

TWEEMAANDELIJKSE NIEUWSBRIEF  
VAN HET VLAAMS STEUNPUNT  
LOKALE NETWERKEN OPLEIDING  
EN TEWERKSTELLING  
Afgiftekantoor 9000 Gent 1  
Erkenning: P 206478



# SLINGER

Jaargang 20 - nummer 3  
Mei - juni 2015

## JOB- EN TAALCOACHING

[www.jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be)



loopbaanbegeleiding - **werk dat ik wil**

[www.werkdatikwil.be](http://www.werkdatikwil.be)



## In dit nummer:

- *Wat als*.....2
- *Infosessies vernieuwde werking en look SLN*.....3
- *Sector beroepsopleiding vertegenwoordigd in raad van bestuur Sociare*.....4
- *SLN in dialoog met werkervaringspromotoren over hervormingen tijdelijke werkervaring*.....5
- *SLN-voorstel tijdelijke werkervaring - Spoor 2*.....8
- *Project De Wolkenmeter zet in op innovatie doorstroom- en inschakelingsdienstverlening*.....9
- *Nieuws over kwaliteitskader Werk en Sociale Economie*....11
- *Nieuws uit overlegmomenten*.....11
- *Stappen naar een vernieuwde samenwerking met Jobkanaal*.....12
- *Het 'plakkend' verhaal van Chona, Divine, Godelieve*,...13
- *Duurzaam aan de slag: het tewerkstellingsproject Start to Metaal*.....14
- *SLN reageert op VDAB Jaarondernemingsplan 2016*....15
- *Overzicht openstaande ESF-oproepen*.....16
- *Sociale en digitale media in arbeidsbemiddeling: inspiratie- en doe-workshops*.....18
- *BLM Genk biedt via BLM.bitz toegankelijke ICT-opleidingen aan voor opleiders, bedrijven en overheidsdiensten*.....19
- *Max Mobiel brengt werk dichterbij*.....21
- *VIONA-onderzoek 'Begeleiding op de werkvloer'* .....22
- *Samenwerking loont: ondernemers in bedrijvenverenigingen*...23
- *Vleva publiceert nieuwe EU-subsidiegids 2014-2020*....23
- *VTO-aanbod najaar 2015*.....24

## Wat als...

Als tv-programma is de bovenstaande titel genoegzaam bekend. Durven we het ook als praktijktoets opzetten bij de wep-hervorming met mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie? Het is het vijf voor twaalf voor ons als niet-winstgedreven dienstverstrekkers. Tijd om met 'wat als' te denken: denken en doen.

Indertijd, heel lang geleden, hebben we als 'derden' onze nek uitgestoken in stageformules terwijl de sociale partners met VDAB nog aan het discussiëren waren over de toepasbaarheid ervan. Vandaag is er 25 jaar lange ervaring opgebouwd door ondernemingen en dienstverstrekkers. Werkplekieren en werkervaringsplekken, ze bestaan al jaren voor de doelgroepen met wie we werken. Duaal werkplekieren is niet zo nieuw als het wordt gepresenteerd. We hebben er ervaring mee, probeerden het zonder grote woorden uit. Want veel werkgevers gaan inclusief te werk op hun werkvloeren. Het is tijd dat we, samen met die bedrijven, hiermee uit de kast komen. Want er gebeurt ongelooflijk veel goeds op die werkvloer. En oplossingsgericht werken heeft nu eenmaal minder nieuwsaarde dan de alom gekende probleemfocus.

Tijd dus om er eens een 'wat..als' tegen aan te gooien.

Wat als de werkgevers uit de kast zouden komen met hun bijdragen op de werkvloeren om mensen aan het werk te zetten en te houden?



**Werkloosheid is het gevolg van collectief falen. Het huidige politieke beleid beklemtoont vooral de individuele verantwoordelijkheid als je werkloos wordt. Het effect ervan is dat mensen zich nog meer slachtoffer voelen van omstandigheden die ze helemaal niet in de hand hebben.**

*Hans De Witte (KULeuven) in Knack van 11 maart 2015*

Wat als de maatregelen naar tewerkstelling overzichtelijk en beheersbaar worden voor ondernemingen, zodat ze er ook echt mee aan de slag kunnen?

Wat als mensen zonder werk niet voortdurend het etiket krijgen opgespeld van schuld aan hun werkloosheid?

Wat als niet alles winstgedreven moet werken, maar maatschappelijke dienstverlening gewoon efficiënt en kwalitatief mag bijdragen tot ontwikkeling?

Wat als de begeleiding van werkzoekenden niet als een kost wordt beschouwd, maar als een investering in mensen?

Wat als de doorstroom vanuit de sociale economie daadwerkelijk wordt ondersteund?

Wel,...dan heeft SLN zich opnieuw uitgevonden. Dan kan het echt nog een verschil maken op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Brussel.

De komende maanden komen wij alvast uit de kast!

*Bert Boone, Dagelijks bestuurder a.i.*

## Infosessies vernieuwde werking en look SLN

SLN voert momenteel een grondig inhoudelijk, organisatorisch en vormelijk vernieuwingsproces door. Bestuurs- en kaderleden van organisaties die lid zijn bij SLN worden hierover momenteel uitvoerig ingelicht via regionale infosessies in Gent, Antwerpen en Hasselt. Op 30 juni 2015 organiseert SLN in Leuven een infosessie voor alle medewerkers van de SLN-ledenorganisaties. In onderstaande uitnodiging verneemt u hier meer over.

### Kick-off event Brussel

Eind september 2015 organiseert SLN een algemene infosessie in Brussel. Via deze infosessie nodigen we bestuursleden, leden, beleid, stakeholders, werkgevers en andere partners uit om kennis te maken met het nieuwe SLN. Meer concrete informatie volgt later.

**Voor meer informatie:** [tina.callebaut@sln.be](mailto:tina.callebaut@sln.be)

### ***Uitnodiging voor medewerkers SLN-leden***

#### ***Wat het nieuwe Steunpunt Lokale Netwerken betekent voor uw werk in de praktijk***

Als een gigantische roetsbaan, zo voelt het nieuwe Vlaamse arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid al enige tijd aan. Maar dan zonder de kermissfeer. Het is in volle evolutie; revolutie zelfs.

En u wordt er voortdurend mee geconfronteerd. De steunmaatregelen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wijzigen grondig, u 'ontmoet' steeds meer commerciële spelers en werkgevers beginnen zich, of eerder u, vragen te stellen over wat er gebeurt en wat dat voor hen betekent. En misschien vraagt u zichzelf ook wel eens af waar dit allemaal gaat eindigen.

Deze context dwong het Steunpunt Lokale Netwerken op zoek te gaan naar een nieuwe visie, naar een nieuwe dynamiek. Die vonden we ook. Als iemand die met de twee voeten in de praktijk staat, vinden we het niet meer dan normaal dat u alles uit eerste hand verneemt. We nodigen u namens de raad van bestuur van SLN bij deze dus graag uit op een infosessie.

We lichten uiteraard de herpositionering van ons Steunpunt toe. Maar, en belangrijker: u leert er meer over het potentieel dat de nieuwe visie biedt voor onze sector in het algemeen en voor uw organisatie en uw dagelijkse werkpraktijk in het bijzonder.

De infosessie vindt plaats op dinsdag 30 juni in het Provinciegebouw in Leuven. Het onthaal start om 12u30 met een broodjeslunch. Het programma start om 13u30.

Tussen start en einde verneemt u meer over:

- de impact van het nieuwe Vlaamse arbeidsmarktbeleid;
- de rol die het Steunpunt Lokale Netwerken hierin voor zichzelf en haar leden ziet weggelegd;
- de reden waarvoor we voor een nieuwe naam en baseline hebben gekozen. En uiteraard welke die dan zijn;
- hoe ondernemen niet alleen winst kan betekenen voor bedrijven, maar ook voor de samenleving.

>>

Herman Toch, auteur van 'Happy Profit', komt dit tijdens de infosessie zelf toelichten en legt het verband tussen deze visie en uw werkpraktijk;

- het potentieel van die nieuw ingeslagen weg voor u en voor uw organisatie met reflecties van enkele bestuurders en bedrijfsleiders. Bart Brinckman van De Standaard modereert het debat.

Het volstaat een mailtje te sturen (onderwerplijn: Infosessie SLN Leuven) naar [info@sln.be](mailto:info@sln.be) met vermelding van uw naam, uw functie en uw organisatie. Gelieve dit te doen voor vrijdag 26 juni 2015. Enkele dagen voor datum ontvangt u van ons een herinnering met verdere praktische informatie.

We kunnen het belang van deze infosessie niet genoeg benadrukken. Binnen de revolutie van het beleid willen én kunnen we een dynamiek van dezelfde grootorde ontwikkelen. Maar daarvoor rekenen we ook op u. Deelnemen is dus de boodschap.

Namens de raad van bestuur

Jan Geens  
Voorzitter

Bert Boone  
Dagelijks bestuurder a.i.

---

## *Sector beroepsopleiding vertegenwoordigd in raad van bestuur Sociare*

Op 19 mei 2015 kwam de algemene vergadering van Sociare samen en benoemde vervangende bestuurders voor de deelsectoren beroepsopleiding, sociaal-cultureel werk met volwassenen, natuur- en milieusector en cultuurspreiding. De deelsector beroepsopleiding is hierdoor nu opnieuw voluit vertegenwoordigd in de raad van bestuur van Sociare. De benoemden zijn Herman Verhelst (Groep INTRO) en Koen Descheemaeker (Levanto) (zoals vorig jaar beslist door de raad van bestuur van SLN). Samen met Linda Turelinckx (Vokans) zullen zij de deelsector beroepsopleiding vertegenwoordigen tot de huidige bestuurstermijn eind 2017 afloopt.

