



Jaargang 19 - nummer 2 Maart - mei 2014

- Feest 20 jaar SLN, een daverend succes! - p 1
- Stand van zaken Werkervaring - p 3
- SLN lanceert campagne 'Loopbaanbegeleiding. Werk dat ik wil' - p 4
- Werkgevers bevestigen kwaliteit van job- en taalcoaching - p 5
- Stevig in de Steigers, een fundament voor talent - p 7
- Resultaten evaluatie samenwerking SLN-leden en Jobkanaal - p 8
- De Winning is ESF-Ambassadeur 2014 - p 10
- OWAES, een oase voor talent! - p 12
- Job&Co wordt Compaan - p 14
- Talentontwikkelaar.be: nieuwe HR-toolbox - p 14
- Missing Link begeleidt moeilijk bereikbare jongeren naar werk - p 15
- PIAAC-onderzoek: basisvaardigheden voor een volwaardige deelname aan de maatschappij - p 17
- Sectorconvenant Lokale Besturen in de kijker - p 21
- Nieuws vanuit VDAB - p 24

Feest 20 jaar SLN, een daverend succes!

Op 31 maart 2014 vierde SLN zijn 20-jarig bestaan in Gent. Bijna 300 genodigden van onze lidorganisaties en Vlaamse netwerkpartners waren aanwezig op dit verjaardagsfeest.

Directeur Marleen Velleman en voorzitter Jan Geens van het Steunpunt Lokale Netwerken gaven het startschot met een authentiek pleidooi: in '93 werd voor het eerst de mening en expertise van het, toen nog jonge, Steunpunt gevraagd over de aanpak van specifieke doelgroepen. De omschrijving van de doelgroep is doorheen de jaren geëvolueerd van risicogroep naar kansengroep en vervolgens naar kwetsbare doelgroepen. Wat voor benaming er ook gebruikt wordt, de noden blijven vaak dezelfde, een constante. De medewerkers, vaak veldwerkers en pioniers, in de sector zijn de echte peoplemanagers op de arbeidsmarkt geworden. Al 20 jaar lang bouwen deze professionals en hun organisaties een kwalitatieve en professionele dienstverlening uit. Deze dienstverlening gebeurt in dialoog met de overheid, VDAB, sociale partners, lokale actoren en netwerkpartners. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een unieke combinatie van maatwerk, samenwerking en een flexibele en mensgerichte aanpak. Het gaat om een sterk aanbod inzake coaching, opleiding en werkplekleren voor jongeren, 50+, kwetsbare en minder zelfredzame werkzoekenden en werknemers. Ook werkgevers die aan de slag gaan met deze doelgroep doen meer en meer beroep op de jarenlange expertise en kennis van de sector. De conclusie is dan ook duidelijk: vol goesting, ambitie en dromen wil de sector blijven samen werken aan een duurzame balans tussen mens en werk.

Ook onze key-note sprekers van de avond sportcoach Marc Herremans en Philippe Muylers, Vlaams Minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, onderstreepten de kracht van samenwerking, maatwerk, betrokkenheid, focus en talent.

Voor Marc Herremans is, wat een tekort of een beperking lijkt te zijn, ook een opportuniteit. Een talent of een competentie kan voor de één een evidentie zijn en voor de ander een ware uitdaging. Focus, doorzetting, training en coaching en vooral het geloof in de talenten van de ander zijn de sleutels om de eindstreep te halen.

Er is altijd een kaart van opgeven en een kaart van kansen, dromen en potentieel voorhanden. Hier maakt hij de link naar zijn eigen ervaringen en gebeurtenissen in zijn carrière en leven. De kaart van kansen en blijven doorzetten is de kaart waar de sector ook dagelijks voor blijft kiezen.

Minister Muylers maakt vervolgens de link naar de vijf kenmerken van een sterk merk. Het Steunpunt Lokale Netwerken kenmerkt zich ten eerste door haar focus op Maatschappelijk Verantwoord werken: maatwerk en mensgericht werken staan centraal. De sector werkt dagelijks met kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt en stoomt ze klaar voor een duurzame tewerkstelling op de arbeidsmarkt.

Een tweede kenmerk van een sterk merk is Aanwezig zijn: de sector biedt omkadering en begeleiding op maat tijdens de coaching, opleiding of werkplekleren. Elk individu heeft een traject op maat dat vertrekt vanuit zijn of haar mogelijkheden, kansen en ontwikkelpunten.

Vertrouwen is de derde eigenschap: uit samenwerking en overleg komen heel wat oplossingen voort. Al 20 jaar staat samenwerking centraal in de sector om kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt duurzaam toe te leiden naar werk.

Engagement en betrokkenheid, een vierde kwaliteit, is ook duidelijk aanwezig bij de sector. Minister Muylers gaf tenslotte aan dat de sector Vooruitstrevend en toekomstgericht werkt. Hiermee besluit de minister dat het Steunpunt Lokale Netwerken alle kwaliteiten in zich heeft van een sterk merk en wenst SLN evenveel succes en toewijding toe voor de volgende 20 jaar.

Het improvisatietheater Cie Amai zorgde tijdens deze toespraken voor een luchtige en ook aangename toets. Deze sketches gaven op een humoristische wijze de dagelijkse werking van de sector weer: arbeidsbemiddeling, job- en taalcoaching, loopbaanbegeleiding en het zoeken naar een naam voor de sector kwamen aan bod.

Na deze toespraak konden de genodigden genieten van een walking dinner met een muzikale omlijsting door Zjamoel en Mark River Band. Een uniek fotodecor van Fotofoor bezorgde de aanwezigen een leuke, originele en onvergetelijke herinnering aan een geslaagd feest.

Een aantal sfeerbeelden van het feest vindt u via onderstaande link:

- www.sln.be

Stand van zaken Werkervaring

Sinds het najaar van 2013 heeft SLN verschillende acties ondernomen om het dossier Werkervaring onder de aandacht te brengen en aan te dringen op tijdige beleidsbeslissingen over de verlenging van de huidige projecten en de toekomst van het instrument Werkervaring. Recentelijk werden de werkervaringsprojecten verlengd tot eind juni 2015. SLN zet momenteel in op de optimalisering van het instrument en het verkennen van toekomstige pistes voor een nieuw kader werkervaring.

Verlenging huidige werkervaringsprojecten

Op 13 februari 2014 lichtte SLN de krachtlijnen van het sectoradvies Werkervaring en het voorstel voor een vernieuwend werkervaringstraject toe op de Commissie Arbeidsmarkt van de SERV. SLN benadrukte nogmaals de hoogdringendheid van de verlenging van de huidige projecten. SLN bezorgde een nota aan de leden van de Commissie en aan minister Muyters over de gevolgen van het uitblijven van een beslissing over de verlenging van de projecten.

Op diezelfde dag vond de Commissie voor Werk van het Vlaamse Parlement plaats. Daar gaf Minister van Werk Philippe Muyters aan dat er rechtszekerheid zou komen voor de projecten en dat de begeleiding binnen Werkervaring kan blijven. Kort daarop ontvingen de werkervaringspromotoren een bevestigend schrijven van het Vlaams Subsidieagentschap WSE betreffende de verlenging van de werkervaringsprojecten tot eind juni 2015. SLN zal bij de Minister blijven pleiten voor een continuering van de projecten tot eind 2015.

Toekomstig kader voor Werkervaring

De sector blijft pleiten voor een structureel en duurzaam kader voor het begeleiden van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar werk via een arbeidsmarktgericht en competentieversterkend traject op maat. Het SERV-advies over de hervorming van de maatregel Werkervaring wordt nog in het voorjaar verwacht. Dit advies zal deel uitmaken van een ruimer advies over het doelgroepenbeleid in het kader van de bevoegd-

heidsoverdrachten binnen de zesde staatshervorming. SLN benadrukte in het schrijven naar de SERV, op 27 maart 2014, de hoogdringendheid en het belang van het SERV-advies. SLN deed een oproep naar de sociale partners binnen de SERV om zo snel mogelijk een concensus te bereiken over een vernieuwd en verruimd kader 'werkervaring'.

Optimaliseren van Werkervaring in overleg met VDAB

SLN en de sector engageren zich om op korte termijn en in samenwerking met VDAB het huidige instrument te optimaliseren. VDAB zal, bij de overdracht van de bevoegdheden vanaf 1 januari 2016, een belangrijke gesprekspartner voor Werkervaring worden.

Op 25 februari 2014, 4 april en 6 mei 2014 overlegde een delegatie van SLN met VDAB rond de optimalisatie van Werkervaring op korte en lange termijn.

De komende weken zal SLN en een delegatie van de werkervaringspromotoren samen met VDAB intensief verder werken aan de optimalisatie van het huidige instrument Werkervaring. Daarnaast verkent dit overleg verschillende pistes voor een nieuw structureel, duurzaam en verruimd kader voor 'werkervaring' op langere termijn.

Voor meer informatie:

- rachida.ouchoukout@sln.be

SLN lanceert campagne 'Loopbaanbegeleiding. Werk dat ik wil'

Sinds kort staat www.werkdatikwil.be online. Met deze nieuwe website wil SLN het aanbod loopbaanbegeleiding van zijn leden in de kijker zetten bij werknemers, werkgevers en doorverwijzers. Bij de website hoort ook een folder en een bekendmakingscampagne.

Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen

Sinds de inwerkingtreding van het nieuwe werkingskader blijft het aantal aanbieders van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen toenemen. Begin februari waren er 110 gemandateerde centra (waarvan 68 al effectief startten met hun aanbod). Daaronder ook 20 SLN-leden die loopbaanbegeleiding aanbieden op meer dan 135 locaties in heel Vlaanderen.

Ook de vraag naar loopbaancheques blijft stijgen. Begin februari waren al meer dan 4.400 werkenden en zelfstandigen gestart met loopbaanbegeleiding (sinds juli 2013).

Opvallend aan die cijfers is wel dat een grote meerderheid van de gebruikers hooggeschoold zijn (bijna 70%). Allochtonen, 50-plussers, kortgeschoolden en personen met een arbeidshandicap komen veel minder aan bod. Het bereik van deze groepen ligt zelfs een stuk lager dan voor de start van het nieuwe kader en de loopbaancheques.

Aanbod voor alle werkenden

Er ligt dus een grote uitdaging om ook werknemers te bereiken uit die doelgroepen. Dat is meteen één van de redenen waarom SLN de laatste maanden aan een communicatiecampagne werkte. SLN wil samen met zijn leden loopbaanbegeleiding zichtbaar maken bij alle werkenden. Dus ook, en misschien vooral, die werkenden die vandaag de stap naar loopbaanbegeleiding nog niet zetten.

Daarnaast wil SLN met deze campagne het aanbod van zijn leden duidelijk profileren en positioneren in een loopbaanbegeleidingslandenschap dat voortdurend in beweging is.

'Loopbaanbegeleiding. Werk dat ik wil'

Om de zichtbaarheid van dat aanbod dus te vergroten, werkte SLN de laatste maanden samen met communicatiebureau Commotie aan een slogan en campagnebeeld, een website en een folder. Een Stuurgroep - samengesteld uit Alternatief, Argos, Groep INTRO, Compaan, Jobcentrum, Levanto, Mentor en Stebo - ondersteunde dit proces met feedback en advies.

Onder de slogan 'Loopbaanbegeleiding. Werk dat ik wil' wil SLN op verschillende manieren het aanbod van zijn leden onder de aandacht brengen. Deze slogan en het bijhorend campagnebeeld keren ook terug in de website en folder.

De website www.werkdatikwil.be verduidelijkt op heldere wijze wat loopbaanbegeleiding is, voor wie het bedoeld is en wie in aanmerking komt, hoe het concreet in zijn werk gaat, ... Bedoeling is om zowel werkenden én werkgevers én doorverwijzers te informeren over de meerwaarde van loopbaanbegeleiding en hen in contact te brengen met het aanbod van de SLN-leden in hun regio.

Bezoekers van de website vinden er snel en overzichtelijk het aanbod van de SLN-leden in hun eigen gemeente of binnen heel de provincie terug. Daarnaast kunnen SLN-aanbieders op de website activiteiten aankondigen of nieuwsberichten posten over hun aanbod.

Aansluitend bij de toon en vormgeving van de website is er ook een wervende folder beschikbaar. SLN-leden kunnen deze gebruiken in hun eigen promotie-acties naar potentiële deelnemers en andere geïnteresseerden. De folder beschrijft

het hele loopbaanbegeleidingstraject in 7 korte stappen en bevat gepersonaliseerde contactgegevens van de organisatie die de folders uitdeelt.

De volgende maanden onderneemt SLN nog acties om de website en het aanbod loopbaanbegeleiding van zijn leden te promoten bij partners en stakeholders.

Ontdek onze nieuwe website op www.werkdatikwil.be

Voor meer informatie:

- jeroen.delathouwer@sln.be
- hannah.vannimwegen@sln.be

Werkgevers bevestigen kwaliteit van job- en taalcoaching

Elk jaar evalueren werknemers en werkgevers de job- en taalcoaching op de werkvloer die door SLN-leden wordt aangeboden. Ook bij de cursisten en instructeurs die taalcoaching op de opleidingsvloer volgen meten we de tevredenheid. We vatten de belangrijkste conclusies voor u samen.

Tevredenheidsmetingen

Al sinds 2010 monitort SLN jaarlijks de kwaliteit van de instrumenten job- en taalcoaching op de werkvloer en taalcoaching op de opleidingsvloer (TCOV). Zowel voor werknemer, werkgever, cursist en instructeur is er een vragenlijst op maat uitgewerkt. Sinds 2012 is er ook de mogelijkheid om de enquêtes in te voeren in het online enquête-programma Survey Monkey.

In 2013 vulden 49 werkgevers en 98 werknemers een enquête over job- en taalcoaching op de werkvloer in. Daarnaast beantwoordden 8 instructeurs en 46 cursisten uit verschillende opleidingen de enquête over TCOV.

Tevredenheid Job- en taalcoaching

De brede inzetbaarheid van het instrument blijkt ook uit de bevraging. De werkgevers die de enquête invulden komen uit de zorg en welzijnssector, uit de bouwsector of uit de horecasector. Ook in de voedingsindustrie, de verkoop en binnen kinderopvang liepen er trajecten.

Bijna alle werkgevers (98%) geven aan dat de informatie die men vooraf van de jobcoach kreeg over het doel en het verloop van de coaching

duidelijk was. Ook de aanpak van de coach wordt positief onthaald door alle werkgevers in de enquête. Na de gesprekken tussen werknemer en werkgever, volgt er feedback naar de werkgever, wat sterk geapprecieerd wordt.

De neutrale positie van de externe coach brengt veel voordelen met zich mee. Zowel de werkgever als de werknemer vormen een evenwaardige partij binnen de coaching. Enerzijds kan de coach signalen van werknemers oppikken en deze communiceren naar de werkgever. Anderzijds kan ook de werkgever aandachtspunten meegeven met de coach om tijdens de gesprekken te behandelen.

Bijna alle werkgevers (98%) vindt de coaching een meerwaarde voor de onderneming en zou dit ook aanraden aan andere bedrijven.

De werknemers zijn tevreden tot zeer tevreden over de coaching. Het effect van de coaching ligt voor de werknemers steeds op een ander gebied. Het merendeel van de reacties in de enquête gaat over een beter zelfvertrouwen en meer durf om contacten te leggen met klanten en collega's.

Tot slot krijgen we via de enquête ook de bevestiging dat job- en taalcoaching de integratie van de

nieuwe werknemer op de werkvloer versnelt.

Tevredenheid Taalcoaching op de Opleidingsvloer

Alle instructeurs zijn tevreden (75% van de respondenten) tot zeer tevreden (25% van de respondenten) over de invloed van de taalcoaching op de cursisten in hun opleiding. Dit blijkt ook uit het feit dat voor alle instructeurs de taalcoaching op de opleidingsvloer voldeed aan hun verwachtingen. Ze zijn overtuigd van de meerwaarde van de taalondersteuning en zouden deze ook aanraden aan collega's.

Ook bij TCOV is de tweeklantenbenadering één van de leidende principes van taalcoaching. De coach heeft hierbij oog voor de ondersteuningsnoden van de laagtaalvaardige cursist, maar is ook het aanspreekpunt en de coach van de instructeur. De instructeur krijgt de kans om vragen en opmerkingen door te geven, en de instructeurs bevestigen ook in de enquête dat de coach hieraan voldoende aandacht besteedt. Anderzijds krijgt de instructeur concrete tips rond toegankelijk en verstaanbaar taalgebruik.

Voor de cursisten ligt de meerwaarde in het beter

begrijpen van de cursus en het beter begrijpen van de instructeur. Hun woordenschat en daarmee samenhangend hun zelfvertrouwen neemt toe. Velen geven aan dat de coach geduld heeft, de tijd neemt om de vraag van de cursist te begrijpen en dat hij/zij spreekt in klare en duidelijke taal.

Gerealiseerde coaching in 2013

De tevredenheid van het instrument blijkt ook uit de toenemende vraag van werkgevers naar job- en taalcoaching. Voor 2013 kunnen de SLN-leden mooie resultaten voorleggen. In totaal werden de vooropgestelde objectieven naar aantal coachingstrajecten behaald. Hierbij behoorde 87% van de deelnemers tot de kansengroepen. Ook in 2014 zullen de SLN-leden verder inzetten op het promoten van het instrument en op de kwaliteit van de coachings.

Voor meer informatie:

- sophie.smet@sln.be
- www.jobentaalcoaching.be

Stevig in de Steigers, een fundament voor talent

‘Stevig in de Steigers’ is een speels en laagdrempelig instrument dat bedrijven en organisaties helpt bij het coachen van hun kortgeschoolde medewerkers. Op een eenvoudige manier worden interne coaches zoals ploegbazen, werkleiders, meestergasten, teamleiders, HR-medewerkers, ... ondersteund bij het voeren van coachinggesprekken met hun medewerkers. In een veilige omgeving ontdekken ze hun sterke en minder sterke punten en komen ze tot acties om hun vaardigheden te verbeteren.

