



Jaargang 19 - nummer 4
Juli - september 2014

- Verlenging Werkervaring - p 1
- Vlaams regeerakkoord zet in op activering en sterkere loopbanen - p 2
- Hoe breng je nieuwe (intra-Europese) migranten en de arbeidsmarkt dichterbij elkaar? - p 4
- Uitbreiding van het recht op outplacement - p 6
- Nieuwe regels psychosociale risico's op het werk - p 9
- Voortrajecten in leren en werken gewikt en gewogen door hun stakeholders - p 11
- Integratie van het Vlaams Subsidieagentschap WSE in het Departement WSE - p 13
- Hervormingen in de sociale economie toegelicht - p 14
- Geen werk na een opleiding voor knelpuntberoep? - p 17
- Sectorconvenant Bouw in de kijker - p 19
- Grondige hervormingen voor Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschappen (PWA's) op til - p 22
- VTO-aanbod 2014-2015 - p 24

Verlenging Werkervaring

SLN blijft aandringen op beleidsbeslissingen over de verlenging van de huidige werkervaringsprojecten en over de toekomst van het instrument. Tot op heden is er nog geen beleidsbeslissing over een verlenging tot eind 2015.

De subsidiëring van de huidige werkervaringsprojecten loopt af op 30 juni 2015. Vlaams Minister van Werk Philippe Muyters beschikt over de mogelijkheid om de huidige werkervaringsprojecten te verlengen tot eind 2015.

Op 4 augustus 2014 richtte SLN een brief aan de minister. Daarin maakte SLN nogmaals duidelijk dat het uitblijven van een beleidsbeslissing leidt tot een onduidelijke en rechtsonzekere situatie voor de Leerwerkbedrijven en de werkervaringspromotoren. Deze situatie heeft negatieve gevolgen voor zowel de doelgroepwerknemers in een werkervaringstraject als voor het omkaderingspersoneel. Dit bleek ook uit een bevraging van SLN bij de Leerwerkbedrijven.

Om de continuïteit van de huidige begeleidingen en trajecten niet in het gedrang te brengen en gelet op de urgente situatie, pleitte SLN voor een verlenging van de huidige werkervaringsprojecten tot eind 2015 en voor overgangsmaatregelen die toelaten om succesvol de transitie te maken naar een nieuw structureel kader.

SLN blijft dit prioritaire dossier nauw opvolgen en informeert leden en stakeholders over nieuwe ontwikkelingen.

Voor meer informatie:

- sammy.kolijn@sln.be
- rachida.ouchoukout@sln.be

Vlaams regeerakkoord zet in op activering en sterkere loopbanen

De nieuwe Vlaamse Regering stelde op 23 juli haar regeerakkoord voor. Slinger vat de krachtlijnen over het beleidsdomein Werk en Sociale Economie voor u samen.

De focus van het regeerakkoord is: meer mensen langer aan het werk houden in meer werkbaar loopbanen. De nieuwe Vlaamse Regering wil de werkzaamheidsgraad tegen 2020 optrekken tot 76%. Om dit te bereiken wil de regering de huidige en nieuwe bevoegdheden op een samenhangende en effectieve manier inzetten. Meer maatwerk in de begeleiding van werkzoekenden en werkenden en een doorgedreven competentiebeleid in ondernemingen. De Vlaamse Regering wil daarover een Banenpact afsluiten met de sociale partners.

Iedereen aan het werk

De regering wil het activeringsbeleid versterken door nog meer in te zetten op maatwerk en competentiegerichte matching. Tegen het einde van de legislatuur wil men het aantal praktijkgerichte opleidingen en stages verdubbelen en wil men een betere screening van werkzoekenden aan de start van een opleiding.

Het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt drastisch hervormd door het aantal doelgroepen te beperken tot jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. De Vlaamse Regering wil de loonkosten van deze drie doelgroepen verlagen en hen meer kansen geven op de arbeidsmarkt.

Maatregelen voor gesubsidieerde tewerkstelling worden omgevormd naar tewerkstellingsinstrumenten in de private en publieke sector die de instroom en doorstroom van werkzoekenden bevorderen. Daartoe voorziet de regering één systeem van tijdelijke werkervaring dat o.a. PWA, art.60-61, GESCO's en WEP+ integreert. Dit systeem zou openstaan voor alle werkgevers

met als doel langdurig werkzoekenden competenties en werkervaring te laten opbouwen in een reële arbeidsomgeving. Heel concreet is het regeerakkoord niet over deze tijdelijke werkervaring, maar vermeldt het volgende over de vermelde maatregelen:

- Het PWA-stelsel wordt drastisch hervormd.
- De tewerkstellingsmaatregelen artikel 60§7 en artikel 61 worden ingekapseld in het Vlaamse activeringsbeleid van mensen met een leefloon. Het werk-zorgdecreet biedt hiertoe het kader. VDAB sluit samenwerkingsverbanden met OCMW's.
- Voor de GESCO's worden drie mogelijkheden voorzien: een regularisatie met overdracht van 95% van de loonsubsidie en RSZ-korting, een omschakeling naar een tijdelijk werker-varingsprogramma of een uitdoofscenario bij vertrek of pensioen.
- Over de maatregel Werkervaring (WEP+) lezen we verder niets.

Zoals voorzien wil de Vlaamse Regering begin 2015 starten met de uitvoering van het collectief maatwerkdecreet en het decreet lokale diensten-economie. Er wordt ruimte voorzien voor evaluatie en bijsturing.

In het toekomstig Vlaams activeringsbeleid wil men ook nog de volgende accenten leggen:

- Voor jongeren en ongekwalificeerde schoolverlaters wordt er ingezet op een betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en remediëring van vroegtijdig schoolverlaten. Bovendien wordt aan alle jonge werkzoekenden binnen de vier

maanden een aanbod op maat gegarandeerd: een persoonlijke ondersteuning bij het zoeken naar een job, een intensieve begeleiding, beroepsopleiding of tijdelijke werkervaring.

- De activering van oudere werkzoekenden wordt uitgebreid tot 65 jaar. Daarnaast is er één doelgroepkorting om de loonkost te verlagen bij de aanwerving van 55-plussers.
- Specifieke acties naar sensibilisering en toeleiding van de latente arbeidsreserve (o.a. herintreders, inactieven, mensen in armoede en alleenstaande ouders).
- Om de arbeidsmarktpositie van allochtone werkzoekenden te versterken, zet men sterker in op een geïntegreerd taalbeleid, competentieversterkende acties en specifieke toeleidings- en werkervaringstrajecten voor laaggeschoolde jongeren, met een bijzondere focus op de stedelijke problematiek.
- De opvolging en controle van de beschikbaarheid van de werklozen wordt versterkt. De VDAB die de werkzoekende begeleidt, wordt ook bevoegd om het zoekgedrag te controleren.

Sterkere loopbanen

Werknemers worden verder aangemoedigd om de loopbaan in eigen handen te nemen. Het systeem van de loopbaancheques blijft hiertoe behouden.

Op het vlak van arbeidsmarktgerichte opleiding voorziet men een integratie van verschillende bestaande instrumenten (opleidingscheques en betaald educatief verlof) in één instrument dat werkenden toelaat om zich bij te scholen of te heroriënteren.

Er wordt een verplichte taalscreening voorzien

voor alle anderstalige werkzoekenden. Bij onvoldoende kennis van het Nederlands wordt in een opleiding Nederlands voorzien bij VDAB of partners van VDAB (al dan niet geïntegreerd in beroepsopleiding op de werkvloer). Het huidige NT2-afsprakenkader wordt bijgestuurd.

Leren en Werken

De regering wil aan elke jongere die instapt in het stelsel Leren en Werken een concrete werkervaring in een (private) onderneming garanderen. Een resultaatsgerichte financiering moet bijdragen aan de realisatie van die werkcomponent. Hiervoor kijkt de regering onder meer naar de sectorconvenants. Verschillen in statuten en verloning worden vereenvoudigd. De focus ligt hoofdzakelijk op de fase van arbeidsdeelname (o.a. met het industriële leerlingenwezen als nieuwe bevoegdheid en hefboom). Over de brugprojecten, voortrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten staat niets in het regeerakkoord.

Dienstencheques

Het stelsel van dienstencheques blijft behouden. De verplichting om 60% werkzoekenden of leefloners aan te werven wordt afgeschaft na uitwerking van afdoende alternatieven om de toeleiding te verzekeren.

Voor meer informatie:

- www.vlaanderen.be/nl/overheid
- jeroen.delathouwer@sln.be

Hoe breng je nieuwe (intra-Europese) migranten en de arbeidsmarkt dichterbij elkaar?

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met een grote instroom aan nieuwe EU-burgers op zoek naar werk. Het project 'Link To Work' - een ESF-transnationaal project uitgevoerd door Gent, Stad in Werking (GSIW) - wil reeds experimenteel ontwikkelde, laagdrempelige methodieken om deze groep nieuwe EU-burgers succesvol te bereiken, verder uitbouwen. Het eindproduct wordt een uitvoerige methodiekomschrijving die de succesfactoren uit enkele pilootprojecten inzetbaar maakt voor andere vormen van (arbeidsmarktgerichte) dienstverlening ten behoeve van nieuwe migranten.