**Sociare** ondersteunt en vertegenwoordigt als werkgeversfederatie organisaties uit de verschillende deelsectoren van de socioculturele sector (paritair comité 329). De raad van bestuur van Sociare is dan ook evenwichtig samengesteld uit vertegenwoordigers van die verschillende deelsectoren. Het merendeel van de SLN-leden valt onder de deelsector beroepsopleiding.

### **Voor meer informatie**

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

## *SLN in dialoog met werkervaringspromotoren over hervormingen tijdelijke werkervaring*

*SLN organiseerde op 20 en 29 mei 2015 twee overlegmomenten voor werkervaringspromotoren over de hervormingen rond tijdelijke werkervaring. Zo'n 100 personen uit 67 organisaties uit heel Vlaanderen tekenden present. De grote opkomst gaf andermaal het belang aan van WEP+, tijdelijke werkervaring en werkpleklers en de enorme impact van de hervormingen op alle betrokken actoren.*

### **In dialoog met werkervaringspromotoren**

SLN schetste tijdens overlegmomenten met werkervaringspromotoren telkens in vogelvlucht het proces op vlak van beleidsvoorbereiding en besluitvorming over tijdelijke werkervaring. Het afgelopen jaar gaf SLN vanuit de sector constructief input en pleegde het intensief overleg met arbeidsmarktregisseur VDAB en andere betrokken actoren zoals het kabinet Werk van Vlaams minister Philippe Muyters, de sociale partners, het Departement Werk en Sociale Economie en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten. Er werd stilgestaan bij de twee sporen die de Vlaamse regering volgt bij de hervormingen. Ook de betrokkenheid, focus en initiatieven van SLN werden toegelicht.

De overlegmomenten zoomden in op de inhoud en richting van de beoogde hervormingen. Bijzondere aandacht ging naar de impact op werkzoekenden en het werkveld van huidige en potentiële aanbieders van tijdelijke werkervaringsplaatsen voor werkzoekenden in een kwetsbare arbeidsmarktpositie. SLN neemt de aandachtspunten en bezorgdheden die geformuleerd werden mee in verder overleg en standpunten.

### **Impact hervormingen**

De huidige werkervaringspromotoren die een leerwerkervaring bieden aan hoofdzakelijk langdurig werkzoekenden geven aan dat zij ook in de toekomst werkervaringskansen willen blijven bieden aan personen in een kwetsbare arbeidsmarktposi-

tie. Het gaat hoofdzakelijk over verenigingen zonder winstoogmerk en lokale besturen.

Maar de hervormingen hebben niet alleen een grote impact op de huidige aanbieders van werkervaring. Met de focus van het Vlaamse beleid op onder meer werkpleklers, tijdelijke werkervaring en de hervormingen duaal leren zullen werkgevers in Vlaanderen meer dan ooit gevraagd worden zich te engageren en hun werkvloeren open te stellen voor personen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Dit in functie van enerzijds kwalitatieve vormen van werkpleklers en doorstroming en anderzijds duurzame tewerkstelling.



***De ambitieuze beleidsdoelstellingen houden ook een risico in: alles staat of valt met voldoende kwalitatieve werkervaringsplaatsen of werkplekken.***

De hervorming van de maatregel Werkervaring (WEP+) tot Intensief Werkpleklers is ingrijpend, maar biedt ook mogelijkheden. Toch is er nog steeds nood aan een kwalitatief aanbod van omkaderde werkervaringsplaatsen voor zij die niet onmiddellijk op een werkplek in reguliere bedrijven terecht kunnen. Zij hebben vaak nood aan een langer competentieversterkend traject vooraleer zij toe zijn aan een vorm van werkpleklers zoals een stage of een individuele beroepsopleiding (IBO) in reguliere bedrijven. “We doen niemand een plezier wanneer we met deze kwetsbare werkzoekenden direct naar reguliere bedrijven



toe stappen. De werkzoekende niet, want die is hier niet aan toe en zit niet te wachten op nog maar eens een mislukking en ervaring van falen. De werkgever niet, want deze is misschien wel bereid zijn werkvloer open te stellen, maar doet dit zeker niet opnieuw wanneer het nog maar eens fout loopt. En ook de begeleidende organisatie niet, want voor hen is het werkgeversnetwerk en het opgebouwde krediet bij werkgevers een kostbaar goed.”

### **Plan B nodig voor kwetsbare werkzoekenden**

Voor deze groep kwetsbare werkzoekenden is echter een plan B nodig. Dit ontbreekt vandaag. Dit is problematisch omdat de huidige werkervaringsprojecten (WEP+) eindigen op 30 september 2015. Vanaf 1 oktober 2015 is een nieuw kader nodig dat werkervaringskansen voor de huidige kwetsbare groep werkzoekenden ook in de toekomst garandeert. Geëngageerde werkgevers moeten de kans krijgen om ook in de toekomst kansen te geven aan deze werkzoekenden door hun werkvloeren open te stellen.

SLN pleit ervoor deze groep werkzoekenden niet uit het oog te verliezen. Met het einde van de Werkervaringsprojecten (WEP+) eind september 2015 dreigen de bestaande werkervaringsplaatsen, die zich uitstekend lenen voor trajecten op maat van deze doelgroep, te verdwijnen. Ondanks de overgangsregeling voor de Leerwerkbedrijven die werden voorzien en de tender Intensief Werkplekieren die van start gaat op 1 januari 2016. Dit nieuwe kader biedt weinig of geen perspectief voor het inzetten van de waardevolle werkvloeren van de huidige werkervaringspromotoren in een activeringstraject op maat van kwetsbare werkzoekenden.

Het nieuwe kader zet in op intensieve maar voornamelijk ambulante begeleiding en korte periodes van stages. Dit 'Intensief Werkplekieren' is echter niet geschikt voor werkzoekenden die méér nodig hebben om op termijn te kunnen doorstromen naar een job in een regulier bedrijf.

Voor geëngageerde werkgevers, zoals de werkervaringspromotoren, ontbreekt vandaag een krachtig kader waarbinnen zij hun werkvloeren ook in de toekomst kunnen blijven opstellen voor kwetsbare werkzoekenden binnen een competentieversterkend en doorstroomgericht activeringstraject op maat.



***Het verdwijnen van de huidige WEP+ maatregel heeft ook gevolgen voor de dienstverlening van heel wat lokale besturen en voorzieningen in de social-profit aan burgers.***

Doelgroepwerknemers binnen WEP+ worden ook ingezet in ondersteunende diensten en ter versterking van de basisdienstverlening. De tewerkstelling van langdurig werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt draagt zo ook bij aan maatschappelijk relevante dienstverlening ten dienste van burgers. Deze dienstverlening komt met het verdwijnen van de werkervaringsprojecten mee onder druk te staan. Het is dan ook van belang dat er zo snel mogelijk duidelijkheid komt over 'Spoor 2 Tijdelijke Werkervaring', met een duidelijke perspectief voor de betrokken werkvloeren bij werkervaringspromotoren.

### **Kwalitatief luik doelgroepenbeleid: uitkijken naar witte rook?**

Met het akkoord over een vernieuwd doelgroepenbeleid en een vereenvoudiging van de doelgroepkortingen zetten de Vlaamse regering en de sociale partners eerder dit jaar al belangrijke stappen naar het Vlaams Banenpact. De volgende stap is het uitwerken van een 'kwalitatief luik' van het doelgroepenbeleid. Maatregelen hierin moeten focussen op het versterken van de individuele werkzoekende en werknemer in zijn arbeidsmarktpositie en moeten de werkgever ondersteunen.

SLN en de werkervaringspromotoren kijken uit naar de uitkomst van het overleg onder sociale partners in het kader van het kwalitatieve luik van

het doelgroepenbeleid. Dit overleg vindt plaats binnen de SERV. Vlaams minister van Werk Philippe Muyters wil voor de zomervakantie komen tot beslissingen over de concretisering van het doelgroepenbeleid. De minister wacht de uitkomst van het sociaal overleg af, maar gaf te kennen voor de zomer een aantal knopen te willen doorhakken als de sociale partners niet tot een consensus komen.

Ter ondersteuning van de sociale partners en beleidsbeslissers werkte SLN een voorstel uit voor een nieuw instrument tijdelijke werkervaring (zie SLN-voorstel tijdelijke werkervaring - Spoor 2 pagina 8) Dit voorstel maakt deel uit van drie pistes die SLN ziet om het kwalitatieve luik van het doelgroepenbeleid mee vorm te geven.

### **Spoor 1 en Spoor 2 Tijdelijke Werkervaring**

De Vlaamse regering zet in op een nieuw systeem van tijdelijke werkervaring, dat vooral langdurig werkzoekenden helpt hun afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. De hervormingen tijdelijke werkervaring lopen via twee processen:

- **Spoor 1 Tijdelijke Werkervaring - Inkanteling Werkervaring (WEP+) binnen vernieuwde aanpak werkplekieren VDAB**

Op 1 januari 2016 start een openbare aanbesteding (tender) die eindigt eind december 2018. Werkzoekenden met een grote maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt die over voldoende doorstroompotentieel beschikken krijgen een begeleidingstraject intensief werkplekieren op maat van gemiddeld 12 en maximum 18 maanden. In 2016 zijn 2.500 trajecten voorzien, vanaf 2017 jaarlijks 5.000.

Als overgangsmaatregel is er van 1 juli 2015 tot 31 december 2016 een **tijdelijke subsidieregeling** voorzien voor de Leerwerkbedrijven met een gelijkaardige doelgroep en trajecten als in de tender. Tussen 1 juli 2015 en 31 december 2016 worden binnen deze subsidieregeling 2.500 werkzoekenden toegeleid naar de bestaande Leerwerkbedrijven.