Iedereen kan coachen

‘Stevig in de Steigers’ werd ontwikkeld door Wonen en Werken Opleiding vzw en Vlerick Business School met de steun van het Europees Sociaal Fonds. Het heeft als doel interne coaching toegankelijk te maken voor iedereen, ook voor kortgeschoolde werknemers. Naast alle positieve effecten van het gebruik van coaching is interne coaching niet alleen goedkoper, maar zorgt het ook voor een echte leer- en coachcultuur doorheen de organisatie. Enerzijds voelen medewerkers zich gehoord en ondersteund door hun organisatie: er wordt immers ‘geïnvesteed’ in hen. Ze ontdekken hun sterke en minder sterke punten en verbeteren zo hun vaardigheden. Dit gebeurt allemaal op de werkvloer. Anderzijds ontwikkelen leidinggevenden of andere interne coaches hun vaardigheden als coach. Ze hebben meer kennis van de competenties en ontwikkelpunten van hun medewerker en zijn beter op de hoogte van wat er ‘leeft’ op de werkvloer.

Het instrument

Er bestaat zowel een fysieke (spelbord) als een digitale versie die op een laptop of pc gebruikt kan worden. De coach en de werknemer kunnen daardoor samen beslissen waar het gesprek doorgaat. Zo komt ‘Stevig in de Steigers’ tegemoet aan de diversiteit op de werkvloeren.

‘Stevig in de Steigers’ bestaat uit 3 fases: ‘Wie ben ik? Wat kan ik?’, ‘Werken met een uitdaging’ en ‘Opvolgen’. Elke fase kan apart in de tijd doorlopen worden. De duur van het gesprek is aanpasbaar, zodat het flexibel kan worden ingepast in het werkschema. Elke fase neemt circa 20-30 minuten

in beslag. Eén volledig traject doorlopen duurt ongeveer 3 tot 8 weken.

Implementatie

Maar hoe met ‘Stevig in de Steigers’ aan de slag gaan? Coaching in een bedrijf binnen brengen vraagt immers voorbereiding. Stevig in de Steigers bevat een gids voor HR en een trainingsset. Zo kan het instrument zonder externe ondersteuning en op het tempo van het bedrijf geïmplementeerd worden. Hoe creëert u een draagvlak? Hoe volgt u ‘Stevig in de Steigers’ op wanneer het van start is gegaan? Het zijn vragen waarop u antwoorden vindt in de gids voor HR. Aangezien ‘Stevig in de Steigers’ is gericht op leidinggevenden met weinig tot geen coachingervaring is het raadzaam om een korte trainingssessie te organiseren. Op de bijgevoegde USB-stick werd een trainingsset toegevoegd. Deze training neemt ongeveer 4u in beslag en gaat met behulp van interactieve oefeningen in op ‘wat is coachen?’ en ‘wat doet een goede coach?’

Met ‘Stevig in de Steigers’ spreekt u de sterktes van werknemers én coaches aan en krijgen ze ruimte om hun vaardigheden te verbeteren.

Voor meer informatie of een exemplaar van Stevig in de Steigers:

- stevigindesteigers@wonen-en-werken.be
- www.vlerick.com/stevigindesteigers
- Liesbeth.Hermans@wonen-en-werken.be
- Maarten.vandenbemden@wonen-en-werken.be

Resultaten evaluatie samenwerking SLN-leden en Jobkanaal

Jobkanaal, een initiatief van de werkgeversorganisaties Voka, Unizo, Verso en VKW met de ondersteuning van de Vlaamse overheid ondersteunt werkgevers bij het matchen van hun vacatures met het potentieel van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Elk jaar engageert SLN zich om de samenwerking tussen Jobkanaal en SLN-leden onder de loep te nemen.

Jobkanaal wil de instroom van kansengroepen zoals 50+ers, allochtonen en personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt vergroten. Sinds 2013 legde Jobkanaal nieuwe klemtonen binnen hun werking. De vacaturewerking, met vacatures van werkgevers die zich open stellen voor kansengroepen, blijft bestaan. Maar daarnaast ligt de focus nu meer op eerstelijnsadvies en projectmatig werken zodat kansengroepen gericht kunnen instromen en duurzaam tewerkgesteld worden.

Deze werking gebeurt in nauwe samenwerking met een netwerk van arbeidsbemiddelaars in Vlaanderen om deze doelstellingen te bereiken. Een groot deel van de SLN-leden maken gebruik van deze vacaturewerking om hun doelgroep aan het werk te helpen.

Enquête

SLN bevraagt elk jaar zijn leden over de samenwerking met Jobkanaal. De enquête gaat in op het gebruik van Jobkanaal binnen de organisaties. Ze peilt naar de tevredenheid over de vacaturewerking en de samenwerking. De enquête gaat tevens na waar de knelpunten en de verbeterpunten liggen. 59 medewerkers van 32 SLN-leden hebben deelgenomen aan de enquête.

SLN-leden maken actief gebruik van de vacaturewerking van Jobkanaal. 70% van de actieve gebruiker raadpleegt wekelijks de vacatures in deze webtool. De deelnemers aan de enquête geven aan dat de vacatures duidelijk omschreven en voldoende actueel zijn. Bijna 60% geeft daarentegen wel aan dat de gevraagde profielen

te hoog zijn waardoor ze hun doelgroep te weinig kunnen doorverwijzen. De deelnemers geven aan dat ze meer feedback wensen over de doorverwezen kandidaten.

Het contact met jobkanaaladviseurs verloopt hoofdzakelijk via mail. Bijna de helft van de deelnemers aan de enquête geven aan dat ze halfjaarlijks contact hebben met de adviseurs. Dit gebeurt via infosessies, georganiseerde bedrijfsbezoeken, events, provinciale stuurgroepen van Jobkanaal, ... Alle respondenten zijn van mening dat het jaarlijks uitnodigen van een jobkanaaladviseur op het Lokaal Netwerkoverleg een meerwaarde is. Er is ook een grote tevredenheid over de samenwerking met Jobkanaal.

Uit de enquête blijkt dat de kans op vlotte contacten met werkgevers van Jobkanaal groter is. Ze hebben kennis van de doelgroep en ook van het aanbod van SLN-leden.

Verwachtingen

De verwachtingen van de arbeidsbemiddelaars naar Jobkanaal toe zijn de volgende. Ze pleiten ervoor om werkgevers te blijven informeren en sensibiliseren over de doelgroep, over diversiteit en over tewerkstellingsmaatregelen. Ze zijn tevens vragende partij om de samenwerkingen te versterken en te vergroten. De goede praktijken tonen aan dat de slaagkansen van een duurzame tewerkstelling vergroot wanneer de expertise van SLN-leden bij werkgevers kan ingebracht worden met medewerking en ondersteuning vanuit Jobkanaal: tewerkstelling op maat uitbouwen, stages, werkplekleren, opleiding, job- en

taalcoaching, ... Hierdoor komen de werkgevers en de doelgroep maximaal in contact met elkaar. Bedrijfsbezoeken met een potentieel aan gepaste vacatures op korte termijn is een ander voorstel waar SLN-leden voorstander van zijn. SLN-leden zijn ook vragende partij om hun expertise en aanbod op (bestaande) meetings en events van bedrijven te mogen voorstellen.

De website is een aandachtspunt: ze is minder gebruiksvriendelijk en heeft een zoekfunctie die beperkt is. Een ander verbeterpunt is het vinden van een grotere verscheidenheid en meer passende vacatures zodat de kansen op matching vergroot. Feedback op sollicitatiegesprekken en het al dan niet uitnodigen van doorverwezen kandidaten door werkgevers is een meerwaarde voor de doelgroep en hun traject naar werk.

In cijfers

SLN-leden werden gevraagd om hun cijfergegevens van doorverwijzing en invulling door te geven. Hier geeft bijna 4 op de 10 respondenten aan dat minder dan 25% van de aangeboden vacatures niet of nauwelijks in aanmerking kwam voor de doelgroep. Bijgevolg is het aantal doorverwijzingen ook kleiner. De kans dat iemand werk vindt via Jobkanaal is volgens de respondenten hierdoor beperkt.

Conclusie

We stellen vast dat er een grote tevredenheid is over Jobkanaal maar dat er ook een aantal aandachtspunten zijn. Het overgrote deel maakt gebruik van dit wervingskanaal. De vraag naar meer haalbare vacatures voor de doelgroep blijft groot. De huidige samenwerking met Jobkanaal-adviseur wordt als positief ervaren.

De respondenten zijn vragende partij om de samenwerking te verdiepen en te vergroten via bedrijfsbezoeken, projectmatig werken met bedrijven, jobmatchings, een warme overdacht van vacatures en bedrijven, het vinden van plaatsen voor stages, werkplekleren, ... De voeling van de adviseurs met de bedrijfswereld samen met de expertise van SLN-leden, draagt bij tot het vergroten van de instroom en duurzaamheid van de tewerkstelling van kansengroepen in bedrijven.

Voor meer informatie:

- rachida.ouchoukout@sln.be

De Winning is ESF-Ambassadeur 2014

De Winning is met het product 'Coöperatieve doorstroom' bekroond tot ESF-ambassadeur. De Limburgse organisatie start een eigen bedrijf als spin off van De Winning met als doelstelling de doorstroom van onze betere medewerkers te faciliteren en ecologisch beheer, aanleg en onderhoud van bedrijventerreinen te organiseren.

Even situeren.

De Winning is de clusternaam van 4 vzw's, met als gemeenschappelijke missie 'professionele integratie' van personen die om diverse redenen moeilijkheden ondervinden om aan te sluiten bij de arbeidsmarkt.

De cluster omvat een ganse range van onderling gerelateerde opleidings- en tewerkstellingsprojecten gaande van arbeidszorg, maatwerkbedrijf (sociale werkplaats), lokale diensten economie, werkervaring, leerwerkbedrijf, gespecialiseerde opleiding begeleiding en bemiddeling (GOB) en erkend loopbaancentrum.

