

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



**Jaargang 19 - nummer 3**  
Juni - juli 2014

- *Stand van zaken Werkervaring* - p 1
- *VDAB introduceert kwalificatiesysteem competentieversterkende acties* - p 3
- *Kwaliteitsopvolging door het ESF-Agentschap* - p 4
- *Tien prioriteiten voor de nieuwe Vlaamse Regering* - p 6
- *Vlaamse administratie overhandigt bijdrage aan het regeerakkoord* - p 7
- *Bijdrage sector aan VDAB Jaarondernemingsplan 2015* - p 10
- *Medewerkers content en competent aan de slag krijgen en houden: wat biedt succes?* - p 12
- *De sector 'Verhuisondernemingen' in de kijker* - p 15
- *SLN-leden ontwikkelen 'Kans-Krijgers'* - p 17
- *9 op 10 schoolverlaters na 1 jaar aan het werk* - p 18
- *"Werk aan Werk, recepten voor leukere loopbanen"* - p 20
- *Opleidingsmismatch tussen arbeidsvraag en -aanbod* - p 22
- *HR: Vree wijs!* - p 24

## Stand van zaken Werkervaring

*SLN dringt continu aan op beleidsbeslissingen over de verlenging van de huidige werkervaringsprojecten en over de toekomst van het instrument. Het Steunpunt blijft zich inzetten voor een verlenging tot eind 2015. Ook toekomstige pistes voor een nieuw kader Werkervaring worden verkend.*

### Verlenging huidige werkervaringsprojecten

SLN blijft bij Vlaams Minister van Werk Philippe Muylers aandringen op een verlenging van de huidige werkervaringsprojecten tot eind 2015. Sinds het najaar van 2013 heeft SLN in dit dossier aangedrongen op tijdige beleidsbeslissingen, omwille van de grote impact van het uitblijven van een beslissing op de doelgroep en de sector. SLN lichtte de hoogdringendheid en impact van het uitblijven van een beslissing uitgebreid toe in haar contacten met het Kabinet van Vlaams Minister van Werk Philippe Muylers, de sociale partners en andere stakeholders.

Eerder dit jaar besliste Vlaams Minister van Werk Philippe Muylers om de werkervaringsprojecten met zes maanden te verlengen tot eind juni 2015. Om de continuïteit van deze projecten en de begeleiding van langdurig werkzoekenden te garanderen, blijft een verlenging tot eind 2015 echter noodzakelijk. Ook over de toekomst van het instrument Werkervaring blijft SLN aandringen op tijdige beleidsbeslissingen. SLN blijft dit dossier nauwgezet opvolgen.

### Optimaliseren van Werkervaring in overleg met VDAB

Een delegatie van de SLN-bestuurders Werkervaring voert sinds februari 2014 verkennende gesprekken met VDAB over de

optimalisering van het instrument Werkervaring. Er wordt nagegaan welke bijstellingen mogelijk zijn binnen het huidige kader met het oog op het maximaliseren van de uitstroom naar werk in het normaal economisch circuit (NEC). Daarnaast onderzoekt deze delegatie samen met VDAB mogelijke pistes voor een inhoudelijke invulling van het vernieuwd werkervaringsconcept uit het sectoradvies. Deze gesprekken lopen nog.

In oktober 2014 organiseert SLN een infomoment voor haar leden waarop, naast een stand van

zaken, vooral het afgelegde proces en de verkende pistes voor het nieuwe toekomstige kader worden besproken.

Voor meer informatie:

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

## *VDAB introduceert kwalificatiesysteem competentieversterkende acties*

*Voor beroepsgerichte competentieversterking ontwikkelde VDAB een kwalificatiesysteem. Deze maakt het mogelijk om voor een aantal gelijkaardige opdrachten de selectieprocedure te beperken tot een quasi eenmalige procedure. Op 18 juni vond een informatievergadering plaats waarop ook SLN aanwezig was.*

### **Vroeger en nu**

Tot voor kort hanteerde VDAB voor beroepsgerichte competenties een tweestapsprocedure. In het bulletin der aanbestedingen verschijnt een uitnodiging tot kandidatuurstelling. Die organisaties die voldoen aan de selectiecriteria krijgen vervolgens een uitnodiging tot het indienen van een offerte.

