn deze functies vaak gebonden aan ‘piekmomenten’ waardoor ze slechts tijdelijk ingezet dienen te worden en in grote mate beperkt zijn tot deeltijdse tewerkstellingsmogelijkheden.

Toch merkten we dat dit voor de doelgroep zelf niet noodzakelijk problematisch hoeft te zijn. Integendeel, de 50-plussers en vooral de vrouwen onder hen, waren vaak vragende partij naar deeltijdse functies. We kunnen besluiten dat er ook

een verantwoordelijkheid bij de werkgevers ligt in het aanbod van geschikte functies die mogelijk aangepast kunnen worden aan de mogelijkheden van 50-plussers.

Kortom, er zijn effectief jobkansen voor langdurig werkzoekende 50-plussers als je weet waar te zoeken.

Het project heeft aangetoond dat een begeleidings-traject met accenten op maat werkt, op voorwaarde

dat dit afgestemd is op de sectoren of functies die mogelijkheden bieden voor deze doelgroep en dat er een match is met de kwaliteiten van de 50-plusser in kwestie.

Voor meer informatie:

- [an.dries@levanto.be](mailto:an.dries@levanto.be)
- [laura.jacobs@hiva.kuleuven.be](mailto:laura.jacobs@hiva.kuleuven.be)

---

## SLN-leden als ESF-ambassadeurs 2014

*Elk jaar kiest het ESF-Agentschap Vlaanderen 3 ESF-ambassadeurs. Het Agentschap geeft deze onderscheiding aan organisaties die een uitstekende methodiek hebben ontwikkeld om de arbeidsmarkt te versterken. Dit jaar zijn 2 van de 3 winnende promotoren SLN-leden. Het artikel hieronder geeft u een kort overzicht van beide projecten.*

### **‘Missing Link’ begeleidt moeilijk bereikbare jongeren naar werk**

De voorbije 2 jaar hebben Arktos, HIVA-KU Leuven en Wonen en Werken vzw intensief samengewerkt om een integrale begeleiding voor moeilijk bereikbare jongeren te ontwikkelen.

Samen ontwikkelden ze een methodiek om deze jongeren te begeleiden naar werk of een zinvolle tijdsbesteding, met aandacht voor andere levensdomeinen.

### **‘Coöperatieve doorstroom’**

De Winning is een clusternaam van 4 vzw's met als gemeenschappelijke missie de professionele integratie van mensen uit de kansengroepen die moeilijk aansluiting vinden met de arbeidsmarkt.

De 4 vzw's organiseren dit door een ganse range van onderling gerelateerde opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven. Mensen coachen en begeleiden om hun talenten en ambities om te zetten in kansen is het doel.

Met het product ‘Coöperatieve doorstroom’ wenst De Winning te onderzoeken welke mogelijkheden het coöperatief ondernemen kan bieden voor de toekomst.

Voor meer informatie:

- ‘Missing Link’: [egoovaerts@arktos.be](mailto:egoovaerts@arktos.be)
- ‘Coöperatieve Doorstroom’: [edwin.michiels@dewinning.be](mailto:edwin.michiels@dewinning.be)

## Pendelbusproject ‘Linkeroeverpendel’

*De Waaslandhaven telt meer dan 150 bedrijven. Deze economisch belangrijke regio kampt echter met problemen op het vlak van bereikbaarheid. Met het Pendelbusproject ‘Linkeroeverpendel’ reikt Maatschappij Linkerscheldeover werknemers een oplossing aan om veilig, milieubewust en goedkoop hun tewerkstellingsplaats te bereiken.*

### Initiatief pendelbusproject ‘Linkeroeverpendel’

De Maatschappij Linkerscheldeover diende in 2009 - in het kader van het Pendelfonds voor de linker-Scheldeoever een dossier in bij de Vlaamse overheid. Het dossier werd goedgekeurd voor vier jaar en de Maatschappij Linkerscheldeover (MLSO) verkreeg voor de uitwerking hiervan de nodige subsidiesteun van 1.5 miljoen euro.

Voor de uitbouw en de praktische organisatie van het pendelproject wordt een beroep gedaan op de vzw Max Mobiel, die ervaring heeft met een dergelijke pendeldienst in de haven van Gent.