In totaliteit heeft De Winning een personeelsbereik van ongeveer 230 contractuele medewerkers en 150 opleidingstrajecten.

Maatwerk als nieuw beleidskader

Het decreet Maatwerk brengt heel wat uitdagingen: de indicering, duurzaamheidsrapportering, POP's en competentieversterkende acties, de begeleidingsinspanningen afstemmen op maat van de medewerker, werken aan doorstroom en last but not least de financiële impact van de loon- en omkaderingsbijdrage wordt een onbekende factor.

De uitdagingen die voor ons liggen zijn groot. Als sociale onderneming zoeken we het antwoord op deze uitdagingen binnen het evenwicht people – planet – profit en wat ons betreft voegen wij participation toe. Door te werken aan meer betrokkenheid, samenwerking en co-creatie, zowel binnen als buiten de eigen organisatie zijn we overtuigd dat de oplossingen voor de vele vragen gevonden worden in bedrijfs- en sec-

toroverschrijdende samenwerkingsverbanden.

Coöperatief ondernemen met sociaal oogmerk

De recente (financiële) crisis maakte het pijnlijk duidelijk dat kortzichtig winstbejag uitloopt op een maatschappelijk, sociaal en economisch fiasco. De zwaksten in onze maatschappij zijn hier de eerste slachtoffers van. Stijgende werkloosheid bij jongeren, 55+'ers en personen met een arbeids handicap, stijgende armoedecijfers...

Vanuit onze ervaring bij De Winning stellen we vast dat doorstroming naar klassieke ondernemingen voor de meeste medewerkers uit het toekomstig maatwerkbedrijf geen evidentie is. Allerhande belemmeringen van mentale, psychische en lichamelijke aard maken dat zij meestal als eerste uit de boot vallen. We moeten durven vaststellen dat er te weinig werkgevers zijn die kennis en expertise hebben om personen met een arbeidsbeperking te begeleiden in een competitieve werksituatie. Misschien ontbreekt het af en toe zelfs aan engagement en zijn sociale KPI's noodzakelijk.

Daarom onderneemt De Winning zelf stappen naar een eigen (coöperatieve) vennootschap, maar dan wel met sociaal oogmerk. We starten een eigen bedrijf als spin off van De winning met als doelstelling de doorstroom voor onze betere medewerkers te faciliteren en ecologisch beheer, aanleg en onderhoud van bedrijventerreinen te organiseren. Door de vennootschap onder de vorm van een coöperatie te organiseren, kiezen we duidelijk voor een participatief model. Door het statuut van sociaal oogmerk aan te nemen, kunnen we verankeren dat winsten (na dividend)

uitsluitend gaan naar het realiseren van sociale doelstellingen van De Winning.

Omdat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemerschap (MVO) nog te vaak een marketinggegeven is, wensen wij met deze coöperatie te kiezen voor MVO in zijn echte betekenis en te beantwoorden aan de vier P's: People, Planet, Participation en Profit.

People

- De toenemende druk om te werken aan doorstroom (o.a. in het maatwerkdecreet) maakt dat we een bijkomende piste ontwikkelen voor de medewerkers uit onze diverse opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven die de stap naar een tewerkstelling in de reguliere sector willen zetten.
- Limburg blijft helaas op sociaal-economisch vlak achter. De sluiting van Ford met alle toeleveranciers en de impact hiervan op de arbeidsmarkt eind 2014 is niet te onderschatten. Meer dan ooit zal er nood zijn aan tewerkstelling voor mensen uit de kansengroepen.

Planet

- Ecologisch groenbeheer zit in de lift. Overheden op de verschillende niveaus zullen het regelgevend kader sterk in die richting sturen. We willen biodiversiteit produceren met een doordacht concept van duurzame en natuurvriendelijke (her)inrichting en onderhoud van bedrijventerreinen. Door met kennis van zaken te kijken naar het landschap rond de bedrijven(terreinen) kunnen we groene verbindingen maken.

Profit

- We zetten in op sociaal ondernemerschap. Economische resultaten komen immers steeds meer onder druk. Met de coöperatieve vennootschap zullen we ons meten met andere klassieke ondernemingen. Het is de bedoeling winst te maken, maar wel met

expliciete aandacht voor maatschappelijke doelen.

- Door statutair te verankeren dat bij goed resultaat de winsten, na dividenduitkering, enkel kunnen uitgekeerd worden om de sociale doelstellingen van De Winning te ondersteunen, hebben we er alle belang bij om slim te ondernemen en een goed resultaat neer te zetten. Coöperanten zijn zich hiervan bewust en kiezen ten volle voor deze aanpak.

Participation (stakeholders)

- De 4 bestaande vzw's van De Winning zullen geprivilegieerde coöperanten worden, in die mate dat de dividenden uit kapitaalsinbreng van de vzw's en de winsten zullen terugvloeien naar hun werking.
- We geven kansen aan medewerkers van de opleidings- of tewerkstellingsinitiatieven binnen De Winning die de ambitie hebben om door te stromen naar een regulier bedrijf, waar wel aandacht wordt gegeven aan kwaliteit van de arbeid.
- Bedrijven en eigenaars/beheerders van bedrijventerreinen zijn tegelijkertijd kapitaalverstrekker en gebruiker van de coöperatie.

Met deze onderneming bouwen we een brug die de kloof tussen 'klassiek' en 'sociaal' ondernemen een stuk kleiner maakt. Winst maken is geen vies woord, want de bestemming ervan heeft een sociale en maatschappelijke meerwaarde. Bij De Winning zijn we ervan overtuigd dat het coöperatief model een waardevolle aanvulling is op ons kernproces en een extra mogelijkheid biedt om onze missie te blijven vervullen.

Voor meer informatie:

- edwin.michiels@dewinning.be

OWAES, een oase voor talent!

Het ESF-project OWAES richt zich op 50-plussers die moeilijkheden ondervinden om zich actief in te zetten in onze maatschappij en op de arbeidsmarkt. OWAES richt zich ook op bedrijven die deze 50-plussers de kans willen geven om tijdens een zinvolle tijdsbesteding de markt te leren kennen en te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Om dit te realiseren wordt gebruik gemaakt van een digitaal platform waar ze met elkaar in contact kunnen treden en diensten kunnen uitwisselen. Dit innovatief-project is een initiatief van Howest in samenwerking met Mentor, VOKA en Kanaal 127.

Stap voor stap richting een duurzaam digitaal platform

Het project is gestart op 1 oktober 2012. De eerste stap was een studiefase waarin de partners bestaande alternatieve vormen van enerzijds kredietsystemen (bv. LETS-systeem, soort ruilhandel zonder valuta) en anderzijds dienstverlening en tewerkstelling (bv. vrijwilligerswerk) leerden kennen en zich ook verdiepten in zaken als arbeidswetgeving en gamification (dit is het gebruik van spelprincipes en speltechnieken in een niet-spelcontext, om de gebruikers te stimuleren hun taken te vervullen).

In april 2013 ging de ontwikkelingsfase van start. Deze loopt nog tot eind september 2014. In deze fase wordt het digitaal platform ontwikkeld met voortdurende terugkoppeling naar de eindgebruikers (50-plussers en bedrijven) en betrokken diensten. Er werd een stuurgroep opgericht waarbij ook VDAB, SLN, SVK De Poort, OCMW Brugge, Samenlevingsopbouw West-Vlaanderen, Makkie, Thermote-Vanhalst en HICT vertegenwoordigd zijn.

Tegen september 2014 wordt het project geëvalueerd door ESF. Indien het project positief wordt beoordeeld volgt daarna een implementatiefase om pilootprojecten, testopstellingen en een beperkte uitrol te realiseren. Tegelijkertijd zal tijdens de laatste maanden van het project een disseminatiefase worden gestart om het platform vrij te geven en te verspreiden onder dienstverleners en gebruikers, gekoppeld aan sensibilisering, promotie en opleiding.

De website www.owaes.org met info over het project staat ondertussen online voor het grote publiek.

De ruwe basis van OWAES

Momenteel heeft het project een jaar van de ontwikkelingsfase achter de rug, met nog een kleine zes maanden te gaan. Dit wil zeggen dat de ruwe basis reeds bestaat en ook beperkt toegankelijk is voor testgebruikers, die momenteel allemaal behoren tot het partnerschap of de stuurgroep. Deze ruwe basis wordt vanaf nu op punt gezet, met extra aandacht voor gebruiksvriendelijkheid, zowel in lay-out, benamingen, gebruik van pictogrammen, enzovoort,

Momenteel zijn er in het platform drie 'luikjes': 'gebruikers', 'opdrachten' en 'marktplaats'.

Het luikje 'gebruikers' geeft een overzicht van de gebruikers die hun profiel hebben open gesteld om gezien te worden door andere gebruikers. Gebruikers die liever niet worden opgenomen in dit overzicht kunnen dit aanduiden, waardoor de privacy gegarandeerd kan worden. Het profiel van een gebruiker bevat niet meer dan een naam, een foto (optioneel), een overzicht van badges (verdiend met handelingen in OWAES), erkende externe certificaten (bv. EHBO) en een korte omschrijving. Elk onderdeel kan optioneel getoond of verborgen worden.