Met het nieuwe kwalificatiesysteem komt er voor meerdere gelijkaardige opdrachten slechts één uitnodiging tot kandidatuurstelling. Kandidaten schrijven zich in voor de deelkwalificaties waarvoor zij een beroepsgerichte competentieversterking kunnen aanbieden. Indien de organisatie voldoet aan de selectiecriteria worden zij voor de deelkwalificatie gekwalificeerd. Deze gekwalificeerde organisaties kunnen uitgenodigd worden om een offerte in te dienen voor opdrachten die gelijkaardig zijn aan deze waarvoor zij zich kwalificeerden.

Doordat de selectiefase al doorlopen is, kan de VDAB direct overgaan tot het opvragen van offertes bij de gekwalificeerde organisaties. Op die manier gaat men sneller naar de uiteindelijke gunning van de opdracht, wat een flexibeler arbeidsmarktbeleid mogelijk maakt.

### **Oproep**

Op vrijdag 13 juni 2014 verscheen in het bulletin der aanbestedingen de oproep “kwalificatiesysteem voor beroepsgerichte competentieversterking”. Daarnaast werd ook een overzicht van

deelkwalificaties gepubliceerd. De looptijd van het kwalificatiesysteem is van 1 oktober 2014 tot 31 december 2018.

Het betreft echter een continu proces: de lijst kan door VDAB aangevuld worden met nieuwe deelkwalificaties mits bekendmaking in het bulletin. Het kan zowel gaan om opdrachten die door de provinciale afdelingen van VDAB of door de centrale diensten worden uitbesteed.

Het document aanvraag tot kwalificatie is verplicht te gebruiken voor indiening van de kandidatuur. VDAB verbindt zich ertoe om aanvragen, ingediend voor 1 augustus 2014 te behandelen voor 1 oktober 2014. Later ingediende aanvragen worden altijd behandeld binnen een termijn van maximum 4 maanden. Intrede is mogelijk gedurende de ganse looptijd van het kwalificatiesysteem.

### **Kwalificatieregels**

VDAB onderscheidt twee categorieën van deelkwalificaties. Voor categorie A is de kandidaat verplicht om reeds bij de aanvraag tot kwalificatie de locaties en de noodzakelijk technische uitrusting, werktuigen en materieel die nodig zijn om de opleiding te organiseren op te geven. Voor de locatie kan men zowel een opleidingsvloer (geïnstalleerde vloer, gesimuleerd) opgeven, alsook een effectieve werkvloer waar productie plaatsvindt. Dit hoeft niet noodzakelijk een eigen werkvloer te zijn en men hoeft zich ook niet te beperken tot één locatie. Wel belangrijk is dat alle locaties die opgegeven worden, operationeel zijn binnen de 21 kalenderdagen na sluiting van de

opdracht. Ook de derde-partner moet de beschikbaarheid van de locatie garanderen binnen de 21 kalenderdagen.

Voor deelkwalificaties van de categorie B is de kandidaat niet verplicht om de locatie(s), de uitrusting en de capaciteit al bij de aanvraag tot kwalificatie op te geven. Men kan er wel voor opteren om dit vrijwillig te doen. In dat geval zal de VDAB deze beoordelen en een advies uitspreken over de geschiktheid en de capaciteit, zonder daarmee de kwalificatie in het gedrang te brengen.

Flankerende acties zoals rekrutering, selectie en toeleiding, sollicitatietraining, attitudetraining, taalcoaching op de opleidingsvloer,... kunnen toegevoegd worden aan de beroepsgerichte competentieversterking en de begeleiding van de deelnemers. Dit zal pas in de offerte­vraag gespecificeerd worden.

### **Belang van het kwalificatiesysteem**

Het is belangrijk om een kwalificatie aan te vragen binnen de deelkwalificaties die jouw organisatie aanbelangen. VDAB zal hierbij de opleidingspartners kwalificeren die voldoende deskundigheid aantonen om werkzoekenden de gevraagde opleidingen aan te bieden. Met de gekwalificeerden zal rechtstreeks onderhandeld worden, zonder bijkomend de markt te bevragen.

Voor meer informatie:

- [regie@vdab.be](mailto:regie@vdab.be) met vermelding “Vragen Kwalificatiesysteem 2014”
- Nieuwe informatie (vraag & antwoord) verschijnt op de webpagina <http://partners.vdab.be/kwalificatiesysteem/>

## *Kwaliteitsopvolging door het ESF-Agentschap*

Tot juni 2013 had de kwaliteitsauditcel van het ESF-Agentschap als taak het uitvoeren van kwaliteitsopvolging bij de ESF-promotoren gebaseerd op het ESF-Kwaliteitsgroeimodel. Op dit ogenblik werkt een werkgroep Kwaliteit binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE) aan de uitwerking van één kwaliteitsreferentiekader voor het gehele beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Hieronder geven we de laatste stand van zaken hieromtrent weer.