- **Spoor 2 Tijdelijke Werkervaring - Eengemaakt systeem van tijdelijke werkervaring**

Dit spoor dient verder geconcretiseerd te worden. SLN pleit hierbij voor minimaal 1.500 werkvloerplaatsen voor mensen met potentieel op de reguliere arbeidsmarkt, maar die niet direct inzetbaar zijn op de bedrijfsworkvloer. Spoor 2 bevat naast Werkervaring ook de maatregelen art.60 en PWA. Om de sociale partners en beleidsbeslissers te ondersteunen formuleerde SLN een voorstel voor een nieuw werkervaringsinstrument. Het gaat om 1.500 plaatsen bovenop de trajecten voorzien in Spoor 1 tijdelijke werkervaring en naast art. 60, PWA,...

### **Voor meer informatie**

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

## SLN-voorstel tijdelijke werkervaring – Spoor 2

SLN werkte de afgelopen maanden een nota uit met pistes om het kwalitatieve luik van het doelgroepenbeleid vorm te geven. Een van de voorstellen betreft het voorzien van minimaal 1.500 werkvloerplaatsen binnen het nieuwe eengemaakte systeem van tijdelijke werkervaring. In dit artikel leest u meer over dit voorstel.

### Voorstel 1.500 werkvloerplaatsen

In het kwalitatieve luik van het doelgroepenbeleid ziet SLN een mogelijkheid om een kwalitatief aanbod van werkvloerplaatsen voor personen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie te realiseren. SLN lanceerde een voorstel dat 1.500 werkvloerplaatsen voor personen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie, met kwalitatieve omkadering, mogelijk maakt. Het gaat om activeringstrajecten voor kwetsbare werkzoekenden met als uiteindelijke doelstelling doorstroom naar reguliere tewerkstelling. Deze werkvloerplaatsen situeren zich binnen het zogenaamde Spoor 2 tijdelijke werkervaring, een eengemaakt systeem van tijdelijke werkervaring.

### Doelgroep

Spoor 2 biedt een activeringstraject aan werkzoekenden met een grote maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om werkzoekenden die niet onmiddellijk op de bedrijfswerkvloer in het normaal economisch circuit (NEC) terecht kunnen en die niet klaar zijn voor 'Spoor 1 Tijdelijke Werkervaring'. Het betreft met andere woorden de 'ondergroep' van Spoor 1.

In het SLN-voorstel bepaalt arbeidsmarktregisseur VDAB op basis van een kwalitatieve screening en indicering of de werkzoekende wordt toegeleid naar Spoor 1 of Spoor 2. Deelnemers aan Spoor 2 hebben nood aan een competentieversterkende en stabiliserende leerwerkgeving. Zij hebben het potentieel om door te stromen naar een tewerkstelling in het NEC, via een vervolgfasering binnen Spoor 1 tijdelijke werkervaring. Het bereiken van duurzame tewerkstelling in het NEC is de finale doelstelling.

In het SLN-voorstel bepaalt arbeidsmarktregisseur VDAB op basis van een kwalitatieve screening en indicering of de werkzoekende wordt toegeleid naar Spoor 1 of Spoor 2. Deelnemers aan Spoor 2 hebben nood aan een competentieversterkende en stabiliserende leerwerkgeving. Zij hebben het potentieel om door te stromen naar een tewerkstelling in het NEC, via een vervolgfasering binnen Spoor 1 tijdelijke werkervaring. Het bereiken van duurzame tewerkstelling in het NEC is de finale doelstelling.

### Concept en basisprincipes voorstel Spoor 2

- **Jaarlijks krijgen 1.500 werkzoekenden een activeringstraject bij een activeringspromotor.** Activeringspromotoren zijn ondernemingen uit de social-profit (vzw's, openbare besturen) die permanent een kwalitatieve werkervaringsvloer willen openstellen voor deze doelgroep.
- **VDAB leidt 1.500 werkzoekenden toe naar de Leerwerkbedrijven** die instaan voor de dispatching naar de werkvloeren van activeringspromotoren. De Leerwerkbedrijven doen de intake, oriëntering en stellen een kwalitatief persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op. Zij staan in voor de matching tussen deelnemers en activeringspromotoren. Na de dispatching naar activeringspromotoren volgen de Leerwerkbedrijven op afstand het activeringstraject op en bieden op afroep ondersteuning aan de activeringspromotor. Voor deze geleverde diensten ontvangen de Leerwerkbedrijven 1.000 euro per deelnemer.
- **Deelnemers doorlopen een activeringstraject van 6 tot maximaal 12 maanden op de werkvloer bij de activeringspromotor.** Zij hebben een werkzoekendenstatuut en ontvangen een progressieve activeringspremie (cfr. systeem IBO). De activeringspromotor betaalt deze activeringspremie die 4.000 euro/VTE/jaar bedraagt. Na afloop van het traject is er geen aanwervingsverplichting voor de activeringspromotor.
- **De activeringspromotor ontvangt een omkaderingsvergoeding** van 5.000 euro/deelnemer/jaar. Op afroep kan de promotor een beroep doen op ondersteuning door het Leerwerkbedrijf, dat op afstand volgt.
- **De 1.500 trajecten op jaarbasis worden geregeld via een subsidiekader.** De voorziene dienstverlening binnen Spoor 2 wordt niet in de markt gezet via een openbare aanbesteding.



### Trajectmatige aanpak en koppeling met Spoor 1

- Gezien het **leerpotentieel** van de deelnemers, blijft **doorstroom naar tewerkstelling in het NEC** de finale doelstelling.
  - Spoor 2 vormt een tussenfase voor de ondergroep van Spoor 1 en moet de werkzoekende voldoende stabiliteit bieden om geleidelijk hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en duurzame inschakeling mogelijk te maken.
  - Spoor 2 biedt hen een activeringstraject met voldoende continuïteit: er zijn geen onnodige onderbrekingen tijdens het traject van de deelnemer.
  - Na 6 - maximaal 12 maanden Spoor 2 te volgen bij de activeringspromotor maakt de werkzoekende de overgang naar Spoor 1 voor maximaal 6 maanden waarbij het Leerwerkbedrijf de begeleiding verderzet.
- De totale trajectduur (spoor 2 + spoor 1) bedraagt zo maximaal 18 maanden.
- Voor deze vervolgfaserings naar reguliere bedrijven en tewerkstelling binnen Spoor 1 ontvangt het Leerwerkbedrijf een vergoeding van 4.000 euro.
  - Deze 1.500 vervolgtrajecten binnen Spoor 1 komen bovenop de in Spoor 1 voorziene 5.000 trajecten op jaarbasis.
  - Met een budget van 15 miljoen euro kan men jaarlijks 1.500 werkzoekenden een kwaliteitsvol activerings-traject op de werkvloer van een activeringspromotor bieden, inclusief een vervolgfaserings binnen Spoor 1.

#### Voor meer informatie

- sammy.kolijn@sln.be of 09 220 84 31

---

## *Project De Wolkenmeter zet in op innovatie doorstroom- en inschakelingsdienstverlening*

*SLN greep de ESF-oproep Innovatie aan om samen met Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling (SST) een project uit te werken waarin een innovatieve aanpak voor de inschakeling en doorstroom van onbenut talent op de reguliere arbeidsmarkt wordt beoogd. We lichten alvast een tip van de sluier en delen graag het waarom, wat en hoe van dit project.*

Momenteel is er sterke beleidsfocus op doorstroom, competentieontwikkeling en talentborging. De huidige hervormingen inzake werkervaring, werkplekieren en het Maatwerk-decreet met een grotere focus op doorstroom zetten de zaken op scherp en vragen om innovatieve projecten die de betrokken dienstverleners op de arbeidsmarkt en stakeholders kunnen versterken.

SLN en SST vonden inspiratie in het werk van Jan Fabre: 'de man die de wolken meet'. In de hele zoektocht naar talentborging en competentieversterking is het voor beleidsmakers en dienstverle-

ners op de arbeidsmarkt een grote uitdaging om talent te meten en op zijn waarde in te zetten op de werkplek. Bij de doorstroom van werkzoekenden of werknemers naar die werkplek spelen op het eerste zicht ongrijpbare of onzichtbare aspecten een rol bij het slagen van het traject. Het komt er dus op aan om, net zoals de man die de wolken wil meten, die aspecten ook te vatten.



***Onze gedeelde ambitie? De doorstroom- en inschakelingsdienstverlening op een innovatieve manier versterken.***

SLN kiest in dit project resoluut voor een krachtenbundeling met SST en een stevige betrokkenheid van de 16 Leerwerkbedrijven en een aantal maatwerkbedrijven. “Via het project willen wij bestaande expertise en nieuwe inzichten samenbrengen in een vernieuwend concept van intensief werkplekieren, met een sterke focus op inschakeling en doorstroom naar het normaal economisch circuit. De vernieuwde dienstverlening en de producten die worden ontwikkeld ondersteunen de dienstverleners bij Leerwerkbedrijven en Maatwerkbedrijven in de uitvoering van dat doorstroomtraject en verbeteren de bestaande dienstverlening.”

“We ontwikkelen een set van basistools die zowel de dienstverleners, de werkzoekende als de werkgever ondersteunen in het realiseren van een succesvolle doorstroom en een kwalitatieve job-matching. De tools zijn inzetbaar tijdens de onderscheiden fases binnen een doorstroomtraject.”