Nieuwe noden op de arbeidsmarkt

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met een grote instroom aan nieuwe EU-burgers op zoek naar werk. In Gent betreft dit vooral Bulgaren en Slovakken. Eind 2013 telde Gent 10.535 nieuwe EU'ers waarvan 6.633 van Bulgaarse en 1.688 van Slovaakse origine. Sinds 1 januari 2014 hebben zij immers volledige toegang tot de arbeidsmarkt, waardoor zij zich in grotere aantallen richten tot VDAB en andere organisaties voor opleiding en begeleiding. In juli 2014 telde VDAB 980 Bulgaarse en 680 Slovaakse geregistreerde werkzoekenden (tegenover resp. 545 en 49 in 2012). Tegelijk zijn er nog vele anderen die de weg naar deze dienstverlening niet vinden.

Eigen aan deze nieuwe migratiebeweging is dat het gaat om migranten met een erg specifiek en kwetsbaar profiel. Zo hebben de meesten weinig of geen kennis van de arbeidsmarkt, beschikken zij vaak niet over de competenties om te slagen in hun zoektocht naar werk en zijn ze weinig Nederlands-taalvaardig of zelfs analfabeet. Velen onder hen leven bovendien in armoede en dragen heel wat welzijnsproblemen mee. Verder is de verblijfs-situatie van de betrokken personen vaak precair, wat hun mogelijkheden beperkt. Het ontbreekt hen vaak aan een netwerk dat toelaat om effectief te zijn in hun zoektocht. Dit alles maakt hen extra kwetsbaar voor uitbuiting en beperkt hen vaak tot tijdelijke, minder stabiele, onderbetaalde jobs, waarvan een (groot?) deel in het grijze en zwarte circuit. De situatie in de landen van herkomst - gekenmerkt door gebrekkige sociale bescherming

na het wegvallen van het communisme én door een inherente discriminatie - maakt tenslotte dat de betrokken doelgroep zich extra defensief en argwanend opstelt. Dit wordt nog versterkt door ervaringen met discriminatie op de Vlaamse en Gentse arbeidsmarkt en in de ruimere samenleving, wat leidt tot het vormen van een gesloten gemeenschap.

Tegelijkertijd zien we dat de arbeidsmarktgerichte dienstverlening niet (voldoende) klaar is om deze groepen met succes op weg te helpen. Naast capaciteitsvragen ten gevolge van de exponentiële toestroom, blijkt de dienstverlening niet voldoende op maat om deze nieuwe migranten te bereiken en in een traject mee te nemen. Bovendien stellen hun vragen de kennis van de dienstverleners inzake verblijfsstatuten en andere specifieke regels en maatregelen op de proef.

Binnen deze context is het dus zoeken naar nieuwe methodieken om met deze uitdagingen en drempels aan beide zijden om te gaan.

Twee proefprojecten

In Gent lopen twee proefprojecten met hetzelfde vertrekpunt: het inzetten van vertrouwensfiguren / bemiddelaars als brug tussen de arbeidsmarkt en de doelgroep van de werkzoekende nieuwe intra-Europese migranten. Een tweede factor die beide projecten bindt, is het wegwerken van de hoge drempel die de migranten ervaren naar de reguliere dienstverlening.

Het eerste proefproject 'Ankerfiguren naar werk' is gegroeid uit het partnerschap Gent, Stad in Werking. Momenteel zijn twee ankerfiguren - één van Bulgaarse en één van Slovaakse origine - aangesteld. Basis voor de vertrouwensrelatie is het gegeven dat zij deel van de gemeenschap zijn, de eigenheden kennen en niet met taalbarrières kampen. Zij ondernemen acties om de afstand tussen de eigen gemeenschap en de dienstverlening richting werk te verkleinen. Ze richten zich hierbij tot de werkzoekenden én de dienstverleners van verschillende organisaties. Werkzoekenden krijgen – individueel of via collectieve sessies – onder meer info over het reilen en zeilen op onze arbeidsmarkt, over de rechten en plichten als werkzoekende en werknemer, over te ondernemen stappen richting werk, opleiding of taalaanbod. Wie te zwak is om zelfstandig stappen te zetten, wordt toegeleid naar de gepaste hulp- of dienstverlening. Ten aanzien van hulp- en dienstverleners bieden zij informatie over de gemeenschap, duiden ze individuele situaties, treden ze waar nodig bemiddelend op. Het uitbouwen van een goed doorverwijs-netwerk is een heel belangrijke schakel binnen de werking. Opzet is immers bestaande diensten maximaal te ontsluiten voor de doelgroep. De ankerfiguren hebben zitplaats in de werkwinkel.

In het tweede proefproject 'Go-Between' werkt een medewerker van Huis van het Kind 'De Sloep vzw' in duo met een VDAB-consulent om een integrale begeleiding naar werk op te zetten. De Sloep biedt zeer laagdrempelige gezinsondersteuning aan (vooral kwetsbare) gezinnen met jonge kinderen, biedt een warm onthaal en heeft een rijke expertise in intercultureel werken. Binnen dit project neemt VDAB de begeleiding naar werk op zich, terwijl De Sloep de welzijns ondersteuning opvolgt in combinatie met een aanklampende coaching (actief voorbereiden en opvolgen van afspraken met VDAB, ondersteuning bij mobiliteitsproblemen, regeling van kinderopvang, ...). Binnen dit model blijft iedere speler binnen zijn eigen expertise, maar werken ze nauw samen in functie van een gezamenlijk uitgezet traject. De vertrou-

wensrelatie die De Sloep met de werkzoekende (en zijn/haar gezin) opbouwt, zorgt ervoor dat De Sloep mensen kan toeleiden naar de reguliere dienstverlening die anders de weg daarheen niet zouden inslaan.

Deze twee proefprojecten zijn bottom-up, in kleine formatie gegroeid en werken eerder intuïtief. Alle betrokkenen en partners ervaren het als zeer waardevolle initiatieven. Beide projecten slagen erin nieuwe EU-migranten met succes te bereiken en hen ook daadwerkelijk vast te houden in een opbouwend traject. Toch ontbreekt het aan de nodige onderbouwing, analyse, methodieken e.a. om te duiden wat in deze de kritische succesfactoren zijn, wat de eindresultaten zijn, hoe goed het al dan niet werkt bij deze doelgroep, ...

Methodiekontwikkeling en -beschrijving

In 'Link to Work' willen we deze proefprojecten beter methodisch uitbouwen, nieuwe elementen uittesten en ontrafelen waaraan het succes te wijten is. Bedoeling is hiervan een beschrijving te geven die in andere dienstverlenende organisaties in Gent en andere steden/landen gebruikt kan worden. Deze methodiekbeschrijving vormt het eindproduct van het 'Link to Work'-project (zomer 2015). Indien goedgekeurd, komt er daarna een periode waarin de methodiek wordt uitgetest. Dit ESF-project hoopt sensibiliserend te werken voor intermediairen t.a.v. de ondersteuning van nieuwe EU-burgers.

'Link to Work' bezoekt ook projecten en acties met een gelijkaardige thematische werking in Stockholm, Glasgow en Athene. Deze transnationale uitwisseling moet de nodige inspiratie bieden, zowel voor de uitvoering van de twee bestaande proefprojecten als voor de methodiekbeschrijving.

Voor meer informatie:
• jan.demets@gent.be

Uitbreiding van het recht op outplacement

Sinds 1 januari 2014 zijn er met de invoering van de Wet op het Eenheidsstatuut ook nieuwe regels voor outplacementbegeleiding doorgevoerd. Het recht op outplacement wordt hiermee aanzienlijk uitgebreid. In dit artikel lichten we de verschillende situaties waarin outplacement wordt aangeboden toe.

Outplacement

Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van de werkgever aan een ontslagen werknemer worden verleend om hem in staat te stellen binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien. Deze diensten worden verstrekt door een outplacementbureau.

Outplacement in verschillende situaties

Met de invoering van de Wet op het Eenheidsstatuut wordt een nieuwe algemene regeling voor outplacement ingevoerd voor alle werknemers die ontslagen worden en recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens dertig weken of op een opzeggingsvergoeding die minstens deze periode dekt. Daarnaast blijven de bestaande regelgevingen met betrekking tot outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder, vrijwillige outplacement en outplacement bij herstructureringen in voege. Hierdoor zijn er nu vier verschillende situaties waarin outplacement kan of moet aangeboden worden.

1. De algemene regeling

De werkgever is verplicht om outplacement aan te bieden aan elke ontslagen werknemer in de publieke of private sector die recht heeft op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of op een opzeggingsvergoeding die minstens deze periode dekt. De leeftijd van de ontslagen werknemer speelt onder deze regeling dus geen rol. Deze algemene regeling is zowel van toepassing op werkgevers uit de private als de publieke sector.

Het recht op outplacement wordt niet toegekend als de werknemer om dringende reden werd ontslagen. De algemene regeling is ook niet van toepassing op werknemers die in het kader van een herstructurering deelnemen aan de werkzaamheden van een tewerkstellingscel.

Er moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de werknemer werd ontslagen met een opzeggingstermijn dan wel een opzeggingsvergoeding.

Wanneer de werknemer ontslagen wordt met een te presteren opzeggingstermijn presteert hij gewoon zijn opzeggingstermijn van minstens 30 weken. Gedurende deze termijn heeft hij recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren, die hij zal volgen gedurende zijn sollicitatieverlof.

