



Jaargang 17 - nummer 4
juli - augustus -
september 2012

- Gunning uitbesteding intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk 2012-2014 (TIBB2) - p 1
- Betrekken en ondersteunen van externe promotoren binnen werkervaring - p 3
- Netwerkmomenten VDAB en SLN voor taalcoaches binnen opleidingen - p 5
- Nieuw model voor externe loopbaanbegeleiding vanaf 2013 - p 6
- e-OK Ambassadeurs gaan voor een integraal personeelsbeleid met één klik - p 8
- Aan de slag blijven met een functiebeperking in een lokaal bestuur - p 9
- Beeldenboek voor anders-talige huishoudhulpen in de dienstensector - p 10
- Grondtvig-leerpartnerschap 'On the right track' - p 11
- Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst (VLAMT) - p 13
- Nieuw in het VTO-aanbod van SLN: 'IPOP als basis voor een geslaagd traject met jongeren' - p 14
- Seminarie Activerende Zorgcoaching - p 15
- VDAB-publicaties - p 16
- Eerste pensioenfiches in aantocht - p 17
- Vernieuwde website SLN online - p 18
- Leeftijdindexsocialprofit.be: van 15 tot 65, dat werkt! - p 18
- De Groene Kans bestaat 20 jaar - p 19

Gunning uitbesteding intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk 2012-2014 (TIBB2)

Op 27 juli 2012 werd het proces-verbaal van gunning voor deze opdracht bekend gemaakt door VDAB. In totaal werden 18 verschillende dossiers ingediend voor één of meerdere percelen. In 8 van deze dossiers waren SLN-leden betrokken.

Korte samenvatting van de opdracht

In kader van een betere en efficiëntere dienstverlening ten aanzien van werkzoekenden werd met middelen van de Vlaamse overheid, al dan niet aangevuld met Europese middelen, een uitbesteding opgezet voor de intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk van werkzoekenden. Deze opdracht werd geformuleerd vanuit de regieopdracht van de VDAB.

Via deze uitbesteding wil men per toelidsjaar de uitvoering van 14.000 intensieve begeleidings- en bemiddelingstrajecten naar werk aanbieden. De dienstverleners staan in voor de intensieve trajectbegeleiding en -bemiddeling, met inbegrip van jobhunting en nazorg, en waar nodig sollicitatietraining en attitudetraining.

Deze opdracht zal starten vanaf september 2012 en loopt voor 28 maanden, met een mogelijke verlenging van 12 maanden.

Procedure tot gunning

Voor deze opdracht waren er 2 gunningscriteria, namelijk de prijs (40%) en de gehanteerde methodiek (60%).

Inzake prijs werd enkel de inspanningsvergoeding vergeleken en kreeg elke formeel regelmatige offerte zijn punten op basis van berekeningen ten opzichte van de laagste prijs en de gemiddelde prijs voor het perceel waarop ingediend werd. De laagste offerteprijs per perceel kreeg de maximale score van 40 punten.

In het bestek was voorzien dat offertes die onvoldoende beantwoordden aan de kwaliteitseisen van de opdrachtgever inzake methodiek, niet aanvaard werden. Meer specifiek diende elke offerte minimum 60% van de maximumscore te behalen voor de criteria 'begeleiding van de werkzoekenden' en 'de bemiddeling naar werk'. Hierdoor werden een aantal offertes geweerd. Bij de offertes die wel in aanmerking kwamen, werd de hoogste score per perceel opgetrokken tot het maximum (60 punten), behield de laagste score de toege-

kende punten en werden voor de andere offertes de punten verhoudingsgewijs met een formule herrekend.

Op basis van deze scores werd per perceel een rangschikking van de weerhouden offertes opgesteld. Bij de uiteindelijke toewijzing van de percelen werd eveneens rekening gehouden met de door de inschrijvers opgegeven voorkeursvolgorde en de bepaling dat een zelfde aanbieder maximaal 3 percelen gegund kan krijgen, waarvan maximaal 1 per provincie.

Beslissing

Op basis van de volledige beoordeling, en rekening houdende met alle voorwaarden, besliste VDAB de percelen als volgt te gunnen:

Provincie	Perceel	Laureaat
Antwerpen	TIBB2-ANT-01	Alexander Calder Arbeidsintegratie
	TIBB2-ANT-02	Randstad Diversity
Limburg	TIBB2-LIM-01	Randstad Diversity
	TIBB2-LIM-02	Groep Intro
Oost-Vlaanderen	TIBB2-OVL-01	Alexander Calder Arbeidsintegratie
	TIBB2-OVL-02	Randstad Diversity
Vlaams-Brabant	TIBB2-VLB-01	Groep Intro
	TIBB2-VLB-02	t-groep
West-Vlaanderen	TIBB2-WVL-01	Groep Intro
	TIBB2-WVL-02	t-groep

Meer informatie:
arne.fockaert@sln.be

Betrekken en ondersteunen van externe promotoren binnen werkervaring

De externe promotoren binnen werkervaring stellen hun werkvloer open voor doelgroepwerknemers werkervaring en organiseren zelf de begeleiding en ondersteuning op de werkvloer (werkervaringsmodule). De Leerwerkbedrijven (LWB) staan in voor de generieke vorming, de inschakeling naar het NEC en de nazorg. Dit stelt de LWB in staat om een divers aanbod van verschillende werkvloeren te voorzien. In dit artikel staan we stil bij de verhouding tussen de LWB en de externe promotoren en de aspecten van een goede samenwerking.

Verzekeren van een gelijkwaardige begeleiding

In het huidige kader van werkervaring wordt een onderscheid gemaakt tussen de interne en de externe promotoren voor werkervaring. Het Leerwerkbedrijf (LWB) is een partnerschap tussen de verschillende interne promotoren die zowel instaan voor de werkervarings- als voor de inschakelingsmodule. De externe promotoren zijn aangesloten bij het LWB en beperken zich tot de werkervaringsmodule. Voor de inschakelingsmodule en de nazorg doet men een beroep op het LWB.

Op 1 januari 2009 waren er 1.242 Voltijdse Equivalenten (VTE) goedgekeurd bij interne werkervaringspromotoren en 1.355 VTE bij externe promotoren.

Een onderscheid tussen de interne en de externe promotoren werd door de regelgever ingevoerd om een gelijkwaardige begeleiding te garanderen. In dat opzicht kunnen de interne promotoren de opgebouwde expertise voor het werken aan de generieke competenties en de begeleiding naar een job optimaal inzetten, terwijl de externe partner zich optimaal kan concentreren op de praktische begeleiding op de werkvloer en het versterken van de technische competenties. Door een ruime diversiteit van promotoren wordt het mogelijk om een brede waaier van functies aan te bieden, zodat de doelgroepwerknemer een betrekking kan zoeken die aansluit bij zijn interesses, ervaring en competenties.

De specifieke eigenheid van de promotor speelt

een belangrijke rol. Externe promotoren stellen doorgaans de werkvloer open voor een aantal VTE, waardoor de doelgroepwerknemers aan de slag gaan op een drukke werkvloer en zo heel wat kunnen bijleren van collega's.

Overleg en samenwerking

Aangezien beide partners instaan voor een onderdeel van de begeleiding van dezelfde doelgroepwerknemer, zijn een goede onderlinge afstemming en samenwerking noodzakelijk om concrete resultaten te boeken. Een eerste stap is het organiseren van overleg. Uit een SLN-bevraging bij alle LWB wordt aangegeven dat een overleg met de partners op structurele of ad hoc basis wordt georganiseerd. Sommige LWB organiseren een platform of uitwisselingsmoment waarop alle partners worden uitgenodigd. Daar wordt niet alleen de samenwerking en de regelgeving besproken, maar eveneens goede praktijken uitgewisseld en de krijtlijnen voor de toekomst getrokken.