### Doelstellingen en ambities project

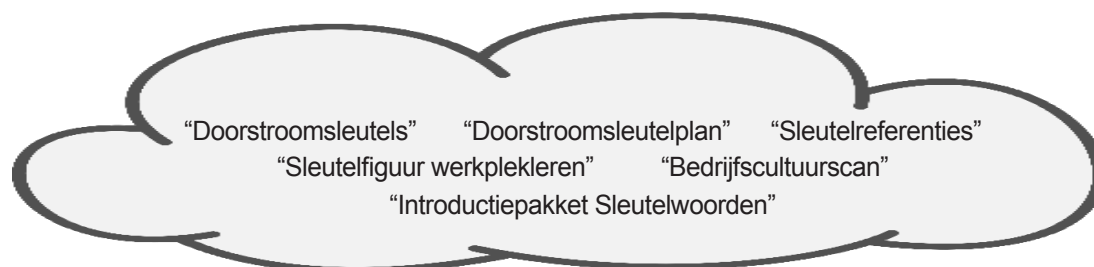
- Een nieuw concept van intensief werkplekieren, ar-

beidsinschakeling met een sterke doorstroomfocus herkenbaar krijgen op Vlaams niveau

- Een concept dat vertaalbaar is gemaakt naar en op maat gebracht van ondernemingen door het gebruik van eenduidige begrippen en het ontwikkelen en uittesten van producten
- Gegarandeerde minimale kwaliteitsborging van de dienstverlening op Vlaams niveau
- Verhoging van herkenbaarheid en werkbaarheid van het concept op de werkvloer
- Het verkleinen van de communicatiekloof met het reguliere arbeidscircuit en garanderen van kwalitatieve stageplekken via ‘sleutelfiguren’
- Deskundigheidsbevordering bij de dienstverleners in het werken met de ontwikkelde producten en inzake werkgeversbenadering
- Deskundigheidsbevordering van de betrokken ondernemingen in hun werking naar personen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie

Bij goedkeuring van het project door het ESF-Agentschap kunnen we in augustus starten. Voor de nieuwsgierige lezer: u hoort later ongetwijfeld meer van ons en over ons project.

### Kleine teaser: enkele begrippen uit het projectvocabularium van De Wolkenmeter



### Voor meer informatie

- sammy.kolijn@sln.be

## Nieuws over kwaliteitskader Werk en Sociale Economie

*Vlaams minister van Werk Philippe Muylers ambieert om vanaf 1 september 2016 een kwaliteitsdecreet Werk en Sociale Economie te implementeren. De administratieve en juridische voorbereidingen zijn inmiddels opgestart en in de tussentijd worden overgangsmaatregelen voorzien.*

Binnen Werk en Sociale Economie (WSE) werkt een werkgroep Kwaliteit verder aan een gemeenschappelijk kwaliteitskader voor het gehele beleidsdomein. Hierin wordt het kwaliteitsgroeimodel van het ESF-Agentschap Vlaanderen als kwaliteitskader gehanteerd. In dit kwaliteitskader worden minimale kwaliteitsvoorwaarden afgebakend die in de toekomst door externe auditkantoren zullen getoetst worden, met een maximale valorisatie van bestaande kwaliteitslabels en -systemen. Ook de afstemming met de kmo-portefeuille wordt onderzocht. SLN zal betrokken worden in de klankbordgroep.

### **Kwaliteitsdecreet WSE**

Doelstelling is om vanaf september 2016 een kwaliteitsdecreet WSE in te voeren. Men voorziet overgangsmaatregelen tot minimaal september 2016. Voor diverse oproepen en maatregelen is immers een kwaliteitsbewijs nodig: tenders en mandaathouders van VDAB en SYNTRA Vlaanderen,

ESF-oproepen en specifieke subsidies waar een kwaliteitsbewijs in de voorwaarden wordt gevraagd. Zo is afgesproken om alle organisaties die op 1 september 2013 de ESF-kwaliteitsopstap behaalden een automatische verlenging aan te bieden tot minimaal september 2016. Uiteraard hebben alle organisaties die na 1 september 2013 de ESF-kwaliteitsopstap behaalden de mogelijkheid om deze kwaliteitsopstap te gebruiken als bewijs van minimaal kwaliteitsvolle bedrijfsvoering. De gevalideerde ESF-Quickscan kwaliteit kan verder gebruikt worden tot september 2016 om alsnog de kwaliteitsopstap te behalen.

Er is één single point of contact voorzien voor vragen over (de geldigheid van) de kwaliteitsbewijzen die men moet aanleveren of voor vragen over de afstemming als er geen geldig kwaliteitsbewijs is: Erik Conings, expert kwaliteit en professionalisering.

### **Voor meer informatie**

- erik.conings@esf.vlaanderen.be of 0476 66 87 70

---

## Nieuws uit overlegmomenten

*SLN brengt zijn leden samen in de Provinciale Netwerken en in Werkgroepen. De afgelopen weken organiseerde SLN verschillende overlegmomenten tussen de leden of netwerkmomenten met externe partners.*

### **Oost-Vlaanderen**

SLN-leden overlegden met de directie van VDAB Oost-Vlaanderen op 18 mei 2015. De deelnemers bespraken actuele thema's en bekeken hoe in de toekomst samen kan worden gewerkt rond werkgeversbenadering. VDAB gaf met recente cijfergegevens een schets van de Oost-Vlaamse arbeidsmarkt. Tijdens dit overleg

maakten we ook kennis met Lara Renders, de nieuwe Netwerkmanager van VDAB. Ze wordt het eerste aanspreekpunt voor de partners in Oost-Vlaanderen.

### **Vlaams-Brabant**

Het Provinciaal Netwerk Vlaams-Brabant vond plaats op 18 juni 2015. Centraal op de agenda stond de be-

spreking van de insteek voor het Jaarondernemingsplan van VDAB.

Op 8 mei vierde Velo vzw haar 20-jarig bestaan. In die 20 jaar groeide Velo uit van een klein project tot een stevige sociale onderneming en dat werd gevierd met een feest én de installatie 'Hacking Velo' van kunstenaar Ief Spincemaille.

### Limburg

Op 21 mei 2015 vond het Provinciaal Netwerk Limburg plaats. Het overleg besprak het thema werkgeversbenadering en formuleerde een aantal accenten voor de regio. De strategische doelstellingen in het JaarOndernemingsPlan (JOP) 2016 van VDAB werden overlopen en voorzien van feedback.

Arbeidscentrum de Wroeter opende op 14 juni 2015 haar nieuwe werkplaats bij de serre te Hasselt. Het was ook de afsluiting van de Bioweek.

Op 25 september 2015 organiseert Stebo vzw een inspiratie-workshop over 'Sociaaldigitaal' voor leidinggevers en beleidsmedewerkers in Leuven. Op 26 oktober

en 6 november 2015 vinden doe-workshops plaats voor arbeidsconsulenten in Brussel en Genk. Voor meer info: [www.sociaaldigitaal.be](http://www.sociaaldigitaal.be) | Lees ook meer op p18.

### Werkgroep Leren en Werken

Na de goedkeuring van de conceptnota 'Duaal leren' door de Vlaamse regering schreef SLN een eerste reactie met een warme oproep om meer aandacht te besteden aan niet-arbeidsrijpe jongeren. In een volgende fase van de hervorming is het belangrijk een concreet en gedragen voorstel uit te werken voor de toekomst van persoonlijke ontwikkelingstrajecten, voortrajecten en brugprojecten. Met dat doel voor ogen kwamen de huidige aanbieders van deze trajecten op 5 mei 2015 samen in een Werkgroep Leren en Werken. De conceptnota werd besproken, evaluatiepunten in kaart gebracht en toekomstideeën bediscussieerd. In juni komt de werkgroep opnieuw samen om op basis hiervan een concreet voorstel uit te werken.

### Voor meer informatie

- [info@sln.be](mailto:info@sln.be)

## Stappen naar een vernieuwde samenwerking met Jobkanaal

*In april en mei 2015 staken SLN en Jobkanaal de koppen bij elkaar om de samenwerking vanaf 2016 vorm te geven. Kwaliteitsvol werkplekleren vormt hierin de rode draad.*

### Verdiepte samenwerking

SLN ziet graag een aantal succesfactoren terug komen uit het vorig samenwerkingsprotocol die de brug naar ondernemers faciliteren: ondernemers informeren en sensibiliseren, collectieve bedrijfsbezoeken en netwerkmomenten of meetings tussen kandidaten en werkgevers.

Daarnaast ijvert SLN ernaar om samen met Jobkanaal te komen tot een plan van aanpak zodat de doorstroom en duurzame tewerkstelling van kwetsbare doelgroepen op de werkvloeren van werkge-

vers optimaal kan gebeuren. SLN-leden kunnen in dit proces hun kennis en expertise over het coachen, trainen en opleiden van kwetsbare doelgroepen volop inzetten.

### Monitoringscomité

Op 27 mei 2015 vond het Monitoringscomité van Jobkanaal plaats. Jobkanaal brengt via dit comité de betrokken actoren zoals SLN, GTB, VDAB en het beleid regelmatig samen om de resultaten van Jobkanaal te bespreken.

## Jobkanaal in cijfers

### *Stijging aantal bedrijfsbezoeken*

Het aantal bedrijfsbezoeken is in 2014 gestegen ten aanzien van het jaar ervoor. Meer dan 3200 bedrijven maakten kennis met diversiteit en HR.

- Jobkanaal organiseerde in 2014 bijna 240 events zoals jobbeurzen, jobmatchings, collectieve bedrijfsbezoeken, netwerkevents en infosessies voor arbeidsbemiddelaars en werkgevers.

### *Doorstroom kortgeschoolde jongeren*

Jobkanaal zette zich in om de doorstroom van kortgeschoolde jongeren naar de arbeidsmarkt te verhogen:

- Op 18 november 2014 vond een tweede editie van de 'Kennismakingsmarkt' plaats in Gent. 61 bedrijven en organisaties en 350 gemotiveerde jongeren namen deel aan dit initiatief. In samenwerking met verschillende organisaties, waaronder SLN-leden, maakten jongeren en bedrijven op een laagdrempelige manier met elkaar kennis (project in kader van het WIP (Werkgelegenheids- en Investeringsplan van de Vlaamse regering)).
- In maart 2015 organiseerde Jobkanaal in samenwerking met Syntra een infosessie voor arbeidsbemiddelaars die dieper inzoomde op hoe je de 'soft skills' bij jongeren kan versterken.