Wanneer de werknemer ontslagen wordt met betaling van een opzeggingsvergoeding moet de outplacementbegeleiding noodzakelijkerwijs worden gevolgd na het einde van de arbeidsrelatie. De begeleiding bedraagt ook in deze situatie 60 uren en heeft een waarde van een twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1800 euro en maximumwaarde van 5500 euro. De outplacementbegeleiding wordt dus gewaardeerd op vier weken loon, die afgetrokken worden van de opzeggingsvergoeding die de werknemer ontvangt.

De wetgever voorziet een overgangsregeling tot en met 31 december 2015. In die periode heeft de werknemer de keuze tussen de volledige uitbetaling van de opzeggingsvergoeding of in te gaan op het outplacementaanbod (met

vermindering van de opzeggingsvergoeding). Vanaf 1 januari 2016 verdwijnt deze keuzemogelijkheid en moet de werknemer ingaan op het tweeledige ontslagpakket.

2. De bijzondere regeling

Voor ontslagen werknemers in de private sector van 45 jaar of ouder met minstens 1 jaar anciënniteit bij de werkgever en die niet voldoen aan de voorwaarden om te genieten van het algemene regime blijft de bijzondere regeling gelden. Het wettelijk kader hiervoor wordt bepaald door de wet van 5 september 2001 (tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers) en cao 82 bis van 10 juli 2002. Deze cao stelt dat de werkgever verplicht is om een outplacementaanbod te doen bij een individueel ontslag van een werknemer van 45 jaar of ouder, die minstens halftijds werkte, niet ontslagen werd om dringende redenen en minimaal een jaar anciënniteit had. Indien de werkgever in gebreke blijft, kan de werknemer een beroep doen op de RVA die hem een outplacementcheque zal geven, waarmee hij terecht kan bij een outplacementbureau.

3. Vrijwillig outplacement

Een werkgever kan vrijwillig kiezen om outplacement aan te bieden aan werknemers waarvoor dit niet verplicht is. Dit facultatieve stelsel wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement. Dit stelsel is enkel van toepassing wanneer een werkgever er vrijwillig voor kiest outplacement aan te bieden, zonder dat hiertoe een verplichting bestaat.

4. Outplacement bij herstructureringen

Bovenstaande regelingen gelden bij individuele ontslagen. Ook bij collectief ontslag bestaan er regelingen voor het aanbieden van outplacementbegeleiding. De federale Economische Herstelwet van 27 maart 2009 en haar uitvoeringsbesluit van 22 april 2009 breidt de verplichting tot oprichting van een tewerkstellingscel, outplacementaanbod en regionale toetsing uit tot alle collectieve ontslagen

voor werkgevers met meer dan 20 werknemers. Deze verplichting geldt voor werknemers van alle leeftijden en geldt ook voor werknemers met een contract van bepaalde duur en uitzendkrachten die op het moment van het collectief ontslag al twaalf maanden aan de slag zijn bij de werkgever. Deze vorm van outplacement heeft een eigen procedure.

Verloop van de outplacementbegeleiding

Een outplacementbegeleiding kan o.a. volgende stappen omvatten: psychologische begeleiding, loopbaanbegeleiding, sollicitatietraining, jobcoaching, administratieve en logistieke ondersteuning.

De wettelijke bepalingen over het concrete verloop van de outplacementbegeleiding verschillen per regeling. In de meeste gevallen verloopt de begeleiding in drie fasen en kan maximaal twaalf maanden in beslag nemen. In elke fase heeft de werknemer recht op twintig uur begeleiding. De eerste fase start op de aanvangsdatum van het outplacement en duurt maximum twee maanden. Daarna volgen de tweede en derde fase met een maximale duur van respectievelijk vier en zes maanden.

Kansen voor SLN-leden

De recente uitbreidingen van het recht op outplacement maken dat steeds meer werknemers gebruik kunnen maken van dit aanbod. Het is voor SLN-leden dan ook een interessante piste om verder te bekijken. Heel wat leden hebben immers reeds ervaring met loopbaanbegeleiding, jobcoaching en/of trajectbegeleiding. Vanuit die expertise is het aanbieden van outplacementbegeleiding eenvoudig realiseerbaar. Ook de expertise in kansengroepenbegeleiding is voor outplacement een zeer grote meerwaarde. Outplacement aanbieden is dan ook een haalbare kaart en biedt de mogelijkheid om nieuwe markten te ontginnen en andere doelpublieken en werkgevers aan te spreken.

Outplacement aanbieden

Tot eind 2010 mocht outplacement enkel aangeboden worden door erkende outplacementbureaus. Sinds 1 januari 2011 geldt deze erkenningsverplichting niet langer. Wel moeten outplacementbureaus in het Vlaamse Gewest een aantal voorwaarden naleven. Deze verplichtingen beogen in eerste instantie een bescherming van werknemers, werkzoekenden en gebruikers, maar ze beogen evenzeer een voorkoming en bestrijding van oneerlijke concurrentie in de sector.

De VDAB en Federgon hebben een certificeringsorgaan voor de outplacementsector opgericht: Certo. Door het Certo-label kunnen de outplacementbureaus aan de betrokken bedrijven en

werknemers een kwaliteitsgarantie geven van hun diensten. Elk outplacementbureau kan zich vrijwillig inschrijven om het certificaat te behalen. Het certificaat wordt toegekend op het niveau van het outplacementkantoor.

Voor meer informatie:

- femke.vandormael@sln.be
- Voorwaarden voor outplacementbureaus: <http://www.werk.be/online-diensten/bureaus-private-arbeidsbemiddeling/verplichtingen-van-bureaus>

Nieuwe regels psychosociale risico's op het werk

Sinds 1 september is een nieuwe regelgeving rond psychosociale risico's op het werk van kracht. De nieuwe regels gaan uit van een ruimere definitie, focussen meer op preventie en omschrijven ook nieuwe procedures. Organisaties moeten uiterlijk 28 februari 2015 hun arbeidsreglement aanpassen.

De nieuwe regelgeving - wetten van 28 februari en 28 maart 2014 en een Koninklijk Besluit van 10 april 2014 - bestaat samengevat uit de volgende krachtlijnen.

Ruimere definitie

Voortaan spreekt men van psychosociale risico's op het werk. De nieuwe definitie is ruimer en omvat - naast pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag - nu ook stress, burn-out,... De nieuwe regels omschrijven psychosociale risico's als "de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

Duidelijke rolverdeling

De nieuwe regelgeving verduidelijkt de rollen van de verschillende actoren die betrokken zijn bij de preventie van psychosociale risico's en past hun bevoegdheden soms aan.

- De vertrouwenspersoon (lid van het personeel of extern aan de organisatie) is bevoegd voor het informele luik van de procedure (zie verder) en is niet langer de persoon aan wie men verzoeken tot formele psychosociale interventie richt. Organisaties zijn niet verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen, tenzij alle werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het

Werk (CPBW) erom vragen. Elke vertrouwenspersoon moet bovendien binnen 2 jaar na zijn aanstelling (of na 1 september 2014 als hij al aangesteld is) een opleiding van minstens 5 dagen volgen en jaarlijks deelnemen aan een dag supervisie.

- De preventieadviseur psychosociale aspecten (papa) is in elke organisatie verplicht en maakt deel uit van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij mag niet behoren tot het leidinggevend personeel of deel uitmaken van de ondernemingsraad of het CPBW. Deze 'papa' staat de werkgever bij in de algemene risicoanalyse, de keuze van algemene preventiemaatregelen en de evaluatie. Hij kan zowel in de informele als formele procedure betrokken worden (zie verder).
- De rol van de preventieadviseur-arbeidsarts is verfijnd door de nieuwe regelgeving. Hij bezorgt de werkgever en de 'papa' minstens één maal per jaar alle nuttige elementen uit de medische onderzoeken en de bezoeken van de arbeidsplaatsen. Hij informeert de werknemer over de mogelijkheid zich tot de 'papa' of de vertrouwenspersoon te wenden. Hij overlegt, met akkoord van de werknemer, met de 'papa' over de mogelijkheden voor ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkpost.
- Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk krijgt een versterkte rol bij de preventie van de psychosociale risico's op het werk. Zo kan het voorafgaand advies uitbrengen over collectieve preventiemaatregelen en kan ten minste één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het comité

de werkgever verzoeken een risicoanalyse uit te voeren van een specifieke arbeidssituatie.

Preventiebeleid en interne procedures

Zoals gezegd zet de nieuwe regelgeving in op preventiebeleid. Werkgevers moeten een risicoanalyse laten uitvoeren, waarbij ook de psychosociale risico's in kaart worden gebracht. Daarbij worden ook de werknemers, de interne of externe preventieadviseur psychosociale aspecten betrokken. Die risicoanalyse en de preventiemaatregelen worden jaarlijks geëvalueerd.

Daarnaast is er een nieuwe interne procedure voor de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van een psychosociaal risico. De werknemer heeft verschillende actiemiddelen:

- Via de gewone sociale verhoudingen (aanspreken van werkgever of meerdere).
- Via het indienen van een verzoek tot informele psychosociale interventie bij de preventieadviseur psychosociale aspecten ('papa') of de vertrouwenspersoon. Die zoekt informele oplossingen via een gesprek, verzoening of tussenkomst.
- Is de werknemer hier niet mee tevreden, dan kan hij een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen. Dit kan enkel bij de 'papa', die dan een risicoanalyse uitvoert van de arbeidssituatie van de betrokken werknemer en daarover advies verstrekt aan de werkgever. Met daarin de resultaten van de analyse en voorstellen over de te treffen collectieve en individuele maatregelen.

Wat betekent dit voor de werkgever?

