

**Jaargang 15 -
Nummer 5
december-januari 2010-
2011**

- minister Muylters verhoogt premies werkervaring - p 1
- Jan Geens, nieuwe voorzitter SLN - p 3
- Beleidsbrief Werk 2010-2011 - p 4
- Getenderde Trajectbegeleiding in 2011-2012 in Vlaanderen - p 8
- Aandachtspunten voor een toekomstig kader loopbaanbegeleiding - p 10
- Toekomst begeleiding artikel zestigers op de werkervaringsvloer - p 12
- Werkervaring: bespreking van het SERV-advies - p 14
- Taalcoaching bij de derden: een stand van zaken - p 17
- Mentor vzw en OCMW Kortrijk tekenen voor Succes - p 18
- Coach de coach verwelkomt meer dan 350 bezoekers - p 20
- Cappuccino - p 21
- Vers van de pers - p 23
- Uitbreiding begeleiding werkzoekende 50-plussers - p 24
- Competentie organisaties van kop tot teen - p 25
- Naar één Forum Lokale Werkgelegenheid Waas en Dender - p 26
- Draait Europa de kraan van de staatssteun dicht? - p 27
- Erkende testcentra voor ervaringsbewijzen bij de derden - p 29
- Nieuwe erkenningsregeling voor private arbeidsbemiddelingsbureaus - p 31
- Voorstelling Leerwerkbedrijven Vlaams-Brabant - p 32
- Aankondigingen - p 34

Minister Muylters verhoogt premies werkervaring

2011 kent voor werkervaring een hoopvolle start. Terwijl de financiële leefbaarheid sinds het nieuwe BVR de toekomst van werkervaring overschaduwde, nam Vlaams minister van Werk, Philippe Muylters, een belangrijk initiatief om de premies substantieel en structureel te verhogen. De RvB van SLN is tevreden dat de minister de bekommernissen ter harte neemt. Dit betekent een belangrijke stap voor de toekomst van werkervaring.

We gaan even terug in de tijd naar het in werking treden van het nieuwe Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) voor werkervaring op 1 januari 2009. Ten opzichte van de vroegere regeling heeft het nieuwe BVR een aantal inhoudelijke meerwaarden. Denken we maar aan het principe van de evenwaardige begeleiding voor alle doelgroepwerknemers en de introductie van de Leerwerkbedrijven (LWB). Tevens had het nieuwe kader een structurele verankering van de werking en een betere financiële leefbaarheid tot doel.

Maar de nieuwe werkervaring kende een aanvang onder een slecht gesternte. 2008 vormde een uitzonderlijk jaar met maar liefst drie indexsprongen en een verhoging van het GGMMI. Daardoor ontstond er een kloof tussen de loonpremie en de reële loonkost die de financiële leefbaarheid hypothekeert. Gezien een onvoldoende subsidiëring gaf het nieuwe kader niet meer financiële ademruimte en waren ingrijpende maatregelen nodig om de werkervaring leefbaar te houden.

De financiële leefbaarheid van het nieuwe kader voor de werkervaring was van bij de aanvang van het nieuwe BVR een cruciale bekommernis. SLN en de LWB hebben in een uitgebreide analyse de knelpunten meermaals aangetoond en becijferd. Het SLiNger-artikel: *'Het nieuwe werkervaringsbesluit: inhoudelijke uitdagingen maar risico's die de leefbaarheid en de uitgangsprincipes van de maatregel bedreigen'* uit 2009 (jrg. 14, nummer 1, pp. 2 – 4) schetste een goed beeld van de risico's die de toekomst van de maatregel bedreigen. SLN en de LWB ondernamen tal van initiatieven om deze situatie onder de aandacht te brengen en de noodzaak van een verandering te beklemtonen. Begin januari 2010 bezorgde SLN de minister een uitgebreide nota met een analyse van de financiële leefbaarheid van de LWB gecombineerd met enkele verbeterpistes. Naar aanleiding van het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) organiseerde SLN en de LWB een briefschrijffactie om de problematiek te benadrukken en de financiële verbetering op de agenda te zetten. Daarover kan je meer lezen in de SLiNger jrg. 15, nummer 1, februari-maart 2010, p. 10-13.

Vanuit het beleid werden de resultaten van het VIONA-onderzoek, de evaluaties door VDAB en VSA en het SERV-advies afgewacht om het BVR fundamenteel te wijzigen. Zo werd er met grote verwachtingen uitgekeken naar het antwoord van Vlaams minister van Werk, Philippe Muyters. Om de financiële leefbaarheid te realiseren, engageert de minister zich om de omkaderingspremie op te trekken van 25% naar 28% van de loonpremie, alsook om de aanvullende omkaderingspremie te verhogen met 700 euro.

Gezien het overschrijden van de spilindex werden de premies geïndexeerd.

In deze budgettaire moeilijke periode betekent dit voor de werkervaringspromotoren en de LWB een belangrijke stap voor de financiële leefbaarheid van werkervaring.

Meer over werkervaring en het SERV-advies in het artikel 'Werkervaring: bespreking van het SERV-advies' op p.14-16.

Jan Geens: nieuwe voorzitter SLN

Sinds 1 januari 2011 heeft SLN met Jan Geens een nieuwe voorzitter. SLiNger stelt de nieuwe voorzitter graag aan u voor.



Na het behalen van zijn licentie in de Germaanse filologie startte Jan Geens (°1948, Mechelen) in het onderwijs als leraar Nederlands, Engels en Duits. Kort daarop ging hij aan de slag bij het departement Literatuuronderzoek van de Universiteit Antwerpen (UA), waar hij 10 jaar lang wetenschappelijk medewerker was. Daarnaast behaalde hij in 1975 het diploma aggregaat hoger secundair onderwijs. Tijdens zijn periode als wetenschappelijk medewerker aan de UA behaalde Jan Geens in 1983 een doctoraat in de Letteren en Wijsbegeerte aan de Katholieke Universiteit Leuven.

In datzelfde jaar begon Jan Geens aan een nieuw hoofdstuk in zijn loopbaan. Tot 1998 was hij Algemeen Directeur van de Hogeschool in Mechelen. Tijdens die periode maakte hij van dichtbij de grootschalige fusieoperatie en hervorming van het hoger onderwijs mee. Als medeoprichter van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) begon hij er in 1998 aan een laatste stap in zijn actieve loopbaan. Tot en met 2007 was hij Directeur Internationalisering aan de VLHORA en verantwoordelijk voor de werkgroepen Onderwijsbeleid en Lerarenopleiding.

De uitgebreide kennis van het onderwijsveld die Jan Geens tijdens zijn loopbaan verzamelde, wendt hij vandaag nog steeds aan als lid van verschillende werkgroepen binnen de Vlaamse Onderwijsraad (o.a. rond de thema's diversiteit, armoede, internationalisering). Tijdens die rijke loopbaan bouwde hij een uitgebreid netwerk op van nationale en internationale contacten in de domeinen onderwijs, opleiding en toeleiding naar de arbeidsmarkt. Vanuit verschillende functies deed hij de nodige ervaring op met Europese projecten en regelgeving. De aandacht voor en werking met kansengroepen liep als een rode draad doorheen zijn loopbaan en wordt door de nieuwe voorzitter dan ook gezien als een belangrijke prioriteit.

Beleidsbrief Werk 2010-2011

In zijn Beleidsbrief Werk 2010-2011 legt Vlaams minister Muylers het accent op drie centrale prioriteiten: vermijden dat werkzoekenden verder in de structurele werkloosheid terechtkomen, het helpen om meer 50-plussers aan de slag te krijgen en om een strategisch loopbaan- en competentiebeleid te voeren.

Het bestrijden van de structurele werkloosheid

In de vorige legislatuur werd de 'sluitende aanpak' ingevoerd. Nu wil de huidige Vlaamse regering een stap verder zetten met het 'sluitend maatpak' wat betekent dat de begeleiding meer op maat van de werkzoekende gemaakt wordt. Zo zal de trajectbegeleider de intensiteit van de begeleiding aanpassen aan de behoefte van de 'klant'.

Een aandachtspunt zijn zeker de kansengroepen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat er nog een zeer geringe deelname is van werkzoekenden die moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt of moeilijk duurzaam doorstromen naar werk. Er moet dus extra aandacht besteed worden aan de elementen, zoals competenties, socio-culturele factoren, die de inzetbaarheid van deze doelgroep kan verhogen.

Ook moet het engagement genomen worden om zowel de middellangdurige als langdurige werkzoekenden sneller te contacteren en passender aanbiedingen te bezorgen. Ook voor hen moet er meer maatgericht gewerkt worden en hen sterker maken om beter te kunnen concurreren met de werkzoekenden die slechts kort werkloos zijn.

Een ander middel om de structurele werkloosheid tegen te gaan is het uitbreiden van de werkervaring voor de middellangdurige en langdurige werkzoekenden. Zowel het VIONA-onderzoek over de 16 leerwerkbedrijven, de jaarlijkse projectevaluatie van het Vlaams Subsidieagentschap WSE en de VDAB leveren input voor een beleidsmatige evaluatie. Op basis van de resultaten en in overleg met sociale partners wil de minister indien nodig acties ondernemen of bijsturen. (zie artikel p. 14-16 verder in deze SLInger)

Minister Muylers wil ook werk maken om de IBO's te versoepelen. In de economisch moeilijke tijden daalden de IBO's gevoelig omwille van het engagement van het contract van onbepaalde tijd na de IBO. Door een aanpassing in de arbeidsovereenkomst hoopt men terug op een stijging. Bij de uittekening van de kwalitatieve versterking van deze maatregel werd gekozen voor een opleidingsplan waarin de beginsituatie en einddoelstellingen bepaald zijn alsook de manier waarop de competenties versterkt zullen worden. Dit opleidingsplan moet een bruikbaar en eenvoudig te hanteren instrument zijn voor de werkgever.

Om de verschillende maatregelen beter in kaart te brengen, koos minister Muylers samen met zijn collega-minister voor Sociale Economie voor een matrix bestaande uit vier modules: opleiding op de werkvloer, loonpremie doelgroepwerknemer, begeleiding op de werkvloer en aanpassing van de werkplek of arbeidsomgeving. Met deze matrix kan het maatwerk beter afgestemd worden per doelgroep.

De tewerkstellingspremie 50+ zat al van bij het begin in een stijgende lijn. Ruim 12.000 werkzoekende 50-plussers gingen effectief aan de slag en zijn vrijwel allemaal na anderhalf jaar nog steeds aan het werk.

Dankzij het akkoord 'Samen op de bres voor 50+' tussen de Vlaamse regering en de sociale partners werd sinds mei 2009 de systematische begeleidingsaanpak voor 50+ op een geleidelijke manier ingevoerd voor nieuw ingestroomde werkzoekende 50-plussers. Er wordt nu onderzocht hoe deze aanpak kan uitgebreid naar alle nieuw ingestroomde werkzoekende 50-plussers (tot 58 jaar) in overleg met de sociale partners.

Bestrijden van jeugdwerkloosheid Versterken werkzaamheid jongeren

Werkzoekenden jonger dan 25 jaar die ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende worden opgenomen in het Jeugdwerkplan. Met de introductie van nieuwe bemiddelings- en begeleidingsacties op maat van jongeren, zowel collectief als individueel, stapt men af van een sterk gestandaardiseerde aanpak. De frequentie en intensiteit van de begeleiding wordt nu bepaald door de mate waarin de werkzoekende over een bemiddelbaar profiel beschikt.

Ondanks de snelle doorstroming van jongeren naar duurzaam werk, zijn er toch nog bij die langdurig werkzoekend zijn. In de beleidsnota Werk werd al aandacht geschonken om de langdurig werkzoekenden terug sneller te activeren. Nu richt men zich niet uitsluitend meer naar werkzoekenden die al twee jaar geen begeleidingsaanbod meer kregen maar ook op jongeren tot 30 jaar die al een jaar geen aanbod hebben gehad. Het is vooral een maatregel bedoeld voor schoolverlaters die na een jaar nog steeds geen werk gevonden hebben.

Een nieuwe intense vorm van begeleiding zijn de werk@teliers. Deze ateliers werden uitgetekend op maat van werkzoekenden tot 25 jaar met een bemiddelbaar profiel. Jongeren krijgen hierbij de uitdaging om een project in groep uit te werken. De bedoeling is om hun betrokkenheid te verhogen en hun directe inzetbaarheid te behouden. Daarnaast gaat men ook competentieverlies tegen en laat men extra competenties verwerven.

In de bestrijding van de jeugdwerkloosheid is ook het terugdringen van het aandeel vroegtijdige schoolverlaters een belangrijk aspect. Om dit te bewerkstelligen is het versterken van de arbeidsmarktkennis van de jongeren en van hun waardering cruciaal. Hierbij worden de bestaande systemen zoals deeltijds leren-werken en alternerend leren versterkt. Op alle niveaus van onderwijs kan relevante praktijkervaring ingebouwd worden. Een goede studiekeuze en schoolloopbaanbegelei-

ding zijn essentieel bij het verwerven van de juiste startkwalificatie. Hiervoor is een goede samenwerking tussen het onderwijs- en werkveld vereist. In de globale aanpak zal het dan ook belangrijk zijn dat de beleidsdomeinen onderwijs en werk elkaar wederzijds zullen moeten vinden.

Versterking partnerschap werk-welzijn

Personen met een medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek vallen ook nog vaak uit de boot wat duurzaam werk betreft en behoren zelfs vaak tot de 'harde kern' van werklozen. De VDAB heeft in dit kader de opdracht gekregen om op zoek te gaan naar geschikte partners in het domein Welzijn om ook deze doelgroep niet in de kou te laten staan. Binnen elke provincie kwam een partnerschap met partners uit Welzijn en werk tot stand, met als doel personen dichter bij de arbeidsmarkt te brengen. De begeleiding en ondersteuning duurt een 18-tal maanden waarna een werkervaringstraject of andere vorm van competentieversterking kan opgestart worden.

Voor de werkzoekenden voor wie een toeleiding naar de arbeidsmarkt zelfs na een intensieve begeleiding van anderhalf jaar niet haalbaar blijkt, zal men onderzoeken hoe maatgerichte trajecten voor deze doelgroep opgezet kunnen worden.