Overleg vindt plaats via infosessies, een platform of klankbordgroep, de evaluatie van de samenwerking of het bezoek van de inschakelingscoach. Daarnaast gebruikt men ook andere kanalen om de betrokkenheid te verhogen, zoals de nieuwsbrief, de website of brochures (overzicht met het intern opleidingsaanbod).

Ten slotte komt de inschakelingscoach geregeld op de werkvloer om het verloop op te volgen en beide partners - werkgever en doelgroepwerknemer - te ondersteunen. Tijdens evaluatiemomen-

ten worden de leerpunten en competentieplannen geëvalueerd en nieuwe werkpunten vooropgesteld.

Inlichten over het opleidingsaanbod

Voor het welslagen van de werkervaring en om de kansen naar een tewerkstelling te verhogen, is het belangrijk dat voor de doelgroepwerknemer een begeleidings- en opleidingsaanbod op maat wordt uitgetekend. Dit legt men vast in het begeleidingsplan. Op de werkvloer bespreekt de inschakelingscoach het opleidingsaanbod met de externe promotor.

De Leerwerkbedrijven hebben een minimumaanbod uitgewerkt dat verplicht deel uitmaakt van het individueel begeleidingsplan (bvb. de sollicitatietraining,...). Dat wordt duidelijk gemotiveerd aan de werkgever door te wijzen op het belang en de meerwaarde van de competentieontwikkeling/-versterking voor een goede afloop van de werkervaring en het garanderen van een gelijkwaardige begeleiding.

Ondersteuningsnoden

Op het terrein merken sommige LWB op dat de begeleiders op de werkvloer bij de externe promotoren soms vragen formuleren. De expertise omtrent de technische vaardigheden en de concrete werking op de werkvloer heeft men in huis, maar men signaleert dat het moeilijker werken is met een doelgroep die steeds complexer wordt en steeds meer te kampen heeft met tal van ingrijpende randvoorwaarden. Dat vergt een bijkomende en andersoortige expertise. Een begeleider kan technisch zeer sterk zijn, maar kan tal van vragen hebben bij het omgaan met de specifieke doelgroep en het beheersbaar maken van de randproblematieken. Ook dat maakt deel uit van een succesvolle begeleiding.

Binnen werkervaring primeert het maatwerk op basis van de specifieke competenties en noden van de doelgroepwerknemer. Daarnaast merken we op dat de externe werkervaringspromotoren

een verschillend profiel hebben. Daarom is een aanbod op maat nodig. De externe promotoren kunnen daarvoor ook rekenen op de LWB. De inschakelingscoaches vervullen zo een belangrijke rol om steeds met raad en daad bij te staan en waar nodig bij te springen.

Goede praktijken

Om in te spelen op de specifieke noden en vragen van de externe promotoren, hebben tal van LWB een specifiek ondersteuningsaanbod ontwikkeld. Een greep uit het geheel van de goede praktijken zijn:

- Het LWB Halle-Vilvoorde heeft een tweedaagse vorming aangeboden voor de begeleiders bij de externe promotoren. Dit werd zeer positief ervaren en geëvalueerd. De begeleiders zijn zelfs vragende partij om er een vervolg aan te breien onder de vorm van een intervisie.
- De Stad Gent – Dienst Werk heeft ook een eigen aanbod ontwikkeld dat zich richt op de externe promotoren: een algemeen communicatiepakket met o.a. het geven van instructies.
- WEB voorziet in een eigen open aanbod waarop ook de externe promotoren altijd kunnen intekenen. Externe promotoren worden ook uitgenodigd op interne intervisies voor de werkvloerbegeleiders.
- Het LWB Oost-Brabant biedt in het najaar een VTO-aanbod rond begeleiding op de werkvloer aan voor alle werkvloerbegeleiders van de externe promotoren. Daarnaast is er 2 maal per jaar een platform waar de verschillende aspecten van de werkervaringsbegeleiding besproken worden.
- TAO organiseert 2 maal per jaar een TAO-platform waarvoor iedereen wordt uitgenodigd en waar alle aspecten van werkervaring besproken kunnen worden. Dit gaat verder dan de structurele samenwerking, maar ook aspecten rond intervisie, de kijk op werkerva-

ring,... komen er aan bod.

- LLWB heeft 2 maal per jaar een klankbordgroep waarin thema's zoals begeleiding, toeleiding VDAB, vorming, knelpunten ... aan bod komen. Daarnaast is er jaarlijks een individueel overleg tussen de externe promotor en LLWB, waar de diverse aspecten van de samenwerking besproken en geëvalueerd

worden. LLWB lanceerde ook het vormingsaanbod "Coaching van leidinggevenden op de werkvloer".

Meer informatie:
tjl.rommelaere@sln.be

Netwerkmomenten VDAB en SLN voor taalcoaches binnen opleidingen

De afgelopen jaren hebben zowel VDAB als SLN expertise opgebouwd rond taalcoaching. Om aan de hoge vraag voor taalondersteuning in opleidingen tegemoet te komen, zijn een versterkte kennis van elkaars aanbod en een goede samenwerking essentieel. VDAB en SLN beslisten om de samenwerking te verstevigen via netwerkmomenten voor taalcoaches op de opleidingsvloer.

Expertise taalcoaching

Dit voorjaar organiseerde SLN voor het eerst het vormingstraject taalcoaching. De inhoud van de vorming en de aanpak vanuit Centrum voor Taal en Onderwijs, werden sterk op prijs gesteld door de taalcoaches. De taakgerichte visie op taalondersteuning bood een bruikbaar kader om rond taalondersteuning aan de slag te gaan. Het vormingsaanbod taalcoaching zal in het najaar dan ook verder uitgebreid worden met een verdiepingstraject taalcoaching, gericht op de ondersteuningsnoden van de werkvloer.

Ook VDAB stond ondertussen niet stil. Recent ontwikkelden zij het vernieuwde pakket voor taalondersteuning Nodo+. Deze toolbox en methodiek gaat een stap verder dan Nodo (Nederlands op de opleidingsvloer) en wil de inspanningen van de taalcoach structureel verankeren door sterker in te spelen op de omgeving van de anderstalige cursist. De nadruk ligt nog meer op de ondersteuning van de docent, zodat het effect van de coaching blijft doorlopen wanneer de taalcoach van de opleidingsvloer verdwijnt.

De opleiding Taalcoaching van SLN en Nodo+ van VDAB wijzen met de neuzen in dezelfde richting: allebei vertrekken ze vanuit een taakgerichte visie op taalondersteuning en willen ze naast de cursist ook de omgeving betrekken in dit proces. Beide kunnen elkaar versterken en aanvullen.

Netwerkmomenten VDAB en SLN

Om de samenwerking te versterken, organiseert SLN in de loop van november 2012 één of meer netwerkmomenten voor taalcoaches op de opleidingsvloer, afhankelijk van de mate van interesse.

De netwerkdag wil in de eerste plaats een forum bieden aan de verschillende coaches om elkaar te leren kennen en goede praktijken uit te wisselen rond de aanpak van taalondersteuning in een opleiding. Verder stelt VDAB haar nieuw ontwikkelde toolbox Nodo+ voor en licht SLN de taakgerichte visie op taalondersteuning toe.

Zowel Nodo-coaches van VDAB als taalondersteuners binnen opleidingen van SLN worden uitgenodigd op deze netwerkdag. De taalcoaches op de opleidingsvloer krijgen binnenkort een uitnodi-

ging in de bus. We baseren ons hiervoor op de gegevens die SLN inventariseerde.

Meer informatie:
carline.declercq@sln.be

Nieuw model voor externe loopbaanbegeleiding vanaf 2013

Op 6 juli 2012 keurde de Vlaamse Regering een conceptnota goed die de contouren vastlegt van een nieuw kader voor externe loopbaanbegeleiding vanaf 2013. Op 10 juli volgde een infosessie voor de huidige erkende loopbaanbegeleidingscentra. SLN licht toe wat voorlopig bekend is.