Conform de nieuwe regelgeving moet elke organisatie zijn arbeidsreglement uiterlijk tegen 28 februari 2015 aanpassen en er de volgende elementen in opnemen:

- de coördinaten van de preventieadviseur psychosociale aspecten, de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en de vertrouwenspersoon;
- de preventiemaatregelen die minimaal moeten toegepast worden: de maatregelen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen, de (in)formele procedures die van toepassing zijn, de verplichtingen van de leidinggevenden, voorlichting en opleiding van werknemers,...

De meeste werkgevers kunnen voor het uitwerken van de nieuwe preventieve maatregelen terecht bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Een organisatie met minder dan 50 werknemers moet een beroep doen op een preventieadviseur psychosociale aspecten van haar externe dienst. Organisaties met meer dan 50 werknemers hebben de keuze om binnen de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk een preventieadviseur psychosociale aspecten aan te duiden of hiervoor een beroep te doen op een externe dienst.

Voor meer informatie:

- www.werk.belgie.be
- www.sociare.be
- jeroen.delathouwer@sln.be

Voortrajecten in leren en werken gewikt en gewogen door hun stakeholders

Recent verscheen aan de Katholieke Hogeschool Leuven een scriptie over de effectiviteit van voortrajecten, geschreven door Ine Simons. Zij diende deze scriptie in voor het behalen van een Bachelor in Sociaal Werk in het academiejaar 2013-2014. Hieronder vat ze de belangrijkste bevindingen van haar werk samen.

“Alleen een loser werkt”, zegt Myriam terwijl ze een bankje schildert tijdens Effect, het voortraject van JES vzw. Elk jaar schrijven steeds meer leerlingen zich in, in het deeltijds onderwijs. Uit eerder onderzoek blijkt dat slechts 20% bewust – en dus niet noodgedwongen – voor het deeltijds onderwijs kiest. Met het decreet ‘leren en werken’ (2008) werden verschillende trajecten opgericht voor deze jongeren. Voortrajecten zijn bedoeld voor jongeren die ingeschreven zijn als leerling in een Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs of cursist zijn in de leertijd bij Syntra. Deze trajecten bieden een antwoord voor jongeren met ontoereikende arbeidsattitudes en vaardigheden, die nog niet voldoende keuzebekwaam of gemotiveerd zijn en die nog geen duidelijk loopbaanperspectief hebben.

De methodiek

Ine Simons werkte in haar laatstejaarsstage (Bachelor in Sociaal Werk, maatschappelijke advisering) mee in het voortraject bij Effect van JES vzw in Brussel. Aangezien er zowel uitgesproken voor- als tegenstanders van het voortraject zijn, leek het haar zinvol om de effectiviteit van het voortraject te onderzoeken. Dit deed ze door een bevraging van de belangrijkste stakeholders (de jongeren, de Centra Deeltijds Onderwijs, de promotoren van het voortraject en de werkgevers). Na dit vooronderzoek, op basis van een zeventigtal interviews, volgden kritische interviews met beleidsverantwoordelijken en werden mogelijke aanbevelingen tot verandering geformuleerd. Maar liefst 95% van de

ondervraagde stakeholders vonden het voortraject een nuttig traject in het deeltijds onderwijs, maar vonden ook dat deze trajecten geoptimaliseerd moeten worden. Hierna worden de belangrijkste aanbevelingen weergegeven.

1. Jobclub als onderdeel binnen een arbeidsmarkt- en persoonsgericht traject

Het decreet ‘leren en werken’ bood de oplossing om leerplichtige leerlingen een voltijdse invulling te geven. Dit decreet gaat er van uit dat het hier telkens gaat om werkwillige jongeren. Er is echter ook een groep jongeren die niet alleen schoolmoe is maar ook nog niet bereid is om in het voortraject te stappen. Het is daarom essentieel dat het voortraject naast arbeidsmarktgericht, ook persoonsgericht werkt. Er zijn voortrajecten die hiertoe gaan kamperen, vrijwilligerswerk gaan doen, seksuele opvoeding geven, enz. Op deze manier krijgen de jongeren de kans om hun gezichtsveld te verruimen en attitudes en competenties aan te leren die naast de arbeidsmarkt ook bruikbaar zijn in andere levensdomeinen.

In de interviews kwam echter naar voor dat werkgevers en Centra Deeltijds Onderwijs vinden dat voortrajecten onvoldoende arbeidsmarktgericht werken. Elke bevrageerde stakeholder pleit voor een heropstart van ‘jobclub’, een verkort voortraject waarbij jongeren gedurende enkele weken ondergedompeld werden in sollicitatietrainingen en het aanleren van cv’s schrijven. Op deze manier kunnen jongeren die er klaar voor zijn op een snelle manier kennismaken met de arbeidsmarkt en sneller doorstromen.

2. Een realistische werksimulatie als voorbereiding op een duurzame loopbaan

Een tekort aan werkervaringsplaatsen is een groot knelpunt. De promotoren van het voortraject hebben onvoldoende werkervaringsplaatsen waar de jongere een realistische arbeidssituatie krijgt voorgeschoteld. Wegens voortdurende verschuivingen van jongeren tussen trajecten, is het aantal werkervaringsplaatsen niet gekend bij het beleid. Dit bemoeilijkt de financiering en de planning. Bedrijven moeten nog meer overtuigd worden van de meerwaarde van werkervaringsplaatsen voor jongeren, zodat deze laatste een realistisch beeld krijgen van de vragen en verwachtingen van de arbeidsmarkt.

3. Groeiende groep plus 18-jarigen mag niet uit het oog verloren worden

Omdat het decreet een volwaardige kans biedt op een secundair diploma, is er de laatste jaren een grote toestroom van 18-plussers in het stelsel leren en werken. Deze meerderjarige jongeren kunnen niet terecht in de bestaande trajecten omwille van de leeftijdsgrens, ze kunnen enkel instromen in het reguliere arbeidscircuit ook al zijn ze nog niet arbeidsklaar. Deze jongeren moeten in korte en kwalitatieve trajecten beter worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Een aparte regeling om in te spelen op de noden van de meerderjarige jongeren is een noodzaak. VDAB en Actiris hebben voldoende aanbod en begeleiding voor deze meerderjarige jongeren, maar bieden hen geen secundair diploma aan. Daarnaast vinden jongeren moeilijk hun weg naar de VDAB, in tegenstelling tot het deeltijds onderwijs waar de jongeren zich gemotiveerd inschrijven.

4. Straf de promotoren niet voor het opvangen van een spijbelende jongere

Op dit moment krijgt elke promotor 14 euro per effectief gepresteerd uur waarbij de jongere aanwezig is. Dit is een verlieslatend systeem omdat deze promotoren werken met een doelgroep die zeer vaak niet komt opdagen. Voor JES vzw komt

de gemiddelde kost per leerling neer op 2.943 euro (excl. omkadering), waarvan slechts 43% gedekt wordt door subsidies. Hierdoor hebben al een aantal promotoren afgehaakt. De enige slachtoffers van dit systeem zijn de jongeren. Het aanbod van de voortrajecten is beperkt omwille van een beperkt budget. Met een kwaliteitsvoller en beter omkaderd traject zouden de promotoren echter veel verder met deze jongeren kunnen geraken.

Uit de interviews met stakeholders komt het voorstel naar voor om de voortrajecten te financieren per ingeschreven jongere die x-aantal procent van de tijd aanwezig is in plaats van het 'betalen per effectief gepresteerd uur'. Dit voorstel geeft de promotoren iets meer ruimte en vrijheid om kwaliteit aan te bieden, maar houdt hen ook gemotiveerd om de jongeren te blijven aantrekken en motiveren.

5. Overleg is een noodzakelijke stap voor verbetering

In het Regionaal Overlegplatform (ROP) zetelen alle actoren die iets te maken hebben met leren en werken. In de grootsteden zijn er vanuit een nood aan werkbaar tussenplatformen werkgroepen opgericht waar promotoren en betrokken centra deeltijds onderwijs samenzitten. Elk ROP-gebied zou minstens één werkgroep 'leren en werken' moeten hebben, waarbij de betrokken promotoren samen kunnen werken aan verbetering. In deze werkgroepen moeten de mensen van het werkveld zetelen, en niet coördinatoren en het beleid zoals nu in het ROP. Net hierdoor kennen de bevraagde stakeholders onvoldoende de rol en de werking van de Regionale Overlegplatformen.

De toekomst van de voortrajecten: een schreeuw om verandering

Op dit moment zijn werkervaringsleren en het jeugdgarantieplan hot items in Europa. Waarom zou Vlaanderen het warm water terug uitvinden als het deeltijds onderwijs voldoet aan alle eisen? In Vlaanderen proberen we de kloof tussen school en

de arbeidsmarkt te verkleinen, door het aanbieden van deeltijds leren. Er zijn heel wat mogelijkheden om deeltijds leren een succesvol en kwaliteitsvol traject te maken waarbij de jongeren een optimale voorbereiding krijgen zodat ze vol goede moed kunnen starten aan een duurzame loopbaan.

Een aandachtspunt hierbij heeft betrekking op hoe men competenties die jongeren uit jeugdwerk, jeugdbeweging of elders in kaart kan brengen. Een getuigschrift met verworven competenties draagt niet enkel bij tot een positief zelfbeeld van de jongere, maar motiveert ook tot een blijvend engagement en inzet.