Met de voorziene WIP-middelen zal over een periode van twee jaar tussen 300 en 450 'armoede'trajecten opgestart worden. De projecten zijn enerzijds verdeeld over de provincies met een sterk aandeel in de grootsteden zoals Antwerpen en Gent. Deze trajecten bestaan uit twee delen: een individueel begeleidingsstuk dat door VDAB wordt opgenomen en een remediërend luik dat collectief wordt georganiseerd. De ervaringen met deze trajecten zullen leiden tot een versteviging van het sluitend maatpak.

Hoewel de samenwerking tussen werk en welzijn op het terrein al goed verloopt, is er toch nood aan een meer academische onderbouw van de methodiek en blijken er nog hiaten in de regelgevingen. De KULeuven zal buitenlandse voorbeelden ana-

lyseren en aanreiken aan de experts van het Zorgplatform. De overdracht van OCMW naar VDAB verloopt niet steeds op de goede manier. Hiervoor worden, weliswaar beperkt in aantal, proeftuinen rond concrete fases in de inschrijving en dispatching van klanten gelanceerd.

Ten slotte wil de Vlaamse Regering werk maken van een geïntegreerd beleidskader arbeidszorg. Het departement WSE maakt in voorbereiding op de gesprekken met WVG een overzicht van de mogelijkheden en knelpunten in het huidige Vlaamse landschap arbeidszorg.

Versterking partnerschap werk-economie

Om een meer optimale aansluiting te kunnen verzekeren tussen de werkzoekenden en de vereiste competenties in het bedrijfsleven groeide de behoefte om de VDAB-dienstverlening aan werkgevers inzake vacaturebeheer aan te passen. Zo zullen de deelprojecten Vacaturebeheer, Regie Stakeholder Engagement (RSE) en Customer Relationship Management (CRM) binnen VDAB verder uitgevoerd worden.

Met het 'actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid' wil VDAB komen tot een geïntegreerde begeleiding en bemiddeling van begin tot eind en een intensievere samenwerking met alle opleidingsverstrekkers en stakeholders. Ambitie is om globaal uitstroombestand van 65 procent te realiseren.

De voorbije jaren werd aan de uitbouw van een centraal competentie management systeem voor de Vlaamse arbeidsmarkt: Competent, gewerkt. Dit systeem moet een structurele ondersteuning bieden voor de transitie naar een toekomstgerichte economie. Vacaturematching geschoeid op Competent levert informatie op over de competenties die veel of minder gevraagd worden op de arbeidsmarkt en over de mate waarin profielen van werkzoekenden aan deze vereisten beantwoorden. Voor deze dienstverlening neemt VDAB de nodige initiatieven, in samenwerking met de SERV en andere publieke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

Ook het ondernemerschap dient gestimuleerd en versterkt te worden. Zo werden onder meer de gesloten oproep 'Ondernemen werkt III' gelanceerd met o.a. een verhoogd uitstroom-engagement en een versterkte toeleiding van gefailleerden vanuit het ESF-project 'Begeleiding van gefailleerden'.

Ook anderstalige ondernemende werkzoekenden krijgen hier hun kans. Zo wordt er gewerkt aan geïntegreerde trajecten voor anderstaligen met ondernemersaspiratie die kampen met een taalproblematiek. Gedurende een jaar wordt men op een geïntegreerde, efficiënte en rendabele manier begeleid naar het ondernemerschap.

Deze initiatieven zullen in de loop van 2011 geëvalueerd worden.

Versterken partnerschap Werk, Onderwijs en Vorming

In het WIP wordt de uitbreiding van de opleidingscapaciteit op vier assen vertaald in: sluitend taalbeleid, flexibel opleidingsaanbod voor tijdelijke werklozen, overbruggers en andere werknemers die hun arbeidsduur verminderen, uitbreiding van de capaciteit voor knelpuntberoepen en beroepen voor de toekomst, en snijvlakacties onderwijs-werk.

Versterken partnerschap privaat-publieke samenwerking

Samen met de sociale partners wil de minister op zoek gaan naar een meer gestroomlijnde vorm van uitbesteding en samenwerking met de andere arbeidsmarktactoren, waarbij de middelen efficiënter kunnen worden ingezet.

Vergroten van het arbeidsaanbod

Binnen Europa moeten overschotten en tekorten op de Europese arbeidsmarkt continu op elkaar afgestemd worden. Vaak worden vacatures niet gemakkelijk ingevuld. Onderzoek moet een licht werpen op de arbeidsprofielen, herkomst en vindplaats van de gewenste werknemers en de aard

van de opleidingsnoden, zowel binnen als buiten Europa. Op basis van de actuele informatie uit de lidstaten kan actief bemiddeld worden volgens een getrappt model (bvb. eerst Vlaanderen, dan grens-regio's en tenslotte internationaal). Hiervoor werd een actieplan internationale mobiliteit opgesteld dat de komende jaren zal uitgevoerd worden.

Ook de samenwerking binnen België van de verschillende organisaties zoals VDAB, Le Forem en Actiris is van belang. Zo concentreert de samenwerking van VDAB en Le Forem in vier zones die al sinds 2008 actief zijn. VDAB prospecteert in Brussel om vacatures in de Vlaamse rand op te vullen. De resultaten die tot op heden behaald werden, zijn positief, al werden ze door de economische crisis enigszins getemperd. Het is de bedoeling van minister Muyters om de komende periode te streven naar kwalitatieve verbetering van de samenwerking en de optimalisering van de processen.

Werk maken van een sluitend taalbeleid

In 2009 werd het sluitend taalbeleid voor alle anderstalige werkzoekenden in de dienstverlening van VDAB ingevoerd.

Elke nieuwe ingeschreven werkzoekende zal gescreend worden op de kennis van het Nederlands. Indien nodig krijgt de ingeschrevene een doorverwijzing voor het testen of bepalen van het niveau van het Nederlands en eventueel een gepaste opleiding Nederlands tweede taal (NT2) binnen zijn traject naar werk.

Taalverwerving wordt aanzien als een passende opleiding en is verplicht. Bij weigering kan een mogelijke sanctionering bij RVA het gevolg zijn.

Indien de slaagkansen op tewerkstelling ook zonder kennis Nederlands reëel is, krijgt de werkzoekende vier maanden tijd om actief werk te zoeken. Indien nog steeds werkloos na deze periode wordt de werkzoekende toch verplicht een taalopleiding Nederlands te volgen.

Daarnaast werkt VDAB aan een monitoringsinstrument om na te gaan het aantal personen met beperkte kennis Nederlands en nog geen actie NT2 opgenomen is, effectief aanzienlijk daalt.

Er wordt eveneens ingezet op flexibele vormen van taalverwerving en geïntegreerde leertrajecten. Het klassieke aanbod schakelpakketten zal vernieuwd worden en het aanbod uitgebreid. Een 1250-tal mensen zal er in het kader van het WIP zal extra kunnen genieten van het aanbod schakelpakketten.

Er is nog een tekort op de opleidingsmarkt aan finaliteitopleidingen voor de zorgsector en voor een aantal technische knelpuntopleidingen. De samenwerking met bedrijven en het opvoeren van de capaciteit aan finaliteitopleidingen binnen onderwijs moet hiervoor soelaas bieden.

Ondersteuningsprogramma's zoals Nederlands op de Opleidingsvloer, Nederlands op de Werkvloer en IBO met taalondersteuning worden uitgebreid, vernieuwd en/of verder gezet.

In 2009 keurde de vorige Vlaamse regering een nieuw afsprakenkader NT2 goed. Met alle betrokken organisaties werd afgesproken om het afsprakenkader te evalueren 2 jaar na implementatie ervan.

Voor laaggeletterden zal ook ingezet worden op een betere en systematische detectie van de problematiek. Er wordt hiervoor een screeningsinstrument (indicator test en uitgebreidere screening) ontwikkeld door het Centrum voor Taal en Onderwijs in opdracht van het departement Onderwijs.

In de competentiecentra zal via leerlabo's door de Centra voor Basiseducatie (CBE) gewerkt worden aan remediëring van geletterdheidsproblemen in functie van een beroepsopleiding. Aanbod en vraag worden momenteel verder in kaart gebracht.

Door onderwijs werd een oproep gelanceerd naar CBE's voor geïntegreerde trajecten geletterdheid, waarvan er acht werden geselecteerd.

Competenties versterken en loopbanen ondersteunen

Tijdens de huidige legislatuur wil de minister versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring en verworven competenties en het verder verankeren van het ervaringsbewijs.

In aanloop van de beleidsevaluatie wordt een studie gelanceerd die verklaringen zoekt voor het al dan niet succesvol zijn en/of worden van de verschillende ervaringsbewijzen waarvoor trajecten gerealiseerd kunnen worden. Op grond daarvan wil men die beroepen voor het ervaringsbewijs kunnen selecteren die beter op de arbeidsmarkt gericht zijn.

Het ervaringsbewijs en competentiescreenings positioneert men als instrumenten binnen een competentiegerichte uitbouw van een loopbaan en ter bevordering van de jobmobiliteit.

Om de werkzaamheidsgraad op te krikken en te vrijwaren moeten ook overgangen in loopbanen ondersteund worden. In de vorige legislatuur werd

in Antwerpen een experiment algemene basisdienstverlening voor werkenden opgezet. Deze legislatuur wordt de universele basisdienstverlening verruimd naar heel Vlaanderen.

Om van loopbaanbegeleiding nog meer een proactief en preventief arbeidsmarktinstrument te maken, werd het voorstel in het WIP over de uitbreiding van de doelgroep loopbaanbegeleiding geïmplementeerd. Samen met de sociale partners wil de minister een oefening opstarten over de vernieuwing van het landschap voor loopbaanbegeleiding.

Sinds de nieuwe legislatuur zijn ook diverse acties opgezet om de onderparticipatie van kansengroepen in loopbaanbegeleiding weg te werken.

Meer informatie: De volledige beleidsbrief kan worden gedownload via volgende link: <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2010-2011/g754-1.pdf>.

Getenderde Trajectbegeleiding in 2011-2012 in Vlaanderen

Eind 2010 werden de gunningen bekend van de oproepen trajectbegeleiding voor de komende twee jaar in Vlaanderen. Concreet ging het over de ESF-oproep 'Oriënterende Trajectbegeleiding' en de VDAB-oproep 'Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling naar werk'. In onderstaand artikel geven we een weergave van de beslissingen en de impact hiervan op de sector van de niet-commerciële derden.

ESF-oproep 'Oriënterende Trajectbegeleiding'

In de oproep 'Oriënterende Trajectbegeleiding' wordt een oriënterende trajectbegeleiding op maat voorzien voor de werkzoekenden tot en met 30 jaar die het afgelopen jaar geen actief traject genoten bij VDAB en onvoldoende langdurig (drie maanden) werkten om een nieuwe werkloosheidspremie op te starten, alsook werkzoekenden jonger dan 50 jaar die de afgelopen twee jaar geen actief traject bij VDAB genoten en onvoldoende langdurig (drie maanden) werkten om een nieuwe werkloosheidspremie op te starten. Deze opdracht is sinds 1 januari 2011 gestart en loopt over twee jaar.

In elk RESOC-gebied werd deze opdracht toegewezen aan een SLN-lid. In de gebieden waar er meerdere SLN-leden een positief advies hadden gekregen, werd op basis van de puntenrangschikking de opdracht gegund aan de best scorende. Dit was het geval in drie gebieden: Oostende, Westhoek en

Mechelen. In onderstaande tabel is het overzicht toegevoegd van de aanbieders per RESOC-gebied. In sommige gebieden wordt in partnerschap samengewerkt tussen verschillende derdenorganisaties. Hieronder werden enkel de penhouders opgenomen.

RESOC gebied	Aanbieder (penhouder)
Antwerpen	Levanto
Brugge	Groep Intro
Dender-Waas	Groep Intro
Gent en rand	Job & Co
Halle-Vilvoorde	Groep Intro
Leuven	Wonen en Werken
Limburg	Groep Intro
Mechelen	Web
Meetjesland	Groep Intro
Midden West-Vlaanderen	Groep Intro
Oostende	Groep Intro
Turnhout	Web
Westhoek	Groep Intro
Zuid-Oost-Vlaanderen	Groep Intro
Zuid-WestVlaanderen	Groep Intro

VDAB-oproep 'Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling naar werk'

VDAB wil via deze algemene offerteaanvraag per toeleidingsjaar de uitvoering van minimaal 10.000 intensieve begeleidings- en bemiddelingstrajecten naar werk aanbieden. De aanbieders staan in voor de intensieve trajectbegeleiding en bemiddeling, met inbegrip van jobhunting en nazorg, en waar nodig sollicitatie- en attitudetraining. Deze opdracht is sinds 1 januari 2011 gestart en loopt over twee jaar. Eveneens is er een verlenging van één extra jaar mogelijk.

Op deze tender werd in elk perceel intensief ingediend door zowel commerciële als niet-commerciële organisaties. Ook werden er vaak partnerschappen aangegaan tussen beide arbeidsmarktactoren. Uiteindelijk kregen volgende organisaties de opdracht toegewezen:

VDAB-regio	Aanbieder
Antwerpen-Boom	Plus uitzendkrachten nv (Atel en Vokans in onderaanneming) SBS Skill Builders bvba
Limburg + Turnhout	SBS Skill Builders bvba Tempo-Team nv

Vlaams-Brabant + Mechelen	SBS Skill Builders bvba
Oost-Vlaanderen	SBS Skill Builders bvba Plus Uitzendkrachten nv (Vokans en Groep Intro in onderaanneming)
West-Vlaanderen	SBS Skill Builders bvba

Reactie vanuit het Steunpunt

Heel wat derdenorganisaties die ingetekend hadden op deze oproep, al dan niet in partnerschap met commerciële of niet-commerciële organisaties, werden in deze opdracht niet gegund, ondanks de jarenlange expertise op het vlak van trajectbegeleiding naar werk voor kansengroepen.

SLN heeft hierop schriftelijk gereageerd ten aanzien van het beleid met de vraag naar een breder aftoetsingskader waarbinnen de begeleiding van de meest kwetsbare doelgroepen een rol krijgt. Dit kader moet breder gaan dan het huidige uitbestedingsbeleid, waar er ook mogelijkheden zijn voor raamovereenkomsten, subsidieregelingen of duurzame partnerschappen.