In het luikje 'opdrachten' kunnen gebruikers hun opdrachten omschrijven waarvoor men iemand zoekt (wat, waar, wanneer) en hoeveel credits

(alternatief betaalsysteem) men hiermee verdient.

In het luikje 'marktplaats' kunnen gebruikers hun verdiende credits uitgeven aan een aanbod dat door andere gebruikers wordt opgeladen. De vraag en het aanbod wordt dus volledig bepaald door de gebruikers van het platform. Om een goede matching te bekomen is een voldoende grote kritische massa een belangrijke voorwaarde. Inschrijven op een vraag of een aanbod gebeurt door een simpele klik op de knop 'Inschrijven'. Om te onderhandelen over een vraag of aanbod of een concrete vraag te stellen, kunnen gebruikers gebruik maken van de chat-functie.

De gebruiker die een vraag of aanbod openstelt op het platform, moet naast het aantal credits ook bepalen in welke domeinen van de persoonlijke ontwikkeling (sociaal, fysiek, intellectueel, welzijn) de vraag of het aanbod een verandering teweeg kan brengen. Op die manier kunnen gebruikers die ingaan op een vraag of aanbod, niet enkel credits verdienen, maar ook zorgen dat zij op verschillende domeinen van hun persoonlijke ontwikkeling verder evolueren.

Enkele voorbeeldjes

Jan heeft een transportbedrijf en zoekt via OWAES iemand om de vrachtwagens schoon te maken. Pierre gaat hier op in en levert een schitterende job. Jan is hier lovend over en geeft Pierre de maximale waardering.

An heeft een taxibedrijf en leest die lovende woorden. Ze nodigt Pierre uit om eens een korte stage als onderhoudsman te lopen bij haar bedrijf. Blijkt Pierre als vroegere handelsreiziger een echte kilometervreter te zijn. Wie weet is Pierre binnenkort Ans nieuwe aanwinst als chauffeur.

Jan stelt ondertussen tijdens het weekend zijn loods ter beschikking zodat Paula haar workshop fietsherstelling kan inrichten en Alina aan haar motor kan sleutelen.

Alina hielp vorige week tijdens het personeels-

feest van Laura's meubelbedrijf en verdiende hier credits mee. Deze credits gebruikt zij om in de loods van Jan aan haar motorfiets te sleutelen.

Laura biedt een opleiding 'klantvriendelijk onthaal' aan. Met de credits die OWAES-deelnemers aan haar betalen, betaalt ze Alina .

De digitale 'oase' inplanten in bestaande structuren

Alle partners betrekken hun doelgroep (50-plussers en/of bedrijven) nog eens extra door het project te presenteren in focusgroepen of tijdens netwerkevents. Enerzijds willen we op die manier de mensen warm maken om bij de definitieve opstart van het platform in te stappen om het platform uit te testen. Anderzijds willen we ook feedback, opmerkingen en verzuchtingen van de toekomstige gebruikers verzamelen.

Het is ondertussen ook duidelijk waar het partnerschap zeker aandacht aan moet besteden om het platform realiseerbaar te maken. Zo zijn er de wettelijke én maatschappelijke kaders waarbinnen OWAES moet functioneren. 50-plussers die uitkeringsgerechtigd zijn hebben toestemming nodig van de RVA vooraleer ze een vorm van vrijwilligerswerk kunnen gaan uitvoeren. Ook voor het bedrijf is het van belang dat er een soort 'overeenkomst' bestaat om bij eventuele sociale inspectie te kunnen aantonen dat het niet om zwartwerk gaat. Gebruikers mogen de dienstverlening ook niet gaan gebruiken als een vervanging van betaald werk, voor bijvoorbeeld kortlopende jobs waarvoor men een (interim)contract kan afsluiten of klussen die kunnen uitbesteed worden aan een (onder)aannemer. Maar hoe kan dit gecontroleerd worden? Voor deze en nog andere 'vraagstukken' is het partnerschap momenteel nog op zoek naar oplossingen en mogelijkheden.

Voor meer informatie:

- info@mentorvzw.be of via de contactpagina op www.owaes.org.

Job&Co wordt Compaan

Vijf huismerken krijgen één roepnaam: Job & Co, Con Brio, Duet, Aan de Rand en BMO-groep worden Compaan. Op het event van 3 april 2014, waarin de kracht van eco-systemen centraal stond, werd de nieuwe naam en het bijhorend logo voorgesteld.

Het gaat Compaan om het creëren van tewerkstelling voor mensen die kansen zoeken op de arbeidsmarkt. Compaan denkt en doet dit niet op haar eentje. Behalve de onderlinge synergie binnen de organisatiegroep, gelooft Compaan heel sterk in de samenwerking met partners en overheden, bedrijven en scholen, met werkzoekenden, werkenden en werkgevers om zo innovatieve werkvormen te ontwikkelen. De nieuwe naam 'Compaan' is, als cluster van maat-

werkbedrijven en gespecialiseerde HR-dienstverlening, de illustratie van deze dagelijkse ambitie. We stellen alles – en iedereen – in het werk.

Voor meer informatie:

- www.compaan.be

Talentontwikkelaar.be: nieuwe HR-toolbox

Vlaams minister van Werk Philippe Muyters liet de online toolbox 'www.talentontwikkelaar.be' ontwikkelen. Voor ondernemingen een ideaal vertrekpunt om uitdagingen zoals vergrijzing op de werkvloer, balans werk-privé en diversiteit structureel aan te pakken.

Toolbox

De website is georganiseerd rond zes bouwstenen. Van een goede opvang op de eerste werkdag tot het waarderen van ervaring, het HR-beleid speelt een cruciale rol in elke fase van iemands loopbaan. De 6 thema's op een rijtje:

1. Werving & Selectie
2. Competenties ontwikkelen
3. Diversiteit
4. Organisatieontwikkeling
5. Werkbaar werk
6. Organisatie vernieuwing

Iedere bouwsteen bevat hulpmiddelen, praktische instrumenten en leerrijke praktijken voor HR-managers en bedrijfsleiders.

Talentontwikkelaar

Bedoeling is dat ondernemingen meer het accent leggen op talent en competenties dan op CV's en diploma's. Daarnaast wil deze website hen ook aanmoedigen om ook de thema's die ondernemingen voor zich uit lijken te schuiven, concreet aan te pakken. Op die manier kunnen ze samen met hun medewerkers bouwen aan kwaliteitsvolle loopbanen en sterke ondernemingen, vandaag én morgen. Dit initiatief past in de langetermijnstrategie van het Pact 2020 om meer mensen aan de slag te laten gaan, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen.

Voor meer informatie:

- www.talentontwikkelaar.be

Missing Link begeleidt moeilijk bereikbare jongeren naar werk

Een niet te miskennen aantal jongeren vindt geen antwoord op de waaier van vragen waarmee ze op hun weg naar werk geconfronteerd worden en is moeilijk bereikbaar voor de diensten die hierbij zouden kunnen helpen. Vanuit deze vaststelling kwam er met de steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF) het innovatieproject 'Missing Link'. Onlangs bekroond tot ESF-ambassadeur 2014.

Het project

Het doel was een methodiek en bijbehorende tools te ontwikkelen om de 'missing link' in te vullen tussen doelgroep en dienstverleners; en tussen hun meervoudige, complexe problematiek en het versnipperde dienstverleningsaanbod. Missing Link-begeleiding werd ontwikkeld tijdens een twee jaar durend ESF-innovatieproject en werd een gevalideerd ESF-product.

De methodiek is het resultaat van reflectie in actie, van proberen en reflecteren op het terrein door trajectbegeleiders van Arktos vzw en Wonen en Werken vzw en onderzoekers van het HIVA-KU Leuven. Missing Link begeleiding is daarmee een sterk onderbouwd traject vanuit zowel wetenschappelijk standpunt als vanuit het werkveld.

Missing Link-begeleiding

Doel

Missing Link-begeleiding is bedoeld om moeilijk bereikbare jongeren te begeleiden richting werk of zinvolle tijdsbesteding. De integrale benadering van de methodiek zorgt ervoor dat deze niet alleen ingezet kan worden in functie van tewerkstelling maar ook binnen individuele begeleidingen in andere domeinen zoals 'onderwijs', 'vrije tijd' of 'welzijn'.

Doelgroep

Moeilijk bereikbare jongeren zijn jongeren die niet of moeilijk bereikt worden door allerlei instanties, wanneer ze dan bereikt zijn toch niet gestart

raken met een begeleiding, of na verloop van tijd afhaken. Daarnaast kampen ze vaak met een multiproblematiek, een verwevenheid van werkgerelateerde, persoonlijke en welzijnsgerelateerde problemen. Volgens HIVA-onderzoek bekleden ze een zwakkere positie op de arbeidsmarkt dan de algemene populatie werkzoekende jongeren en zijn niet alleen de jongeren moeilijk bereikbaar maar ook de instanties. Het gaat om de restgroep van de restgroep die door de mazen van het net vallen. Naast jongeren kan de methodiek ook toegepast worden op andere moeilijk bereikbare doelgroepen.