### **Kwaliteitsopvolging naar private markt**

De kwaliteitsauditcel van het ESF-Agentschap had tot juni 2013 als taak het uitvoeren van kwaliteitsopvolging bij de ESF-promotoren gebaseerd op het EFQM opgestelde ESF-Kwaliteitsgroeimodel. Het behalen van de kwaliteitsopstap was een voorwaarde voor de uitvoering van ESF-projecten. Een positieve audit leverde ook het ESF-Kwaliteitslabel op.

Het ESF-Agentschap kreeg de opdracht om de kwaliteitsopvolging uit zijn kernopdracht te laten

en deze taak over te laten aan de private markt. De kwaliteitscel werd afgebouwd en de auditoren zijn geïntegreerd binnen de oproep- en projectwerking. Zowel een actuele kwaliteitsopstap als een geldig ESF-label kunnen tot heden gebruikt worden in diverse erkenningsprocedures.

Binnen de sociale economie zal deze vorm van kwaliteitsopvolging wel verder geïmplementeerd worden volgens de vroeger gehanteerde kwaliteitsopvolgingssystematiek. Het lopende ESF-project “Kwaliteitsmanagement in de sociale economie” werkt verder met het Kwaliteitsgroeimodel.

model als referentiekader met bijhorende kwaliteitsassessments

### **Overgangsafspraken**

Een werkgroep Kwaliteit binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie werkt inmiddels aan de uitwerking van één kwaliteitsreferentiekader voor het gehele beleidsdomein met het afbakenen van minimale kwaliteitsvoorwaarden. In afwachting van de definitieve bekrachtiging van de voorstellen (planning najaar 2014) werden enkele overgangsafspraken gemaakt. Een kwaliteitsgroeimodel wordt hierbij vooruitgeschoven zodat de continuïteit van de geleverde kwaliteitsinspanningen blijvend gewaardeerd wordt en ook andere kwaliteitssystemen en -modellen tot hun recht komen én geïntegreerd kunnen worden in het voorgestelde kwaliteitskader WSE.

### **Verlenging lopende kwaliteitsopstappen**

Alle lopende kwaliteitsopstappen worden verlengd tot het einde van deze programmaperiode (31 december 2014). De promotoren die zich in deze situatie bevinden kunnen op eenvoudige

vraag een verlenging bekomen. Ook met VDAB en Syntra Vlaanderen werd afgestemd dat een verworven kwaliteitsopstap verder kan gebruikt worden in de procedures voor mandaathoudersschappen en andere erkenningen.

De lopende ESF-labels kunnen ingezet worden tot het einde van hun geldigheidsduur, doch nieuwe audits voor verlenging van het ESF-label worden niet voldaan door het ESF-Agentschap. Na de besluitvorming inzake het kwaliteitskader WSE zal verduidelijking worden geboden bij de nieuwe werkwijze inzake kwaliteitsopvolging.

De kwaliteitsvoorwaarden waaraan de ESF promotoren moeten voldoen om een project gegund te krijgen in de volgende programmaperiode (2014-2020, opstart projecten circa begin 2015), zullen tijdig worden bekendgemaakt.

Voor meer informatie:

- [erik.conings@esf.vlaanderen.be](mailto:erik.conings@esf.vlaanderen.be)

## Tien prioriteiten voor de nieuwe Vlaamse Regering

*In de aanloop naar de verkiezingen van 25 mei formuleerde SLN in zijn memorandum tien prioriteiten. Momenteel lopen de gesprekken over de vorming van een nieuwe Vlaamse Regering. Een ideaal moment om de aandachtspunten en uitdagingen van de sector nog eens te benadrukken.*

In het volgend artikel in deze SLiNger kan u meer lezen over de bijdrage die de verzamelde Vlaamse administraties aan de regeringsonderhandelaars bezorgde. De daarin geformuleerde doelstellingen en beleidsvoorstellen vertonen veel raakvlakken met de prioriteiten die SLN naar voor schuift:

1. Focus op doelgroepen in het arbeidsmarktbeleid om kwetsbare groepen te laten doorstromen naar werk.
2. Grijp de staatshervorming aan om een actief arbeidsmarktbeleid uit te bouwen met aangepaste trajecten. Overleg hierover met SLN als relevante gesprekspartner.
3. Verminder ongekwalificeerde uitstroom en garandeer een voltijds engagement voor elke jongere in het stelsel Leren en Werken.
4. Creëer een structureel kader voor Werkervaring dat toekomstperspectief biedt.
5. Verhoog de duurzaamheid van tewerkstelling van kwetsbare groepen door meer te investeren in Job- en taalcoaching.
6. Beschouw de gesco's als een volwaardige reguliere tewerkstellingsmaatregel.
7. Kies voor continuïteit in de kwaliteitsborging door het ontwikkelen van een kwaliteitslabel door de Vlaamse overheid.
8. Een regierol voor VDAB die zich versterkt door dialoog en partnerschap en provinciaal wordt uitgebouwd.
9. Gebruik de Europese middelen om een doelgroepgericht en innovatief beleid in samenwerking met lokale partners uit te bouwen.
10. Benut de expertise van de SLN-leden maximaal.

Dit toont aan dat SLN en zijn leden, als non-profit dienstverleners op de arbeidsmarkt, ook de komende regeerperiode aangewezen gesprekspartners zijn om in samenspraak met het beleid antwoorden te formuleren op die uitdagingen. We willen ons onderscheiden door maatwerk, flexibiliteit en een integrale aanpak. Door te zoeken naar innovatieve oplossingen voor de werkzoekende, de werknemer én de werkgever.

Voor meer informatie:

De volledige tekst van ons memorandum kunt u raadplegen op [www.sln.be](http://www.sln.be).

## Vlaamse administratie overhandigt bijdrage aan het regeerakkoord

*Een delegatie van het College van Ambtenaren-Generaal overhandigde aan NVA-ondervoorzitter Ben Weyts de bijdrage van de Vlaamse administratie aan het regeerprogramma van de Vlaamse Regering 2014-2019. Op deze manier wil men een optimale beleidsondersteuning bieden en inspiratie geven voor de beleidskeuzes die gemaakt moeten worden door de regeringsonderhandelaars.*

### Thematische opbouw

Voor de zesde bijdrage aan het regeerprogramma gooide de Vlaamse administratie het over een andere boeg. Er werd een thematische opbouw gehanteerd, waarbij de voorstellen en denkpistes ingedeeld werden volgens negen beleidsthema's (i.p.v. per beleidsdomein). De bijdrage bevat een analyse van de huidige toestand van Vlaanderen en de uitdagingen voor de komende 10-20 jaar. De Vlaamse administratie maakte ook een prognose voor de evolutie van het beschikbare budget van de Vlaamse overheid in de periode 2014-2019. Ten slotte bevat de bijdrage ook voorstellen voor het beleid van de Vlaamse Regering op (middel) lange termijn.

### Tien beleidsbrede prioriteiten

Vanuit internationaal, Europees en Vlaams perspectief schuift de Vlaamse administratie tien beleidsbrede prioriteiten naar voren, die een milieu- en maatschappelijk verantwoorde eco-nomische groei met een maximale toegevoegde waardecreatie mogelijk moeten maken.

1. Vlaanderen zet in op meer mensen aan de slag in langere, werkbare loopbanen en draagt op die manier bij tot een verhoogde competitiviteit.
2. Vlaanderen evolueert naar een (levenslang) lerende samenleving met de bedoeling elk talent te ontwikkelen en ontplooiingskansen te geven en de verworven ontwikkelingen duurzaam te verankeren.
3. Vlaanderen zet in op een efficiënt en duurzaam gebruik van hulpbronnen en ruimte, de evolutie naar een klimaatvriendelijke samenleving met een aangepast energiesysteem en een hoge kwaliteit van de leefomgeving.
4. Vlaanderen blijft investeren in alle sectoren, van de primaire tot en met de quataire sector en stimuleert verder de ondernemingszin. Door slimme specialisatie (als onderdeel van een nieuw industrieel beleid) zetten we in op verduurzaming en vergroening, op creativiteit en cultuur, op infrastructuur en communicatie. Zo blijft onze regio groeien en zo blijft Vlaanderen competitief.
5. Vlaanderen dringt de armoede terug, bestrijdt sociale uitsluiting en zet in op het versterken van de maatschappelijke cohesie om te komen tot een rechtvaardigere samenleving die kansen biedt aan alle burgers zodat die op een volwaardige wijze aan het maatschappelijke leven kunnen participeren (cultuur, sport, toerisme, onderwijs,...).
6. Vlaanderen geeft een antwoord op gezondheids- en zorgbehoeften en stimuleert een ge-zonde en actieve levenswijze.
7. Vlaanderen is gericht op de wereld. Het denkt en handelt Europees. Het verdedigt actief zijn internationale belangen, en voert een beleid dat in lijn is met Europese en internationale beleidskaders.
8. Vlaanderen zet in op een open en wendbare overheid, die daadkrachtig anticipeert op