Aangezien verwacht wordt dat we een 45-jarige

loopbaan volbrengen, moeten de jongeren sterk staan om hier in te stappen. De beleving van de jongeren bij hun eerste werkervaring is enorm belangrijk, dit is de herinnering die blijft hangen en waaraan ze zich gaan koppelen. Het systeem van leren en werken vraagt om bijsturing.

Voor meer informatie:

- <http://cesoc.khleuven.be/scripties>

Integratie van het Vlaams Subsidieagentschap WSE in het Departement WSE

Sinds 1 juni 2014 is het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (WSE) in het Departement Werk en Sociale Economie geïntegreerd.

Beslissing Vlaamse Regering

Deze actie is te kaderen in een beslissing van de Vlaamse Regering om het aantal entiteiten binnen de Vlaamse administratie te verminderen. In de lijn van deze beslissing is er binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie een structuurverandering doorgevoerd: het Vlaams Subsidieagentschap integreert in het Departement Werk en Sociale Economie.

Departement WSE

Alle taken die aan het agentschap waren toevertrouwd, zijn volledig geïntegreerd in het Departement WSE. Elke burger of organisatie die bij het Subsidieagentschap WSE een

dossier heeft lopen, kan blijven rekenen op vertrouwde dienstverlening. Het personeel van het agentschap maakt immers integraal deel uit van het Departement WSE. Alle contactpersonen en telefoonnummers blijven ongewijzigd, net als de locatie in het Ellipsgebouw of de Vlaamse Administratieve Centra (VAC's) in de verschillende provincies.

Voor meer informatie:

- www.werk.be
- www.socialeconomie.be

Hervormingen in de sociale economie toegelicht

De hervormingen in de sociale economie hebben een jarenlang maatschappelijk en politiek debat gevraagd. In het regeerakkoord van de Vlaamse regering 2014 - 2019 staat dat deze hervormingen begin 2015 in voege zullen gaan. In dit artikel lichten we de nieuwe richtlijnen en mogelijkheden binnen de hervormde kaders Maatwerk en Lokale diensteneconomie (LDE) toe.

Het collectief maatwerkdecreet

Vlaanderen telt 67 beschutte werkplaatsen, 94 erkende sociale werkplaatsen en 200 invoegbedrijven, die samen werk geven aan 22.000 mensen die omwille van een handicap of een andere reden (nog) niet klaar zijn voor de reguliere arbeidsmarkt.

De huidige beschutte en sociale werkplaatsen en invoegbedrijven zullen in het nieuwe decreet ondergebracht worden onder maatwerkbedrijf of maatwerkafdeling. Het beleid voorziet overgangsmaatregelen zodat de huidige ondernemingen vanaf 1 januari 2018 kunnen voldoen aan de vooropgestelde voorwaarden.

Subsidievoorwaarden voor maatwerkbedrijf en maatwerkafdeling

De grens voor een *maatwerkbedrijf* ligt op minimum 20 VTE doelgroepmedewerkers. Het voorzien van werk en begeleiding op maat voor doelgroepwerknemers is de maatschappelijke hoofdactiviteit van een maatwerkbedrijf. Het overgrote deel van de werknemers zijn personen met een arbeids handicap en personen met een psychosociale problematiek. Daarnaast zal een maatwerkbedrijf gescreend worden op zijn kwaliteitsbeleid onder meer op strategische niveau, personeelsbeleid en op maatschappelijke inbedding.

Om een label te bekomen als *maatwerkafdeling* dienen minstens 5 VTE doelgroepmedewerkers tewerkgesteld te worden binnen de onderneming. Ook hier zal worden gepeild naar het kwaliteitsbeleid rond inschakeling, opleiding en begeleiding van de doelgroepmedewerkers, doorstroom en

maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Een aanmelding tot labeling zal gebeuren via een elektronisch aanvraagformulier. Een toegekend label opent het recht op een contingent werkondersteunende maatregelen, d.w.z. loonpremies en begeleiding op de werkvloer. Daarnaast kunnen ze beroep doen op organisatie-ondersteunende maatregelen en investeringssubsidies.

Doelgroepmedewerkers voor maatwerkbedrijf en maatwerkafdeling

VDAB is bevoegd om werkzoekenden die behoren tot de doelgroep voor een maatwerkbedrijf of maatwerkafdeling toe te leiden. VDAB legt voorafgaand het type ondersteuning (rechten) vast. Bij een vermoeden van een arbeidsbeperking bij een werkzoekende wordt een indiceringsprocedure opgestart. Deze procedure maakt het mogelijk om de afstand tot arbeidsmarkt te bepalen en na te gaan of iemand erkend kan worden als persoon met een arbeidsbeperking. Het recht op een werkondersteuningspakket (WOP) en bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) wordt al dan niet toegekend.

'Personen met een arbeidsbeperking' is een nieuwe term in de wetgeving. Het verzamelt drie categorieën van doelgroepen:

1. Personen met een arbeidshandicap (PMAH)
2. Personen met een psychosociale problemen (PSP)

3. Uiterst kwetsbaren: 2 jaar werkloos en een begeleidingsnood (UK)

De twee laatste categorieën, PSP en UK, worden ook gedefinieerd als personen met multiple problemen.

Doorstroom naar het normaal economisch circuit (NEC)

In het nieuwe decreet is doorstroom naar het NEC centraler komen te staan. Om de 5 jaar evalueert VDAB het toegekende werkondersteuningspakket van de doelgroepmedewerkers. Daarnaast gaat VDAB na of de doorstroom naar het NEC mogelijk is. Bij deze beoordeling houdt VDAB onder andere rekening met de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer (zoals gezondheid, mobiliteit, het vermogen tot zelfstandig loopbaanbeheer, functioneren, ...). Daarnaast gaat VDAB de kansen op een duurzame tewerkstelling in het NEC na. Op basis van deze analyse kan een doorstroomtraject opgestart worden.

Decreet Lokale Diensteneconomie

In Vlaanderen zijn er 345 lokale diensteneconomie-ondernemingen actief die samen meer dan 2000 doelgroepmedewerkers tewerkstellen.

Het nieuwe decreet Lokale Diensteneconomie wil een vangnet voorzien voor doelgroepwerknemers die niet terecht kunnen in maatwerk, maar wel nood hebben aan ondersteuning en begeleiding. Deze doelgroep krijgt een individueel passend, competentieversterkend inschakelingstraject en een kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer. Dit traject is net als bij maatwerk bedoeld om de doorgroei- en doorstroomkansen van de doelgroepwerknemers te stimuleren.

Een lokale diensteneconomie stelt de doelgroepwerknemers tewerk in een aanvullend dienstenaanbod ten behoeve van een opdrachtgevende overheid. Dit aanbod speelt in op maatschappelijke noden en trends zoals vergrijzing, combinatie gezin-arbeid, milieu en sociale cohesie. Op die manier realiseren

deze lokale diensten een win-win situatie voor de doelgroepmedewerkers, de maatschappij en milieu.

De dienstverlening kan zowel individueel als collectief gebeuren. Sommige dienstverleningen zijn gericht op een minder gegoed publiek en kunnen de gehanteerde prijzen variëren naar gelang het inkomen van de klanten. Voorbeelden van diensten zijn aanvullende thuiszorg, kinderopvang, vervoer- en boodschappendienst, sociaal restaurant en groenonderhoud.

Subsidievoorwaarden voor LDE

Een lokale dienst komt tot stand door een impactanalyse op lokaal niveau. De impactanalyse gaat na in hoeverre de desbetreffende dienstverlening een antwoord biedt op de maatschappelijke noden en trends op lokaal niveau. Het onderzoekt ook in welke mate het een invloed heeft op de bestaande tewerkstelling, de creatie van nieuwe tewerkstelling en het huidige dienstenaanbod.

Vzw's, publiekrechtelijke rechtspersonen, het Verbond Sociale Ondernemingen (VSO) en samenwerkingen tussen publiekrechtelijke rechtspersonen kunnen een label LDE aanvragen. De aanvrager dient minstens 5 VTE doelgroepmedewerkers per jaar tewerk te stellen op eenzelfde tewerkstellingsplaats. Een afwijking is mogelijk voor onder andere kinderopvang. De dienst dient duidelijk onderscheiden te kunnen worden van de andere activiteiten binnen de organisatie. Net zoals bij maatwerk, geldt ook hier de vereiste van kwaliteitsvolle bedrijfsvoering.

De aanmelding voor een label LDE gebeurt conform de regelgeving bij maatwerk. Het label opent het recht om een contingent aan inschakelingstrajecten aan te vragen voor de realisatie van lokale diensten. De subsidie omvat loonpremies en een budget voor de nodige omkadering.

De huidige LDE-ondernemingen krijgen een automatische toekenning van label en dienen conform maatwerk tegen 1 januari 2018 te voldoen

aan de vooropgestelde voorwaarden op vlak van subsidie, kwaliteit en begeleiding.

Doelgroepmedewerkers LDE

Net als bij maatwerk neemt VDAB een centrale rol in het aanduiden en toeleiden van werkzoekenden naar een tewerkstellingsplaats bij een LDE.

De doelgroep die in aanmerking komt voor LDE wordt als volgt omschreven:

- een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- nood aan langdurige periode van begeleiding en competentieversterking
- er is potentieel om door te stromen naar het NEC

In de praktijk zal het gaan om personen die langdurig werkzoekend zijn, een lage scholingsgraad hebben, mensen die in armoede leven, ex-gedetineerden,...