Vandaag organiseren in Vlaanderen 18 loopbaancentra een aanbod externe loopbaanbegeleiding binnen een ESF-context. Sinds de start in 2005 maakten bijna 30.000 werkenden gebruik van dit aanbod. Externe loopbaanbegeleiding, waarbij het initiatief volledig bij de werkende ligt, mag niet verward worden met loopbaanbegeleiding in het kader van het personeelsbeleid van ondernemingen en organisaties (interne loopbaanbegeleiding).

Naar een nieuw kader

Oorspronkelijk wou de Vlaamse Regering met de sociale partners tegen september 2011 een nieuw beleidskader voor loopbaanbegeleiding uitgewerkt hebben, met een effectieve opstart vanaf 2012. Als gevolg van langdurige onderhandelingen werd die timing bijgesteld en werden alle erkende projecten loopbaanbegeleiding - op voorstel van minister Muyters - in juni 2011 met 1 jaar verlengd (t.e.m. 31 december 2012).

Ondertussen werkten de sociale partners verder aan een nieuw kader voor loopbaanbegeleiding. Het Loopbaanakkoord 2012-2013 diende daarbij als uitgangsbasis. Dit akkoord zet in op een actief arbeidsmarktbeleid, waar loopbaanbeleid, competentiebeleid, leeftijdsbewust personeelsbeleid en aandacht voor werkbaarheid een belangrijke rol in spelen. Het Loopbaanakkoord vermeldt ook de noodzaak van een budgettair groeipad voor

loopbaanbegeleiding en een verbreding van het aanbod.

Die besprekingen resulteerden in een conceptnota voor externe loopbaanbegeleiding die ondertussen door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd. In het najaar 2012 worden de principes geconcretiseerd en de reglementering voorbereid, zodat het nieuwe kader vanaf 1 januari 2013 geoperationaliseerd kan worden. Zodra het nieuwe kader en de dienstverlening operationeel zijn, voorziet de Vlaamse Regering jaarlijks een budget (gesloten enveloppe) van 12 miljoen euro (t.o.v. het huidig jaarlijkse budget van 5,5 miljoen euro). Indien blijkt dat een operationalisering tegen begin 2013 niet haalbaar is, wordt de bestaande financieringsregeling voor de huidige loopbaancentra verdergezet tot eind juni 2013. Ondertussen besliste het ESF-Agentschap alvast over te gaan tot een verlenging van de huidige projecten t.e.m. 30 juni 2013.

Recht op loopbaanbegeleiding

Ook in het nieuwe kader blijft externe loopbaanbegeleiding een individueel recht van elke werkende, op voorwaarde dat de werkende op het moment van de aanvraag over 12 maanden werkervaring beschikt of 9 maanden waarvan 28 aansluitende dagen als uitzendkracht. Nieuw is dat de duur van een IBO of WEP-contract voortaan ook als werk-

ervaring beschouwd wordt. Bovendien is er enkel nog sprake van dubbelfinanciering als dezelfde dienstverlening via twee verschillende maatregelen gefinancierd wordt door de overheid. In het verleden hadden werkenden in een gesubsidieerde tewerkstelling geen recht op loopbaanbegeleiding. De groep van rechthebbenden wordt op die manier verruimd.

Vraaggestuurd financieringssysteem

De conceptnota kiest duidelijk voor een vraaggestuurd financieringsmodel via loopbaancheques. De werkende krijgt voor de financiering van loopbaanbegeleiding een budget in de vorm van een loopbaancheque, die enkel bij de VDAB als loket aangevraagd kan worden. Daarna kan de werkende deze cheque besteden bij een aanbieder naar keuze, die op zijn beurt de cheque achteraf incasseert bij de VDAB. De hoogte van de cheque wordt bepaald op basis van simulaties door de VDAB.

Elke werkende heeft om de zes jaar recht op een volledig pakket loopbaanbegeleiding. Dat houdt in dat elke werkende recht heeft op een basispakket loopbaanbegeleiding van minimaal 2 x 4 uur (pakket 1 en 2). Afhankelijk van de complexiteit van de loopbaanvraag (zie verder) en geboden loopbaanondersteuning kan een werkende nog eens 2 pakketten van 4 uur krijgen (pakket 3 en 4). Maximaal kunnen er dus 4 pakketten van 4u opgenomen worden in een periode van zes jaar.

Na aanvraag van een loopbaancheque voor een bepaald pakket moet de begeleiding binnen 3 maanden starten. De aanvrager kan niet minder dan de 4 uur begeleiding opnemen waarop een pakket recht geeft. Indien een werkende ervoor kiest om zijn 4 uur van een pakket niet volledig op te nemen, dan vervalt zijn recht op dat specifieke pakket. Als het pakket niet gebruikt wordt binnen deze termijn, wordt de vervallen cheque terugbetaald aan de werkende. Het recht op loopbaanbegeleiding komt hierdoor niet te vervallen.

Momenteel wordt loopbaanbegeleiding gratis aan-

geboden of tegen een beperkte vergoeding (met korting voor kansengroepen). In het nieuwe model betaalt elke werkende een eigen bijdrage van maximaal 80 euro voor de eerste twee pakketten. Pakket 3 en 4 zijn gratis voor werkenden die hiervoor in aanmerking komen.

Maatwerk in functie van de loopbaanvraag

In het huidige kader dienen loopbaancentra met hun acties minstens 50% deelnemers uit kansengroepen te bereiken. In de conceptnota wordt deze piste verlaten. Er wordt wel een resultaatsafhankelijke bonusfinanciering voorzien om extra inspanningen naar kansengroepen te garanderen en de extra investeringen die dit vraagt te compenseren. De modaliteiten van deze bonusfinanciering moeten nog in overleg met de sociale partners bepaald worden. Daarnaast vermeldt de nota dat de VDAB en de loopbaancentra inspanningen zullen leveren om werkenden met minder kansen te sensibiliseren en te stimuleren de eigen loopbaan in handen te nemen.

Vandaag worden de volgende groepen als kansengroepen in loopbaanbegeleiding gedefinieerd: kort- of middengediplomeerden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ervaren werknemers en tijdelijk werklozen als gevolg van de crisis. In de conceptnota is niet langer sprake van deze 'klassieke' kansengroepen, maar wordt het criterium 'complexiteit van de loopbaanbegeleidingsvraag en loopbaanondersteuning' gehanteerd. De duur en het aantal pakketten begeleiding is afhankelijk van de complexiteit van de vragen en de situatie van de werkende. De indicatoren om die complexiteit van de loopbaanbegeleidingsvraag te bepalen, worden dit najaar via een VIONA-onderzoek uitgeklaard.

POP als eindresultaat

Een loopbaanbegeleidingstraject bestaat uit een aantal vaste onderdelen: intake, analyse en reflectie, actieplan en evaluatie. In de conceptnota wordt aan de loopbaancentra een zekere mate

van vrijheid gegeven bij de invulling van de trajecten - in functie van de maatwerkgedachte - maar het eindresultaat is en blijft een POP. In de conceptnota wordt ook nagedacht over andere methodes van begeleiding zoals e-coaching en collectieve sessies.

Rol van de regisseur

De VDAB is als regisseur verantwoordelijk voor de totale loopbaandienstverlening en krijgt op het vlak van externe loopbaanbegeleiding een belangrijke rol toegeedeeld:

- Het neutraal toeleiden naar dienstverleners;
- Het bepalen van criteria voor de complexiteit van de loopbaanbegeleidingsvraag en loopbaanondersteuning;

- Betrokkenheid bij de evaluatie en motivering voor de aanvraag van extra pakketten;
- De monitoring en het beheer van de loopbaancheques;
- Het uitreiken van mandaten of erkenningen voor de aanbieders van externe loopbaanbegeleiding en het uitwerken van een kwaliteitsmonitoringssysteem;
- Het uittekenen van een handhavings- en controlesysteem naar de dienstverleners;
- Monitoring van deelnemers (ook alle kansengroepen).