### *COOLE tour*

Op 28 mei 2015 vond de tweede editie van de COOLE tour plaats, COOLE staat voor Competent, Opgeleid, Open, Leerrijk en Energiek en is een initiatief van Jobkanaal en Unizo. Arbeidsbemiddelaars bezochten een aantal bedrijven en maakten kennis met (technische) beroepen in kmo's.

## Voor meer informatie

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

## *Het 'plakkend' verhaal van Chona, Divine, Godelieve, ...*

*Met de campagne 'Verhalen die blijven plakken' maakt Jobkanaal samen met 52 ambassadeursbedrijven andere ondernemingen warm voor het thema diversiteit en inclusie.*

"Wij hebben in onze groep religieuzen en leken" vertelt zuster Berte van het woonzorgcentrum Annuntiaten in Heverlee. "En dat gaat goed. Waarom gaat dat goed? Omdat de mensen zich aanpassen aan elkaar." Deze mentaliteit onder bewoners is ook terug te vinden bij het personeel en dat maakt een fijne leef- en werkomgeving.

### **Deel een p(l)akkend verhaal**

Bent u coach of trajectbegeleider? Overtuig ondernemers om ambassadeur te worden! Ambassadeursbedrijven maken een filmpje met een pakkende getuigenis uit hun onderneming voor de online videowall. De ondernemer, de werknemer en/of de coach komen aan het woord. De bedrijven engageren zich meteen om hun professionele contacten hierover te informeren. Zo wekken ze aandacht en creëren ze 'goesting' in hun eigen netwerk.

**Voor meer informatie:** [tine.demeester@vkw.be](mailto:tine.demeester@vkw.be) of 03 829 25 16 | [www.verhalendieblijvenplakken.be](http://www.verhalendieblijvenplakken.be)



## Duurzaam aan de slag: het tewerkstellingsproject Start to Metaal

Op 1 april 2014 startte het tewerkstellingsproject 'Start to Metaal', een project gefinancierd door het sectorfonds Tofam West-Vlaanderen en VDAB West-Vlaanderen. Mentor vzw neemt de realisatie van het project op zich. Werkzoekenden toeleiden naar een duurzame job in de metaalsector of naar een aanvullende VDAB metaalopleiding is de finale doelstelling. In het najaar van 2015 start een tweede traject.

### Samenwerking met een netwerk van toeleiders

Het tewerkstellings- en opleidingsinitiatief 'Start to Metaal' schoot op 1 april 2014 uit de startblokken. Om het initiatief bekend te maken bij de West-Vlaamse werkzoekenden werden twee infosessies georganiseerd. De infosessies gingen telkens door bij het Centrum voor VolwassenenOnderwijs (CVO) Waregem. VDAB nodigde 3000 Zuid-West-Vlaamse werklozen met interesse in een technisch beroep uit via sms. De trajectbegeleiders van de Zuid-West-Vlaamse OCMW's en de werkwinkels verzorgden ook de toeleiding naar dit initiatief. Ook werkzoekenden in begeleiding bij Mentor vzw ontvingen een uitnodiging. Daarnaast werd het initiatief bekendgemaakt bij 22 intermediaire organisaties zoals Groep INTRO, Vokans of Leiaarde.

#### Deelname infosessies 'Start to Metaal'

- Inschrijvingen: 101 werkzoekenden
- Effectief deelgenomen: 59 werkzoekenden
- Intakegesprekken: 48 deelnemers
- Geselecteerd voor deelname aan assessment 'Metaalbad': 23 deelnemers

### 'Metaalbad'

Na de infosessies voor geïnteresseerde werkzoekenden selecteerde Mentor vzw na intakegesprekken 23 deelnemers om deel te nemen aan 'Metaalbad'. 'Metaalbad' is een assessmentprogramma, ontwikkeld door Mentor vzw, op maat van de metaalsector. Tijdens het 'Metaalbad' krijgen de deelnemers een beeld van de metaalsector en worden

ze gescreend op de vereiste sociale en technische competenties.

#### Diversiteit deelnemers 'Metaalbad'

- Kortgeschoold: 9
- Migratie-achtergrond: 6
- Vijftigplusser: 3
- Vrouw: 1

Na dit assessment volgden 14 polyvalente metaalarbeiders in spe de metaalopleiding in het CVO van Waregem. In de metaalopleiding leerden de cursisten lassen, materialenkennis, monteren, planlezen, enzovoort.

Naast deze opleiding ontvingen de cursisten ook individuele coaching naar werk en collectieve begeleiding en werden ze voortdurend ondersteund in hun zoektocht naar een stage en werk. De collectieve sessies legden de focus op het leren solliciteren. Alle gestarte veertien cursisten hebben de opleiding effectief voltooid.

Na de opleiding volgden twaalf cursisten minimum een maand stage in een metaalbedrijf naar keuze. Op twee cursisten na werd bijgevolg voor iedereen een stageplaats gevonden.

### Duurzaam aan de slag

Vandaag zijn zes cursisten aan de slag in de metaalsector: vier met een IBO-contract en twee op interimbasis. Twee cursisten hebben gekozen om zich via een VDAB-opleiding verder bij te scholen om zo hun kansen op een job te vergroten. De ove-

rige cursisten willen hun opgedane kennis verzilveren in de sector. Mentor ondersteunt hen verder in hun zoektocht naar een geschikte job.

De doorstroomresultaten tonen aan dat een nauwe samenwerking tussen de metaalsector (tewerkstellingsplaatsen) en Mentor vzw (assessment, opleiding en coaching) een duurzaam resultaat met zich meebrengt. 'Metaalbad' start terug in het najaar 2015 en biedt werkzoekenden de kans om duurzaam aan het werk te gaan in de metaalsector.

#### Doorstroom deelnemers 'Start to Metaal'

- Tewerkstelling in de metaalsector: 6
- Metaalopleiding bij VDAB: 2
- Zoektocht naar geschikte job: 6

#### Voor meer informatie

- Steven Vanraes (Mentor vzw)  
s.vanraes@mentorvzw.be of 0476 34 58 84

---

## SLN reageert op VDAB Jaarondernemingsplan 2016

*Jaarlijks consulteert VDAB haar partners voor de opmaak van haar Jaarondernemingsplan (JOP) via een adviesbevraging. SLN finaliseert op dit ogenblik de bijdragen van zijn leden aan het JOP 2016 en bezorgt deze begin juli aan de VDAB-regie in elke provincie. Daarnaast nemen de SLN-vertegenwoordigers in de RESOC's deze aandachtspunten en suggesties vanuit de sector ook mee.*

Het Jaarondernemingsplan voor 2016 is opgebouwd rond volgende zes strategische doelstellingen die VDAB via diverse acties wil bereiken.

1. Iedereen aan het werk: we activeren elk talent met het accent op maatwerk
2. We investeren in wendbare leerlingen/jongeren d.m.v. een performant kader leren en werken
3. We investeren in wendbare werknemers in sterke loopbanen
4. We investeren in ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties
5. We investeren in de randvoorwaarden voor een meer toekomstgericht arbeidsmarkt-, ondernemers- en vormingsbeleid
6. We investeren in de Europese, internationale en interregionale netwerken in het kader van de realisatie van het eigen beleid

SLN-leden werken hier graag aan mee, om samen

met VDAB de inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Een arbeidsmarkt waarin elke burger op beroepsactieve leeftijd een arbeidsplaats vindt die overeenkomt met zijn talenten en waarin elke werkgever de werknemers vindt die hij nodig heeft. Hieronder geven we enkele voorstellen weer uit onze bijdrage voor het Jaarondernemingsplan 2016 van VDAB:

- SLN pleit voor een **duurzaam partnerschap** met VDAB om personen die verder verwijderd zijn van de arbeidsmarkt te begeleiden en activeren.
- Ook in 2016 en daarna staan de aanbieders van **Opleidings- en Begeleidingsprojecten** ('Kelchtermansprojecten') klaar met hun aanbod bij de totstandkoming en de uitvoering van de Provinciale Sectorale Ondernemingsplannen (PSOP's) en het vorm geven van het doelgroepenbeleid van de VDAB.
- In de aanpak van **ongekwalificeerde uitstroom**

**en jeugdwerkloosheid** spelen een performant stelsel van duaal leren met oog voor niet-arbeidsrijpe jongeren, een vlotte transitie onderwijs-arbeidsmarkt en de Wij-trajecten een belangrijke rol.

- De beeldvorming over **loopbaanbegeleiding** moet meer divers in elke betekenis van het woord: meer op maat brengen van verschillende doelgroepen en laagdrempeliger. Vanuit de overheid en VDAB zijn meer inspanningen nodig om ook werkenden uit doelgroepen te bereiken die nu niet de stap zetten. De eigen bijdrage van 40 euro per pakket loopbaanbegeleiding blijft ook voor sommigen een drempel.
- Een job- en taalcoach biedt extra ondersteuning bij de inwerking van nieuw personeel en verhoogt zo de kans op duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling. Stel **job- en taalcoaching** voor aan werkgevers als incentive om kwetsbare werkzoekenden die een job gevonden hebben extra te ondersteunen zodat de tewerkstelling duurzaam wordt. Een win-win voor alle partijen.
- SLN vraagt dat de sector, samen met de lokale

besturen en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten nauw betrokken wordt bij de uitwerking van het nieuwe systeem voor **tijdelijke werkervaring**. SLN pleit ervoor om de reeds opgebouwde expertise bij de Leerwerkbedrijven als netwerkorganisatie met hun partnerorganisaties maximaal in te zetten voor kwalitatieve trajecten en begeleidingsacties naar werk voor kwetsbare werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

- Informeer gerichter over **knelpuntberoepen** in de regio: omschrijving van de profielen, aantallen,... om samen met SLN-leden sneller te kunnen inspelen op de noden en vlugger de matching te kunnen maken.