Doorstroomtraject naar het NEC

Het inschakelingstraject mag maximum 5 jaar duren met een aantal uitzonderingen in acht genomen. Ook in dit traject is doorstroom belangrijk en zal VDAB na 5 jaar op basis van een grondige evaluatie nagaan in welke mate de doel-

groepwerknemer kan doorstromen naar het NEC.

Een doelgroepmedewerker, tewerkgesteld binnen een LDE of in maatwerk, heeft de mogelijkheid om een doorstroomtraject van maximum 6 maanden te volgen. Het doorstroomtraject wordt georganiseerd door een VDAB erkende doorstroomdienstverlener met een mandaat gedurende 6 jaar. De doorstroomdienstverlener begeleidt de doelgroepmedewerker intensief om doorstroom te realiseren. Dit gebeurt door het inzetten van een voortraject, jobmatching, stages en nazorg. Het resultaat van dit traject is drieërlei: interne doorstroom, externe doorstroom naar NEC of een toeleiding naar een meer passend traject. Bij externe doorstroom wordt de begeleiding binnen de 3 maanden opgestart na een overleg tussen VDAB, werknemer, werkgever en de dienstverlener doorstroomtraject.

Werk-zorgtrajecten

Werk-zorgtrajecten is een derde pijler binnen sociale economie en dient nog op beleidsniveau verder uitgewerkt te worden.

Voor meer informatie:

- rachida.ouchoukout@sln.be

Geen werk na een opleiding voor knelpuntberoep?

VDAB speelt in op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt via de competentiecentra van VDAB en uitbestedingen van opleidingen door VDAB. Het doel is dat 70% van de deelnemers zes maanden na het einde van de opleiding werk heeft. Dit doel wordt echter niet voor elke opleiding bereikt. Gemiddeld stroomt 65% van de deelnemers uit naar werk. Oorzaken voor het niet halen van het doel zijn mogelijk te vinden bij de werkzoekende, bij de werkgevers en bij de VDAB-interventie.

Onderzoek

Het HIVA-Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving voerde een onderzoek uit om hier meer zicht op te krijgen. Dit gebeurde enerzijds aan de hand van een telefonische bevraging bij de werkzoekenden die zes maanden na de opleiding nog geen werk hadden. Anderzijds werd er gewerkt met focusgroepen met werkgevers om hun ervaringen in kaart te brengen en na te gaan waar zij verbeteringspunten zagen.

Analyse van de VDAB-interventie

Uit de analyse van de gegevens verzameld bij de ex-cursisten die zes maand na de opleiding niet aan het werk waren, leren we het volgende over de VDAB-interventie:

- De opleiding is weliswaar praktijkgericht, maar de aansluiting bij de werkvloer kan toch nog beter, in het bijzonder wat de aangepastheid aan nieuwe technieken en technologieën betreft. Bij de ex-cursisten wordt ook een zekere discrepantie ervaren tussen wat ze op het einde van de opleiding weten en kunnen en wat nodig is om het beroep uit te oefenen.
- Met betrekking tot de stage is het grootste probleem dat een derde van de ex-cursisten zegt dat ze geen stage liepen in het kader van hun opleiding. De kwaliteit van de stages varieert sterk. Bij veel stages zijn er zeker goede leermogelijkheden, maar bij een niet te verwaarlozen groep ex-cursisten die stage

liepen, was het leerpotentieel van de stage laag.

- Een groot aandeel van de ex-cursisten krijgt naast de opleiding (en eventueel de stage) nog begeleiding die gericht is op de loopbaancompetenties en het zoeken naar werk. Bij de ex-cursisten die bepaalde vormen van begeleiding niet kregen, is er zeker ook sprake van een onvervulde behoefte. De begeleiding kan in elk geval verbeterd worden op volgende vlakken: info over arbeidsvoorwaarden, info over mogelijke functies en jobs, hulp bij het solliciteren en contacten leggen met werkgevers.

Het rendement van de interventie kan als positief beoordeeld worden: zo goed als alle cursisten stellen bij te leren. Wat de loopbaancompetenties betreft, scoren de ex-cursisten zichzelf goed voor competenties die te maken hebben met weten wat je wil en wat je kan, maar minder goed als het competenties betreft die het hen moeten mogelijk maken om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.

Vinden van werk

Opvallend is dat 1 op de 10 ex-cursisten toch geen werk zoekt nadat de opleiding afgerond is, voor een deel om positieve redenen (men start een nieuwe opleiding of men heeft al werk), maar ook vaak om negatieve redenen (heel vaak problemen in de persoonlijke sfeer). Wie wel zoekt, doet daar doorgaans ook de nodige inspanningen voor. Het is een minderheid die niet in de richting van

de opleiding zoekt (iets meer dan 5% - dit lijkt aanvaardbaar). De werkzoekenden geven wel vaak aan dat ze geen vacatures vinden die aansluiten bij hun inhoudelijke voorkeuren of waarvan ze de jobvoorwaarden aantrekkelijk vinden (dit is opvallend aangezien zij een opleiding kozen in deze richting). Voorkeuren die gerelateerd zijn aan persoonsgebonden kenmerken (bv. gezinssituatie) spelen ook relatief vaak mee. Tijdens het zoeken worden de ex-cursisten ook met problemen geconfronteerd:

- Hun competenties blijken toch onvoldoende te zijn
- Werkgevers geven vaak de voorkeur aan mensen met een verleden van coherente werkervaringen
- Het gebrek aan de gepaste attitudes.

Aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek kunnen we volgende concluderen:

- Ten eerste moet er gewerkt worden aan de praktijkgerichtheid van de opleiding. De praktijkgerichtheid van de opleiding is immers zowel verbonden met het leerrendement dat de werkzoekende uit de opleiding haalt, als met zijn of haar niveau van loopbaancompetenties. Daarenboven wordt, zowel via dit rendement als rechtstreeks, het zoeken naar werk op een gunstige manier beïnvloed. Met een meer praktijkgerichte opleiding vermindert de kans dat een werkzoekende werk gaat zoeken dat niet gerelateerd is aan de opleiding en tegelijk geeft men de werkzoekende wel de mogelijkheden om zowel binnen als buiten het domein van de opleiding te zoeken.
- Ten tweede moet er gewerkt worden aan stages met een hoog leerpotentieel. Dit is vooral van belang voor het zoekproces. Vanuit de knelpuntberoepen bekeken, verhoging stages de

kans op het rendement van de opleiding voor het segment van de arbeidsmarkt waartoe opgeleid wordt. (Het leerpotentieel van) de stage gaat ook samen met minder ervaren problemen bij het solliciteren. Stage is duidelijk meer dan het louter verwerven van beroepscompetenties.

Duurzame tewerkstelling

Alle bevroegde respondenten waren zes maanden na het einde van de opleiding niet aan het werk, maar bijna de helft heeft in de eerste zes maanden toch werk gehad (zij het niet langer dan drie maanden en dit mogelijk bij meer dan één werkgever). Het probleem is dus niet alleen werk vinden, maar ook te komen tot een duurzame tewerkstelling. Een langere opvolging van de werkzoekende lijkt nodig te zijn. Die kan worden aangewend om de werkzoekende ook na aanwerving te ondersteunen en indien nodig bij te sturen. Sensibilisering voor verdere opleiding in het kader van de job en voor levenslang leren zou hier eveneens een zinvol onderdeel kunnen zijn.

Werkgevers

Vanuit werkgeverskant wordt meer aandacht gevraagd voor de screening en intake. Over de inhoud van de opleidingen zelf is het beeld eerder positief, maar men verwacht wel meer een weerspiegeling van de praktijk op de werkvloer én dat de opleidingen een duidelijke plaats krijgen binnen 'leerlijnen'. Wat de stages betreft, wordt voorgesteld om een meer diverse waaier aan stages te creëren, met verschillende finaliteiten. Waar stages niet mogelijk of moeilijk realiseerbaar zijn, is er plaats voor goed ontwikkelde vormen van praktijkleren. Het zou de werkgevers ook helpen als ze een beter zicht zouden krijgen op welke competenties de werkzoekende precies verworven heeft. Tot slot vindt men dat de begeleiding complementair moet zijn aan de opleiding en dat bepaalde zaken (zoals informeren over functies/beroepen, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden) regelmatig herhaald moeten

worden. Ondersteuning bij het zoeken naar werk is goed, maar het is niet aangewezen dat VDAB te veel van het zoekproces overneemt van de werkzoekende. De verwachtingen ten aanzien van VDAB hebben ten eerste grotendeels te maken met het verhogen van de kwaliteit van de huidige dienstverlening en ten tweede met het invullen van leemtes op het vlak van werkplekieren.