Momenteel wordt binnen het huidig beleid de expertise en kwaliteit van de sector van de niet-commerciële derden onderbenut. Ook op organisatieniveau creëert men onzekerheid door het gebrek aan continuïteit binnen de basisopdrachten van de sector. De sterktes van de niet-commerciële derden mogen niet verloren gaan en moeten blijvend maximaal en efficiënt gevaloriseerd en ingezet kunnen worden bij de begeleiding van de kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt.

Op basis van deze reactie werd SLN eind december uitgenodigd door het kabinet van Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, Dhr. Philippe Muyters. Tijdens dit gesprek kreeg SLN de mogelijkheid om haar bekommernissen ten aanzien van het huidig uitbestedingsbeleid en het effect hiervan op de sector te uiten. SLN volgt dit verder op.

Aandachtspunten voor een toekomstig kader loopbaanbegeleiding

De huidige erkenningsperiode voor loopbaanbegeleiding onder ESF-oproep 132 eindigt op 31 december 2011. Met het oog op het toekomstig kader voor loopbaanbegeleiding vanaf 2012 geeft SLN alvast een insteek.

Vanuit de Vlaamse overheid wordt steeds meer de nadruk gelegd op het belang van een integraal, preventief en proactief loopbaanbeleid. Een van de doelstellingen van het Vlaanderen in Actie Pact 2020 is dat elke werknemer recht heeft op een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en de plicht tot permanente ontwikkeling. Concreet betekent

dit dat het POP-principe de volgende jaren op een uniforme wijze geïntegreerd wordt in de bestaande arbeidsmarktinstrumenten zoals outplacement, trajectbegeleiding, ... en dus ook loopbaanbegeleiding.

In het Werkgelegenheids- en Investeringsplan

(WIP) van eind 2009 engageerden de Vlaamse Regering en de sociale partners zich om een verbreding van het aanbod en een realistisch groeipad van het gebruik door werknemers te realiseren en de ondervertegenwoordiging van kansengroepen aan te pakken.

Onder haar leden telt SLN verschillende organisaties met een erkenning als centrum voor loopbaandienstverlening die binnen een ESF-kader loopbaanbegeleiding aanbieden. Meer dan 4.000 werknemers volgden in de periode 2008-2009 een traject loopbaanbegeleiding bij een van deze SLN-promotoren. Vanuit die jarenlange expertise in het aanbieden van loopbaanbegeleiding en de werking met kansengroepen, formuleren wij graag een aantal aandachtspunten voor een toekomstig kader loopbaanbegeleiding.

- Loopbaanbegeleiding is en blijft een individueel recht van de werknemer.
- Vanuit de jarenlange ervaring in de werking met kansengroepen pleiten SLN en haar leden voor een aanbodgestuurd luik binnen het nieuwe kader loopbaanbegeleiding. Een gegarandeerd en gratis aanbod loopbaanbegeleiding is essentieel om voldoende werknemers uit kansengroepen te bereiken.
- Bij het uitwerken van een nieuw financieringskader moeten de inspanningen om werknemers uit kansengroepen te bereiken voldoende in rekening gebracht worden. Het sensibiliseren en toeleiden van kansengroepen vraagt meer tijd en middelen en moet correct gefinancierd worden, bovenop de financiering voor de begeleiding zelf.
- De opgebouwde ervaring met kansengroepen van de huidige erkende centra voor loopbaanbegeleiding moet gevalideerd worden. In het kader van de vooropgestelde verbreding

van het aanbod kunnen organisaties met een aantoonbare expertise in het begeleiden van kansengroepen ook een aanbod loopbaanbegeleiding uitbouwen.

- De centra die gefinancierd worden voor hun aanbod voor kansengroepen zijn volgens welbepaalde criteria erkend en engageren zich tot het realiseren van een aantal resultaten (contingent uren, minimum aantal trajecten, bereikte werknemers, ...).
- We stellen een verruiming voor van de huidige afbakening kansengroepen met een aantal doelgroepen die vandaag niet als kansengroep worden beschouwd, maar waarvan de praktijk aantoont dat ze baat hebben bij loopbaanbegeleiding (vb: alleenstaande ouders, mensen in armoede, ...).
- In een nieuw kader loopbaanbegeleiding is het aangeraden dat zowel de gebruiker als de aanbieder flexibel en op maat van de klant kunnen omspringen met de concrete invulling van het traject doorheen de loopbaan.
- Om de kwaliteit van de aangeboden loopbaanbegeleiding te garanderen, voldoen alle verstrekkers aan een aantal kwaliteitsvereisten en onderschrijven ze een gemeenschappelijke deontologische code.
- Een groeipad voor loopbaanbegeleiding van kansengroepen hangt in belangrijke mate af van de rol die relevante stakeholders (VDAB, vakbonden, werkgevers, welzijnsorganisaties, sectoren, ...) opnemen m.b.t. het informeren, sensibiliseren en doorverwijzen van werknemers.

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

Toekomst begeleiding artikel zestigers op de werkervaringsvloer

De ESF-oproep werkervaring voor artikel 60-ers (oproep 131) liep af op 31 december 2010. Daardoor was er grote onduidelijkheid over enerzijds de continuering van de opgestarte trajecten en anderzijds de toekomst van artikel 60-ers binnen de werkervaring. De sector en OCMW's blijven overtuigd van de noodzaak aan extra omkadering en een intensieve begeleiding voor deze doelgroepen. Vandaar heeft SLN in het najaar tal van stappen ondernomen om de problematiek aan te kaarten en een oplossing aan te reiken in het belang van de doelgroep.

Mensen met recht op maatschappelijke integratie onder de vorm van een leefloon of gelijkwaardige financiële steun kunnen worden tewerkgesteld op basis van artikel 60 van de OCMW-wetgeving (8 juli 1976). In totaliteit zijn er op federaal niveau 16.079 artikel zestigers waarvoor een deel van de loonkost wordt gesubsidieerd. Daarvan zijn er 3.415 met een verhoogde toelage die worden ter beschikking gesteld aan sociale economie initiatieven. Deze verhoogde toelages worden gebruikt om de loonkost te dekken. Er zijn geen middelen voorzien voor begeleiding en omkadering.

Binnen de ESF-oproep werkervaring voor artikel 60-ers konden alle leeflooncliënten door een OCMW-trajectbegeleider ter beschikking gesteld worden bij een werkervaringspromotor. De doelgroepmedewerker blijft weliswaar in dienst van het OCMW, maar werkt de facto bij een werkervaringspromotor. Daardoor wordt een intensieve begeleiding op vlak van arbeidsattitudes, technische competenties en omkadering verzekerd. De praktijk toont aan dat voor deze mensen een intensieve begeleiding, aangepaste opleidingen en ondersteuning op maat nodig is. De werkervaringspromotoren zijn pioniers met betrekking tot de opleiding en begeleiding van kwetsbare doelgroepen en hebben doorheen de jaren heel wat expertise opgebouwd. Via een integrale benadering engageert men zich om elke doelgroepwerknemer de technische kennis en sociale vaardigheden, noodzakelijk voor het uitoefenen van een job, bij te brengen. Tevens werkt men aan de optimalisering van de randvoorwaarden.

De oproep is belangrijk omdat daardoor mensen met een leefloon bereikt kunnen worden die baat hebben bij een werkervaringstraject, maar niet tot de formele doelgroepcriteria behoren van het besluit Werkervaring. De OCMW's kiezen er dan ook voor om vaak diegenen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn en grote randproblematieken kennen door te verwijzen naar de ervaren werkervaringspromotoren. De diverse werkvloeren bij de promotoren evenaren een reguliere tewerkstelling met voldoende omkadering en begeleiding. Zo betekent de ESF-oproep werkervaring artikel 60 een belangrijke hefboom naar een reguliere tewerkstelling.

Door het wegvallen van de ESF-oproep en de financiering verdwijnt voor de artikel 60-ers een bijkomende ondersteuning door gespecialiseerde en ervaren promotoren op interessante en diverse werkvloeren. Nochtans zijn de werkervaringspromotoren en de OCMW's overtuigd van de duidelijke meerwaarde van de extra omkadering. Daardoor dreigt een waardevol project voor een belangrijke en kwetsbare doelgroep te verdwijnen. Concreet zou de financiering voor 308 VTE bij 17 werkervaringspromotoren aflopen op 31 december 2010. Hierdoor zouden ook twee derde van de reeds gestarte begeleidingen met artikel zestigers noodgedwongen afgebouwd of zelfs stopgezet worden in 2011.

Deze situering, probleemstelling en argumentatie rond de meerwaarde van de begeleiding voor deze kwetsbare doelgroep werd in een gemeenschappelijke nota van SLN en VVSG bezorgd aan

ondermeer Vlaams minister Muylers.

Initiatief minister Muylers

Het advies inzake de werkervaring werd door de SERV eveneens aangegrepen om aandacht te vragen voor de problematiek van artikel 60. Daarbij pleit men voor een continuering vanuit Vlaanderen van de ondersteuning van werkervaringsplaatsen voor personen met het statuut van artikel 60.

Het initiatief van de minister werd nader toegelicht op de Stuurgroep Werkervaring van 22 december 2010. Vlaanderen kan niet voorzien in een nieuwe oproep, maar de trajecten die in 2010 zijn opgestart en in 2011 doorlopen zullen in een uitdoofscenario verder worden gefinancierd. Het ESF-Agentschap werkt een oproep uit met een maximale looptijd van 12 maand per begeleiding (m.a.w. wie op 1 juli 2010 is gestart, zal maximaal gefinancierd worden tot 30 juni 2011). Dat is voor de promotoren belangrijk om de opgestarte trajecten te continueren en af te ronden.

Goede praktijken voorbeeld

Om de meerwaarde van deze begeleiding aan te tonen willen we graag een goede praktijken voorbeeld van een werkervaringspromotor (vzw Grijskoort – Begeleid Werk) weergeven.

Anita, een Ruandese vrouw van 28 jaar, werkte bij ons als Art.60 in het Sociaal Restaurant, De pepermolen in Ronse. Deze alleenstaande moeder

van 2 kleine kinderen woonde in Eine bij Oudenaarde.

Aan het einde van haar tewerkstellingsperiode werd intensief gezocht naar een tewerkstelling waarbij ze de opgedane werkervaring in de keuken kon verder zetten.

Door haar familiesituatie behoorde een tewerkstelling in de horeca niet onmiddellijk tot de mogelijkheden. Via het werkgeversnetwerk dat we ondertussen opgebouwd hebben, werd Anita voorgesteld als medewerkster binnen de centrale bereidingskeuken van Colmar in Oudenaarde. Anita kon er via een korte IBO starten. Zij kon er bij wijze van spreken met de fiets naar toe rijden, bovendien pasten de uren perfect met de schooluren van haar kinderen.

Haar kandidatuur werd onmiddellijk met veel enthousiasme onthaald.

Anita had echter een bijkomend probleem, ze kon niet met de fiets rijden. De werkgever van Colmar zorgde er voor dat Anita niet alleen een fiets ter beschikking kreeg, hij engageerde zich persoonlijk om haar te leren fietsen.

We zijn een jaar verder, Anita werkt er nog steeds, gaat elke dag met de fiets naar haar werk en de samenwerking tussen Grijskoort – Begeleid Werk en Colmar werd mede door dit succes intensiever.

Ondertussen zijn er vanuit de Pepermolen 2 nieuwe tewerkstellingen binnen Colmar Oudenaarde gegroeid.

Werkervaring: bespreking van het SERV-advies

In het najaar 2010 werd uitgekeken naar het initiatief van de minister naar aanleiding van de evaluaties van VDAB en het Subsidieagentschap WSE en de vrijgave van het VIONA-onderzoek. Een uitvoerige bespreking binnen de SERV resulteerde in een uitgebreid advies dat begin december aan minister Muylers werd bezorgd. In dit artikel staan we stil bij het SERV-advies en lichten we een tipje van de sluier over de toekomstige uitdagingen voor SLN en de leerwerkbedrijven (LWB) om werkervaring te optimaliseren, verfijnen en verder uit te bouwen.

Het VIONA-onderzoek

Om de knelpunten van het nieuwe kader voor de werkervaring in kaart te brengen, werd door de minister een VIONA-oproep voor een studieopdracht omtrent het nieuwe werkervaringsprogramma op 9 maart 2009 uitgeschreven. De onderzoekers dienden zich in de opdracht te focussen op de kosteneffectiviteit, het organisatiekader en de leefbaarheid. Tevens werd gevraagd om naast de analyse een bruikbare en haalbare oplossing te formuleren. Deze opdracht werd toegewezen aan het HIVA die van september 2009 tot en met juni 2010 het nieuwe werkervaringsprogramma grondig onderzocht. Belangrijk is dat daarin de financiële knelpunten, die SLN en de LWB reeds meermaals hebben aangekaart, werden bevestigd. Een samenvatting van de studie door de onderzoekers werd opgenomen in het vorig nummer van SLiNger¹.

Evaluatie door VDAB en VSA

Zoals bepaald in het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) dienden zowel het Subsidieagentschap WSE als VDAB jaarlijks een evaluatie te voorzien. Deze evaluaties werden geïntegreerd in een nota van het Departement ter voorbereiding van de VESOC van 11 oktober 2010. Tijdens deze bijeenkomst werd beslist dat de sociale partners in het kader van de SERV een gezamenlijk advies zouden opstellen.

¹ De Cuyper, P., (e.a.), Het nieuwe werkervaringsprogramma: een evaluatie van de organisatie en financiële positie van de leerwerkbedrijven. SLiNger. jrg. 15, nr. 4, pp. 2-6). Het artikel werd gevolgd door een situering van de toekomstige uitdagingen voor de LWB door SLN.