Methodiek

De Missing Link-begeleiding is erop gericht moeilijk bereikbare jongeren aan het stuur van hun traject te zetten, te helpen om hun netwerk te verstevigen, te begeleiden naar werk of zinvolle tijdsbesteding en de afgelegde weg in beeld te brengen. Dit vereist vindplaatsgericht en aanklampend werken, aandacht voor alle levensdomeinen en het betrekken en uitbreiden van het persoonlijke en professionele netwerk van de doelgroep. Het vereist een begeleider die 'trajectgezel' is en het versnipperde lokale hulpverlenings- en dienstverleningsaanbod linkt en coördineert. Tot slot vereist dit instrumenten die inzicht geven, actie stimuleren en evoluties op vlak van 'zachte' en 'harde' resultaten zichtbaar maken. Hoe dit alles in de praktijk aan te pakken werd neergeschreven in een handboek met inbegrip van de nodige instrumenten.

Innovatief

Het innovatieve van de methodiek ligt in de doelgroep van moeilijk bereikbaren en de combinatie van elementen uit trajectbegeleiding, individuele begeleiding, integrale begeleiding,... Een ander innovatief element is het meetsysteem met aandacht voor zowel harde als zachte resultaten. Dit bestaat enerzijds uit een registratiestramien voor achtergrondkenmerken en harde resultaten en anderzijds uit een opvolgings- en begeleidingsinstrument, 'de Evuator', dat de vooruitgang op het vlak van zachte resultaten (letterlijk) in beeld brengt. De methodiek en bijbehorende instrumenten sluiten aan bij verschillende tendensen in het werkveld en beleid: maatwerk, het werk-welzijnsdenken, de aandacht voor outreachend werken en de verhoogde vraag naar meetbare resultaten in functie van accountability.

De resultaten

Tijdens de begeleiding zijn een vierde van de jongeren, met name 18, gestart met een tewerkstelling (voornamelijk in het normaal economisch circuit of een Art 60§7) of zinvolle tijdsbesteding (vrijwilligerswerk). Ongeveer een vijfde van de jongeren, 11, zijn tijdens de begeleiding van Missing Link gestart met een opleiding, voornamelijk beroepsopleidingen.

De zachte resultaten van de begeleiding werden in kaart gebracht aan de hand van focusgroepen en individuele bevestigingen. In de toekomst kan dit met het ontwikkelde instrument 'de Evuator' gebeuren. Een meerderheid van de jongeren gaf aan dat ze geholpen zijn in hun zoektocht naar werk of zinvolle tijdsbesteding, dat ze meer zelfkennis gekregen hebben en dat ze hun

netwerk hebben verstevigd. De netwerkpartners van het project gaven aan dat de vaardigheden en capaciteiten van de jongeren versterkt werden, dat de begeleiding hen stimuleerde tot zelfstandigheid, dat andere diensten meer kunnen bereiken met de jongeren door de begeleiding van Missing Link, en dat de methodiek erin slaagt om de verantwoordelijkheid terug bij de jongeren te leggen.

ESF-ambassadeur 2014

Het project werd door het ESF-Agentschap Vlaanderen bekroond met de titel 'ESF-ambassadeur 2014' voor de ontwikkeling van een uitmuntende methodiek die de arbeidsmarkt versterkt.

Het handboek werd uitgegeven bij uitgeverij Acco: 'Missing Link. Een integrale begeleiding voor moeilijk bereikbare jongeren'. Dit handboek en de methodiek werden voorgesteld op een studievoormiddag op 21 februari 2014. De presentaties en een getuigenis van twee jongeren zijn terug te vinden op de website van Arktos vzw. (www.arktos.be).

Ter ondersteuning van het methodiekboek organiseert Arktos vzw kennismakingen, proevertjes (workshops), opleidingen, groeitrajecten en coachingstrajecten. Dit aanbod kan eveneens op vraag en op maat aangevraagd worden.

Voor meer informatie:

- Ellen Goovaerts, egoovaerts@arktos.be
- Greet Van Dooren, greet.vandooren@hiva.be

PIAAC-onderzoek: basisvaardigheden voor een volwaardige deelname aan de maatschappij

PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) is een grootschalig internationaal onderzoek dat de vaardigheden van volwassenen meet die noodzakelijk zijn om volwaardig te kunnen deelnemen aan de maatschappij. PIAAC onderzoekt vijf verschillende facetten van basisvaardigheden: Geletterdheid, Gecijferdheid, Probleemoplossen, bouwstenen van Leesvaardigheid en Vaardigheden op het werk.

24 landen nemen deel aan dit onderzoek. In elk land of regio trekt PIAAC een representatieve steekproef van de doelpopulatie. Wereldwijd namen 157 000 personen deel aan het onderzoek, waarvan 5000 personen uit België. Alle deelnemers vullen een vragenlijst in en voeren vervolgens testen op computer uit. De volwassenen die geen computerervaring hebben, maken de testen op papier. PIAAC verzamelt op die manier informatie over de lees- en rekenactiviteiten, het gebruik van ICT op het werk en in het dagelijks leven. Ze onderzoekt tevens welke vaardigheden volwassenen gebruiken op het werk.

Basisvaardigheid Geletterdheid in Vlaanderen

PIAAC definieert Geletterdheid als volgt: “de vaardigheid om geschreven teksten te begrijpen, te evalueren, te gebruiken en er zich op zo’n manier mee in te laten dat men kan deelnemen aan de maatschappij, de eigen doelen kan realiseren en de eigen mogelijkheden en kennis kan ontwikkelen.” Volwassenen die onder niveau twee presteren, worden aanzien als laaggeletterd en beschikken over onvoldoende vaardigheden om volwaardig te kunnen deelnemen aan de moderne maatschappij.

In Vlaanderen is 15 % van de volwassenen laaggeletterd. Meer dan een half miljoen Vlamingen haalt dus maximum niveau één voor Geletterdheid. 13 % van de volwassenen is hoog geletterd met een niveau vier of vijf. Beide percentages zijn vergelijkbaar met het OESO-gemiddelde. De gemiddelde geletterdheidsprestatie van Vlaanderen bevindt zich tussen de 7de en de

10de positie in de internationale rangschikking van de landen.

Basisvaardigheid Gecijferdheid in Vlaanderen

Gecijferdheid betekent “de vaardigheid om toegang te krijgen tot wiskundige informatie en ideeën en deze te gebruiken, te interpreteren en erover te communiceren zodat men zich kan engageren met de verschillende wiskundige verwachtingen in het dagelijkse leven en ermee kan omgaan.” Volwassenen die lager scoren dan niveau twee (van de vijf) worden gedefinieerd als laaggecijferd.

14 % van de volwassenen is laaggecijferd, bijna 20 % is hooggecijferd met een score van niveau vier en hoger. Beide percentages zijn gemiddeld beter dan het OESO-gemiddelde van alle landen. In de internationale rangschikking neemt Vlaanderen een positie tussen de 2de en de 7de plaats. Enkel Japan scoort beter. Opvallend is dat het Vlaamse gemiddelde significant beter is dan het gemiddelde van alle OESO-landen, een Vlaamse volwassene heeft gemiddeld niveau drie op vlak van Gecijferdheid.

De prestatiekloof tussen de zwakste en de sterkste presteerders is hier significant groter dan de prestatiekloof bij Laaggeletterdheid.

Basisvaardigheid Probleemoplossen in Vlaanderen

“De vaardigheid om digitale technologie, communicatiemiddelen en netwerken te gebruiken

om informatie te verzamelen en te evalueren, zodat men met anderen kan communiceren en praktische taken kan uitvoeren” is de definitie die PIAAC hanteert voor Probleemoplossen.

In Vlaanderen heeft 19 % van de volwassenen een lage score op probleemoplossend vermogen. Voor meer dan 600.000 mensen is het oplossen problemen in een technologierijke omgeving dus een drempel. Vlaanderen heeft veel meer volwassenen met een lage vaardigheid Probleemoplossen dan gemiddeld in de OESO-landen. 7% van de Vlamingen behalen het hoogste niveau en is vergelijkbaar met het gemiddeld percentage hoogstpresterenden uit de OESO-landen.

Ten aanzien van andere PIAAC-landen, scoort Vlaanderen minder sterk en staat het op de 14de plaats.

De kloof tussen de sterkste en de zwakste presteerders is kleiner dan bij de twee voorgaande basisvaardigheden.

De ongelijkheid in vaardigheden

PIAAC vergelijkt ook de vaardigheden van volwassenen in functie van bepaalde socio-economische kenmerken. In Vlaanderen blijkt dat het grootste prestatieverschil te zien is bij laag- en hogeschoolden op het domein Geletterdheid. Dit verschil ligt hoger dan het gemiddelde puntenverschil van de OESO-landen samen. De sociaal-economische achtergrond van de ouders speelt ook een rol: volwassenen met laaggeschoolde ouders (beiden hebben geen diploma secundair onderwijs) scoren gemiddeld lager dan volwassenen met hogeschoolde ouders (tenminste één ouder heeft een diploma hoger onderwijs).

Het onderzoek ziet een significant puntenverschil op vlak van Geletterdheid bij de indeling volgens migratie-achtergrond. Ook de factor leeftijd zorgt voor een groter puntenverschil: jongeren (16 t.e.m. 24 jaar) halen een score die 30 punten hoger ligt dan die van de oudste leeftijdscategorie

(55 t.e.m. 65 jaar). Tenslotte presteren Vlaamse mannen gemiddeld hoger voor Geletterdheid dan vrouwen, het verschil is hier weliswaar kleiner (5 punten) maar blijft significant. De betere prestaties van de best presterenden onder de mannen heeft dit verschil versterkt.