Voor meer informatie:

- www.hiva.kuleuven.be
- Katleen De Rick, Greet Van Dooren, Steven Groenez & Peter De Cuyper, "Geen werk na een opleiding voor knelpuntberoep? Een analyse van hefboomen voor tewerkstelling bij wie niet doorstroomt naar werk"

Sectorconvenant Bouw in de kijker

De bouwsector sluit sinds de eerste generatie sectorconvenanten van 2001 een sectorconvenant af met de Vlaamse Regering. Met het sectorconvenant kan de bouwsector haar werking versterken, in synergie met de doelstellingen van de Vlaamse overheid inzake werkgelegenheid. Het sectorconvenant focust op de ondersteuning van het bouwonderwijs, het aanbieden van opleidingen aan bouwvakarbeiders, en het begeleiden van niet-werkende werkzoekenden met interesse in een bouwberoep.

fvb • ffc Constructiv

fvb • ffc Constructiv (Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid, fvb) is het opleidingsfonds voor de bouwsector. Samen met de andere dienstverlenende organisaties voor de bouwsector vormt het fvb het samenwerkingsverband Constructiv. De kerntaak van het fvb is het aanbieden van opleidingen aan de arbeiders die vallen onder het paritair comité van het bouwbedrijf - PC 124. Dit in opdracht van de sociale partners. Gezien de specificiteit van de bouwsector - 80% van de bouwbedrijven heeft minder dan 6 arbeiders - moeten de acties uit de sectorconvenant geënt zijn op kleine bedrijven. Tevens focussen verschillende acties op het activeren van kansengroepen, wat de diversiteit ten goede komt.

Nood aan jonge competente bouwvakarbeiders

Doordat de bouwsector constant nood heeft aan nieuwe werkkrachten met de correcte competenties, zet het fvb in op het bouwonderwijs. Het sectorconvenant is daar het perfecte

instrument voor.

Om jongeren naar de bouw te leiden ontwikkelt de sector heel wat initiatieven. Enerzijds worden jongeren gestimuleerd om voor een bouwopleiding te kiezen. Dit gebeurt hoofdzakelijk via de campagne "Building Heroes". Met dit online spel maken kinderen en jongeren kennis met de bouwsector in al haar facetten. De campagne "Building Heroes" kent tevens een structurele inbedding: de vormgeving en mascottes worden ingezet op opendeur- en snuffeldagen om herkenning te creëren. Dit om de aantrekkingskracht van de bouwsector in de verf te zetten.

Er zijn uiteraard nog andere acties naar jongeren, zoals de aanwezigheid in het Beroepenhuis te Gent, en in de toekomst ook in Technopolis. De sector doet tevens beroep op de Technotrailer, en organiseert doe-dagen en doe-beurzen.

Met elk van de Vlaamse onderwijsnetten van het voltijds onderwijs is een samenwerkingsovereenkomst gesloten. Scholen met bouwopleidingen

(BSO, TSO, BuSO) kunnen zelf kiezen of ze al dan niet toetreden tot het convenant. Op dit moment zijn er 158 scholen waarmee er een onderwijsconvenant is afgesloten.

Dit onderwijsconvenant heeft drie grote doelstellingen:

1. De kwaliteit van opleidingen ondersteunen en waarborgen;
2. De kwaliteit van stages ondersteunen en waarborgen;
3. Investeren in de transitie onderwijs-arbeidsmarkt.

Concreet vertaalt zich dit in volgende acties vanuit het fvb:

- Het aanbieden van zelf-ontwikkeld cursusmateriaal met een korting van 75% (of de gratis pdf-versie);
- Het aanbieden van een digitaal leerplatform met e-books en diverse leerobjecten;
- Het promoten en mogelijk maken van het volgen van opleidingen bij de RTC-netwerken voor leerkrachten en leerlingen;
- Voorzien in voldoende stageaanbod;
- Werkplekleren stimuleren in functie van de arbeidsmarkt;
- Via informatiesessies en screeningsacties laatstejaarsstudenten ondersteunen in hun transitie naar werk in de sector;
- ...

Het fvb ondersteunt ook het alternerend leren, in de vorm van het Jongeren Leerlingenwezen (JLW) en de Alternierende Beroepsopleiding (ABO). De jongere krijgt bijkomende sectorale ondersteuning in de vorm van premies, het fvb helpt het bedrijf met het uitwerken van de opleidingsinhoud, en biedt mentoropleidingen aan.

De investering van de sector in het bouwonderwijs is pas effectief indien er voldoende jongeren uit het bouwonderwijs naar de bouwsector doorstromen. Om dit te stimuleren ondersteunt de sector de transitie naar werk via verschillende acties: de sectorale arbeidsbemiddeling en de regionale toe-

leidingsprojecten. Deze projecten worden verder in de tekst toegelicht.

Competentieversterking

Eens deze jongeren in de bouwsector stappen, kunnen ze via het fvb opleidingen volgen, ter uitbreiding, vervolmaking of opfrissing van hun competenties. Dit is noodzakelijk omdat ze steeds worden geconfronteerd met nieuwe richtlijnen op het gebied van techniek, energie en milieu.

Een belangrijk facet in de hedendaagse bouwsector is de bijdrage aan een meer duurzame omgeving. Via het optrekken van en renoveren tot energiezuinige - en neutrale gebouwen draagt de bouwsector een zekere verantwoordelijkheid. Tevens wordt het bouwproces zelf steeds ecologischer. Dit resulteert in een andere invulling van bouwberoepen, die technischer en gespecialiseerder worden.

Een specifiek project dat uitgaat van deze 'vergroening' van de bouwsector, is "Build Up Skills". Dit project groepeerde de competenties die bouwvakarbeiders nodig hebben in deze vernieuwde setting. Nieuwe materialen (steeds meer geprefabriceerd), technieken, en andere handelingen doen hun intrede. Deze evoluties vertalen in vakmanschap en de hiermee gepaard gaande kwalificaties, kortom omscholing dus, is misschien de grootste uitdaging voor ons sectoraal opleidingsfonds.

Om up-to-date opleidingen te kunnen aanbieden, zijn goede partnerschappen met de opleidingsverstrekkers onontbeerlijk. Opleidingen worden dan ook jaarlijks geëvalueerd aan de hand van een tevredenheidsenquête. Ook het herwerken van de beroepscompetentieprofielen en het opmaken van de beroepskwalificatiedossiers kadert binnen de nieuwe evoluties en technieken binnen de sector.

Om deze continue competentieversterking van de bouwvakarbeiders te vrijwaren, stelt het fvb een doelstelling op: het aantal bereikte arbeiders en bedrijven moet jaarlijks met 5% toenemen. Deze doelstelling is tevens opgenomen in het

convenant, en wordt continu geëvalueerd.

Opleidingsbeleid kadert in een breder strategie waar ook loopbaanbegeleiding van de bouwvakarbeider en competentieontwikkeling van het bouwbedrijf centraal staan. In het convenant zijn dan ook hierrond acties opgenomen.

Werkzoekendenwerking

De derde prioriteit in het sectorconvenant is de begeleiding van niet-werkenden werkzoekenden. Hiervoor werd een samenwerking met VDAB opgezet - de sectorale arbeidsbemiddeling - en zijn er lokale initiatieven ontstaan - de toeleidingsprojecten.

Het is bekend dat heel wat vacatures moeilijk ingevuld geraken, terwijl er toch een grote groep werkzoekenden bestaat met interesse in een bouwberoep. Via sectorale arbeidsbemiddeling (SAB) probeert het fvb samen met VDAB dit euvel op te lossen.

Niet-werkende werkzoekenden met een aspiratie in de bouwsector hebben vaak nood aan intensieve individuele begeleiding en opleiding. Geïnteresseerden worden gescreend op hun competenties en attitudes. Wanneer blijkt dat een kandidaat geschikt is, maar de competenties nog onvoldoende zijn om binnen een bouwbedrijf inzetbaar te zijn, wordt een specifiek opleidings-traject uitgestippeld. Ondertussen kan die persoon reeds starten in het bedrijf (bijvoorbeeld via een alternerend leersysteem), en is het bedrijf er zeker van dat de nieuwe werknemer binnen afzienbare tijd efficiënt zal kunnen functioneren, dankzij de arbeidsgerichte opleidingen.

Ook leerlingen uit het bouwonderwijs kunnen begeleid worden via de SAB. Via sessies tijdens campusacties worden leerlingen geïnformeerd, en kunnen ze zich inschrijven indien ze willen opgevolgd worden. Wanneer ze na een korte tewerkstelling zich opnieuw inschrijven als niet-werkende werkzoekenden, neemt het fvb deze personen terug op.

Toeleidingsprojecten

Werkgevers zijn constant op zoek naar competente arbeidskrachten die onmiddellijk inzetbaar zijn, terwijl werkzoekenden een toffe baan willen die voldoet aan hun verwachtingen. Die zoektocht duurt vaak (te) lang, en levert niet steeds het gewenste resultaat op.

Om werkgevers en niet-werkende werkzoekenden hierin te ondersteunen zijn daarom in verschillende provincies en regio's toeleidingsprojecten opgestart. Deze toeleidingsprojecten zijn op initiatief van de sector en onder de vleugels van het fvb uitgebouwd. Deze projecten focussen zich op één of meerdere steden binnen een bepaalde provincie. Samen met VDAB en de lokale overheid probeert het fvb elke vacature in een zo kort mogelijke tijdspanne op te vullen met de meest geschikte bouwvakarbeider.

De begeleiding is zeer arbeidsintensief, waardoor de projecten relatief kleinschalig blijven. Bij bedrijven wordt gepolst welke vacatures zij hebben. Bij elke vacature wordt bekeken welke niet-werkende werkzoekenden aan het gezochte profiel voldoen. Indien nodig wordt een opleidings-traject opgesteld, zodanig dat de geselecteerde kandidaat zijn/haar competenties kan bijschaven.

Het eerst opgestarte toeleidingsproject was TalentenWerk, dat omwille van grootschalige infrastructuurwerken in de stad Antwerpen werd opgericht. Dankzij het succes ervan zijn andere steden gevolgd: BouwBaan in verschillende Oost-Vlaamse steden, en BouwKan in verschillende West-Vlaamse steden. Deze drie toeleidingsprojecten hebben samen in 2012 2500 niet-werkende werkzoekenden gescreend, waarvan er bij meer dan 1200 aan jobmatching is gebeurd. Uiteindelijk hebben de toeleidingsprojecten in 2012 880 personen aan het werk geholpen in de bouwsector.