Het zijn enkele van de suggesties en aandachtspunten die we opnemen in onze reactie op het JOP 2016 en die SLN tegen begin juli aan alle betrokkenen bezorgt.

#### Voor meer informatie

- [ann.delobel@sln.be](mailto:ann.delobel@sln.be)

## Overzicht openstaande ESF-oproepen

### Oproep 'Proeftuinen Centrale begeleiding voor 16-18-jarige nieuwkomers uit derde landen

Deze oproep wil een goede startpositie creëren voor 16-18-jarige nieuwkomers uit derde landen, met bijzondere aandacht voor niet-begeleide minderjarigen. Hiervoor wordt een centrale begeleiding opgezet, waarbinnen enerzijds op individueel niveau samen met de jongere een leer- en ontwikkeltraject op maat wordt uitgestippeld en anderzijds op niveau van actoren gewerkt wordt aan de stroomlijning en optimalisering van het aanbod.

Deze oproep richt zich naar de Agentschappen voor Inburgering en Integratie die een lokale proeftuin opzetten. Het Europees Sociaal Fonds verwacht een sterk partnerschap met lokale actoren uit diverse sectoren (opvang, integratie, onderwijs, opleiding, werk, welzijn en vrije tijd) die een rol spelen in het traject van de jongere.

- Bedrag: max. 125.000 euro per proeftuin
- Timing: indienen tegen 31 juli 2015, start 1 oktober 2015 tot 31 december 2016

### **Oproep 'Innovatie door exploratie'**

Deze oproep heeft als doel dienstverleners op de Vlaamse arbeidsmarkt te versterken. Organisaties krijgen in deze oproep in een eerste fase de kans om een maatschappelijke uitdaging, waar vandaag geen passend antwoord voor bestaat, te onderzoeken en een antwoord op deze uitdaging te definiëren. In een tweede fase is het de bedoeling dat de innovatieve oplossing in de vorm van een nieuwe dienstverlening ontwikkeld en getest wordt.

- Bedrag: max. 200.000 euro per project
- Timing: indienen tegen 31 augustus 2015, start 1 december 2015, looptijd 24 maanden

### **Oproep 'Innovatie door adaptatie'**

De oproep beoogt de versterking van dienstverleners op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit door goede praktijken (uit Vlaanderen of uit het buitenland) te vertalen naar een grotere schaal of naar andere contexten. Om deze vertaling mogelijk te maken zal men een goede praktijk aanpassen en vervolgens testen en implementeren in de nieuwe omgeving. Op deze manier worden meer dienstverleners op de arbeidsmarkt voorzien van de nodige handvatten om in te gaan op de uitdagingen die de arbeidsmarkt vandaag stelt.

- Bedrag: max. 120.000 euro per project
- Timing: indienen tegen 31 augustus 2015, start 1 december 2015, looptijd 18 maanden

### **Oproep 'Geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid'**

Met projecten binnen deze oproep wil het ESF de werkbaarheid van jobs van werknemers verbeteren door het uitwerken van systemen en processen ter ondersteuning van het strategisch loopbaanbeleid binnen een onderneming. De focus ligt hierbij op het opzetten van een strategisch loopbaan- en competentiebeleid en het stimuleren van een cultuuromslag inzake leidinggeven.

- Bedrag: max. 60.000 euro per project. Minimale private cofinanciering van 30% voor een kmo en 50% voor een grote onderneming
- Timing: indienen tegen 30 juni 2015, start 1 augustus of 1 september 2015, looptijd 12 maanden

### **Oproep 'Anders organiseren'**

Met projecten binnen deze oproep wil het ESF de werkbaarheid van jobs van werknemers verbeteren door aanpassingen aan de organisatiestructuur van een onderneming te stimuleren. In deze oproep kunnen alle ondernemingen en organisaties met minimaal 20 werknemers, die reeds stappen gezet hebben inzake werving en selectie, onthaal, competentie- en loopbaanbeleid en leiderschap, een project indienen. Jobtechnische opleidingen en opleidingen inzake leiderschap zijn niet mogelijk binnen deze oproep.

- Bedrag: max. 80.000 euro per project. Minimale private cofinanciering van 30% voor een kmo en 50% voor een grote onderneming
- Timing: indienen tegen 30 juni 2015, start 1 oktober 2015, looptijd 18 maanden

### **Oproep 'Opleidingen in bedrijven'**

Deze oproep heeft als doel organisaties, met speciale aandacht voor kmo's, de kans te bieden om hun werknemers sterker te maken op de arbeidsmarkt. Organisaties kunnen in deze oproep subsidies krijgen voor algemene opleidingen die zonder de financiële steun van de oproep niet verwezenlijkt zouden kunnen worden

- Bedrag: max. 100.000 euro per project. Minimale private cofinanciering van 30% voor een kmo en 50% voor een grote onderneming
- Timing: indienen tegen 31 juli 2015, start 1 november 2015, looptijd 12 maanden

### **Voor meer informatie**

- [www.esf-agentschap.be](http://www.esf-agentschap.be)

## Sociale en digitale media in arbeidsbemiddeling: inspiratie- en doe-workshops

*www.sociaaldigitaal.be verzamelt toepassingen en tips voor organisaties die sociale en digitale media willen inzetten in hun arbeidsbemiddeling met kansengroepen in de brede zin van het woord. Het is het resultaat uit het ESF-project Connect 2.0 met Stebo als promotor en vier andere spelers uit de sector: Levanto, Compaan, Jobcentrum en VDAB. Dit najaar maken ze hun ervaringen bekend tijdens inspiratie- en doe-workshops.*

### Pionierswerk

Nicole Meeusen (Stebo), projectverantwoordelijke van sociaaldigitaal.be: "Met twaalf arbeidsconsulenten uit Stebo, Levanto en Compaan gingen we aan de slag. Jobcentrum West-Vlaanderen en VDAB hielden de vinger aan de pols. Samen ontwikkelden we zestien digitale en sociale media toepassingen. Onze aanpak was nieuw. We hebben de toepassingen immers zelf gekozen, ontwikkeld, getest én beschreven."

### Eenvoudig, effectief en divers

"De ontwikkelde toepassingen vervangen de face-to-face bemiddeling niet. Die blijft de norm. Ze zijn wel een aanvulling. En ze zijn eenvoudig, effectief en divers. Wat dacht u bijvoorbeeld van een link naar een competentievideo in een cv? Of van een Google+ toepassing, waarmee werkzoekenden zich online voorstellen aan potentiële werkgevers? Of nog: een interactieve sollicitatietraining via smartboard?" aldus projectleider Ann Engelen van Stebo.

### Leerplatform bundelt ervaringen

Nicole Meeusen: "Alle zestien toepassingen staan uitvoerig beschreven op [www.sociaaldigitaal.be](http://www.sociaaldigitaal.be). Daar staat ook het proces beschreven. We delen openhartig wat we zagen gebeuren achter de ontwikkeling en testing van de toepassingen, bij de arbeidsconsulent, bij de klant en bij de organisatie. Er ging bij iedereen een sociale media bal aan het rollen. Die is niet meer te stoppen."

### Inspiratie-workshop voor leidinggevenden

Leidinggevenden van organisaties, die overwegen om digitale en sociale media structureel in te bedden in hun dienstverlening, kunnen via [www.sociaaldigitaal.be](http://www.sociaaldigitaal.be) leren uit de ervaringen van Stebo, Levanto en Compaan. Het

kan ook face-to-face, tijdens een workshop, op 25 september 2015 in het Provinciehuis van Vlaams-Brabant. Nicole Meeusen: "We vertellen over onze twijfels, we geven onze tips en tricks, onze do's en don'ts. Het is inspiratiemateriaal om zelf mee aan de slag te gaan."

### Doe-workshop voor consulenten

Ann Engelen: "We nodigen arbeidsconsulenten uit de brede sector arbeidsbemiddeling uit op één van onze twee doe-workshops dit najaar. We tonen onze toepassingen. We laten zien welke *social media tool* aan de basis ligt en hoe die werkt. We vertellen over de effecten van onze toepassingen bij onze klanten. We getuigen over ons persoonlijk leerproces. En er is kans om te oefenen. Het is een live smaakmaker, een aanvulling op [www.sociaaldigitaal.be](http://www.sociaaldigitaal.be)."

#### Inspiratie-workshop voor leidinggevenden en beleidsmedewerkers

- 25/09/2015 van 13:00 tot 16:30 | Provinciehuis Vlaams-Brabant - Provincieplein 1 - 3010 Leuven

#### Doe-workshop voor arbeidsconsulenten

- 26/10/2015 van 13:00 tot 16:30 | Kind en Gezin Academie - Hallepoort 27 - 1060 Brussel(-Zuid)
- 06/11/2015 van 13:00 tot 16:30 | Stebo - Windekestraat 1 - 3600 Genk

Aansluitend is er telkens kans voor netwerking en coachingsvragen bij een drankje, tot uiterlijk 17:30.