Meer informatie:
jeroen.delathouwer@sln.be

e-OK Ambassadeurs gaan voor een integraal personeelsbeleid met één klik

Vanuit een gezamenlijke interesse in de professionalisering van het personeelsbeleid zetten 5 partners uit de sociale economie - onder impuls van Mentor vzw - een lerend netwerk op. Het lerend netwerk zet zijn schouders onder het herschrijven van het softwarepakket e-OK op maat van sociale economie initiatieven met aandacht voor het ontwikkelingsproces van de doelgroepmedewerkers.

e-OK ambassadeurs

Het partnerschap e-OK ambassadeurs bestaat uit vertegenwoordigers van BND vzw, svk De Poort, Kringloopcentrum Zuid-West-Vlaanderen en Veerkracht 4. Mentor vzw neemt hierbij de trekkersrol op.

Het verhaal dat de e-OK ambassadeurs schrijven is er één van over het muurtje kijken en leren van elkaar. Op geregelde tijdstippen komen de ambassadeurs samen en wisselen ervaringen uit omtrent de implementatie van het e-OK softwarepakket in hun eigen organisatie. Ze zoeken ook samen naar oplossingen op de specifieke vragen eigen aan de werking binnen de sociale economie.

In de eerste plaats engageert elke partner zich om e-OK, in feite een virtuele personeelsmanager, in de eigen organisatie te gebruiken. Maar het engagement reikt verder. Tijdens de bijeenkomsten gaat het partnerschap op zoek naar de raakpunten van de sociale economie initiatieven omtrent personeelsbeleid en competentie management. En hoe deze raakpunten omgezet kunnen worden in werkbare hulpmiddelen of instrumenten.

De bijeenkomsten leiden al tot het bepalen van gemeenschappelijke kerncompetenties voor de verschillende organisaties en de uitwerking van een competentiewoordenboek waar zowel gedragsindicatoren voor de omkadering als de doelgroepmedewerkers een plaats krijgen.

Het partnerschap is nog steeds lopende. In de nabije toekomst gaan ze onder meer op zoek naar raakvlakken bij de invulling van functies die in meerdere organisaties terug te vinden zijn. Het lijkt hen een verrijkende oefening er de inhoudelijke gelijkenissen en verschillen uit te klaren en e-OK ook als uitwisselingsplatform voor (basis) functiebeschrijvingen te kunnen gebruiken.

e-OK

e-OK is het resultaat van ruime praktijkervaring van deskundigen in personeelsbeleid. Het is een

softwareplatform dat het mogelijk maakt het personeelsbeleid effectief vorm te geven en efficiënt te beheren. Het is een pragmatische oplossing om op een gebruiksvriendelijke en intuïtieve manier het performantie- en competentie management te stroomlijnen doorheen de hele organisatie.

Meer informatie:

- over e-OK ambassadeurs: t.vandewalle@mentorvzw.be
- over e-OK: www.e-ok.be

Aan de slag blijven met een functiebeperking in een lokaal bestuur

Diverscity is een innoverend proefproject tussen VVSG, de drie erkende overheidsvakbonden en FeGOB (de Federatie van Gespecialiseerde Centra voor Opleiding, begeleiding en bemiddeling). De samenwerking beoogt het duurzaam aan de slag helpen van medewerkers in lokale besturen die langdurig afwezig zijn wegens ziekte of die dreigen uit te vallen.

De respons op de oproep was overweldigend. Maar liefst 25 lokale besturen reageerden positief. Veel lokale besturen ondervinden namelijk nog heel wat uitdagingen om mensen langer en beter aan de slag te houden. Ze zijn vragende partij voor meer ondersteuning voor de betrokkenen. Met het proefproject willen FeGOB en Diverscity hun kennis rond reïntegratie binnen brengen in de lokale besturen en anderzijds ook zicht krijgen op (juridische) knelpunten en goede praktijken. Voor de GOB's is het project een mooie kans om de specifieke context van lokale besturen te leren kennen.

Concreet

Jobcentrum begeleidt de leidinggevende, de medewerker en (indien nodig) zijn/haar collega's zodat de medewerker met een arbeidsbeperking opnieuw aan de slag kan op de juiste plaats. Alles start met het in kaart brengen van de doelstelling en verwachtingen van zowel het lokaal bestuur als

de medewerker. Tijdens een aantal verkennende gesprekken bekijkt men de jobinhoud en -omstandigheden, het wetgevend kader, randvoorwaarden van de werknemer,... Op basis daarvan wordt een persoonlijk ontwikkelings- en actieplan voor de werknemer uitgewerkt.

Tijdens het traject wordt gefocust op het versterken van de competenties van de medewerker, het aanpassen van het takenpakket en de werkpost, de ondersteuning van medewerker en collega's bij het leren omgaan met de beperking,... Tot slot adviseert men ook het lokaal bestuur over mogelijke tegemoetkomingen en ondersteuningsmaatregelen.

In beeld: Gemeente Langemark-Poelkapelle

De gemeente Langemark-Poelkapelle is een relatief kleine gemeente uit West-Vlaanderen. Zij schreven zich in met 4 concrete situaties.

Chris Ghyselen, personeelsverantwoordelijke: *“Ons gemeentebestuur wordt geconfronteerd met medewerkers die hun werk niet meer kunnen uitvoeren door een lichamelijke beperking. Door de relatief kleine personeelsbezetting binnen de verschillende diensten van het bestuur kan de uitval van één of meerdere personen moeilijk worden opgevangen. Daarnaast is het moeilijk om aan medewerkers met een bepaalde arbeidshandicap een aan hun mogelijkheden aangepaste opdracht te geven.”*

Het proefproject is van start gegaan in juni en loopt nog tot december 2012. Zijn er nu al resultaten merkbaar?

“De toekomst zal moeten uitwijzen wat de echte impact van het project is. We merken nu al wel positieve signalen bij de medewerkers. Ze zien dat er aandacht aan hun specifieke situatie besteed wordt. In een aantal situaties is de interventie van Jobcentrum heel kort; in andere situaties wordt dit waarschijnlijk een langer traject. Ook voor ons is dit een nieuwe wereld. Zij hebben toch een andere kijk op de situatie. We verwachten geen mirakels maar een ander perspectief kan nooit kwaad.”

Meer informatie:

Ariane Gheysen, stafmedewerker bij FeGOB
ariane.gheysen@fegob.be

Beeldenboek voor anderstalige huishoudhulpen in de dienstenchequesector

Op 20 juni 2012, Dag van de Schoonmaak, stelde de Stad Gent in samenwerking met het Gents Platform Dienstencheques het beeldenboek voor anderstalige huishoudhulpen in de dienstenchequesector voor aan het grote publiek. De dienstenchequesector kende de afgelopen jaren een sterke instroom van anderstalige huishoudhulpen. Deze werkzoekenden willen vaak meteen aan de slag, maar een gebrekkige kennis van het Nederlands bemoeilijkt soms een vlotte communicatie tussen de huishoudhulp en de klant.

Beeldenboek

De Dienst Werk van de Stad Gent ontwikkelde samen met communicatiebureau Cojak een hulpmiddel om de communicatie tussen de klant en de anderstalige huishoudhulp te vergemakkelijken. Belangrijke vereisten hierbij waren dat het een duurzaam, laagdrempelig, interactief instrument werd. De klant kan via het beeldenboek aangeven welke opdrachten de huishoudhulp in welke kamer van het huis moet uitvoeren. Ook dienstenchequebedrijven gaven hun input, waarna het instrument werd voorgelegd aan een testgroep van anderstalige poetshulpen.