evoluties en behoeften in de samenleving. Samen met en gericht op alle belanghebbenden werkt de Vlaamse overheid aan een duurzame dienstverlening in vertrouwen en vanuit het algemeen belang. Vlaanderen zet in op digitalisering en minder regelgeving.

9. Vlaanderen gaat voor het bewaken van gezonde en houdbare overheidsfinanciën en voor het doordacht hanteren van fiscaliteit als beleidsinstrument.
10. Vlaanderen heeft een langetermijnperspectief en blijft daarom inzetten op duurzame systeeminnovaties (transities) in functie van de complexe maatschappelijke uitdagingen.

### **Negen beleidsthema's**

De administratie kiest ervoor om de beleidsbrede prioriteiten en waarden mee te nemen als ankerpunten en toetsstenen voor de voorstellen en denkpijsten voor het toekomstig beleid. Deze worden geoperationaliseerd door middel van negen beleidsthema's: de lerende Vlaming, de werkende Vlaming, open ondernemer, Innovatiecentrum Vlaanderen, groen en dynamisch stedengewest, ruimte voor morgen, slimme mobiliteit, warme samenleving en slagkrachtige overheid. Deze negen beleidsthema's vallen verder uiteen in 119 beleidsvoorstellen, die antwoord bieden op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen.

### **De werkende Vlaming**

We lichten één van de beleidsthema's verder toe. Binnen het thema van 'de werkende Vlaming' werden er negen beleidsvoorstellen geformuleerd, onderverdeeld in vier strategische doelstellingen, die kaderen in de missie van "met meer mensen langer en anders werken".

#### *1. Iedereen aan het werk*

De eerste strategische doelstelling is iedereen aan het werk. Alle beschikbare arbeidsreserves zullen

moeten worden aangesproken: 55-plussers, maar ook mensen die vandaag minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt: ongekwalificeerde schoolverlaters, personen met een migrantenachtergrond, mensen met welzijns- en gezondheidsproblemen, laagopgeleiden, ... Er is nood aan aangepaste activeringskaders en loonkostarrangementen die de arbeidsmarkt toegankelijker maken voor al deze groepen, en die een verhoogde inzetbaarheid mogelijk maken.

Beleidsvoorstellen die hiervoor geformuleerd werden zijn: een versterkte opvolging en begeleiding van werkzoekenden, vereenvoudiging van de tewerkstellingsmaatregelen en een leerwerkgarantie realiseren voor jongeren.

#### *2. Vraag en aanbod dichter bij elkaar brengen*

De tweede strategische doelstelling gaat over het dichter bij elkaar brengen van vraag en aanbod. De Vlaamse arbeidsmarkt krijgt in de toekomst te maken met een belangrijke schaarste aan geschikte arbeidskrachten en een problematische matching van vraag en aanbod. Heel wat werkgevers en sectoren kijken aan tegen een 'zware' vervangingsvraag, een opdrogende arbeidsreserve en een economische transformatie die andere, soms nieuwe competenties vraagt. Het beleidsvoorstel dat hiervoor geformuleerd wordt is een competentiegerichte uitbouw van de arbeidsmarktdienstverlening.

#### *3. Loopbanen en transities beter omkaderen*

De derde strategische doelstelling gaat over het beter omkaderen van loopbanen en transities. Vlaamse werkenden zijn relatief goed opgeleid, maar het onderhoud van zijn of haar vaardigheden doorheen de loopbaan is relatief beperkt. De tijd dat mensen dezelfde job gedurende hun ganse loopbaan uitoefenden lijkt voorbij. In de plaats daarvan komt een meer flexibele loopbaan, waarbinnen mensen diverse transities maken van werk naar werk, maar evengoed naar zorg, opleiding, etc. Loopbanen worden dus steeds minder voorspelbaar. Beleidsvoorstellen hierrond



zijn een vereenvoudiging van opleidingsincentives, geharmoni-seerde groeiplannen voor een HR-beleid in verandering en om dienstencheques prioritair in te zetten in de combinatie van arbeid en gezin.