SERV-advies

De bevindingen uit de evaluatie van VDAB en VSA, alsook een reflectie op het VIONA-onderzoek werden door het departement WSE geïntegreerd in een nota als insteek voor de bespreking op de VESOC-werkgroep van 11 oktober 2010. Tijdens deze bijeenkomst werd beslist dat de sociale partners via een gezamenlijk standpunt zullen reageren op de aanbevelingen van de onderzoekers. Het SERV-advies geeft een aanzet voor de aanpassing van het wettelijk kader en werd begin december aan de minister bezorgd. In dit artikel zoomen we in op een aantal krachtlijnen uit het advies. Het integrale advies kan geraadpleegd worden op de website van de SERV².

Externe promotoren

Om de knelpunten van de externe promotoren in kaart te brengen, opteert de SERV voor een grondige bevraging en een nader onderzoek. Tevens mag het niet de betrachting zijn om vanuit een corrigerend en sanctionerend oogpunt externe promotoren te verliezen.

Een evenwaardige begeleiding

Een cruciaal uitgangspunt voor het nieuwe kader van de werkervaring was de garantie op een evenwaardige begeleiding voor zowel de interne als de externe doelgroepwerknemers. Uit het VIONA-onderzoek kan worden geconcludeerd dat de inhoud van de inschakelingsmodule zowel tussen als binnen de LWB verschillend wordt ingevuld. Volgens

² http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_ADV_20101201_Werkervaring.pdf

de SERV wordt de uniciteit van iedere promotor bepaald door eigen accenten in de verschillende constituerende elementen³. Een flexibele invulling moet nodig blijven om maatwerk te garanderen en ondermijnt niet het principe van de evenwaardige begeleiding. Om dit te evalueren en te bewaken spelen de projectadviseurs een belangrijke rol.

Potentieel van de LWB en de inschakelingscoaches

De SERV onderschrijft de visie om het potentieel van de LWB beter te benutten door een verdere professionalisering en samenwerking. Daarbij is het eveneens belangrijk om de rol van de penhouders te bekijken.

Om de caseload van de inschakelingscoaches te evalueren, dient er transparantie te worden gecreëerd door het takenpakket in kaart te brengen. Dit wordt als een voorwaarde beschouwd om de discussie over de caseload van de inschakelingscoaches aan te vatten. De SERV volgt de overtuiging van de LWB dat het niet evident is om de inschakelingscoaches los te koppelen van de activiteiten op de diverse werkvloeren. Eerder dan het idee van een inschakelingscel vestigt de SERV de aandacht op methodiekafstemming.

Belang van de toeleiding

Ook de SERV hecht veel belang aan de toeleiding voor de invulling van de werkervaring, het aanbieden van de nazorg en de effectieve doorstroom. In die zin wordt een belangrijke rol toebedeeld aan de WEP-experten binnen VDAB.

Financiële leefbaarheid

De SERV erkent het belang van de penibele financiële leefbaarheid en waarschuwt voor de ernstige problemen die ermee gepaard kunnen gaan. Naast de productiviteit en de bezettingsgraad zijn

³ Volgens het VIONA-onderzoek zijn de 4 constituerende elementen van werkervaring: een economische activiteit, attitudetraining, het bijbrengen van generieke competenties en het aanleren van technische competenties.

voor de promotoren aanvullende middelen of besparingen noodzakelijk om het hoofd boven water te houden. Dit blijft een moeilijke evenwichtsoefening die de toekomst van werkervaring kan hypothekeren.

De SERV is ervoor te vinden om een strengere financiële screeningsprocedure bij de gunning te hanteren.

De SERV onderschrijft niet het idee van een productiviteitsverhoging als mogelijke oplossing voor de penibele financiering. Het geeft aan dat dit niet verenigbaar is met de doelstelling van werkervaring. Alhoewel productiviteit belangrijk is, vreest men dat met een overaccentuering de finaliteit van werkervaring in het gedrang komt.

Om de financiële leefbaarheid te garanderen, opteert de SERV om het kader structureel aan te passen. Dat kan door een verhoging en differentiatie van de nazorgpremie. Een financiële kruis-subsidiëring tussen inschakelings- en werkervaringsmodule lijkt volgens de SERV een goed idee. Hierbij is het wel belangrijk dat de impact op de externe promotoren eerst wordt uitgeklaard. De SERV vraagt om te onderzoeken of het uitbetalen van een inschakelingspremie per persoon (per individueel traject) en dus niet langer per VTE en het optrekken van de aanvullende omkaderingspremie een oplossing kan bieden.

In de SERV-nota wordt eveneens stilgestaan bij de problematiek van artikel 60. Dit wordt verder besproken in het artikel op p.12-13.

Antwoord van minister Muylers

Op de Stuurgroep Werkervaring van 22 december 2010 formuleerde het kabinet van minister Muylers een antwoord op het SERV-advies. Daarbij maakten de verschillende partners uit de Stuurgroep afspraken om daaraan een positief gevolg te geven. Op de komende bijeenkomsten wordt de vooruitgang besproken en geëvalueerd.

Het verder betrekken en ondersteunen van de ex-

terne promotoren vormt een belangrijke uitdaging. De projectadviseurs van het VSA onderhouden de contacten met de externe promotoren en kunnen waar nodig bijsturen. Een grondige bevraging is momenteel niet aan de orde, maar naar de verschillende partners uit de Stuurgroep wordt gekeken om de externe promotoren waar nodig te informeren, begeleiden en coachen.

Inzake de financiële leefbaarheid van werkervaring werd het standpunt meegedeeld en besproken. De minister sluit zich aan bij de opmerking uit het SERV-advies om de klemtoon niet te leggen bij een drastische verhoging van de productiviteit. De gerichtheid op het verwerven van competenties door een intensieve begeleiding en opleiding staat volgens de minister immers haaks op een overaccentuering van de productiviteit. Het beleid is geen voorstander van een aanpassing of differentiatie van de nazorgvergoeding. Men vreest dat dit gepaard gaat met een verhoging van de complexiteit en een bijkomende administratieve ballast betekent.

Het toekennen van de inschakelingspremie op basis van een traject in plaats van VTE wordt in de toekomst herbekeken. Naar verluidt zou dat een algemene richtlijn worden voor alle projecten. Dit vergt heel wat, vandaar kan het niet op korte termijn worden gerealiseerd. Daarnaast nam de minister het initiatief om de omkaderingspremie en de aanvullende omkaderingspremie te verhogen. Daarover leest u meer in het artikel: 'Minister Muyters verhoogt de premies werkervaring'. p. 1-2.

Opdracht voor SLN en LWB

Voor de invulling en de omschrijving van het takenpakket van de inschakelingscoaches wordt in de eerste plaats verwezen naar de opdracht zoals uitgetekend in het BVR. Tevens zal tijdens de jaarlijkse evaluatie door de projectadviseurs extra aandacht worden besteed aan het begeleidingsplan. Het beleid is geen voorstander van het introduceren van minimumnormen om de klemtoon op maatwerk te behouden op basis van de competenties en de behoeften van de doelgroepwerkne-

mer. De Stuurgroep kijkt naar SLN om initiatieven te nemen inzake de caseload en het takenpakket van de inschakelingscoaches. Daarnaast engageert SLN zich om de opdrachten van de LWB en de penhouders te inventariseren, alsook mogelijkheden te onderzoeken om het potentieel van de LWB beter te benutten.

In het kader daarvan en anticiperend op de evaluaties heeft de SLN Werkgroep LWB een prioriteitenlijst opgesteld waarrond de komende periode zal worden gewerkt:

- In kaart brengen van de toeleiding en de screening
- Insteek voor een duidelijk en gebruiksvriendelijk registratie en monitoringsysteem
- Takenpakket en opdrachten van de inschakelingscoach en wat wordt verstaan onder de inschakelingsmodule en garanderen van kwaliteit
- De opdrachten van het penhouderschap oplijsten en nagaan hoe de kosten van het penhouderschap worden doorgerekend
- In kaart brengen van de registratieverplichtingen en de communicatie vanuit het LWB (input rond in- en uitstroomprofielen)
- Hoe wordt de nazorg georganiseerd en ingevuld (uitgewerkte module)

Om dit aan te pakken heeft SLN een uitgebreide bevraging opgesteld. De bedoeling van de bevraging is om de stand van zaken en verbeterpunten in kaart te brengen. Tevens wordt gepolst naar mogelijke initiatieven die de koepel kan nemen en wie bereid is om daarover verder te werken in een werkgroep. De resultaten ervan worden besproken op de SLN werkgroep LWB en teruggekoppeld op de Stuurgroep Werkervaring. Aan het begin van het nieuwe jaar is er voor SLN en de LWB heel wat werk aan de winkel!

Taalcoaching bij de derden: een stand van zaken.

De start van 2011 is een goed moment om een stand van zaken op te maken over het instrument 'Taalcoaching' bij de derden. Taalcoaching op de werkvloer was vanaf begin 2009 mogelijk als aanvulling bij Jobcoaching met de VIA-middelen. Vanaf september 2009 konden een aantal promotoren eveneens met de VIA-middelen Taalcoaching aanbieden op de opleidingsvloer.

Veel promotoren hebben een jarenlange ervaring en expertise op vlak van het ondersteunen en remediëren van laagtaalvaardigen en anderstaligen. Met het mogelijk maken van Taalcoaching met de VIA-middelen kunnen de derden tegemoet komen aan de talrijke vragen naar talige begeleiding en ondersteuning op zowel de werkvloer als op de opleidingsvloer. Samen met de VDAB-regie wordt dit instrument opgevolgd op vlak van inzet en caseload. Het 'Afsprakenoverzicht voor Job- en taalcoaching' en de routing voor TCOV (Taalcoaching op de opleidingsvloer) zijn concretisering van deze afspraken met de VDAB-regie.

Een sluitende lijst beschikbaar stellen met opleidingsacties waarin TCOV met de VIA-middelen erkend wordt, is nagenoeg onmogelijk. SLN en de VDAB-regie maakten daarom in de loop van 2010 een routingdocument voor het opstarten van TCOV. In dit document worden alle voorwaarden waaraan een geldige TCOV moet voldoen duidelijk weergegeven. Dit routingdocument is zowel op de VDAB-site als op de ledensectie van SLN terug te vinden en geeft een overzicht van alle voorwaarden waaraan een taalcoaching moet voldoen om als volwaardige coaching meegeteld te worden in de caseload.

Belangrijke aanpassingen aan de routing en het afsprakenoverzicht voor TCOV.

Voor heel wat laagtaalvaardige en anderstalige werkzoekenden die een opleiding (willen) volgen, is er een grote nood aan talige begeleiding en ondersteuning. Momenteel is er voor deze deelnemers niet altijd een afdoend aanbod op vlak van taal beschikbaar. TCOV kan in veel gevallen wel een ideaal antwoord zijn op deze vraag naar talige

ondersteuning vanuit opleidingen. Om TCOV in alle VDAB-erkende opleidingen mogelijk te maken werden eind 2010 zowel de routing voor TCOV als het afsprakenoverzicht versoepeld. Concreet gaat het over volgende aanpassingen:

- TCOV kan nu voor alle opleidingen, ongeacht de financiering van de opleiding. De voorwaarde dat TCOV niet kan in getenderde opleidingen en in (G)IBO is niet meer van toepassing. Dit betekent dat vanaf nu taalcoaching op de opleidingsvloer wel mogelijk is in alle VDAB-erkende opleidingen en (G)IBO.
- Er wordt geen rekening meer gehouden met de moedertaal. De voorwaarde dat de cursisten op vlak van talenkennis moeten geregistreerd staan als 'geen Nederlands als moedertaal' valt dus weg.

Ondersteuning voor taalcoaching door het ontwikkelen van een vorming.

In het najaar schreef SLN een offerteaanvraag uit voor het ontwikkelen van een methodisch kader voor Taalcoaching en een daarbij horende vorming. SLN ontving 3 offertes, meerbepaald van Fontys Hogeschool (Eindhoven), Centrum Taal en Onderwijs CTO (Leuven) en CINOP ('s Hertogenbosch). Op de RvB van 21 december werd deze opdracht gegund aan CINOP.

In een eerste en voorbereidende fase zal aan de hand van een beperkte Taskforce een methodisch kader rond het begrip Taalcoaching ontwikkeld worden. Op basis van dit kader zal vervolgens een vorming uitgewerkt worden.

In de tweede fase zullen deskundigen van alle promotoren die Taalcoaching aanbieden de uitge-

werkte vorming kunnen volgen. Op basis van hun feedback kan deze vorming waar nodig nog optimaal bijgestuurd worden.

Hierna zal deze vorming opgenomen worden in het standaard VTO-aanbod van SLN. Op die manier zal vanaf dan iedere taalcoach deze specifieke vorming kunnen volgen.

Momenteel is de procedure die SLN startte in een concrete fase gekomen: op 25 januari 2011 komt de Taskforce 'Taalcoaching' voor de eerste keer samen. Samen met CINOP zal de Taskforce het kader vastleggen dat afbakent wat Taalcoaching juist is en wat het niet is. Ook zal de Taskforce

vastleggen wat een taalcoach juist moet kunnen en hoe een ideale 'taalcoachingsbegeleiding' er uit ziet, m.a.w. welke stappen moeten er minimaal gezet worden. Eveneens zal geïnventariseerd worden welke instrumenten voor Taalcoaching men momenteel in Vlaanderen gebruikt. Het is de bedoeling een volledige instrumentenkoffer samen te stellen aangevuld met tools uit de Nederlandse ervaring met Taalcoaching. Op basis van dit materiaal zal de vorming voor taalcoaches opgebouwd worden. Wordt dus vervolgd.

Meer informatie: Martine Vandenkerckhove,
martine.vandenkerckhove@sln.be

Mentor vzw en OCMW Kortrijk tekenen voor SUCCES

Midden 2010 werd het project SUCCES goedgekeurd binnen het programma INTERREG IVA 2 Zeeën. Voor dit project slaan Mentor vzw en OCMW Kortrijk de handen in elkaar. Samen met drie buitenlandse organisaties wordt een grensoverschrijdend programma gerealiseerd dat methodieken en goede praktijken bundelt die de inzetbaarheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt verhoogt.