Deelnemen is gratis. Inschrijven is verplicht via [www.sociaaldigitaal.be](http://www.sociaaldigitaal.be)

**Voor meer informatie:** [ann.engelen@stebo.be](mailto:ann.engelen@stebo.be)



## *BLM Genk biedt via BLM.bitz toegankelijke ICT-opleidingen aan voor opleiders, bedrijven en overheidssdiensten*

*Vandaag de dag is informatietechnologie niet meer weg te denken uit onze samenleving. Aan zowat alles wat we doen en laten is een IT-staartje gegroeid. Elke dag worden tal van nieuwe toepassingen ontwikkeld om ons het leven eenvoudiger te maken. Spijtig genoeg kan niet iedereen hiervan mee profiteren. Wie wil genieten van deze voordelen moet namelijk over heel wat competenties beschikken. Met BLM.bitz investeert BLM Genk daarom in toegankelijke basis- ICT-opleidingen voor opleiders, bedrijven en overheidssdiensten.*

Pieter Commerman, projectleider ICT-opleidingen bij BLM.bitz: “Zonder een minimale bagage aan digitale vaardigheden (omgaan met technologie, je weg kunnen vinden in het overaanbod van digitale informatie) én een blijvende motivatie om nieuwe toepassingen te integreren in je persoonlijke leefwereld, dreig je achterop te raken, te blijven steken in ‘de digitale kloof’.”

### **Digitale kloof: smaller, maar dieper**

“Die digitale kloof is bovendien smaller geworden, maar een heel stuk dieper. Technologie is het laatste decennium veel toegankelijker en bereikbaarder geworden voor iedereen. De nieuwe inzet is juist om de ‘kennis en het inzicht’ te hebben om ermee om te gaan en de technologie in te zetten voor eigen doelen. Die ‘kennis’ wordt bepalend om volwaardig te kunnen participeren aan de digitale samenleving (e-inclusie).”

### **Sleutel tot de digitale samenleving**

“De sleutel tot de digitale samenleving zijn IT-vaardigheden. Vaardigheden die nu randvoorwaarden geworden zijn om goed te kunnen functioneren in een gedigitaliseerde samenleving. Het uit zich in tal van domeinen van het dagelijks leven. Schoolrapporten volgen elkaar digitaal op, solliciteren verloopt grotendeels via computer, bijna elke gemeente heeft tegenwoordig een e-loket en we communiceren via computer en telefoon een flink stuk van de dag in enen en nullen. We staan er niet bij stil, maar ‘digitaal’ wordt het nieuwe ‘normaal’.”

### **Een randvoorwaarde op de arbeidsmarkt**

“U zou kunnen denken dat het allemaal nog wel meevalt. Maar sta dan ook eens stil bij hoeveel digitale han-

delingen u dagelijks uitvoert. Telefoon, sms-berichten, e-mail, tekstverwerking, bankverrichtingen, online winkelen, alle mogelijke toepassingen via uw smartphone,... Wanneer u de competenties die u hiervoor (meestal onbewust) gebruikt wegdenkt, worden deze handelingen ‘dagelijkse digitale uitdagingen’, die op termijn uitgroeien tot een motivatieremmer van formaat en ervoor zorgen dat veel kansen blijven liggen.”

“En dat is vooral te betreuren wanneer IT- basisvaardigheden ook een voorwaarde zijn om aan de slag te kunnen op de arbeidsmarkt. Want het is hier dat de digitale kloof het diepst is.”



“Steeds meer werkzoekenden kijken aan tegen een onvoldoende aangepaste basiskennis van ICT-toepassingen. Het gaat dan niet alleen over online-platformen als ‘Mijn Loopbaan’ van VDAB, maar ook over het elektronisch solliciteren, het omgaan met e-mail en het opmaken van een cv op de computer. Het gaat over basishandelingen als typen, informatie opzoeken op het internet, omgaan met smartphones, privacy, online-at-

titude,...), waar nog veel mensen (soms stilletjes) mee kampen. Zo stellen verschillende outplacementpartners van ex-Ford werknemers op dit moment vast dat de ICT-kennis van hun kandidaten vaak ontoereikend is, wat een rechtstreekse invloed heeft op het resultaat van het begeleidingstraject.”



***We staan er niet bij stil, maar ‘digitaal’ wordt het nieuwe ‘normaal’.***

### **Inzetten op e-inclusie**

“Met ‘not for profit’- opleiding en begeleiding is onze sector ideaal geplaatst om actief in te zetten op IT-basisvaardigheden en zo e-inclusie te bevorderen. Enerzijds kunnen we hiermee onze klanten extra kansen bieden in hun traject naar of op de arbeidsmarkt. ICT-kennis is vandaag immers een belangrijke sleutel en springplank in competentieverwerving. Anderzijds kunnen we als sector ook een belangrijke rol spelen voor andere organisaties of bedrijven, waar digitale basiskennis substantieel kan bijdragen aan bijvoorbeeld efficiënt tijdsgebruik.”

### **Kleinschalige, specifieke opleiding**

“Het hoeft heus niet altijd met groots opgezette opleidingen. Vaak zien we dat het gaat over kleinschalige, specifieke opleidingen die gericht zijn op een bepaald jobdoelwit, een bepaald traject of enkel van toepassing zijn voor individuen. Ideaal is om de basisvorming te integreren in het ganse opleidingstraject, zowel op be-

### **Voorbeelden opleidingen BLM.bitz**

Op begeleidings- en individueel niveau:

- Basisbegrippen en ‘knoppenkennis’: computeronderdelen, internet, e-mail en internet,...
- Een elektronisch cv kunnen opstellen (via sjabloon, of in een tekstverwerkingsprogramma)
- Zelfredzaamheid op internet: waar vind je wat?
- Werken met specifieke programma’s als ‘Mijn Loopbaan’ van VDAB, professionele sociale netwerken en Microsoft Office.
- Veiligheid online: wat kan en wat niet?
- Sociale netwerken, met de nadruk op je digitale voetafdruk? Wie ben jij op het internet?

Op bedrijfsniveau:

- Omgaan met specifieke bedrijfssoftware
- Alle onderdelen van Microsoft Office (Word, Excel, Outlook, Access, OneNote, Project)
- Introductie van of overgang naar een nieuw softwarepakket

geleidings- als op bedrijfsniveau, bijvoorbeeld in een diversiteitsplan, of als onderdeel van een introductietraject.”, aldus Pieter Commerman.

### **Voor meer informatie**

- [Pieter.Commerman@blmgenk.be](mailto:Pieter.Commerman@blmgenk.be)
- [www.blmbitz.be](http://www.blmbitz.be)

### **BLM.bitz: basis Informatica-Training voor Zelfontplooiing**

BLM Genk doet met BLM.bitz een nieuw aanbod naar de sector: investeren in toegankelijke basis-ICT-opleidingen voor opleiders, bedrijven en overheidsdiensten.

Pieter Commerman, projectleider ICT-opleidingen bij BLM.bitz: “Onze ervaring is onze troef: sinds 2006 begeleiden we openbare computerruimtes in steden en gemeenten. Hierdoor hanteren we een laagdrempelige, toegankelijke manier van lesgeven, zonder toegevingen op de lesinhoud. We geven basisopleiding in

dagelijkse toepassingen en specifieke software tot het niveau waar mensen zelf verder zoeken omdat we in het eigen kunnen geloven. Hiervoor ontwikkelden we ‘building blocks’, kleine hapklare modules die aansluiten bij vooraf uitgezette opleidingsdoelen. Bovendien zijn onze vormingen steeds ter plaatse in de opleidings- of bedrijfscontext van de cursisten zelf, met eigen materiaal, omdat we investeren in efficiëntie, en dus ook in tijdswinst.”

## Max Mobiel brengt werk dichterbij

*Max Mobiel vzw is een sociale economie organisatie met als missie 'De ontwikkeling en implementatie van duurzame initiatieven ter bevordering van mobiliteit en werkgelegenheid'. Het initiatief is ontstaan vanuit het open partnerschap 'Gent, stad in werking' en werd ontwikkeld met de steun van de Vlaamse overheid. In dit artikel stellen we de pendelbussen in Antwerpen en Gent voor.*

### Fietsverhuur, fietsonderhoud en Fietspunten

Max Mobiel verhuurt fietsen en beheert de drie Gentse Fietspunten. Er worden verschillende types fietsen verhuurd en hersteld: bedrijfsfietsen, stads- en elektrische fietsen, plooi- en bakfietsen en tandems. Bij verhuur kan het onderhoud en andere dienstverlening inbegrepen worden. Fietsen huren kan voor korte en lange termijn, is mogelijk voor bedrijven en particulieren, individuen en groepen en voor professionele verplaatsingen of recreatie.

In veel gevallen is het huren van een pendelfiets voor zowel de werkgever als de werknemer een praktisch, financieel en fiscaal gunstig alternatief. De fietsen kunnen ook geleased worden.

### Koerierdienst

Max Mobiel heeft ook een ecologische koerierdienst met koerierfietsen en voertuigen op gas.

### Pendelbussen in de Gentse regio en de Waaslandhaven

Max Mobiel levert met het collectief pendelbusvervoer een gerichte service op maat van het bedrijf of de organisatie. Max Mobiel verbindt knooppunten van openbaar vervoer met bedrijvenzones die moeilijk of helemaal niet bereikbaar zijn met bus of tram. Werknemers die gebruik maken van de pendeldienst worden op het gewenste tijdstip tot aan de bedrijfsingang gebracht.

### Hoe werkt het?

De Max Mobiel pendeldienst is actief in de regio Gent en in de Waaslandhaven.

Vanaf het station Gent Sint-Pieters starten er verschillende trajecten richting Zwijnaarde Technologiepark, de bedrijvenzone aan de Ghelamco-arena en in Dron-



Gert Basteleus (midden) - administratief medewerker bij het Havenbedrijf Gent - is een doorwinterde Max Mobielers.



***Dankzij Max Mobiel raak ik vlot tot op mijn job in het Skaldenpark in Gent. Omdat ik blind ben, zou ik anders niet ter plaatse geraken. Elke dag rijden er ook een aantal collega's met de Max Mobiel bedrijfsfietsen of elektrische fietsen naar het Havenbedrijf.***

gen. Vanaf het station Gent Dampoort start er een traject naar Zeehaven-Oost en Zeehaven-West en ArcelorMittal.