#### 4. *Inclusieve arbeidsmarkt*

De vierde strategische doelstelling ten slotte gaat over inclusieve arbeidsmarkt. Het Vlaamse beleid naar kansengroepen bevindt zich op een scharniermoment. Zowel in het sluitend maatpak als in het EAD-beleid hebben we de afgelopen jaren de evolutie gezien van een lineaire doelgroepenbenadering naar een competentiegerichte loopbaanbenadering, waarin begrippen als “maatwerk” en “afstand tot de arbeidsmarkt” zijn gaan primeren op categoriale doelgroepkenmerken. Tegelijkertijd stelt men vast dat de grote achterstand in de werk-

zaamheidsgraad van die klassieke doelgroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouderen, ...) hardnekkig blijft bestaan, en dat “doelgroepenlabels” nog steeds gehanteerd worden in de dagelijkse praktijk. Beleidsvoorstellen die voor de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt geformuleerd worden zijn de band tussen taal en werkende versterken en nieuwe accenten leggen in het kansengroepenbeleid.

Voor meer informatie:

- <http://www.vlaanderen.be/nl/overheid/persberichten/vlaamse-administratie-overhandigt-bijdrage-aan-het-regeerakkoord>

## Bijdrage sector aan VDAB Jaarondernemingsplan 2015

Om de vier jaar sluit VDAB een beheersovereenkomst af met de Vlaamse Regering, die hun opdrachten en doelstellingen op langere termijn vastlegt. De huidige beheersovereenkomst loopt van 2011 tot 2015. Elk jaar actualiseert de VDAB die doelstellingen en vertaalt ze in concrete acties in zijn Jaarondernemingsplan (JOP). Ook SLN levert een bijdrage aan het Jaarondernemingsplan 2015.

Het Jaarondernemingsplan (JOP) is opgebouwd rond vijf strategische doelstellingen:

### 1. Alle werkzoekenden maximaal op maat activeren

VDAB wil een sluitende maatpak+ voor elke werkzoekende met extra aandacht voor 50+'ers en voor kortgeschoolde jongeren. De VDAB zet hiervoor meer in op jobhunting, sollicitatiefeedback, werkplekieren, competentiegericht matchen en nazorg (o.a. via jobcoaching).

### 2. Versterkte vraaggerichte werking

De VDAB wil meer gericht werken naar werkenden door de loopbaandienstverlening verder uit te bouwen.

### 3. Een sluitende aanpak voor alle werkgevers

Kwaliteitsvolle informatie verstrekken aan werkgevers over hun arbeidsmarktgerelateerde kwesties. Een maatgerichte, kwaliteitsvolle en klantvriendelijke ondersteuning bieden bij het invullen van vacatures, met specifieke aandacht voor KMO's.

### 4. Een toekomstgericht aanbod voor het ontwikkelen en erkennen van competenties

VDAB wil transitie op de arbeidsmarkt faciliteren door burgers mogelijkheden tot competentieversterking aan te bieden. Het in kaart brengen van verworven competenties en een opleidingsaanbod stimuleren in functie van de arbeidsmarkt vraag.

### 5. Partnerschappen uitbreiden

VDAB versterkt partnerschappen tussen vorming,

onderwijs, beroepsopleiding, welzijn, inburgering en maatschappelijke integratie. In samenwerking met het onderwijs wil men tevens ongekwaliificeerde uitstroom van jongeren voorkomen. Internationale mobiliteit is ook een actiepoint.

### Provinciale invalshoek (PJOP)

Het Vlaams Jaarlijks Ondernemingsplan (JOP) vult de doelstellingen van de beheersovereenkomst in op basis van de beleidsbrief van de minister van Werk, het advies van stakeholders, de arbeidsmarkttrends en het Vlaams Sectoraal Ondernemingsplan (VSOP). Het JOP omvat dus de doelstellingen en acties die door de VDAB in heel Vlaanderen uitgevoerd worden.