SUCCES

Het project SUCCES (Sustainable Uplifting Client Centred Employment Support) is een grensoverschrijdend project binnen het programma INTERREG IVA 2 Zeeën. Dit is een EU-programma dat subsidie kan verstrekken voor samenwerkingsprojecten tussen organisaties in de in aanmerking komende gebieden in Engeland, Frankrijk, België en Nederland. Deze projecten kunnen betrekking hebben op diverse thema's, waaronder economische ontwikkeling, milieu en leefkwaliteit. (voor meer info: www.interreg4a-2mers.eu)

De partnerorganisaties die samen met Mentor vzw en OCMW Kortrijk in het project zijn ingeschreven, zijn Medway Council (UK), Community Connections (UK) en Maison de l' Initiative (FR). Het doel van SUCCES is de ontwikkeling van een programma dat ondersteuning biedt aan mensen op het vlak van tewerkstelling en ontwikkeling van

kennis, vaardigheden en competenties.

SUCCES richt zich op +16-jarige (langdurig) werklozen, economisch inactieven, mensen met een laag inkomen of laaggeschoolden die wonen in achtergestelde buurten. Via drie grensoverschrijdende hoofdactiviteiten die zowel in groep als op individuele basis zullen worden aangeboden, wil men de doelgroep bereiken.

Drie buurtgerichte activiteiten

De eerste activiteit richt zich op de verbetering van de sociale en fysieke mobiliteit. Deze activiteit wordt aan Belgische zijde volledig opgenomen door OCMW Kortrijk. Om deelnemers aan het proefproject te verzamelen, wordt een beroep gedaan op reeds bestaande structuren en het project moet ook plaatsvinden in een 'vertrouwde omgeving'. Daarom wordt er veel aandacht besteed aan het uitvoeren van huisbezoeken en toeleiding

naar buurthuizen. Ook door rekrutering van vrijwilligers wil men bewoners uit aandachtswijken in Kortrijk mobiliseren en activeren.

De tweede activiteit is gericht op het werken aan generieke competenties. Concreet zal er gewerkt worden aan vormingsactiviteiten rond zelfvertrouwen, arbeidsattitudes, randvoorwaarden, het bepalen van streefdoelen, ... Deze activiteiten worden op buurtniveau aangeboden aan de doelgroep. Er wordt ook een grensoverschrijdende gids voor de doelgroep uitgewerkt die de cruciale eerste stappen naar werk zal opsommen. Deze gids zal door de verschillende partnerorganisaties worden uitgetest op lokaal niveau. Voor bepaalde deelnemers zal ook een stagebegeleiding worden aangeboden die de leerinhouden van de gids test.

De derde activiteit mikt op het ontwikkelen van vaardigheden als opstap naar werk. Zo zullen er werkstages aangeboden worden en zal er een netwerk aan stagemogelijkheden uitgebouwd worden voor vrijwilligers in functie van het opdoen van een werkervaring. Voor doelgroepmedewerkers die een leerwerkervaring opdoen in de kinderopvang via OCMW Kortrijk, zal een niet-kwalificerende vooropleiding uitgewerkt worden, die de slaagkansen op een ervaringsbewijs, een attest of een job in de kinderopvang vergroot. In deze activiteit zal ook een buurtgerichte audit van competenties en potentieel bij de doelgroep uitgevoerd worden. Verder zullen er ook grensoverschrijdende bezoeken gebracht worden aan lokale sociale economie initiatieven. Een evaluatie van de opleidingsmethoden zal zich vertalen in een grensoverschrijdend programma van 'best practices'.

Van 'over de drempel' naar 'over de grenzen'

Het project SUCCEs is buurtgericht. Enerzijds zullen activiteiten doorgaan in en rond de buurthuizen en aandachtswijken van Kortrijk. Met deze buurtgerichte aanpak willen we deelnemers ondersteunen bij het overwinnen van drempels naar tewerkstelling en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Anderzijds wordt op gefocust op het tege-

moet komen van de vaardigheden en kwalificaties waar naar gestreefd wordt met de doelgroep, aan de noden en behoeften van de plaatselijke werkgevers.

Maar het project SUCCEs is niet enkel buurtgericht, het is ook grensoverschrijdend. Door regelmatig overleg met onze partners uit Frankrijk en Engeland, dat eens per kwartaal plaats vindt, willen we ervaringen uitwisselen en leren van elkaar. De instrumenten en methodieken die gedurende het project uitgewerkt worden, zullen in zowel Kortrijk, Grande Synthe (FR), Chatham (UK) en Great Yarmouth (UK) getest en gebruikt worden.

Klemtoon op communicatie en disseminatie

Behalve de overlegmomenten met de projectpartners, gaan er ook geregeld evenementen door om het project SUCCEs en activiteiten bekend te maken en informatie te communiceren naar professionals uit de sector.

Zo ging het project op 6 oktober 2010 van start met een Launch Event in Grande-Synthe, Frankrijk, georganiseerd door Maison de L'Initiative.

Jaarlijks wordt er ook een EU-seminarie georganiseerd waarbij projectpartners kunnen kennismaken met organisaties uit de buurt van de projectpartner waarbij men te gast is.

Op 9 december 2010 ging het eerste EU-seminarie door in Kortrijk, georganiseerd door OCMW Kortrijk en Mentor vzw. Het seminarie bracht de projectpartners en professionals uit de sector samen. Het hoofddoel van dit evenement bestond erin om ideeën over sociale activering uit te wisselen. Het seminarie ging door op verschillende locaties in Kortrijk (Mentor vzw, Scala, Buurtcentrum Achturenhuis). Op deze manier kregen de buitenlandse projectpartners de kans om kennis te maken met de diversiteit aan Kortrijkse sociale initiatieven.

Het project SUCCEs loopt tot en met juni 2013. Medway Council zal gastheer zijn voor het slot-

event, waarbij resultaten zullen worden bekend gemaakt.

Ondertussen wordt bepaalde info ook bekend gemaakt via de websites van de verschillende projectpartners:

www.mentorvzw.be
 www.ocmwkortrijk.be
 www.medway.gov.uk
 www.communityconnections.org.uk
 www.maison-initiative.asso.fr

Meer informatie:

Mentor vzw,
 Kristof Spruyt, adjunct-coördinator
 Wandelweg 11 A, 8500 Kortrijk,
 tel. 056 26 44 34, Fax. 056 26 44 35
 e-mail: k.spruyt@mentorvzw.be,
 website: www.mentorvzw.be

OCMW Kortrijk, Werkpunt,
 Angelique Declercq, hoofdmaatschappelijk werker Werk.Punt
 Damastweversstraat 3, 8500 Kortrijk,
 tel. 056 24 41 00, Fax. 056 24 41 41,
 e-mail: angelique.declercq@werkpunt.be,
 website: www.ocmwkortrijk.be



Met de steun van



Coach de coach verwelkomt meer dan 350 bezoekers!!

Op donderdag 25 november 2010 was de Katho te Kortrijk de 'place to be' voor **COACH de COACH**: een initiatief van de vier West-Vlaamse SERR's waarmee men het belang van coaching op de werkvloer wilde onderstrepen. Coaching is immers een belangrijke hefboom om de competenties van medewerkers te ontwikkelen en hierdoor de kansen van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt te vergroten. Deze studienamiddag bestond uit drie luiken: workshops, een colloquium en een infomarkt.

Om 13.30 u. startte men met een aantal interactieve **workshops** voor enerzijds personeelsverantwoordelijken en/of zaakvoerders en anderzijds coaches. Elke workshop werd begeleid door een professionele HR-expert en kon rekenen op twee getuigenissen uit het werkveld. Tijdens deze workshop kregen de aanwezige bedrijven uitgebreid de kans om ervaringen uit te wisselen met en te leren van diverse West-Vlaamse organisaties. De HR-experts deden bovendien hun uiterste best om de vragen van de ondernemingen te beantwoorden.

Om 16 u. begon het **colloquium**. Tijdens dit collo-

quium dompelde Karl Vandenberghe (WTV/Focus) het publiek onder in een boeiende talkshow met Bob Peeters (sportcoach bij KSV Cercle Brugge) en met Peter Caset, Marc Michels, Dirk Salembier, Anne Van Haesendonck en Gerd Bellemans (ervaren HR-professionals uit West-Vlaanderen). In het colloquium zorgden de ervaringsdeskundigen voor een diversiteit aan inspirerende inzichten, visies en ideeën. Er bleken veel gelijkenissen zijn tussen coaching 'op de grasmat' en coaching 'op de werkvloer'.

Tenslotte konden de aanwezige bedrijven tijdens

de **infomarkt** kennis maken met verschillende organisaties en tools om aan de slag te gaan met coaching op de werkvloer. Tijdens het bezoeken van de verschillende infostands, konden de mensen genieten van een hapje en een drankje. Dit was het uitgelezen moment om gezellig te netwerken!

Na een maximale mix aan inspiratie, ervaring en vorming over coaching op de werkvloer vertrokken

de mensen tevreden en met een vlokje sneeuw huiswaarts.

Meer informatie: Heleen Debaeke, projectontwikkelaar EAD Resoc-SERR Zuid-West-Vlaanderen, e-mail: heleen.debaeke@west-vlaanderen.be

Cappuccino

SERR Oostende-Westhoek is als overlegorgaan van de sociale partners, reeds jaar en dag begaan met de arbeidsmarkt in het algemeen en de situatie van de zogenaamde 'moeilijk bemiddelbare werkzoekende' in het bijzonder. Het gaat daarbij overigens niet alleen om mensen die tot één of meerdere kansengroepen behoren, maar ook om werkzoekenden die door allerlei randvoorwaarden, de afstand naar werk moeilijker kunnen overbruggen. Kinderopvang is zo'n randvoorwaarde die vaak de media haalt, maar zeker in de Westhoek mag daar het aspect mobiliteit aan toegevoegd worden.

Op zeker ogenblik kwam de SERR Oostende-Westhoek tot de vaststelling dat werkzoekenden uit 'Bachten de Kupe', de streek rond Veurne, niet of niet voldoende aan de bak kwamen bij sommige opleidingen van VDAB en andere partners. Zelfs voor sectoren die ondanks de crisis toch bleven draaien, zoals de Horeca, bleek dat vacatures niet ingevuld raakten. Vandaar dat SERR Oostende-Westhoek besloot om op zoek te gaan naar een partnerschap om – héél lokaal – 'iets' op te zetten.

Het zoeken naar partners leidde ons al vlug naar de sector, meer bepaald het sectorfonds 'Horeca Vorming Vlaanderen'. De volgende stap was de zoektocht naar een organisatie die een instructeur kon leveren. De Centra Volwassenenonderwijs werden snel bereid gevonden mee te werken. De netoverschrijdende samenwerking die daaruit voortvloeide, is als 'good practice' op zich al reden genoeg voor een ander artikel.

Via de Centra Volwassenenonderwijs werd een lesplaats gevonden. Het KTA in De Panne stelde gebouwen én keukens open voor het project. Consulente van VDAB voerden selecties uit op

de ingeschreven niet-werkende werkzoekenden, informatiesessies werden georganiseerd en cursisten schreven zich in. Er werd besloten om met 16 cursisten te starten in de hoop om toch met 12 te kunnen afsluiten. In dit soort projecten vallen er namelijk vaak wat cursisten uit.

Om daar meteen op in te spelen, werd beslist dat er bij SERR Oostende-Westhoek een kracht zou aangeworven worden om de persoonlijke opvolging van de cursisten te verzekeren. Niet alleen zou deze medewerker aandacht moeten geven aan attitudetraining, sollicitatietraining en andere meer persoonlijke competenties, maar zou ook instaan voor de administratie (cursistencontracten met VDAB, opvolging via het cliëntvolgsysteem) en de aanwezigheid van de cursisten bewaken.

De partners stelden vast dat er nogal wat werkzoekenden waren die van oorsprong Frans of Frans-talig waren. Gezien de regio was dat misschien niet geheel onverwacht. Om de taalproblematiek op te vangen, werd professionele hulp ingeroepen vanuit de hoek van de 'derden'. De taalcoaches van VOKANS hebben die taak heel goed opge-

nomen.

Het 'iets' waar hierboven allusie op werd gemaakt, werd eerst verfijnd naar een opleiding. Gezien de insteek vanuit de Horecasector was de keuze snel gemaakt. Verdere verfijning gaf aan dat er nood was aan polyvalente mensen die én kleine dingen in de keuken konden én konden inspringen in de zaal, met andere woorden, de typische medewerker voor een tearoom, een eet- of praatcafé, of zelfs een kleine bistro. De Centra Volwassenenonderwijs hadden daar een modulaire aanpak voor klaarliggen, waar men onmiddellijk mee aan de slag kon.

De opleiding liep van begin januari 2010 tot en met Pasen 2010. Tijdens de Krokusvakantie werd een 'vervangend programma' aangeboden. Zo werd er beroep gedaan op een module van de 'Winteropleidingen' van VDAB Oostende rond 'Klantvriendelijkheid en Omgaan met Moeilijke Klanten'. Vanuit Horeca Vorming Vlaanderen werd ook nog een opleiding "Barista" van één dag ingelast.

De laatste vier weken, de periode net voor de en tijdens de Paasvakantie, werd integraal als stageperiode aangemerkt. Na insteek vanuit Horeca Vorming Vlaanderen en UNIZO Westhoek werden een aantal Horeca-zaken meer dan bereid gevonden een stageplaats te voorzien voor de cursisten uit het project. Uiteindelijk konden veertien cursisten starten in een stageplaats!

Dertien van die cursisten hebben die stage positief afgelegd, en werden uiteindelijk 'bedolven' onder certificaten van de opleiding, de bijkomende modules, enz.

Dat voor wat het luik opleiding betreft. Het zal duidelijk zijn dat de betrachting van de partners iets verder ging. In de samenwerkingsovereenkomst tussen de partners, werd er uitgegaan van 12 deelnemers. Horeca Vorming Vlaanderen wou daar graag 2/3 (dus acht cursisten) van zien doormen naar werk. Van die acht cursisten, had het sectorfonds er dan ook graag nog eens de helft van tewerkgesteld gezien in paritair comité 302 – het

eigen paritair comité, dus. Met enige trots konden wij vaststellen dat we 13 bijgeschoolde cursisten konden aanbieden op de arbeidsmarkt, waarvan er eind september nog steeds 9 van tewerkgesteld waren – allemàal in paritair comité 302. Ook één van de uitvallers had ondertussen werk gevonden, weliswaar in een héél andere functie, nl. als poetspersoneel in een dienstenchequesonderneming. Vanuit het project werd er steeds voorrang gegeven aan werk boven opleiding. Toch zal het duidelijk zijn dat deze tewerkstelling *niet* werd meegeteld in de uiteindelijke evaluatie van het project.