Het beeldenboek is vormgegeven als een kaarten spel en bevat 120 kaarten, opgedeeld in 3 categorieën: ruimtekaarten, objectkaarten en taakkaar-

ten. Op alle kaarten staat naast de pictogrammen ook de Nederlandse benaming zodat op termijn woordenschat verworven kan worden.

De ruimtekaarten bevatten pictogrammen van een woonkamer, keuken, badkamer,... De objectkaarten omvatten de meest voorkomende voorwerpen die in de verschillende ruimtes staan en de taakkaarten stellen de verschillende taken voor die een huishoudhulp zou kunnen uitvoeren (stofzuigen, afstoffen,...). Door de verschillende pictogramkaarten te combineren, kan de klant duidelijk maken aan de huishoudhulp wat hij/zij moet doen.

Eerste fase in een taaltraject

Het gebruik van het beeldenboek is bedoeld als

eerste fase in een taaltraject van anderstalige werknemers binnen de dienstenchequesector. Om de verdere integratie van de werknemer te realiseren, kan de koppeling met de opleiding "Proper Nederlands" gemaakt worden. Deze taalopleiding is op maat van de werknemers uit de dienstenchequesector en wordt door de VDAB gegeven in het dienstenchequebedrijf zelf.

Het beeldenboek is een instrument dat zeker binnen een taalcoachingstraject als extra visuele ondersteuning voor de anderstalige huishoudhulp gebruikt kan worden. Het kan ook toegepast worden als planningsinstrument binnen andere trajecten waarin visuele ondersteuning nodig is.

Geïnteresseerde promotoren kunnen één gratis exemplaar van het beeldenboek bestellen bij Stad Gent Dienst Werk, zolang de voorraad strekt. Alle volgende exemplaren kosten €10 per stuk en kunnen worden aangekocht via de Stadswinkel, Botermarkt 17A te Gent.

Meer informatie:

- Lien Baes, Stad Gent Dienst Werk
lien.baes@gent.be
- Bevoegde schepen: Sofie Bracke, schepen van Innovatie en Werk

Grundtvig-leerpartnerschap 'On the right track'

Op 8 juni 2012 organiseerde het Grundtvig-leerpartnerschap "On the Right Track" samen met Sleutels voor Educatie een studiedag rond trajectbegeleiding bij anderstaligen. Meer dan 200 deelnemers maakten hun keuze uit verschillende nationale en internationale workshops. Voor de partners van "On the Right Track" was de studiedag het sluitstuk van twee jaar intensieve samenwerking.

Europees leerpartnerschap

Zoals de naam al zegt, draait "On the Right Track" rond trajectbegeleiding bij volwassenen. Een CVO (Centrum voor Volwassenenonderwijs) is decretaal verplicht een traject voor te stellen aan de cursisten. Vanuit deze verplichting en het groeiend besef dat een flexibele, cursistgerichte aanpak steeds noodzakelijker wordt, diende het CVO Leuven in 2010 een aanvraag in voor een Grundtvig-leerpartnerschap.

Grundtvig maakt deel uit van het Levenslang Leren-programma van de Europese Unie en streeft naar internationale samenwerking tussen organisaties binnen het volwassenenonderwijs. Na een eerste succesvolle ervaring als partner nam het CVO Leuven de rol van coördinator op binnen dit project. Partners waren Laerdansk (Odense), CNAI (Pamplona), Komvux Södervarn (Malmö), School of Polish (Lodz) en het Social and Rural

Development Centre uit het Turkse Osmaniye.

Van bij de start in Pamplona vonden de partners elkaar in de vaststelling dat anderstaligen bij het leren van de gastlandtaal vergelijkbare problemen kennen, ongeacht in welk land ze terecht komen. Onrealistische verwachtingen, moeilijke combinatie van cursussen en gezinsleven, weinig ervaring met leren leren, ... de obstakels die het traject van anderstaligen bemoeilijken zijn legio.

Opzet van "On the Right Track" was meervoudig. Enerzijds wilde men een inventaris maken van de bestaande trajectbegeleiding binnen Europa om te kunnen leren van elkaar en anderzijds beoogde men de trajectbegeleiding te structureren met een roadmap.

Deze roadmap is een instrument dat de anderstalige cursisten zou moeten helpen bij het leren van de nieuwe taal. Het moest dus in de eerste plaats

een gepersonaliseerd werkinstrument worden, dat deel zou uitmaken van het NT2 aanbod binnen het CVO Leuven en gaandeweg uitgebreid zou worden naar andere afdelingen.

De roadmap, een flexibel werkinstrument

Tijdens het eerste werkjaar van “On the Right Track” hield iedere partner zich voornamelijk bezig met de inventarisatie van de noden binnen trajectbegeleiding en een analyse van goede praktijkvoorbeelden uit het eigen land en de buurlanden. De resultaten hiervan kregen de projectpartners te zien tijdens een projectmeeting in Malmö (Zweden). Uit deze “best practices” distilleerde men een eerste versie van de roadmap, een opsomming van begeleidingsinitiatieven die CVO Leuven binnen het eigen centrum wou uitwerken.

Niet iedere partner had de financiële middelen of de infrastructuur om alle punten van de roadmap in te voeren. Het CVO Leuven koos ervoor om een zekere chronologie aan te houden en het begeleidingsinstrument gradueel in te voeren. De cursisten NT2 krijgen in een eerste stap een vragenlijst waarin wordt gepeild naar hun tevredenheid over het leerproces, studiegedrag, motivatie en welbevinden. Hierna volgt een individueel gesprek met de leerkracht. In overleg met de cursist kan de leerkracht een remediëringgroep aanbevelen om bepaalde vaardigheden te trainen die men onvoldoende beheerst. Indien er een motivatieprobleem is, zal de leerkracht de cursist op andere manieren proberen te stimuleren.

De andere partners ontwikkelden dit instrument elk op hun eigen manier. De Poolse partner werkte het interview met de cursisten lokaal verder uit om ook de inhoud van de lessen aan te passen.

In Zweden gingen de leerkrachten dieper in op het studieplan dat een studiebegeleider samen met de cursist bij aankomst vastlegt. Regelmatig komen beiden samen om dat studieplan te evalueren en bij te sturen in functie van de studieresultaten, de werksituatie en economische of sociale redenen.

Een aanzienlijke inkrimping in het lesurenpakket leidde er in Denemarken toe dat de leerkrachten zich moesten concentreren op afstandsonderwijs en dat de klaspraktijk stevig veranderde met de invoering van Collaborative Learning-methodes, methodes rond samenwerkend leren.

Verspreiding resultaten via studiedag

Ook tijdens het tweede werkjaar wisselden de projectpartners volop ideeën uit en gingen ze bij elkaar op bezoek om te kijken naar de dagelijkse realiteit van de trajectbegeleiding. In Denemarken kreeg men een uitgebreide inleiding in Netdansk, een omvattend leerplatform gebruikt binnen het afstandsonderwijs. Uit de evaluatie van de processen binnen het leerpartnerschap bleek dat de partners in grote mate tevreden waren over de uitwerking en implementatie van de roadmap, al versilde die van land tot land.

Disseminatie of de verspreiding van de resultaten, is een belangrijk onderdeel van ieder leerpartnerschap. Zowel in het begin als tijdens het project zorgde iedere partner voor een zo breed mogelijke bekendmaking, via artikels in de gespecialiseerde pers, de eigen website,... Halverwege publiceerde men een digitale nieuwsbrief met een voorstelling van het project en de stand van zaken.

Wat “On the Right Track” voor iedere partner te weeg had gebracht, wilde men praktisch illustreren met interactieve workshops tijdens een studiedag voor leerkrachten NT2 en trajectbegeleiders in het Vlaams Parlement. Samen met Sleutels voor Educatie – een consortium van meer dan tien onderwijsverstrekkers uit Vlaanderen – boden de projectpartners de deelnemers de kans inspiratie op te doen door over de grenzen te kijken.