### Succesvol project

Het aantal gebruikers en het aantal afgelegde ‘duurzame’ kilometers kent een stijgende lijn. In juni 2010 was de 3500ste busrit een feit. Deze 3500 bussen legden toen samen reeds 90.799 ‘duurzame’ kilometers af.

Het gebruik van de pendelbussen bleef in stijgende lijn gaan. Eind 2012 werd de 40.000ste busrit in het project gevierd, samen met de pendelaars. Eind 2013 oogt de balans nog indrukwekkender: gedurende de vierjarige projectperiode werd meer dan 2.000.000 kg CO<sub>2</sub>-uitstoot bespaard en werden meer dan 110.000 pendelaars naar hun werk gebracht met de pendelbus. Goed voor 8 miljoen duurzaam afgelegde kilometers. Aangezien elke maand meer en meer bedrijven en vooral pendelaars overtuigd geraken van het ecologische en financiële voordeel van de pendelbussen, werden al heel wat kilometers individueel vervoer met de wagen uitgespaard.

### Hoe werkt het?

Er worden momenteel 3 busroutes aangeboden aan de pendelaars, drie routes die alle bedrijven (volgens reservatie) van de Waaslandhaven aandoen:

- Lijn Merksem – Waaslandhaven
- Lijn Zwijndrecht/Beveren – Waaslandhaven
- Lijn Sint-Niklaas – Waaslandhaven.

Op al deze routes worden verscheidene vertrekmomenten aangeboden, zowel shift- als daguren en dit zeven dagen op zeven. De eerste bussen rijden om 4u45, de laatste om 22u15. Het busvolume wordt aangepast naargelang van het aantal reservaties. Indien er geen reservaties zijn voor een bepaald uur, rijdt de bus niet. Op die manier kan een correcte kostenanalyse gemaakt worden en kan dit project milieuvriendelijk genoemd worden.

Zowel bedrijven, uitzendkantoren, werkwinkels, scholen, gemeenten/steden als andere geïnteresseerde juridische entiteiten kunnen een login en paswoord voor het reservatieprogramma aanvragen.

Ook SLN-leden kunnen hier gebruik van maken. Een aantal SLN-leden deed reeds een beroep op deze pendelbus. Niet alleen vaste werknemers en uitzendkrachten, maar ook stagiairs, jobstudenten en bezoekers kunnen, na reservatie, de bus nemen. Sollicitanten reizen bovendien gratis, dit om bedrijven te ondersteunen bij het aantrekken van geschikt personeel.

## **Toekomst**

De eerste vier werkingsjaren kunnen absoluut als een succes omschreven worden.

Het gebruikersaantal stijgt gestaag en het pendelbusproject verwerft gaandeweg meer bekendheid. In de toekomst zal men er blijven op toezien dat de reiskwaliteit voor de pendelaars even hoog blijft als nu.

Daarnaast wordt verder gewerkt aan het vergroten van de bekendheid van dit busproject en aan de sensibilisering van (toekomstige) werknemers om de wagen voortaan thuis te laten.

Hierdoor wordt voor potentiële werknemers met mobiliteitsproblemen immers een job in de Waaslandhaven bereikbaar.

Voor meer informatie:

- [Josephine.Elaut@gent.be](mailto:Josephine.Elaut@gent.be)
- Website MLSO: [www.mlso.be](http://www.mlso.be)

**Jaargang 19 - nummer 1**

December 2013 -  
februari 2014

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  
Arne Fockaert  
Ann De Lobel  
Sammy Koliijn  
Sophie Smet  
Kristien De Frenne  
Rachida Ouchoukout  
Tineke Cartreul  
Thomas Aelbrecht  
Els Van de Walle  
An Dries  
Laura Jacobs  
Josephine Elaut

**Eindredactie:**

Marleen Velleman

**Vormgeving:**

Kristien De Frenne

**Ontwerp kaft:**

Swing Group

***Wijzigingen aan het Vlaams repertorium opleiding, begeleiding en werkervaring***

In oktober 2013 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](http://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.

Meest recente wijzigingen:

**Provinciale folder Oost-Vlaanderen**

Sinds 1 januari 2014 zijn vzw De Werf en vzw aPart gefuseerd. De nieuwe naam wordt vzw aPart. De maatschappelijke zetel van de organisatie zal gelegen zijn in: Destelbergenstraat 61, 9040 te St-Amandsberg.