Naar evaluatie toe, kwamen er ontzettend veel toffe reacties op het project.

De cursisten zelf, vonden het een leuke ervaring. De constante persoonlijke opvolging woog goed af tegenover de professionele insteek van de instructeur. Ook de lengte van de opleiding, en wat aan bod kwam, werd als goed beoordeeld.

Vanuit de bedrijven kwam een zucht van verlichting, dat hun problematiek niet alleen gehoord werd, maar er ook iets werd ondernomen. Zij hoopten alleen nog op iets meer 'tempo' bij de cursisten, in geval de opleiding herhaald zou worden.

Voor de projectpartners was het project een mooie vorm van verregaande samenwerking. De netoverschrijdendheid werd al aangehaald, maar vooral het brede veld dat werd aangesproken, werd als positief ervaren.

En tenslotte, vanuit de sociale partners werd het project zeer geapprecieerd. Niet alleen werd er op deze manier iets concreet ondernomen door de SERR Oostende-Westhoek, maar de ervaringen uit het project zijn ook belangrijk gebleken in allerlei adviesdossiers. De sociale partners hebben nu een veel concreter begrip voor allerlei problemen die in projecten kunnen opduiken. En dat komt natuurlijk alle projectpartners uit de regio ten goede!

Rest ons nog mee te delen dat er inderdaad nagedacht wordt over een (nieuwe) opleiding voor de Horeca-sector.

VERS VAN DE PERS

Tussen de acties door, managementreflecties voor d(o)enkers

Tussen het ondernemen door, tussen het denken en het doen, nemen d(o)enkers even de tijd om hun praktijk te toetsen en opnieuw een stap te zetten. Want ze beseffen als geen ander dat een weg wordt gegaan met één stap tegelijk.

Permanente verandering

Bert Boone herbekijkt in zijn boek de kwaliteit doorheen de tijd en gelooft sterk in tijdelijke werk-bare overeenkomsten. De belangrijkste voorwaarde om samen te werken is volgens hem dat een organisatie weet waar ze voor staat. Pas dan zijn d(o)enkers klaar om met permanente verandering in hun organisatie- of bedrijfsomgeving om te

gaan. Bert Boone houdt mensen een spiegel voor die als d(o)enker in hun ondernemen gedreven zijn om te groeien en te ontwikkelen.

Ideaal voor managers die naar kwaliteit streven in een steeds veranderende wereld.

Titel: Tussen de acties door, managementreflecties voor d(o)enkers
Auteur(s): Bert Boone
Volume: 180 blz.
Uitgegeven door Uitgeverij Die Keure, Brugge
Bestelnummer: 203 104 022
Uitgavejaar: 2010
ISBN: 978 90 4860 804 1

Anders? Integratie gespiegeld.

In heel Europa, maar ook in België én in Vlaanderen horen we steeds meer stemmen opgaan dat het integratiebeleid mislukt is. Statistisch en afhankelijk van de onderzoeksmethode is daar meer dan waarschijnlijk wel iets over te zeggen. Nochtans ondervinden wij allen in onze dagelijkse praktijk, in onze organisaties en bewegingen, dat de voorbeelden van geslaagde integratie of stappen daarheen veelvuldig zijn. Daarom willen we er positief over berichten.

Veertien mensen en een spiegel. Zo onderzoeken we het thema 'integratie'. Wat levert dat op?

Zeven autochtone Belgen, geboren hier te lande, en zeven Nieuwe Belgen, geboren op andere grond en geëmigreerd naar België, brengen hun verhaal van integratie. Ze spiegelen zichzelf en bespiegelen de maatschappij waarin ze kinderen krijgen en opvoeden, relaties hebben en huwen, werken, ontspannen, wonen, zich engageren en sterven... Aan de hand van deze zeven grote

thema's die mee de rode draad vormen van een mensenleven, en dus ook van de samenleving, maken ze concreet wat een groot en controversieel thema als integratie kan betekenen.

Dit boek wil een frisse en positieve bijdrage zijn in het debat over integratie. Het gaat over verschillen én gelijkenissen, over samenleven, over de eigen gevormde identiteit. De interviews, de schrijfdialoog en de beschouwende teksten tonen dat een diverse samenleving iets van alle tijden is en als een rijkdom ervaren wordt. Integratie kan ook

positief zijn, is niet zo vreemd en bedreigend en wordt elke dag beleefd in alle aspecten van ons 'zijn'.

Dit boek is het product van de vrijwillige en geëngageerde inzet van velen. Allen hebben ze er een stukje van hun ziel in gelegd.

Paperback, 156 blz, niet in de boekhandel verkrijgbaar. Enkel via onderstaande weg. Bestellen van het boek kan door overschrijving van 9,95 euro op rekening nr: 779-5901267-15. Bij verzending komen daar 3 euro verzendkosten bij. Bestellingen door SLN leden aan 9 euro. Speciale prijzen vanaf 10 exemplaren.

Uitbreiding begeleiding werkzoekende 50-plussers

Vanaf 1 april 2011 wordt de activering en systematische begeleidingsaanpak van werkzoekende 50-plussers uitgebreid naar alle werkzoekenden tot en met 55 jaar en op langere termijn zelfs tot en met 58 jaar. De bedoeling is om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers in Vlaanderen aanzienlijk te verhogen.

Vlaanderen kampt al jaren met een bijzonder lage werkzaamheidsgraad bij 50-plussers en in het bijzonder de leeftijdsgroep 55+ (amper 35%). Een jaar geleden engageerden de Vlaamse Regering en de sociale partners zich in het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) om *"bij een positieve evaluatie, stapsgewijs en rekening houdend met de economische conjunctuur, de systematische begeleidingsaanpak voor oudere werkzoekenden uit te breiden naar alle 50-plussers die instromen in de werkloosheid"*.

Tot nu toe was er voor werkzoekenden ouder dan 52 jaar geen systematische begeleiding en activering. Op 14 januari 2011 bereikten de Vlaamse Regering (Vlaams Minister van Werk Philippe Muyters) en de sociale partners een akkoord over de VDAB-aanpak 50+ naar alle werkzoekende 50-plussers. De middelen voor deze maatregel zijn afkomstig uit het WIP.

Met dit akkoord moeten alle werkzoekenden tot en met 58 jaar op termijn kunnen genieten van de systematische aanpak. De uitwerking van deze

maatregel zal in twee stappen verlopen: in eerste instantie komt er een uitbreiding vanaf 1 april 2011 voor de werkzoekenden tot en met 55 jaar. In het najaar – en na een evaluatie - wordt dan beslist over de verdere uitbreiding tot de 58-jarigen. Die tweede uitbreiding zal afhankelijk zijn van de capaciteit van de VDAB om voldoende kwalitatieve trajecten aan te kunnen bieden en een set van macro-economische indicatoren.

Het akkoord omvat ook een aantal wijzigingen van en aanvullingen op de huidige aanpak. Zo kan de VDAB voortaan ook voor jobhunting, jobdating en jobcoaching beroep doen op haar partners. De focus van de begeleiding wordt meer gelegd op competentiebeleid. Het opleidingsaanbod wordt, ondermeer door kortere doorlooptijden, afgestemd op de behoeften van de doelgroep. In het najaar worden deze wijzigingen geëvalueerd.

Meer info: www.werk.be/nieuws

Social Profitsector lanceert nieuwe website over competentie management

Competente organisaties van kop tot teen!

VIVO vzw lanceerde eind vorig jaar de nieuwe website: www.competentindesocialprofit.be. De website informeert en inspireert werkgevers en medewerkers uit de Social Profitsector over het thema competentie management.

Competente en gemotiveerde medewerkers zijn hét kapitaal van organisaties in de Social Profit. Voor elke organisatie is het belangrijk om competente medewerkers in te zetten bij het realiseren van de organisatievisie. Voor de medewerkers is het belangrijk kansen te krijgen om zich binnen de werkcontext te ontwikkelen. Competentiemanagement vormt het middel bij uitstek om beide doelstellingen te combineren en een win-win situatie te creëren voor zowel werkgever als medewerker!

De nieuwe website www.competentindesocialprofit.be wil organisaties en haar medewerkers informeren over de mogelijkheden van competentie management. De website is een initiatief van VIVO vzw en richt zich specifiek tot de Social Profitsector. Ze kwam tot stand in het kader van het project 'Competent van kop tot teen!' dat werd uitgevoerd in samenwerking met VLAB VZW en werd ondersteund door het Europees Sociaal Fonds.

Sensibiliseren en stimuleren van medewerkers en werkgevers

Medewerkers vinden op de website uitleg over wat competentie management voor hen kan be-

tekenen en tips om ermee aan de slag te gaan binnen de eigen organisatie. Werkgevers vinden antwoorden op vragen als 'Hoe kan ik starten met competentie management?' of 'Hoe zorg ik dat er op alle niveaus en in alle processen van het personeelsbeleid met competenties wordt gewerkt?'.

De website bevat naast algemene achtergrondinformatie over het wat en waarom van competentie management, ook een waaier aan praktisch bruikbare instrumenten, methodieken en tips. Vanuit onze samenwerking met proefprojecten en ervaringsorganisaties, werden ook een aantal boeiende praktijkvoorbeelden uit de sector verzameld.

Kortom, een schat aan informatie voor elke medewerker en organisatie uit de Social Profit om gericht aan de slag te gaan met competentie management!

Meer informatie:

www.competentindesocialprofit.be.

Voor vragen en opmerkingen kan je steeds terecht op info@competentindesocialprofit.be of bij Lieselore Beckers en Isabelle De Wispeleir, VIVO vzw, Handelskaai 48, 1000 Brussel, tel. 02 227 22 42.

Naar één Forum Lokale Werkgelegenheid Waas en Dender

Vanaf 2011 worden de acht Fora Lokale Werkgelegenheid binnen de regio Waas en Dender omgevormd tot één overkoepelend regionaal Forum. De bedoeling is om zo een gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid te ontwikkelen en de samenwerking tussen de verschillende lokale actoren te versterken.

Op vraag van meerdere voorzitters van de fora lokale werkgelegenheid en in uitvoering van het streekpact Waas & Dender (zoals goedgekeurd door RESOC) werd voorgesteld de huidige fora lokale werkgelegenheid te integreren in één overkoepelend regionaal Forum Lokale Werkgelegenheid. Dat is nu ook al het geval in de RESOC regio Meetjesland. Dit regionaal Forum Lokale Werkgelegenheid zal een overleg- en adviesorgaan zijn inzake het lokaal en regionaal werkgelegenheidsbeleid van de 17 gemeenten in de RESOC-regio Waas en Dender: Berlare, Beveren, Buggenhout, Dendermonde, Hamme, Kruibeke, Laarne, Lebbeke, Lokeren, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse, Waasmunster, Wetteren, Wichelen, Zele. Het Forum is samengesteld uit afgevaardigden van die lokale besturen, de VDAB, de sociale partners, de RVA en RESOC Waas en Dender. Ook voor SLN en de niet-commerciële derdenorganisaties is een mandaat voorzien.

Met de oprichting van dit Forum hopen de betrokken partners o.a. de kansen van alle werkzoekenden op duurzame tewerkstelling te verhogen en de samenwerking tussen de verschillende lokale actoren te versterken.

De meerwaarde hiervan is dat er zo één gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid ontwikkeld wordt. Dit beleid wordt verankerd in een Strategisch Actieplan (SAP) Lokaal Werkgelegenheidsbeleid voor de regio. Het SAP is een meerjarenplan dat jaarlijks geactualiseerd wordt.

Het Forum heeft onder meer als taak:

- een regionaal werkgelegenheidsbeleid uit te tekenen, gekaderd binnen de lokale en regionale realiteiten en mogelijkheden, en dit onder de regie van de lokale overheden;
- een lokale en regionale diensteneconomie uit te tekenen en te coördineren, rekening houdend met de lokale noden en bevoegdheden van de lokale besturen inzake regie lokale diensteneconomie;
- overleg over en goedkeuring van een SAP Lokale Werkgelegenheid waarbij maximaal wordt ingespeeld op de instrumenten die door de Europese, federale en de Vlaamse overheid ter beschikking worden gesteld in functie van kansengroepen en werkzoekenden in het algemeen;
- het optimaliseren van de samenwerking tussen de lokale actoren, de lokale overheden, de RVA, VDAB, het bedrijfsleven en de sociale partners met het oog op de bevordering van de werkgelegenheid waarbij gezamenlijke acties worden gestimuleerd;
- adviesverlening aan de lokale regisseur inzake de lokale diensteneconomie en aan de Vlaamse Regering bij de erkenning van lokale dienstondernemingen.

Draait Europa de kraan van de staatssteun dicht?

studiedag en panelgesprek + reflecties vanuit Kleis vzw

Op 21 oktober 2010 vond in Antwerpen de tweede studiedag en panelgesprek plaats van de Acerta Leerstoel Social Profit. De centrale vraag was: 'Draait Europa de kraan van de staatssteun dicht?'

Organisaties in de Social Profit worden door Europa beschouwd als ondernemingen en moeten bijgevolg de Europese mededingingsregels volgen. De aanwezigheid van een solidariteits- of Social Profitelement is geen geldig argument om te ontsnappen aan de toepassing van de Europese regelgeving. Toch biedt Europa regionale en lokale overheden de mogelijkheden om 'diensten van algemeen (sociaal) belang' te kunnen organiseren waarvoor ze ook in een subsidiëring voorziet. Dit dient dan evenwel binnen de strikte Europese kaders te gebeuren. Maar wat houdt dit exact in? Gaat het hier om een kans of een bedreiging voor de Social Profit? Dit was de focus van de tweede studiedag en panelgesprek van de Acerta Leerstoel Social Profit.