In de regio Antwerpen vervoert Max Mobiel pendelaars via verschillende busroutes naar de Waaslandhaven.

Op al deze routes worden verschillende vertrekmomenten aangeboden op zowel shift- als daguren. De eerste bussen rijden om 4u45 en de laatste om 22u15. Het busvolume wordt aangepast naargelang het aantal reservaties. Op die manier realiseert Max Mobiel

een kostenefficiënt en milieuvriendelijk project, waarbij flexibiliteit en comfort hoog in het vaandel gedragen worden.

Dankzij de ondersteuning vanuit de Vlaamse overheid blijft de prijs voor de deelnemende organisaties betaalbaar.

Reserveren kan via een online-reservatiesysteem op de website, tot 23u59 de dag voor het gebruik van de pendeldienst. Pendelaars worden steeds aan de ingang van het bedrijf afgezet en opgehaald.



**Max Mobiel verbindt knooppunten van openbaar vervoer met bedrijvzones die moeilijk of helemaal niet bereikbaar zijn met bus of tram.**

#### Voor wie?

Zowel bedrijven, uitzendkantoren, werkwinkels, scholen, gemeenten of steden als andere geïnteresseerde

juridische entiteiten kunnen een login en paswoord voor het reservatieprogramma aanvragen.

Ook SLN-leden kunnen hier gebruik van maken. Een aantal SLN-leden deed al een beroep op deze pendelbussen. Vaste werknemers, uitzendkrachten, stagiairs, jobstudenten, bezoekers, ... Iedereen kan, na reservatie, de bus nemen. Sollicitanten reizen bovendien gratis, dit om bedrijven te ondersteunen bij het aantrekken van geschikt personeel.

Met dit initiatief reikt Max Mobiel werknemers een oplossing aan om veilig, milieubewust en goedkoop hun werk te bereiken. Voor potentiële werknemers met mobiliteitsproblemen maakt dit project een job in de regio Gent, de Gentse haven en de Waaslandhaven bereikbaar.

#### Voor meer informatie

- Pieter Vercruyssen (directeur) | [pieter.vercruyssen@stad.gent](mailto:pieter.vercruyssen@stad.gent) of [www.max-mobiel.be](http://www.max-mobiel.be)

---

## VIONA-onderzoek 'Begeleiding op de werkvloer'

In opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie voert HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) van de KU Leuven een onderzoek uit naar begeleiding op de werkvloer. De resultaten van dit VIONA-onderzoek (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrapporing) worden eind juni 2015 verwacht.

Het doel van het onderzoek bestaat er in om een zicht te krijgen op de nood naar begeleiding bij werkgevers en de relevantie en effectiviteit van de diverse begeleidingsmaatregelen in kaart te brengen. Naast verschillende vormen van Individuele beroepsopleiding (IBO) worden ook Job- en taalcoaching en Nederlands op de werkvloer in het onderzoek opgenomen.

Het onderzoek zit in de eindfase. Naast desk research en interviews met werkgevers organiseerde men ook verschillende focusgroepen. Samen met jobcoaches nam SLN deel aan de focusgroep rond jobcoaching op de werkvloer. Ook met de sectoren zorg, horeca, bouw en dienstencheques werden intervisiemomenten georganiseerd. In een volgende SLiNger belichten we de resultaten van het onderzoek.

#### Voor meer informatie

- [www.werk.be/onderzoek](http://www.werk.be/onderzoek)
- [ann.delobel@sln.be](mailto:ann.delobel@sln.be)



## Samenwerking loont: ondernemers in bedrijvenverenigingen

*Bedrijven gevestigd op bedrijventerreinen verenigen zich steeds meer en meer om elkaar te versterken en een aantal uitdagingen samen aan te gaan. Verschillende aspecten zoals mobiliteit, milieu of arbeidsmarkt zijn enkele thema's waarmee bedrijven geconfronteerd worden. De afgelopen jaren zetten bedrijven hierrond tal van samenwerkingsprojecten op. Uit deze projecten vloeit(d)en bedrijvenverenigingen of ondernemersclubs voort.*

Verschillende bedrijven zetten de afgelopen jaren diverse samenwerkingsprojecten op. Ze speelden op maat in op thema's zoals beveiliging en bewaking, groenonderhoud en -aanleg, groepsaankopen of personeel. Uit deze samenwerkingen zijn tal van bedrijvenverenigingen of ondernemersclubs ontstaan.

### Centraal aanspreekpunt

Bedrijvenverenigingen en ondernemersclubs fungeren als overlegplatform tussen bedrijven en als interface tussen de bedrijven en de (lokale) overheid. Op die manier maken ze, als centraal aanspreekpunt, de brug naar het lokaal sociaal-economisch beleid. Ze faciliteren ook de uitwisseling van kennis en kunde tussen ondernemers.

### Veiligheid, mobiliteit, arbeidsmarkt, netwerking en milieu

De bedrijvenverenigingen hebben hoofdzakelijk een juridische rechtsvorm als vzw. Velen zetten in op 5 thema's: veiligheid, mobiliteit, arbeidsmarkt, netwerking en milieu. Netwerken en samenwerken is belangrijk en daarom organiseren zij regelmatig contactmomenten rond verschillende (actuele) thema's of uitdagingen. Noden en

knelpunten krijgen een antwoord via projecten, haalbaarheidsstudies of samenwerkingen met externe organisaties.

De Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij (POM) ondersteunt de bedrijventerreinen om zich te ontwikkelen en te versterken. Het POM heeft als doel het economisch weefsel in een provincie uit te bouwen en te versterken. Ze zet onder andere in op bedrijvenparkmanagement. Ook lokale overheden zetten zich in om dit economisch weefsel mee te faciliteren.

### Voor meer informatie

- Antwerpen: [www.pomantwerpen.be](http://www.pomantwerpen.be)
- Limburg: [www.pomlimburg.be/kwalitatieve-bedrijventerreinen.html](http://www.pomlimburg.be/kwalitatieve-bedrijventerreinen.html)
- Oost-Vlaanderen: [www.pomov.be/samenwerking-op-bedrijventerreinen-2](http://www.pomov.be/samenwerking-op-bedrijventerreinen-2) of [www.bedrijventerein2020.be](http://www.bedrijventerein2020.be)
- Vlaams-Brabant: [www.vlaamsbrabant.be/economie-landbouw/ruimte-voor-economie/index.jsp](http://www.vlaamsbrabant.be/economie-landbouw/ruimte-voor-economie/index.jsp)
- West-Vlaanderen: [www.pomwvl.be/bedrijventereinmanagement](http://www.pomwvl.be/bedrijventereinmanagement)

## Vleva publiceert nieuwe EU-subsidiegids 2014-2020

Vindt u de weg in het doolhof van Europese steun? Vleva, het Vlaams-Europees Verbindingsagentschap, helpt u een handje met de lancering van de derde editie van haar subsidiegids. De gids bevat informatie over de doelstellingen van elk subsidieprogramma, de doelgroep, het programmabudget en de contactpersonen.

**Meer informatie?** De gids is gratis te downloaden op [www.vleva.eu](http://www.vleva.eu)



**Jaargang 20 - nummer 3**

Mei - juni 2015

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

**Verantwoordelijke uitgever:**

Bert Boone  
Reigerstraat 10  
9000 Gent  
tel.: 09 220 84 31  
fax: 09 220 81 73

**Werkten mee:**

Bert Boone  
Tony Van de Veire  
Jeroen De Lathouwer  
Ann De Lobel  
Sammy Kolijn  
Rachida Ouchoukout  
Tina Callebaut  
Femke Vandormael  
Erik Conings  
Tine Demeester  
Steven Vanraes  
Ann Engelen  
Pieter Commerman  
Pieter Vercruyssen  
Nani Waterschoot

**Eindredactie:**

Ann De Lobel  
Marieke Vandenberghe

**Vormgeving:**

Marieke Vandenberghe

**Ontwerp kافت:**

Swing Group

## VTO-aanbod najaar 2015

SLN bereidt voor het najaar 2015 opnieuw een kwaliteitsvol en gevarieerd vormings-, trainings- en opleidingsaanbod voor zijn leden voor. Momenteel ondergaat het vormingsaanbod een grondige update. Houd zeker uw mailbox en [www.sln.be](http://www.sln.be) > 'VTO-aanbod' in de gaten voor het laatste VTO-nieuws!

Onderstaand vindt u al enkele opleidingen waarvoor u kan inschrijven:

- **Basisvorming taalcoaching**  
6 en 20 oktober 2015 in Gent  
[Inschrijven vóór 15 september 2015]
- **Jobhunting**  
8, 15 en 29 oktober 2015 in Antwerpen  
[Inschrijven vóór 25 september 2015]

### Inschrijven

Het VTO-aanbod is enkel toegankelijk voor SLN-leden.

Inschrijven kan via [www.sln.be](http://www.sln.be) > 'VTO-aanbod'. Per opleidingspagina is een knop voorzien om in te schrijven.

### Interesse, maar geen tijd / geen sessie gepland? Schrijf u vrijblijvend in op de wachtlijst!

Heeft u interesse in een opleiding, maar past een sessie niet in uw agenda of is nu geen sessie gepland? Schrijf u dan vrijblijvend in op de wachtlijst.

Inschrijven op de wachtlijst kan via [www.sln.be](http://www.sln.be) > 'VTO-aanbod'. Per opleidingspagina is onderaan een knop voorzien om in te schrijven.

Als voldoende personen op de wachtlijst staan, plant SLN een nieuwe sessie en ontvangt u alle informatie. Uw inschrijving blijft één jaar geldig. Hierna neemt SLN contact met u op met de vraag of u nog interesse heeft.

### Voor meer informatie

- Marieke Vandenberghe, [vto@sln.be](mailto:vto@sln.be) of 09 220 84 31