De Vlaamse prestatieverschillen bekeken vanuit de factoren geslacht en leeftijd zijn ook hier significant hoger dan de prestatieverschillen overheen de OESO-landen.

Ook bij Gecijferdheid toont het onderzoek aan dat het grootste prestatieverschil te zien is tussen hoog-en laaggeschoolden. De socio-economische achtergrond speelt ook hier een rol.

De migratie-achtergrond heeft een relatief grote impact op het resultaat. Anderstaligen presteren zwakker dan de Nederlandstaligen. De best presterende anderstaligen daarentegen scoren zowel voor Geletterdheid als voor Gecijferdheid, even goed als de best presterende Nederlandstaligen.

Het verschil tussen jongeren en ouderen is hier kleiner dan bij Geletterdheid. Vlaamse mannen scoren hier nog hoger dan vrouwen waardoor het verschil tussen beiden drie maal zo groot is als bij Geletterdheid.

Ook hier zijn de Vlaamse prestatieverschillen op al deze factoren groter dan het OESO-gemiddelde.

Bij Probleemoplossen ziet het onderzoek een andere evolutie. Hier is het grootste prestatieverschil te zien tussen jongeren en ouderen. Tussen laag-en hogeschoolden is er een prestatieverschil dat 20 punten kleiner is dan bij Gecijferdheid en Geletterdheid. Hetzelfde geldt voor het prestatieverschil op basis van migratie-achtergrond. Ook hier wordt het prestatievoordeel kleiner. Vlaamse mannen scoren op vlak van Probleemoplossen beter.

De cijfers vergeleken met die van het OESO-gemiddelde tonen aan dat de Vlaamse prestatieverschillen bij Probleemoplossen zowel voor leeftijd,

opleidingsniveau als migratiestatus groter zijn. Voor de factor geslacht is het prestatieverschil vergelijkbaar met die van het OESO-gemiddelde.

Vaardigheden op de arbeidsmarkt

PIAAC onderzoekt de link tussen het opleidingsniveau en het beroep dat iemand uitoefent. Wanneer het opleidingsniveau van een persoon niet overeenstemt met het opleidingsniveau dat nodig is voor het beroep dat iemand uitoefent, dan is er sprake van een opleidingsmismatch. Bij een vaardigheidsmismatch stemmen de vaardigheden waarover een persoon beschikt niet overeen met de competenties vereist voor het beroep dat de persoon uitoefent. Het onderzoek gaat ook de horizontale mismatch na. Deze mismatch toont aan dat de opleidingsrichting die iemand gevolgd heeft niet overeenstemt met de inhoud van de job die de persoon uitoefent.

4% tot 16 % van de tewerkgestelden beschikt over te weinig vaardigheden voor de uitgeoefende job terwijl ongeveer 10% te vaardig is voor het beroep. Voor het overgrote deel is er een match tussen de vaardigheden van de persoon en de vereiste competenties van het beroep.

Eén op de tien tewerkgestelden is te hoog opgeleid voor de job die men uitoefent. 17% is te laag opgeleid voor het beroep. Dit percentage is hoger dan het OESO-gemiddelde (15%).

Meer dan één derde van de tewerkgestelden in Vlaanderen oefent een beroep uit dat inhoudelijk niet overeenstemt met de gevolgde opleiding.

Het onderzoek stelt tevens vast dat de groep laaggeschoolden duidelijk minder gebruik maken van de basisvaardigheden. Hooggeschoolden daarentegen maken veel meer beroep op deze vaardigheden. Dit kan de kloof tussen beide groepen potentieel vergroten. Wat ook opvalt is dat de rangschikking op basis van de vaardigheden op de arbeidsmarkt niet dezelfde is als de rangschikking die men vindt op basis van de sleutelvaardigheden.

Link Onderwijs, vaardigheden en arbeidsmarktfactoren

Met elk afgewerkt jaar binnen het onderwijs neemt de kans op arbeidsmarktparticipatie en op tewerkstelling respectievelijk met 19% en 18% toe. Een equivalente toename van geletterdheid vergroot deze kans met respectievelijk 5% en 1%. Dit betekent dat het opleidingsniveau van een volwassene belangrijker is dan de mate van geletterdheid.

Het uurloon van een Vlaamse werknemer stijgt met 5% met elk extra afgewerkt jaar onderwijs. Enkel het opleidingsniveau van volwassenen heeft een dergelijk positieve invloed op lonen. De basisvaardigheden spelen een positieve rol op de arbeidsmarkt en tewerkstelling maar ze hebben duidelijk veel minder impact dan het opleidingsniveau. De arbeidsmarkt blijkt gevoeliger te zijn voor opleidingsniveaus dan voor vaardigheidsniveaus.

Groepen met een risico voor lage prestaties

De groep laagpresterenden hebben een resultaat dat onder niveau twee ligt voor Geletterdheid en Gecijferdheid. Volwassenen met een laag probleemoplossend vermogen presteren onder niveau één voor Probleemoplossen.

Twee achtergrondkenmerken blijken sterk samen te hangen met een lage prestatie: opleidingsniveau en migratieachtergrond. Laaggeschoolden hebben een sterk verhoogd risico om laag te scoren op de basisvaardigheden. Dit is omgekeerd evenredig voor hooggeschoolden. Alloctonen uit de eerste generatie blijken ook meer kans te hebben op lage prestaties voor de vaardigheden.

Ook leeftijd en geslacht kunnen een rol spelen. Ouderen hebben veel meer kans om lager te presteren op Probleemoplossend vermogen in vergelijking met de referentiegroep 25- tot 34 jarigen. Vrouwen blijken meer kans te hebben op een laag vaardigheidsniveau op vlak van Gecijferdheid en Probleemoplossen dan mannen.

Evoluties

De PIAAC-testen maken het mogelijk om de Vlaamse resultaten te vergelijken met die van IALS (Institute of Advanced Legacy Study) in 1996. De gemiddelde Vlaamse geletterdheidsprestatie is niet significant veranderd tussen 1996 en 2011. Eén Vlaamse volwassene op zeven is laaggeletterd, ook hier is er geen significante evolutie te zien. Er zijn wel verschuivingen te zien binnen de leeftijds- en tewerkstellingscategorieën: het percentage laagpresteerders neemt toe in de jongste categorie en bij de oudste leeftijdscategorie neemt het juist af. In 2011 halen minder jongeren het hoogste geletterdheidsniveau.

Er zijn nu dubbel zoveel hoogpresteerders die werkzoekend zijn dan in 1996. Het aantal laagpresteerders is met 6 procent gedaald in vergelijking met 1996.

De groep volwassenen zonder diploma is in 2011 tot de helft herleid sinds 1996. De stijging van het aantal mensen met een diploma gaat gepaard met

een significante daling van de prestaties van de laagstpresterenden die een diploma secundair onderwijs of hoger hebben. De hogere scalarisatie in 2011 leidt dus niet tot hogere gemiddelde prestaties van de verschillende opleidingscategorieën en het behouden van de prestatieniveau uit 1996.

De groep laagstpresterende vrouwen boekte een sterke vooruitgang en maakt de kloof kleiner binnen de groep. 5 % zwakst presterende vrouwen haalden in 2011 een gemiddelde score die vergelijkbaar is met die van de mannen terwijl ze in 1996 significant lager scoorden.

Voor meer informatie en onderzoeksrapport:

- <http://www.piaac.ugent.be/>

Sectorconvenant Lokale Besturen in de kijker

Meer dan dertig sectoren sloten een sectorconvenant met de Vlaamse Regering af. In elke SLiNger komt een convenant aan bod. SLN wil hiermee aandacht besteden aan de inhoud van deze overeenkomsten en de mogelijke opportuniteiten voor de sector in beeld brengen. In deze editie focussen we op de sectorconvenant Lokale Besturen.

Diverscity

Onder het motto 'Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid' geeft de sector lokale besturen een concrete invulling aan de engagementen opgenomen in het sectorconvenant afgesloten met de Vlaamse regering. We laten hiervoor Diverscity aan het woord.

Diverscity is het paritair samenwerkingsverband tussen de VVSG als werkgeversorganisatie en de drie erkende overheidsvakbonden ACV-Openbare Diensten, ACOD-LRB en VSOA. Diverscity bevordert en ondersteunt vernieuwende projecten rond arbeidsmarktbeleid en HRM-beleid in de sector lokale besturen. Doel is lokale besturen en werknemers te ondersteunen in de verdere uitbouw van een divers personeelsbeleid. Daarbij beoogt Diverscity aantrekkelijke arbeidsorganisaties die een goede dienstverlening aan de burgers realiseren.

Uitdagingen

Sinds 1 januari 2013 is een nieuwe gemeentelijke legislatuur aangebroken, die ook voor de lokale beleidsmakers heel wat uitdagingen met zich meebrengt. Voor het eerst dienen alle besturen werk te maken van de Beleids- en Beheerscyclus (BBC) om op die manier een meerjarenplan en meerjarenbegroting op te stellen. Die meerjarenbegroting laat zich vooral kenmerken door besparingen. Achterliggende oorzaak is de impact van de financieel-economische crisis: enerzijds zorgt die voor minder inkomsten bij de gemeenten en anderzijds doet die de uitgaven sterk stijgen (o.a. meer leefloon). Daarnaast zorgt vooral de exponentiële groei van de pensioenfactuur voor grote problemen.