Anne-Marie Van den Bossche, hoogleraar Europees recht aan de Universiteit Antwerpen, gaf een algemene inleiding over de nieuwe regelgeving rond staatsteun en de bijbehorende afwijkingen. Miek Peeters, stafmedewerker Zorgnet Vlaanderen en raadgever kabinet Vlaams minister van Welzijn en Volksgezondheid, focuste op de toepassing van deze Europese regelgeving op de sectoren welzijn en gezondheidszorg. Astrid Coates, doctoranda aan de Universiteit Antwerpen, ging dieper in op de gevolgen voor de sociale economie.

Tijdens het daaropvolgend panelgesprek met Jos Sterckx (directeur Kleis), Anne-Marie Van den Bossche, Karel De Corte (adjunct van de directeur Agentschap Ondernemen), Kristel De Roy (directeur Verso) en Dirk Wijns (director Legal en Compensation & Benefits Acerta Consult) werden concrete aspecten behandeld en kregen de aanwezigen de gelegenheid vragen te stellen. Guido Van Oevelen, voorzitter Zorgnet Vlaanderen, be-

nadrukte in zijn slottoespraak het belang van informatie, vorming en opleiding en pleitte voor een actievere samenwerking tussen overheid en sector van de Social Profit in het beleidsvoorbereidende werk.

Op basis van deze studiedag formuleerde men bij Kleis vzw enkele overwegingen en conclusies. Deze worden hieronder uitvoerig beschreven. Ze kunnen van belang zijn voor de Vlaamse Social Profit organisaties bij de toepassing van de dienstenrichtlijn en de regelgeving rond de Staatssteun. SLN plant eveneens een informatievormiddag in samenspraak met Kleis vzw en Jos Sterckx rond deze materie en bijhorende problematieken relevant voor onze ledenorganisaties.

Situering van het probleem

Er is geen probleem zolang er zich geen stelt... Toch is er potentieel een zeer groot probleem – en dat wordt door alle partijen uit werkveld én overheid erkend – en dus moet er keihard gewerkt worden om te vermijden dat een 'potentieel' probleem ook 'effectief' wordt. Overheid en sector hebben hier een gemeenschappelijk belang.

Het 'gevaar' ligt niet (enkel) bij de Europese Commissie (EC), maar bij een negatie van het probleem aan Vlaamse zijde. De Europese richtlijnen zijn een feit en kunnen vanuit Vlaanderen met de beste wil van de wereld niet meer bijgesteld worden. Daartegenover staat dat de richtlijnen voldoende handvaten bevatten om het huidige Vlaamse beleid te vrijwaren en te continueren, maar hiervoor is een concreet actieplan nodig. Op dit moment lijkt er geen 'sense of urgency' en dat is wellicht de grootst mogelijke bedreiging.

Bedenkingen bij de regelgeving en doelstellingen van de EC

1. De minimis-steun: Geen enkele Vlaamse initiatiefnemer in de Social Profitsector weet wanneer de ontvangen steun onder de minimis-regeling valt. Als een overheid in de fout gaat – quasi permanent dus – dan ligt het risico bij de initiatiefnemer zelf. Sommige subsidiërende overheden wentelen het probleem trouwens ook af op de initiatiefnemers door hen een verklaring te laten ondertekenen dat de ontvangen steun onder hun maximaal toegelaten minimis-grens valt. Dit is een onaanvaardbare positie. Kleis beveelt aan dat de overkoepelende overheid een ‘minimis-kadaster’ opstelt, waarin subsidiërende overheden zelf nagaan of ze al dan niet nog steun kunnen verlenen aan een Social Profitonderneming.

2. De algemene doelstelling van de EC is om te komen tot een vermindering van de staatssteun. “Minder maar betere steun”. Is dit ook de ambitie ten aanzien van de sociale diensten van algemeen belang? Vermindering van de staatssteun in deze sectoren heeft als gevolg:

- En/of de kwantitatieve vermindering van de dienstverlening;
- En/of minder kwalitatieve diensten;
- En/of verschuiving tussen doelgroepen: uitstoting van minder kapitaalkrachtigen en diensten gericht op wie zelf de dienst (mee) kan betalen.

Indien dit niet de doelstelling is van de Vlaamse overheid – tot nader order nemen we dit aan – wat is dan de strategie t.a.v. de EC, die dit wel ambieert?

3. De EC wil komen tot een ‘objectivering’ van de staatssteunbedragen. Europa wil ‘overfinanciering’ vermijden. Indien de kostprijs van een dienstverlening (dus staatsteun) via tendering bepaald wordt, dan is er volgens de EC een correcte prijs vastgelegd en is er nooit sprake van overfinanciering. Vanuit deze argumentering werd tendering reeds in enkele kleine Vlaamse sectoren effectief en in stilte ingevoerd (vnl. in dienst-

verlening die via VDAB toegewezen wordt). De gevolgen laten zich reeds zien: verschuiving van de doelgroepen, wegvallen van vormingsmodules die niet onmiddellijk resultaatgericht zijn, het wegvallen van het langetermijnperspectief voor de initiatiefnemers én hun medewerkers (die op projectbasis werken). Hoe dan ook vallen de werkingsbudgetten lager uit dan vroeger.

Voor residentiële sectoren – die in Vlaanderen gelukkig nog niet aanbesteed worden terwijl dit meerdere andere Europese regio’s al wel het geval is – stellen zich bij tendering problemen met investeringen en het eigenaarschap van de infrastructuur. Moeten exploitatie en beheer van infrastructuur dan losgekoppeld worden, naar analogie met de ‘netwerkindustrieën’ zoals spoorwegen en telefonie? Kleis wijst er op dat tendering als techniek om dienstverlening en zorg toe te wijzen zal leiden tot een ander zorglandschap!

Bedenkingen bij de Vlaamse strategie en beleidsontwikkelingen

4. De Dienstenrichtlijn, staatssteun en (in mindere mate) openbare aanbesteding zijn aparte dossiers met een duidelijke gemeenschappelijke link voor de Social Profitsector. Een gezamenlijke benadering is noodzakelijk.

5. Wat zijn DAEB? Kan de Vlaamse overheid op de kortst mogelijke termijn in alle sectoren ondubbelzinnig uitklaren wat ‘diensten van algemeen belang’ (DAB), ‘diensten van algemeen economisch belang’ (DAEB) of ‘gewone’ economische diensten zijn in de sector en welke niet? Het ‘inventariseren’ van en rapporteren over de DAEB middels een Besluit van de Vlaamse regering volstaat daarbij duidelijk niet. Tevens moet aangetoond kunnen worden dat de staatssteunbedragen geen overcompensatie zijn (zonder hiervoor over te gaan tot tendering van dienstverlening). Het creëren van de nodige rechtsgronden die conform zijn met de staatssteunregeling (en de dienstenrichtlijn) in de actuele en toekomstige regelgevingen is noodzakelijk. Wat is de strategie van de verschillende betrokken departementen van de Vlaamse overheid

om hiertoe te komen? In wellicht de meeste sectoren is een herschrijven van heel wat regelgeving nodig om de dienstverlening als een ondubbelzinnige DAEB te definiëren. Wat is de strategie van de overheid t.a.v. de noodzakelijke samenspraak met de koepels uit het werkveld?

6. Er wordt tot op heden te gemakkelijk van uitgegaan dat er geen probleem is. De Vlaamse regering zorgde immers voor de nodige indekking ten aanzien van EC en kiest voor een maximaal status quo. Evenwel in enkele kleine sectoren binnen VDAB werd reeds aangetoond dat tendering wel degelijk ingevoerd kan worden. Ook buitenlandse voorbeelden tonen aan dat programmering op basis van tendering ook in grotere 'kernsectoren' (o.a. gehandicaptenzorg, opvang van asielzoekers, jeugdzorg, kinderopvang, ouderenzorg,...) niet ondenkbeeldig is! Alertheid is dus ook in Vlaanderen nodig.

7. Nood aan sectorale instrumenten: Niet alle koepels hebben op dit moment voldoende kennis in huis om het debat met de overheden aan

te gaan. Het belang van de EU als beleidsmaker ook voor Social Profitsector begint nu pas duidelijker te worden. Verso, de Vereniging voor Social Profitorganisaties en de bij Verso en Kleis aangesloten koepels kiezen er voor om met de hulp van Kleis, het Kenniscentrum Sociaal Europa van de Social Profitsector en vleva, het Vlaams-Europees verbindingsagentschap hun Europese strategieën verder te ontwikkelen. Om tot gedragen en onderbouwde besluitvorming te komen dienen overheid en sector in Europese dossiers samen te werken. Kleis en vleva zijn instrumenten voor de sector om dit te realiseren.

Meer informatie over deze studiedag zelf:
<http://www.acerta.be/socialprofit/miscellaneous/draait-europa-de-kraan-van-de-staatssteun-dicht>.

Voor meer informatie over de conclusies kan u contact opnemen met Jos Sterckx, directeur Kleis vzw, e-mail: jos.sterckx@kleis.be, www.kleis.be

Erkende testcentra voor ervaringsbewijzen bij de derden

Op dinsdag 30 november 2010 werd het 2.500ste Ervaringsbewijs uitgereikt. Dat er op iets meer dan vier jaar tijd al zoveel Ervaringsbewijzen werden uitgereikt, bewijst het succes ervan. Omdat dit toch een speciaal moment was, werd het Ervaringsbewijs dan ook officieel overhandigd door de Vlaamse minister van werk Philippe Muyters. De gelukkige was Annie Boonen. Zij behaalde haar Ervaringsbewijs voor arbeidsconsulent bij Vzw Web.

Voor de beroepen waarvoor een Ervaringsbewijs bestaat, werden alle vaardigheden op een rijtje gezet. Om het Ervaringsbewijs voor één van die beroepen te halen, moet de kandidaat in een gesprek en een praktische proef aantonen dat hij of zij die vaardigheden onder de knie heeft. Het Ervaringsbewijs maakt bestaande ervaring dus tastbaar en is daarom een officieel bewijs van vakbekwaamheid.

In de eerste plaats is het Ervaringsbewijs een troef waarmee werknemers en werkzoekenden sterker

staan op de arbeidsmarkt. Het Ervaringsbewijs maakt uitgebreide tests overbodig bij het solliciteren en bij contractbesprekingen kan dit document een sterk voordeel opleveren.

De praktijkproeven voor het halen van het Ervaringsbewijs werden immers mee door werkgevers uit de sector opgesteld. Op die manier weten zij perfect wat het Ervaringsbewijs waard is en is het bijgevolg ook voor hen een handig instrument. Het is immers niet altijd makkelijk om de competenties van een kandidaat-werknemer in te schatten.

Aangezien het Ervaringsbewijs zwart op wit toont dat de kandidaat over de nodige competenties beschikt, zorgt het voor transparantie op de arbeidsmarkt.

Om de vakkennis van de kandidaten te testen, selecteerde de Vlaamse overheid voor elk beroep minstens één testcentrum. In dat centrum kan de kandidaat het hele traject doorlopen dat tot het Ervaringsbewijs leidt. De eerste stap is dus contact opnemen met het bevoegde testcentrum. Daarop volgt een verkennend gesprek met de verantwoordelijke begeleiders. Zij vertellen de kandidaat

precies welke vaardigheden nodig zijn om het Ervaringsbewijs te halen en welke eventuele kosten daaraan verbonden zijn. De praktijkproef sluit het traject af. In een rollenspel, een simulatie of een gesprek bewijst de kandidaat dat hij of zij over de nodige vaardigheden beschikt. Wie slaagt voor de praktische proef, vindt het persoonlijke Ervaringsbewijs enkele weken later in de brievenbus.

Ook een aantal derdenorganisaties zijn intussen erkende testcentra. We brengen in onderstaande tabel een overzicht op basis van de gegevens uit de repertoria:

Organisatie	arbeidsconsulent	begeleider buitenschoolse kinderopvang	callcentermedewerker	keukenmedewerker	monitor/begeleider in de beschutte en sociale werkplaatsen	verhuizer	verzorgende/zorgkundige
Atel			x				
Landelijke thuiszorg							x
OCMW Gent				X	x	x	x
Vokans Aalst-Oudenaarde	x	x			x		
Vokans Brussel-Halle-Vilvoorde	x	x			x		
Vokans Gent-Eeklo	x	x			x		
Vokans Kempen	x	x			x		
Vokans Mechelen-Rupel	x	x			x		
Vokans Mechelen-Rupel afd.Boom	x	x			x		
Vokans Waas en Dender	x	x			x		
Vokans West-Vlaanderen	x	x			x		
WEB vzw	x	x			x		

Meer informatie over het Ervaringsbewijs is terug te vinden op www.ervaringsbewijs.be. Het is ook mogelijk contact op te nemen met de Vlaamse Infolijn op het gratis nummer 1700.

Nieuwe erkenningsregeling voor private arbeidsbemiddelingsbureaus

Op 10 december 2010 heeft de Vlaamse Regering haar definitieve goedkeuring gegeven aan het uitvoeringsbesluit voor de nieuwe regelgeving voor private arbeidsbureaus. De regelgeving op de private arbeidsbemiddeling moest immers in overeenstemming gebracht worden met de Europese Dienstenrichtlijn (EDRL). Minister Muylers voert een stevige vereenvoudiging door, zonder de bescherming van werknemers en werkzoekenden uit het oog te verliezen.

Met de nieuwe regelgeving vervallen vanaf 1 januari 2011 ook de erkenningsvoorwaarden voor private bureaus die arbeidsbemiddelingsdiensten leveren, met uitzondering van de uitzendkantoren. De EDRL legde de afschaffing van de erkenningsregeling op voor buitenlandse dienstverleners die actief zijn op het terrein van werving, selectie en outplacement. Om bureaus die in Vlaanderen actief zijn niet te benadelen, schafte de Vlaamse Regering ook voor hen de erkenningsregels af. Daardoor zal de sector voortaan kunnen profiteren van een administratieve vereenvoudiging van meer dan 8 miljoen euro.

De bescherming van de werknemers en werkzoekenden wordt op hetzelfde niveau gehouden. Er wordt voorzien in een set aan beschermingsbepalingen en adequate sanctioneringsmogelijkheden door een systeem van strafrechtelijke bepalingen en administratieve geldboeten. "Via deze getrapte straffen, waarbij uitgegaan wordt van de ernst van de overtreding, leggen we ook verantwoordelijkheid bij de sector zelf om continu deze bescherming in de gaten te houden", zegt minister Muylers. "Net zoals de federale sociale inspectie zal mijn Inspectiedienst gerichte controles uitoefenen."