Terwijl de Deense partner de vergaderzaal omtoverde in een Deens klaslokaal en de principes van Kagans Collaborative Learning toepaste, lieten de Polen enkele interviews zien met anderstalige cursisten die vervolgens met het publiek werden geanalyseerd. Bij het CVO Leuven kon je terecht voor de workshops motiverend coachen en oplos-

singsgericht remediëren, bij het Spaanse CNAI draaide het om het motivatiegesprek en de Zweeden oogstten veel bijval toen ze met een zelfgemaakt liedje aantoonde dat hun taal een toontaal is. De presentaties van de studiedag kan je nalezen op www.sleutelsvooreducatie.be.

Op dit ogenblik is het leerpartnerschap "On the Right Track" ten einde. Twee jaar lang heeft men kunnen kijken naar en leren van elkaar. Het resultaat van deze synergie is de roadmap, een instrument waaraan voortdurend gesleuteld wordt om het zo goed mogelijk aan te passen aan de noden van de cursist. Trajectbegeleiding is immers bij

uitstek een continu proces. Het partnerschap "On the Right Track" wil graag verder werken en doorgaan op het ingeslagen "track". In januari wordt opnieuw een aanvraag ingediend om binnen Europa samen te werken aan een efficiënt en klantgericht volwassenenonderwijs.

Meer informatie:

Dorinda Dekeyser, Centrum voor volwassenenonderwijs Leuven-Landen
dorinda.dekeyser@cvo-leuven.be

Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst (VLAMT)

Hoe ziet de arbeidsmarkt van morgen eruit? Waar gaan onze kinderen later werken? Welke vaardigheden en competenties worden belangrijk? Het ESF-project VLAMT van VDAB, Syntra Vlaanderen, SERV en de Departementen Onderwijs & Vorming en Werk & Sociale Economie wil een antwoord bieden op die vragen.

Maatschappelijke, technologische, demografische en economische ontwikkelingen dwingen ondernemingen tot nieuwe strategieën. Ondernemingen wijzigen steeds sneller hun productengamma en dienstverlening, alsook de manier waarop ze tot stand komen. Dat resulteert in veranderingen op de werkplek en uiteindelijk in wijzigingen in de vaardigheden en competenties die we moeten bezitten om een job naar behoren uit te voeren.

In de toekomst zullen heel andere profielen succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Sommige beroepen zullen aan belang winnen, andere zullen stelselmatig in belang afnemen of zelfs verdwijnen. Nieuwe beroepen zullen ontstaan. In de meeste gevallen zal een sterke verandering te merken zijn in de inhoud van een beroep en de context waarin het wordt uitgevoerd.

In het licht van een snel veranderende maatschappij, neemt het belang van een systeem voor de bepaling van toekomstige arbeidsmarktbehoef-

ten en competentienoden toe. Er is een duidelijke nood aan informatie om onderwijs, opleiding en begeleiding meer en beter af te stemmen op de toekomst. Daarom streeft Vlaanderen naar een gecoördineerde en gestructureerde verzameling van informatie met betrekking tot de toekomstige arbeidsmarkt. Zonder gedeelde analyse blijft een vruchtbare discussie over de arbeidsmarkt van de toekomst ondenkbaar.

De partners in het ESF-project VLAMT zochten naar de meest geschikte technieken om de toekomstige arbeidsmarkt te prospecteren. Het onderzoek bestaat uit een combinatie van een continue gegevensverzameling en -analyse met de ad-hoc uitvoering van een diepteonderzoek naar toekomstige competentienoden door de sectorale opleidingsfondsen.

De continue gegevensverzameling omvat:

- De berekening van de vervangingsvraag 55-

plus door het Steunpunt Werk en Sociale Economie om een beter zicht te krijgen op de toekomstige aanwervingbehoefte.

- Actuele informatie over beroepen, de inhoud ervan en de context waarin ze worden uitgevoerd op basis van Competent (SERV).
- De dataverzameling die zal voortvloeien uit de op Competent gebaseerde matching (VDAB): realtime informatie over gevraagde en aangeboden competenties en de evoluties daarin.

Om paritair beheerde sectorfondsen te ondersteunen in de ad-hoc uitvoering van focusstudies, werd in augustus 2012 een ESF-oproep (257, VLAMT) gelanceerd. Focusstudies naar toekomstige competentienoden onderzoeken de toekomstige inhoud en context van beroepen. Gestructureerde diepte-interviews tijdens bedrijfsbezoeken spelen een cruciale rol in het nagaan van toekomstige

competentienoden. Vervolgens wordt het huidige opleidingsaanbod doorgelicht en worden lacunes vastgesteld op basis van een vergelijking met de toekomstige competentie- en opleidingsnoden.

Betrokkenheid bij de opvolging van de sectorale focusstudies kan dus interessant zijn voor SLN-leden om te zien in hoeverre de eigen opleidingen zijn afgestemd op de noden van de toekomst.

Van zodra de gunningen van de ESF-oproep VLAMT gekend zijn, zal SLN haar leden informeren over de sectoren die deelnemen. De eindrapporten over de sectorstudies, die voor het najaar van 2013 voorzien zijn, moeten oplossingen aanreiken voor de vastgestelde lacunes.

Meer informatie:

kristof.welslau@wse.vlaanderen.be

Nieuw in het VTO-aanbod van SLN: 'IPOP als basis voor een geslaagd traject met jongeren'

Wie met maatschappelijk kwetsbare jongeren werkt, wordt regelmatig geconfronteerd met jongeren die niet meer lijken te kunnen of willen leren. Hoe ga je als begeleider om met deze jongeren? Wat is er voor nodig opdat ze wel zouden kunnen en willen leren? In deze ervaringsgerichte en interactieve opleiding krijgen begeleiders van jongeren antwoorden op deze vragen.

De eerste fase in de begeleiding (de zogenaamde basisfase) van jongeren blijkt fundamenteel. Het is belangrijk dat een jongere op dat moment opnieuw een positieve band opbouwt met de begeleiding en met zichzelf.

IPOP staat voor inclusief en innovatief persoonlijk ontwikkelingsproces. Binnen het IPOP-project onderzochten JES Stadslabo, Arktos, Groep Intro, LEJO, CDV Aura en Foyer - allen actief in het stellen leren en werken - hoe deze positieve band tot stand komt. Wat is er voor nodig? Hoe pak je dat als begeleider aan? Wat zijn valkuilen? Om deze vragen te beantwoorden, vielen de projectpart-

ners terug op hun eigen ervaringen in het begeleiden van jongeren, interviews met experts en een uitgebreide literatuurstudie.

Het project resulteerde in een opleiding die deelnemers het belang wil doen ervaren van de basisfase als fundament voor een geslaagd traject met maatschappelijk kwetsbare jongeren. De opleiding heeft aandacht voor de begeleidershouding in functie van het creëren van een positieve band en reikt handvatten en ideeën aan om de begeleiding binnen de eigen werking zo goed mogelijk vorm te geven. Daarnaast krijgen deelnemers inzicht in het ontwikkelingsproces van adolescenten.

De opleiding duurt één dag en richt zich op begeleiders die in diverse contexten met (maatschappelijk kwetsbare) jongeren werken. De aanpak binnen de vorming is zeer ervaringsgericht. Theorie en praktijk worden afgewisseld met actieve en interactieve werkvormen. Van de deelnemers wordt een actieve deelname verwacht en de openheid om te komen tot een verrijkende uitwisseling en intervisie. De opleiding wordt begeleid door twee medewerkers uit de verschillende partnerorganisaties van het IPOP-project. Deelnemers ontvangen na afloop een handboek.

SLN organiseert twee sessies van deze opleiding

- In Gent op dinsdag 2 oktober 2012, van 9.30u tot 16.30u.
- In Antwerpen op donderdag 25 oktober 2012, van 9.30u tot 16.30u.