De besparingen hebben ook hun effect op het personeelsbeleid. Om een kwalitatieve dienstverlening te kunnen garanderen, moeten lokale besturen hun medewerkers anders gaan inzetten. Een hoge responsiviteit van de sector is noodzakelijk om hier te kunnen op inspelen. Dit is alleen mogelijk wanneer medewerkers bij lokale besturen voldoende multi-inzetbaar zijn. Dit betekent dat blijven investeren in competentieversterking noodzakelijk is. Maar lokale besturen zijn de enige sector die niet over een sectorfonds beschikken. De uitbouw van een sectoraal opleidingsaanbod vormt dan ook een belangrijk aandachtspunt.

In het sociaal economische landschap is de sector van de lokale besturen geen onbelangrijke speler. Met zo'n 170.000 medewerkers zorgen zij voor 6 à 7 % van de Vlaamse tewerkstelling en de investeringen van gemeenten en OCMW's zijn goed voor 50% van de totale overheidsinvesteringen.

Acties in het convenant

Met de verschillende engagementen die in het convenant zijn opgenomen, willen de sociale partners een antwoord bieden aan bovengenoemde uitdagingen. De acties in het convenant kunnen globaal ingedeeld worden in drie grote groepen. Daarnaast zijn er nog een aantal specifieke projecten.

1. Specifieke groepen medewerkers verdienen meer aandacht

Een eerste groep van acties is gericht naar specifieke doelgroepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Voor **kortgeschoolden** op

niveau E en D voorziet de sector een verdere samenwerking met de Centra voor Basiseducatie. Via kortlopende modules wordt een pakket op maat van een dienst gemaakt. Daarbij is er zowel aandacht voor sociale vaardigheden als voor ict-kennis, omgaan met administratie, werkinstructies begrijpen,... In het verlengde daarvan past ook het project 'Bewust Consumeren': de meest kwetsbare mensen beter wegwijs maken in de verschillende financiële aspecten waarmee zij in hun dagelijks leven te maken krijgen. Het gaat daarbij zowel over de werkcontext als de persoonlijke levenssfeer. Voor de aansturing van deze mensen is een belangrijke taak weggelegd voor de ploegbazen. Daarom wordt verder geïnvesteerd in ondersteuningstrajecten rond leidinggeven en coachen voor ploegbazen.

Een andere groep die het moeilijk heeft op de arbeidsmarkt zijn de **personen met een arbeidshandicap**. De Rechtspositiebesluiten voor het personeel van de Vlaamse gemeenten en OCMW's bepalen dat ten minste 2% van het totale aantal betrekkingen binnen het bestuur moet worden ingevuld door personen met een arbeidshandicap. De instroom en begeleiding van deze doelgroep roept nogal wat vragen op, zowel rond juridische modaliteiten als rond de praktische aanpak. Het project dat in 2012 werd opgestart in samenwerking met FeGob wordt verder gezet. Daarin wordt een begeleiding voorzien van een 40-tal medewerkers met een (verworven) arbeidsbeperking of (chronische) ziekte met als doel een duurzame re-integratie of retentie. Met succes: eind december 2013 waren 23 medewerkers terug (of nog steeds) aan de slag.

Een kansengroep die de weg naar het lokaal bestuur moeilijk vindt, zijn de **allochtonen**. Hoewel er geen concrete cijfers zijn over de tewerkstelling van allochtonen, zijn de sociale partners het er over eens dat extra inspanningen nodig zijn. Een groot knelpunt is vaak een onvoldoende kennis van de Nederlandse taal gecombineerd met de strenge taalvereisten die de toegang tot het lokaal bestuur bemoeilijken. Taalcoaching, non-discrimi-

natiecodes en diversiteitsplannen zijn dan ook de instrumenten bij uitstek om hier iets aan te doen.

2. *Loopbaanbeleid*

De maximale inzet van bestaande instrumenten rond loopbaanbeleid vormt een tweede groep van acties. Daarbij staan werkbaarheid en de kwaliteit van de arbeid centraal. Om dit te realiseren implementeert Diverscity de HRM-scan als leidraad voor een sterk HRM-beleid. Met deze HRM-scan kunnen lokale besturen een zelfevaluatie maken van het eigen HRM-beleid. Ze kunnen nagaan op welke HR-domeinen ze reeds goed bezig zijn en op welke HR-domeinen ze nog een tandje moeten bijsteken. Diverscity voorziet in een bijbehorend ondersteuningsaanbod dat hoofdzakelijk regionaal wordt uitgewerkt. Dit moet ervoor zorgen dat informatie sneller doorstroomt en ook de kleine(re) lokale besturen vlotter bereikt worden. Daarnaast vormen de regionale netwerken een forum waar de diversiteitsthema's gemakkelijker aan bod komen.

Concrete acties zijn ondermeer het informeren over de bijkomende formules die toegang geven tot functies bij de gemeenten en OCMW's. Naast het erkend diploma komen in bepaalde omstandigheden ook ervaringsbewijzen en getuigschriften van VDAB of Syntra in aanmerking. Verder biedt Diverscity de lokale besturen tools en instrumenten aan voor POP- en functioneringsgesprekken in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

3. *Activering en werkplekieren*

Een laatste groep acties betreft het inzetten op activering en werkplekieren. Om het werkplekieren bij lokale besturen te bevorderen investeert de sector in het samenbrengen van onderwijs- en opleidingsinstellingen met lokale besturen. Daarnaast wordt meer aandacht besteed aan het verhogen van de kwaliteit van het werkplekieren zodat het werkplekieren voor alle partijen een win-win situatie wordt. De sector blijft dan ook verder ijveren voor een rechtszeker leerwerkstatuut voor

jongeren bij lokale besturen. De huidige BIO (Be-roepsinlevingsovereenkomst) is onvoldoende uitgewerkt.

Om kansengroepen naar de arbeidsmarkt toe te leiden bestaan heel wat activeringsinstrumenten, zowel federaal als Vlaams geregeld. Vele lokale besturen beschikken niet steeds over de meest accurate informatie om deze instrumenten effectief te benutten. Het breder bekend maken van de bestaande instrumenten en het verder opvolgen van de beleidsevoluties (zeker in het licht van de 6e staathervorming) vormen hier de inzet.

In dit kader loopt ook een ESF-project om mensen die werken onder de regeling van artikel 60§7 gedurende een korte periode stage te laten lopen in een privé-onderneming. Dit moet de overgang naar reguliere tewerkstelling bevorderen.

Specifieke projecten

Naast de drie bovengenoemde groepen van acties omvat het sectorconvenant ook een aantal specifieke projecten. Zo lopen er in uitvoering van het VIA 4-akkoord voor de publieke social profit opleidingstrajecten waarbij medewerkers bijkomende kwalificaties kunnen verwerven. Het

gaat over opleidingen tot verzorgende/zorgkundige en gekwalificeerde begeleiders (buitenschoolse) kinderopvang. Deze opleidingen worden gevolgd tijdens de arbeidstijd en met behoud van loon.

Om de verschillende acties uit het convenant ook lokaal te ondersteunen voert Diverscity verder promotie voor de loopbaan- en diversiteitsplannen. Op die manier kunnen gemeenten en OCMW's een financiële incentive ontvangen om concreet werk te maken van een diversiteitsbeleid.

In het verlengde van dit convenant loopt ook een ESF-project rond de werkdruk in de openbare woon-zorgcentra. Daarin verkennen werknemersvertegenwoordigers en management samen mogelijke pistes om de arbeidsorganisatie anders te organiseren met het oog op meer kwalitatieve jobs. Een 12-tal woonzorgcentra zijn ingestapt in het project.

Voor meer informatie:

- www.diverscity.be
- peter.neiryck@diverscity.be

Jaargang 19 - nummer 2

Maart - mei 2014

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

Verantwoordelijke uitgever:

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

Werkten mee:

Marleen Velleman
Tony Van de Veire
Jeroen De Lathouwer
Arne Fockaert
Ann De Lobel
Sammy Koliijn
Sophie Smet
Rachida Ouchoukout
Liesbeth Hermans
Maarten Vandenbemden
Edwin Michiels
Ellen Goovaerts
Greet Van Dooren
Peter Neiryck

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Marieke Vandenberghe

Ontwerp kaft:

Swing Group

Nieuws vanuit VDAB

Jaarverslag 2013 VDAB

VDAB publiceert elk jaar een online jaarverslag met informatie over de belangrijkste ontwikkelingen en realisaties. VDAB geeft hierin aan in welke mate ze haar doelstellingen heeft gerealiseerd, en voor welke uitdagingen we nog staan. Er gaat aandacht naar de projecten voor werkzoekenden, werkgevers en werknemers. Het verslag zoomt verder in op het competentie-beleid en de toenemende focus op werkplekieren.

50-plussers

Eén van de grootste uitdagingen op de arbeidsmarkt blijft het langer aan het werk blijven, en de inschakeling van oudere werknemers. Vanaf 1 april streeft VDAB ernaar om ook 58- en 59-jarigen te begeleiden. Daarmee breiden ze nogmaals de begeleidingsprincipes voor 50-plussers uit. VDAB kan de 50- tot 55-jarigen doorverwijzen naar zijn tenderpartners. Wie ouder is dan 56 kan terecht in de specifieke 50+ werking van VDAB.

Voor meer informatie:

- www.vdab.be
- Jaarverslag VDAB: www.vdab.be/trends/jaarverslag.shtml