ESF-projecten

Dankzij de ESF-oproep "Werkplekleren" kan de werking van Talentenwerk worden geanalyseerd

en geoptimaliseerd. Er wordt een draaiboek opgesteld waarin de kritische succesfactoren worden opgelijst om tot een succesvol project rond werkplekieren te komen. Daarnaast wordt er gezocht naar manieren om Talentenwerf beter in de markt te plaatsen.

Het fvb heeft zich ook in het tweede ESF-project ingeschreven: het project rond werkbaar werk. Dit onderzoek bekijkt de invloed van werkbaarheids-

indicatoren op het verloop van arbeiders. Uit de studieresultaten kunnen in een latere fase - vanuit de sociale partners - een reeks acties ontwikkeld worden die op de pijnpunten van werkbaarheid inwerkt, en het verloop probeert terug te brengen.

Voor meer informatie:

• fvb@Constructiv.be

Grondige hervormingen voor Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschappen (PWA's) op til

Het PWA-stelsel is een tewerkstellingsprogramma dat langdurig werklozen toelaat om activiteiten uit te oefenen die door hun aard of hun occasioneel karakter niet uitgevoerd worden in het gewone arbeidscircuit. Het is één van de bevoegdheden die na de zesde staatshervorming overkomen van het federale naar het Vlaamse niveau en waarvoor in het regeerakkoord van de nieuwe Vlaamse regering grondige wijzigingen worden voorzien.

Situering

Een PWA is een vereniging zonder winstoogmerk opgericht door een gemeente of door een groep van gemeenten. Ieder PWA kan binnen de grenzen van het stelsel zelf bepalen welke activiteiten in de gemeente aangeboden worden. Enkele voorbeelden van toegelaten activiteiten zijn klein tuinonderhoud, seizoensgebonden activiteiten in de landbouwsector, activiteiten van stadswachter, vóór- en naschoolse kinderopvang, etc. De PWA-werknemers behouden hun uitkering en ontvangen daarenboven een belastingsvrij bedrag van 4,10 euro per gepresteerd uur.

Doelstellingen

Het PWA-stelsel kent drie doelstellingen:

1. een antwoord bieden op een aantal behoeften in de maatschappij waaraan de reguliere arbeidsmarkt niet of onvoldoende tegemoetkomt. Het gaat om een aantal

activiteiten die niet in de normale arbeidscircuits worden uitgevoerd en die er niet mee concurreren.

2. voldoen aan de vraag naar werk van langdurig werklozen, leefloners en sommige rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp, categorieën die moeilijk een plaats op de arbeidsmarkt vinden.
3. het tegengaan van het zwartwerk: de PWA-activiteiten zorgen voor het regulariseren van de activiteiten in het informeel arbeidscircuit.

Doelgroep

Verschillende categorieën kunnen in het kader van een PWA activiteiten uitvoeren:

- de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen die minstens 2 jaar werkloos zijn;
- de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van 45 jaar en ouder die minstens 6 maand werkloos zijn;
- de werklozen die gedurende de 36 maanden

voorafgaand aan hun inschrijving bij een PWA gedurende minstens 24 maanden een uitkering hebben genoten;

- de werkzoekenden die recht hebben op het leefloon of financiële maatschappelijke hulp.

Werkwijze

Vooraleer PWA-activiteiten te kunnen verrichten, moet de PWA-werknemer zich inschrijven in het PWA van zijn of haar gemeente. Het PWA treedt op als werkgever en staat in voor de arbeidsovereenkomst en prestatieformulieren. Het PWA-systeem brengt PWA-werknemers in contact met particulieren of rechtspersonen voor de uitvoering van specifieke opdrachten. De toeleiding gebeurt uitsluitend door de PWA-beambten en is geënt op een systeem van vrijwillige instap. De bemiddeling beperkt zich voornamelijk tot het plaatsen op de werkvloer, verder is er weinig begeleiding of evaluatie voorzien.

De PWA-werknemer kan activiteiten uitoefenen op verzoek van particuliere gebruikers, vzw's, lokale overheden, niet-commerciële verenigingen, onderwijsinstellingen en land- of tuinbouwbedrijven. De PWA-werknemer wordt betaald met door de gebruiker aangekochte PWA-cheques. Er bestaan 2 types PWA-cheques, namelijk PWA-cheques op naam en naamloze cheques. De PWA-cheques op naam van de gebruiker geven recht op een fiscaal voordeel. De naamloze PWA-cheques geven geen recht op een fiscaal voordeel. Deze cheques zijn bestemd voor mensen die geen belastingen betalen, voor sporadische gebruikers van de PWA-cheques of omdat de gebruiker ze onmiddellijk nodig heeft.

De activiteiten van de PWA-werknemer mogen 630 uren per kalenderjaar niet overschrijden. Het maximum aantal te presteren uren per kalendermaand bedraagt 45, 70 of 150 uren en is afhankelijk van het type gebruiker (burgers, overheden, verenigingen en scholen) en de aard van de activiteit (thuishulp, administratief werk, stadswacht, tuinonderhoud, kinderopvang en

seizoensarbeid in land- en tuinbouw).

De PWA-arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd met een opzegging van 7 dagen. Indien de werknemer een baan vindt in het gewone arbeidscircuit, kan hij of zij de PWA-arbeidsovereenkomst zonder opzeg en vergoeding beëindigen.

Toekomst van het PWA-stelsel

Sinds 1 juli 2014 is in het kader van de zesde staats-hervorming de bevoegdheid voor het PWA-stelsel overgedragen aan het Vlaamse, Waalse en Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. Tijdens een overgangsfase blijft de RVA voor deze bevoegdheid voorlopig belast met de uitvoering van deze materie, tot op het tijdstip waarop het gewest operationeel in staat is om deze bevoegdheden uit te oefenen. De werkwijze in hoefde van de gebruikers, de PWA's en de PWA-werknemers blijft voorlopig ongewijzigd.

De definitieve operationele overdracht staat voorlopig gepland op 1 januari 2015. Het is aan de nieuwe Vlaamse regering om te beslissen wat er precies met deze bevoegdheid gebeurt. In het regeerakkoord staat hierover te lezen dat de nieuwe Vlaamse regering één programma van tijdelijke werkervaring wil ontwikkelen en dat het PWA-stelsel als onderdeel daarvan grondig hervormd zal worden. De focus zou hierbij liggen op het activeren van langdurig werkzoekenden door het aanbieden van tijdelijke werkervaring op lokaal niveau. De huidige PWA-werknemers zouden – waar mogelijk – geheroriënteerd worden naar bestaande instrumenten of naar het nieuwe werkervaringsprogramma, de anderen zouden in het stelsel kunnen blijven tot vertrek of pensionering.

Voor meer informatie:

- femke.vandormael@sln.be

Jaargang 19 - nummer 4

Juli - september 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
Rachida Ouchoukout
Hannah Van Nimwegen
Tina Callebaut
Femke Vandormael
Jan De Mets
Ine Simons
Jean-Yves Duyts

Eindredactie:

Marleen Velleman

Vormgeving:

Marieke Vandenberghe

Ontwerp kaft:

Swing Group

VTO-aanbod 2014-2015

De zomer loopt stilaan op zijn einde en de batterijen zijn opgeladen om er weer volop tegenaan te gaan. Het belooft een druk en interessant najaar te worden voor iedereen die zijn kennis en competenties verder wil ontwikkelen.

Onze leden mogen dit najaar terug rekenen op een kwaliteitsvol en gevarieerd vormingsprogramma met enkele vertrouwde vormen zoals Basisvorming taalcoaching en Bewegen naar Werk.

Brochure: een praktische gids

Naast de geplande opleidingen van dit najaar heeft SLN ook nog andere opleidingen in zijn aanbod. Om het volledige aanbod in de kijker te plaatsen stelde het Steunpunt een brochure samen. De brochure is opgebouwd volgens vier clusters waarin alle thema's uit het vormingsaanbod vervat zitten: Coaching en begeleiding, Competentiedenken, Klantenbenadering en Organisatieontwikkeling. Ook voor niet geplande opleidingen kan er steeds ingeschreven worden. Dit gebeurt via een wachtlijst (zie verder).

Nieuw aanbod

De vakantieperiode is ook benut om ons aanbod verder uit te bouwen. Zo is er een nieuwe opleiding rond 'omgaan met verbale agressie op de werkvloer'.

Schrijf u nu in!

Inschrijven voor opleidingen kan via de SLN-website: www.sln.be. Hier is ook de meest actuele en meer uitgebreide informatie over elk van onze opleidingen terug te vinden.

Wachtlijst

Is er interesse in een opleiding, maar past een sessie niet in de agenda of is er momenteel geen sessie gepland? Wie in dit geval is kan zich inschrijven op de wachtlijst. Dit kan via www.sln.be. Wanneer voldoende personen op de wachtlijst staan plant SLN een nieuwe sessie. Inschrijvingen op de wachtlijst blijven één jaar geldig. Na deze periode neemt SLN contact op met de vraag of er nog interesse is.

Voor meer informatie:

- www.sln.be
- Marieke Vandenberghe, vto@sln.be of 09 220 84 31