Inschrijven kan via vto@sln.be.

Meer informatie op www.sln.be (op de ledensectie onder 'VTO-IPOP') of via jeroen.delathouwer@sln.be.

Seminarie Activerende Zorgcoaching

Op 29 augustus 2012 werd tijdens het seminarie Activerende Zorgcoaching het Levanto-model voorgesteld. Dit model werd via een ESF-project ontwikkeld vanuit een aantal leerpunten uit de tenders activerende trajectbegeleiding en de tender activerende zorg. De Solution Focus-techniek is de rode draad doorheen het Levanto-model.

Solution Focus

Het seminarie startte met een aantal interactieve vragen als inleiding tot de Solution Focus-techniek. Deze techniek focust op de aanwezige krachten van de cliënt. Gesprekken met de cliënt o.b.v. de Solution Focus-techniek stimuleren de creativiteit, versterken de competenties, geven zicht op de mogelijkheden en volgende stappen voor verdere ontwikkeling. Deze techniek zal bijgevolg het veranderingsproces ondersteunen.

Vervolgens gaven twee trajectbegeleiders hun ervaringen weer inzake het werken met het Levanto-model en de Solution Focus-techniek. Ze beschouwen het model als uniek omwille van het 3-gesprek. Zowel de zorgcoach als de werkcoach begeleiden hierbij samen de cliënt, op een oplossingsgerichte manier en in de taal van de cliënt.

Daarnaast haalden de sprekers enkele voordelen van het model aan: het kunnen en de leefwereld van de cliënt als basis, directe feedback en inter-

visie tussen de trajectbegeleiders, het positieve effect van complimenten,... Bovendien ervaren zij dat bij deze manier van werken de vooruitgang meer zichtbaar is, dat het zelfvertrouwen toeneemt en dat de trajecten verkorten.

Levanto-model

Daarna volgde een toelichting van het Levanto-model, een therapeutische en coachende benadering van trajectbegeleiding die zich richt tot personen met een mentale, medische, psychiatrische en/of psychologische problematiek (MMPP). Dit model omvat een aantal componenten: het vijfphasenmodel, Solution Focused werken, duo-coaching, outreachend benaderen, competentiegericht coachen en netwerkgericht begeleiden. De laatste 5 elementen zijn verweven in het vijfphasenmodel.

Een eerste fase richt zich op de toeleiding van personen met een MMPP-problematiek door een gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en

-begeleiding (GTB). Tijdens deze fase wordt het participatiemodel geïntroduceerd dat wordt ingevuld in de tweede fase. Centraal in deze tweede fase staat de begeleiding van de cliënt. De begeleiding start met een intakegesprek dat gebaseerd is op de Solution Focus-techniek. Gedurende de begeleiding wordt de cliënt outreachend benaderd, wat inhoudt dat de begeleider de cliënt bv. thuis of op de werkvloer opzoekt met als doel nieuwe competenties en/of netwerken te kunnen onderscheiden.

In een derde fase wordt samen met de cliënt een keuze gemaakt over het vervolg van het traject. Ofwel herhaalt de cliënt de tweede fase, ofwel volgt hij/zij in de derde fase een stage of wordt er beslist om meteen een POP op te stellen en het traject af te sluiten in de vierde fase. In de vijfde en tevens laatste fase volgt de nazorg.

Werksessies

Tot slot was het mogelijk om vier werksessies te volgen. Elke sessie had een eigen focus zoals de oplossingsgerichte methode, de praktijk van activerende zorgcoaching, de ontwikkelde tools en hoe het model implementeren in je organisatie/management en beleid.

Na een afrondende reflectie was iedereen geprikkeld door het model, wat ongetwijfeld nog tot verdere gedachtewisseling zal leiden.

Meer informatie rond het Levanto-model en de ontwikkelde tools:
www.activerendezorgcoaching.be

VDAB-publicaties

De laatste maanden verschenen een aantal nieuwe publicaties van de VDAB. We belichten hieronder kort de voornaamste.

Nieuwe sectorrapporten VDAB

Als regisseur van de Vlaamse arbeidsmarkt is het voor de VDAB belangrijk een goed zicht te hebben op wat beweegt in de verschillende sectoren. De sectorrapporten, die cijfers tot op Resoc-niveau weergeven, zijn hiervoor een eerste aanzet.

In haar 23 nieuwe sectorrapporten brengt de VDAB de tewerkstelling per sector in Vlaanderen in kaart en worden de kenmerken van iedere sector uitgebreid toegelicht. Zo krijgt u per sector een globaal beeld van de werkgelegenheid, de evolutie van het aantal jobs, de door de VDAB ontvangen vacatures, de knelpuntproblematiek, de remediëring door IBO's etc. Hierbij levert de weergave van de cijfers tot op Resoc-niveau interessante informatie op.

Het rapport "Sectoren in Vlaanderen" biedt een overzicht waarbij de sectoren volgens dezelfde invalshoeken met elkaar vergeleken kunnen worden. Al deze rapporten zijn op de VDAB-site te downloaden.

Knelpuntvacatures

In VDAB Ontcijfert nr. 27 wil de VDAB duidelijk maken dat een vacature voor een knelpuntberoep niet hetzelfde is als een knelpuntvacature. In een voorgaande studie uit 2010 werd het onderscheid voor het eerst naar voren gebracht. Sindsdien voerde VDAB, in samenwerking met het Steunpunt WSE, bijkomende selectiecriteria in om tot een definitie te komen, onderverdeeld in een aantal 'trappen', namelijk knelpuntvacatures, kritieke knelpuntvacatures en geannuleerde knelpuntvacatures. Het onderscheid wordt bepaald door de

looptijd van een vacature en of er geschikte kandidaten gevonden werden.

In deze VDAB Ontcijfert is een analyse gemaakt voor de knelpuntvacatures in 2010. Hieruit bleek dat het aandeel van knelpuntvacatures en kritieke knelpuntvacatures, afhankelijk van de conjunctuur, een stijgende trend kende tussen 2000 en 2010. Het grootste aandeel knelpuntvacatures tekent zich af bij technische beroepen, verpleegkundigen, ingenieurs en vertegenwoordigers. Op de

site van VDAB kunt u terecht voor meer uitleg en cijfermateriaal.

Meer informatie:

- www.vdab.be > nieuws > cijfers (sectorrapporten VDAB)
- www.vdab.be > nieuws > cijfers > VDAB Ontcijfert (knelpuntvacatures)

Eerste pensioenfiches in aantocht

De sociale partners stemden in 2011 toe tot de invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel. Ondertussen is er een Pensioenfonds opgericht en zijn de nodige formaliteiten in orde waardoor er overgegaan kan worden tot het verzenden en uitbetalen van aanvullende en sectorale pensioenen.

Eerste pensioenfiches en uitbetaling

De opdracht van het Pensioenfonds Vlaamse Non-Profit/Social-Profit sector bestaat uit het beheer en de uitvoering van het sectoraal pensioenplan in de Vlaamse non-profit. Om tot de uitvoering te kunnen overgaan, was het even wachten op een definitieve erkenning van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA, voorheen het CBFA). Het Pensioenfonds heeft intussen de erkenning op zak en start met de verzending van de fiches vanaf 10 september 2012.

De rechthebbende werknemer zal op de eerste fiche het gespaarde pensioenbedrag op 1 januari 2012 kunnen terugvinden. Dit bedrag is gevormd op basis van prestaties geleverd in de periodes 2006-2010 en 2011. Daarnaast ontvangt de werknemer ook een informatiefolder met meer inlichtingen over het sectorpensioen.

Meer informatie:

www.pensioensocialesector.org

Pensioenfiche

De pensioenfiche is een document dat jaarlijks aan de rechthebbende werknemer tewerkgesteld in o.a. PC 329.01 wordt bezorgd. Dit document geeft een overzicht van een aantal zaken: het gespaarde pensioenbedrag (inclusief rendement), het daarmee overeenstemmende sectorpensioen op 65 jaar en het sectorpensioen dat de nabestaanden ontvangen in geval van vroegtijdig overlijden.