Minister van Werk Muylers is bijzonder tevreden met de nieuwe regeling: "We passen de sector aan de Europese regelgeving aan, we voeren een gedeelde verantwoordelijkheid, getrapte straffen en een betere bescherming in én we zorgen voor een aanzienlijke administratieve vereenvoudiging."

Naast private arbeidsbemiddeling kunnen organisaties ook kosteloos arbeidsbemiddeling, trajectbegeleiding en/of competentieontwikkeling verstrekken aan werkzoekenden. Zij dienen hiertoe - volgens het Besluit van de Vlaamse Regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding van 5 juni 2009 - gemandateerd te zijn.

Afhankelijk van de dienstverlening die een organisatie ter beschikking wil stellen van de werkzoekende, dient een Mandaat voor Kosteloze Arbeidsbemiddeling (MKAB) eventueel aangevuld met een Mandaat voor Kosteloze Trajectbegeleiding (MKTB) en of een Mandaat voor Kosteloze Competentieontwikkeling (MKCO) aangevraagd te worden.

Wanneer een organisatie gemandateerd is, toont ze aan te beschikken over een duidelijke organisatiestructuur en de nodige infrastructuur voor het uitvoeren van de vooropgestelde dienstverlening.

De meeste SLN-leden beschikken over de gevraagde mandaten om in hun dienstverlening werkzoekenden te kunnen begeleiden. Daarnaast beschikken momenteel 3 SLN-leden over een erkenning tot bureau private arbeidsbemiddeling om outplacementactiviteiten te kunnen uitoefenen.

LWB Halle-Vilvoorde

- **CONTACT**

Pluspunt	Nerviërstraat 67, 1730 Asse – 02 452 33 55 www.vzwpluspunt.be – Guido.ebraert@vzwpluspunt.be
Groep INTRO	Jozef Degelaenstraat 3-5, 1501 Halle-Vilvoorde – 02 326 04 35 www.groepintro.be – hans.bom@groepintro.be
Migranten Kultureel Sociaal Centrum (Mikst)	Witherenstraat 30, 1800 Vilvoorde – 02 251 10 33 www.mikst.be - nt2@mikst.be

- **KENMERKEN VAN HET LWB**

RESOC-regio	Halle-Vilvoorde
Aantal VTE	70
Interne functies	Verkoop, laden/lossen, chauffeur en polyvalent hersteller/monteur, naaien, renovatieopdrachten, houtbewerking, fietsherstellingen, fietsbewaking, poetsopdrachten, verhuisactiviteiten, groenopdrachten, horeca, administratief bedienden
Bereikte doelgroep	Allochtonen, laaggeletterden, 50+, ex-gedetineerden, kortgeschoolden
Aantal nagestreefde externe VTE	70
Externe functies	Huishoudhulp, bedienden, poetspersoneel, keukenhulp, polyvalent medewerker, renovatiearbeider, strijksters, groenarbeider, magazijnarbeider, verkoper

- **WERKING VAN HET LWB**

Interne structuur	Zeswekelijks is er een stuurgroep LWB om het algemeen beleid en de strategie te bepalen. Jaarlijks komt de algemene vergadering samen, deze bestaat uit de interne en externe promotoren.
Werven van doelgroepwerknemers	Door VDAB i.s.m. LWB
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod. Er is een structurele samenwerking met basiseducatie voor sollicitatietraining, zelfbeeld, geletterdheid, rijbewijs (theoretisch). Voor NT2 wordt vaak samengewerkt met het Huis van het Nederlands.

LWB Oost-Brabant

▪ **CONTACT**

WWW.LWBOB.BE

Wonen en Werken Opleiding	Ijzermolenstraat 2, 3001 Leuven - 016 22 33 57 www.wonen-en-werken.be - Patrick.wauters@wonen-en-werken.be
IGO Leuven	Aarschotsesteenweg 212, 3010 Kessel-Lo - 016 29 85 40 www.igo.be - Jan.brocatus@igo-leuven.be
De Vlaspit	Basilieklaan 53, 3270 Scherpenheuvel - 013 78 46 34 www.devlaspit.be - Herman.kennes@devlaspit.be
Joblink	Klein Park 9, 3360 Lovenjoel - 016 46 81 20 www.job-link.be - lauwerskaren@job-link.be
Velo	Hollestraat 1, 3001 Leuven - 016 29 87 50 www.kuleuven.be/velo - Jos.vandikkelen@velo.be

▪ **KENMERKEN VAN HET LWB**

RESOC-regio	Leuven
Aantal VTE	99
Interne functies	Carrosserie, schilder, groen, poetsen, renovatie, bouw, fietsherstel, onthaal, verkoop (vooral mannelijke functies)
Bereikte doelgroep	Alloctonen, kortgeschoolden, ouderen, arbeidsgehandicapten, (ex-)gedetineerden
Aantal nagestreefde externe VTE	55,6
Externe functies	Bouw, groenarbeider, poetshulp, logistieke ondersteuning, keukenhulp, kinderdagverblijven, verzorgende taken, administratief werk (vooral vrouwelijke functies)

▪ **WERKING VAN HET LWB**

Interne structuur	Er is een maandelijkse stuurgroep waarin alle interne partners zetelen. Het inschakelingsteam bestaat uit alle inschakelingscoaches van het LWB om de werking te optimaliseren en uniform te maken. Het LWB heeft een eigen interne coördinator. Verder is er een nieuwsbrief voor de externe promotoren.
Werven van doelgroepwerknemers	VDAB en mond aan mond reclame
Realiseren van de inschakelingsmodule	Eigen aanbod sollicitatietraining. Er zijn competentieprofielen uitgewerkt voor de verschillende functies van het Leerwerkbedrijf. De inschakelingsmodule is vastgelegd in een draaiboek. Er is een uitgebreide samenwerking met basiseducatie: <ul style="list-style-type: none"> • Screenen van de interne en externe doelgroepwerknemers via 'Stappen Vooruit'; • Aanvullende vormingen: plannen en organiseren, communiceren, NT2, Rijbewijs (theoretisch), geletterdheid, basis ICT; • Uitwerken van een instrument voor attitudetraining voor kwetsbare doelgroepen in samenwerking met de faculteit Psychologie (KULeuven) en ISW Limits.

Aankondigingen

VTO-aanbod voorjaar 2011

Methoden en technieken voor het geven van interactieve en praktijkgerichte vorming in groep

De begeleiders, opleiders en instructeurs van de derden werken met de werkzoekende of doelgroepwerknemer steeds meer in groep. Tijdens deze vorming wordt gefocust op hoe je groepsdynamiek kan creëren en komen de sleutelvaardigheden voor het geven van groepsvorming aanbod. Na de vorming heeft de deelnemer een basis gekregen van technieken en methoden die hem toelaten om meer interactieve, laagdrempelige en praktijkgerichte groepsvorming te geven aan werkzoekenden of doelgroepwerknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De deelnemers kunnen op het einde van de vorming:

- minimum 4 technieken/methodieken uitleggen om een interactieve en laagdrempelige vorming te geven;
- de invloed van groepsdynamiek verwoorden;
- de 4 leerstijlen benoemen;
- de 4 leerstijlen toepassen in een vormingsoefening;
- inspelen op verschillende contextfactoren bij het geven van vorming;
- hun eigen begeleiderstijl benoemen;
- de invloed van hun begeleiderstijl verwoorden en hierover reflecteren;
- het geleerde toepassen in een oefening;
- voor zichzelf 2 actiepunten formuleren waaraan zij in hun eigen praktijk zullen werken.

De opleiding bestaat uit drie dagen en wordt gegeven door Groep INTRO.

De vorming vindt plaats op dinsdag 22 februari, dinsdag 22 maart en dinsdag 3 mei 2011. Deelname kost € 90. Inschrijven kan voor 10 februari 2011 via info@sln.be.

Meer informatie:

Het volledige programma en het inschrijvingsformulier vindt u op de ledensectie van SLN (www.sln.be) onder VTO – Methoden en technieken.

Praktisch: tony.vandeveire@sln.be

Inhoudelijk: jeroen.delathouwer@sln.be

Jobhunting

In deze training wordt de jobhunter geleerd vraaggericht te werken, daarbij de klant de regie latend over diens weg naar passend werk. De jobhunter gaat uit van de motivaties en kwaliteiten van de klant, de metafoor van het half volle glas hantierend. Wij houden de jobhunter voor vanaf het eerste contact met de klant de criteria voor passend werk voor ogen te hebben en van daaruit zijn bemiddelingsstrategie vorm te geven.

Het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is geen sinecure. De jobhunter moet vaak opboksen tegen vooroordelen over doelgroepen. Een werkgever is daarop geen uitzondering. In deze opleiding leert de jobhunter om die beeldvorming te erkennen en een risicoanalyse toe te passen. Om 'het half lege glas' in zijn strategie mee te nemen en vanuit het verkennen van het risicodenken van de werkgever een risicoreductiestrategie te hanteren.

In de huidige opdracht van de jobhunter valt de combinatie van klantgericht (tevreden klant) en resultaatgericht werken (tevreden organisatie) op. De huidige jobhunter wordt onder meer geacht:

- de klant te motiveren en activeren, diens eigen keuzeprocessen te faciliteren;

- als expert de taken van de klant over te nemen die deze zelf niet kan uitvoeren (b.v. het solliciteren);
- binnen tijd- en kostenkaders te werken.

De training Jobhunting levert bouwstenen aan de jobhunter om die opdracht waar te maken. De opleiding bestaat uit drie dagen en wordt gegeven door Fontys.

Door de grote vraag naar deze opleiding werden twee sessies gepland. De eerste sessie vindt plaats in Het Huis van de Sport te Antwerpen op donderdag 17 februari, donderdag 3 maart en dinsdag 22 maart 2011. De tweede sessie vindt plaats in de zaal van SLN te Gent op dinsdag 1 maart, donderdag 17 maart en dinsdag 29 maart 2011.

Deelname kost € 385. Inschrijven kan voor 5 februari 2011 via info@sln.be.

Meer informatie:

Het volledige programma en het inschrijvingsformulier vindt u op de ledensectie van SLN (www.sln.be) onder VTO – Jobhunting.

Praktisch: tony.vandevaire@sln.be

Inhoudelijk: jeroen.delathouwer@sln.be

Zaal SLN te huur

Sinds begin vorig jaar heeft SLN op de gelijkvloerse verdieping een zaal die gebruikt wordt voor vergaderingen, opleidingen en vormingen. De ruimte heeft een oppervlakte van ongeveer 20m² en biedt plaats aan maximum 12 personen.

Het lokaal kan per dagdeel gehuurd worden op alle werkdagen van maandag tot vrijdag van 8u30 tot 17u00. aan 30 euro per dagdeel (voormiddag of namiddag) of 50 euro voor een hele dag (2 dagdelen)

Catering is mogelijk maar niet verplicht: Je hebt de keuze van drank tussen water, koffie, thee en/of fruitsap (prijzen op aanvraag) Indien er broodjes gewenst zijn, dient men dit zelf te regelen maar SLN kan wel leveranciers aanbevelen.

De beschikbaarheid van de vergaderzaal kan telefonisch of via e-mail aangevraagd worden. Contactpersoon is Tony Van de Veire. Het aanvraagformulier kan ofwel via e-mail aangevraagd worden maar is ook op de algemene website van SLN (onder rubriek Nieuws) te downloaden.

Meer informatie: Tony Van de Veire, 09 220 73 84, info@sln.be, website: www.sln.be.

Nieuwe richtlijn Lijnabonnementsen en Lijnkaarten

VDAB heeft een nieuwe richtlijn uitgevaardigd inzake de abonnementsen en rittenkaarten van De Lijn. Door een vernieuwde samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en De Lijn wordt vanaf 1 januari 2011 de mogelijkheid om een jaarabonnement van De Lijn voor werkzoekenden in traject aan te bieden afgeschaft. Het is eveneens niet langer mogelijk om een 15-dagenpas uit te reiken aan werkzoekenden.

De nieuwe richtlijn ziet eruit als volgt: Werkzoekenden in opleiding starten met een maandabonnement. Dat kan naar gelang de

noodzaak verlengd worden met een 1, 3 of 12 maandenabonnement. Een abonnement kan via de gangbare procedures aangevraagd worden via het Cliëntvolgsysteem (CVS).

Indien een werkzoekende in trajectbegeleiding of opleiding financiële problemen aanhaalt om de gevraagde verplaatsingen niet te doen, kan de consulent een Lijnkaart geven. De Lijnkaart is goed voor maximaal 10 ritten (afhankelijk van de afstand). Een Lijnkaart is enkel verkrijgbaar in de Werkwinkel.

Jaargang 15 - 2010-2011

Nummer 5

december-januari 2010-2011

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

Verantwoordelijke uitgever:

Marleen Velleman

Reigerstraat 10

9000 Gent

tel.: 09 220 84 31

fax: 09 220 81 73

Werkten mee:

Marleen Velleman

Tony Van de Veire

Jeroen De Lathouwer

Tijl Rommelaere

Arne Fockaert

Martine Vandekerckhove

Griet De Smet

Jikke Straus

Justien Jonckheere

Jos Sterckx

Heleen Debaeke

Nick Vanwalleghem

Chris Bryssinckx

Bert Boone

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Griet De Smet

Ontwerp kaft:

Swing Group

Wijzigingen aan het Vlaams repertorium: begeleidingstrajecten met het oog op duurzame arbeidsintegratie

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 steeds de wijzigingen aan, zodat u deze indien gewenst kan aanpassen in uw repertorium. Een heruitgave van het repertorium zal tweejaarlijks gebeuren. Het bijgewerkte repertorium kan u ook raadplegen op onze website: www.sln.be

Provinciale folder Limburg

- TEAM Alken
Nieuwe coördinator: Willy Vos – willy.vos@team-alken.be

Provinciale folder West-Vlaanderen

- Jobcentrum West-Vlaanderen / afdeling Oostende
Nieuw adres: Oesterbankstraat 7 – 8400 Oostende