Vernieuwde website SLN online

Sinds september staat de vernieuwde website van SLN online. Leden kunnen voortaan ook activiteiten aankondigen of nieuwe projecten en methodieken in de kijker zetten op www.sln.be.

De website van SLN werd de afgelopen maanden grondig vernieuwd. Het gaat daarbij voornamelijk om een inhoudelijke update. Alle teksten op de website werden op hun relevantie getoetst en geactualiseerd waar nodig. Een dergelijke oefening gebeurde in 2010 ook al met de ledensectie van de website.

Deze actualisering van de website past in het kader van het project Corporate Identity rond het versterken van de identiteit en zichtbaarheid van de sector.

Op de vernieuwde website vinden bezoekers meer dan voordien informatie over het aanbod van de sector. Zo staat er van elke lidorganisatie een fiche met informatie over de werking en het aanbod online en een link naar hun website. Daarnaast kan iedereen er terecht voor informatie over de dienstverlening en de werking van SLN, interessante publicaties, vacatures binnen de sector

en nog veel meer. Samenwerking in verschillende contexten en met verschillende partners loopt als een rode draad doorheen de website.

Met de vernieuwde website willen we nog meer bijdragen aan het zichtbaar maken van de sector bij stakeholders en externen. Daarom zullen leden voortaan de kans krijgen om op de startpagina nieuwe projecten of methodieken in de kijker te zetten.

Oproep aan onze leden

Organisaties die een activiteit willen aankondigen of een project onder de aandacht willen brengen, kunnen ons contacteren via info@sln.be of 09/220 84 31.

Neem ondertussen alvast een kijkje op de vernieuwde website via www.sln.be.

Leeftijdindesocialprofit.be: van 15 tot 65, dat werkt!

Vergrijzing, ontgroening, ... het is een tendens waar ook de socialprofitsector niet aan ontsnapt. Al in 2009 ontwikkelden de vzw's Fe.Bi, VSPF en VIVO een website die werknemers en werkgevers handvatten geeft om met leeftijd op hun werkplek om te gaan.

De maatschappelijke realiteit heeft ons ingehaald. Ondertussen is 26,3% van de socialprofitsector ouder dan 50 en zien we dat het aantal jonge werknemers ten opzichte van oudere werknemers verhoudingsgewijs daalt. Dit in zowat alle deelsectoren van de social profit.

Tijd voor actie. Niet alleen naar oudere werknemers, het is zaak van alle werknemers aan boord te houden en met goesting langer te laten werken.

Dat is net wat de website beoogt: Van 15 tot 65, dat werkt.

Informereren, sensibiliseren en ondersteunen

De site heeft drie grote doelstellingen: informeren, sensibiliseren en ondersteunen. Door het aanbieden van informatie voor werknemers en werkgevers rond onder meer leeftijdsgebonden verlof, zorgkrediet, tijdscrediet, ... wil men alle medewer-

kers van alle leeftijden op de hoogte houden van maatregelen die voor hen belangrijk zijn.

Daarnaast beoogt men werknemers en werkgevers te sensibiliseren door mensen uit de sector in beeld te brengen en hen te laten uitleggen hoe ze op de werkvloer met leeftijd omgaan.

Ondersteunen is de derde doelstelling van de site. Voor werkgevers gebeurt dit onder meer door het aanbieden van instrumenten en methodieken om concreet met leeftijd aan de slag te gaan. Werknemers vinden er dan weer concrete info over bv. loopbaanbegeleiding op en naast de werkvloer, elders verworven competenties en kwalificaties, mogelijke opleidingsmogelijkheden of info rond leeftijdsdiscriminatie.

Nieuwsflash en themadossiers

Korte en heldere informatie aanbieden is één ding, soms is verdieping op zijn plaats. Jaarlijks wordt een themadossier ontwikkeld waar een thema van boven tot onder uitgespit wordt. Momenteel is er een themadossier rond onthaalbeleid, peterschap

en loopbaanbegeleiding te vinden. De dossiers zijn er telkens op gericht om handvatten te geven aan zowel werknemers en werkgevers om hiermee concreet aan de slag te gaan.

Tweemaal per jaar worden alle abonnees op de nieuwsflash geïnformeerd over de nieuwigheden op de site.

Nog niet overtuigd? Surf dan snel naar www.leeftijdindesocialprofit.be en laat je onderdompelen in het leeftijdsgebeuren.

Voor vragen of een gratis abonnement op de nieuwsflash, stuur een e-mail naar info@leeftijdindesocialprofit.be

www.leeftijdindesocialprofit.be is een initiatief van

- Fe-Bi vzw (www.fe-bi.org)
- VSPF vzw (www.vspf.org)
- VIVO vzw (www.vivosocialprofit.org)

De Groene Kans bestaat 20 jaar

Ter gelegenheid van 20 jaar werking kiest vzw De Groene Kans niet voor een rustige terugblik, maar gaan zij in tegenstelling een serieuze uitdaging aan. Het jubileumjaar wordt namelijk afgesloten met een klim op de Mont Ventoux.

Vzw De Groene Kans begeleidt al 20 jaar langdurige werkzoekenden naar werk. Deze mensen geraken op eigen kracht niet uit de werkloosheid omdat ze niet beschikken over de juiste houding, attitudes, kennis en vaardigheden. Tijdens hun werk(ervaring) bij De Groene Kans worden ze opgeleid, begeleid en bijgestuurd zodat ze wel kunnen doorstromen naar een job in het reguliere of beschermde circuit.

Als kers op de taart voor een goed gevuld jubileumjaar, wil de vzw met deze afsluiter mensen aan den lijve laten ondervinden hoe lastig en confron-

terend een traject kan zijn. De weg naar een job is immers voor de meesten niet rechtlijnig, kan nogal steil zijn en met veel hobbels en bochten. Om dit traject te illustreren, wil de vzw een groep mensen trainen en begeleiden naar het uiteindelijke doel: de Mont Ventoux op fietsen.

Meer informatie:

dominique.lapiere@degroenekans.be

Jaargang 17 - nummer 4

juli - augustus - september 2012

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

Verantwoordelijke uitgever:

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

Werkten mee:

Marleen Velleman
Tony Van de Veire
Jeroen De Lathouwer
Tijl Rommelaere
Arne Fockaert
Carline De Clercq
Ann De Lobel
Annelies Buffel
Kimberley Viaene
Tim Vandewalle
Bart Coopman
Lien Baes
Dorinda Dekeyser
Kristof Welslau
Pieter Verstraete

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Annelies Buffel

Ontwerp kaft:

Swing Group

Wijzigingen aan het Vlaams repertorium opleiding, begeleiding en werkervaring

In juni 2010 bracht SLN een nieuw Vlaams repertorium Opleiding, Begeleiding en Werkervaring uit. Gezien bepaalde gegevens onderhevig zijn aan veranderingen geven wij in SLiNger steeds de wijzigingen aan, zodat u deze indien gewenst kan aanpassen in uw repertorium. Een heruitgave van het repertorium gebeurt tweejaarlijks. Het bijgewerkte repertorium en de bijhorende databank kan u ook raadplegen op onze website: www.sln.be

Provinciale folder Limburg

- Hergebruikcentrum Limburg vzw
Nieuw adres: Industrieterrein Centrum-Zuid 3225, 3530 Houthalen-Helchteren
Tel: 011/53.87.97
Fax: 011/53.03.39
www.hergebruikcentrum-limburg.be

Provinciale folder Antwerpen

- ISOM Dienst Tewerkstelling
Nieuw adres: Lierseweg 132A, 2200 Herentals
Tel: 014/24 66 76
Fax: 014/24 66 61
www.ocmwherentals.be