Om de eigenheid van de provinciale arbeidsmarkt te erkennen, wordt op provinciaal niveau elk jaar een Provinciaal Jaarlijks Ondernemingsplan (PJOP) opgesteld. Dit plan verzamelt alle geplande acties uit de Provinciale Sectorale Ondernemingsplannen (PSOP), brainstormsessies met VDAB-medewerkers en de regionale adviezen van de SERR, RESOC en andere partners. Deze input wordt in de periode juni - juli verzameld.

Een belangrijk onderdeel van de PJOP zijn de Provinciale Sectorale Ondernemingsplannen (PSOP). Voor 6 clusters van sectoren wordt een actieplan opgesteld dat rekening houdt met eigenheid van de regionale en provinciale arbeidsmarkt. Meer specifiek gaat het hier om de sectoren Bouw, Industrie, Social Profit, Transport en Logistiek, Diensten en Handel en de cluster Administratie en ICT. Daarnaast zijn er ook transversale thema's die doorheen de verschillende sectorclusters lopen sluitend

taalbeleid, onderwijs, uitzendsector, openbaar bestuur, groene economie, ... Via interne stuurgroepen en aftoetsing met de betrokken sectoren wordt een ontwerpversie opgesteld, die dus een plaats krijgt in het PJOP.

In de loop van oktober en november worden de PSOP's uit alle regio's geïntegreerd in het Vlaams Jaarlijks Ondernemingsplan (VJOP). Na de finalisering gaat de provinciale VDAB op zoek naar partners voor de uitrol en uitvoering van de PSOP's.

### **Input van SLN**

Ook SLN levert een bijdrage aan de verschillende

PJOP's. De SLN-vertegenwoordigers in de RESOC's nemen de aandachtspunten en suggesties vanuit de sector mee. Daarnaast bezorgt SLN een schriftelijke insteek aan de VDAB-regie in elke provincie.

Voor meer informatie:

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

## *Medewerkers content en competent aan de slag krijgen en houden: wat biedt succes?*

*Hoe kunnen mensen, voor wie de sociale economie een tussenstop was of is, de weg terugvinden naar de reguliere economie? De afgelopen twee jaar hebben verschillende uitvoerders van de ESF-projecten 'Uitstroom sociale economie' deze uitdaging aangegaan en uitgebouwd. Het was geen gemakkelijke en voor velen ook wel een provocerende oefening. Maar de handschoen werd opgenomen en de weg werd afgelegd. Ook Compaan heeft deze uitdaging aangegaan en geeft hieronder haar ervaringen weer.*

In 2012 startte Compaan in samenwerking met Stad Gent - dienst Werk, het ESF-onderzoeksproject, GoalGetter, dat zoekt naar goede praktijken omtrent uitstroom naar een tewerkstelling in het regulier arbeidscircuit.

De resultaten van onze tocht geven we u graag mee in vijf punten:

### **1. De relevantie van onze uitdaging: kanszoekende medewerkers kansen bieden**

Waarom zouden we bezig zijn met uitstroom? Waarom zouden we medewerkers ondersteunen bij het maken van de brug naar de reguliere economie?

Omdat iedereen de kans verdient om een gepaste plaats van tewerkstelling te vinden.

Wie nood heeft aan een ondersteunde tewerkstelling, kan op dit moment niet altijd of meteen terecht in de sociale economie. Sommige plaatsen worden immers ingenomen door mensen die weliswaar klaar zijn, om met minder ondersteuning en minder rendementsverlies, aan de slag te gaan in de reguliere sector. Vaak weten deze werknemers niet hoe ze de overstap kunnen maken. Een aantal sociaal-economische bedrijven zijn bovendien niet steeds even happig om hun "beste" werkkrachten te laten gaan.

Sociale Economie in het algemeen en een Maatwerkbedrijf in het bijzonder vormen de brug tussen werkloosheid en duurzame tewerkstelling. Werken

aan dit inzicht, een doorstroomgedachte, bij zowel de werknemers als de werkgevers, is voor ons een zeer relevante uitdaging.

### **2. De leerpunten die we met jullie willen delen: kennis en kunde**

Als werken aan loopbanen belangrijk is, hoe doe je dat dan? Simpel: door te doen en te leren met vallen en opstaan. Door te blijven zoeken naar succes. Door niet alleen kennis te verzamelen maar die kennis ook in de praktijk te brengen en de kunde zo te vergroten.

### **3. Het afgelegde traject: intervisie werkt**

Even de loop van de feiten omdraaien is geen sinecure en vergt tijd, geduld en goede methoden. Zelf deden we een literatuurstudie, volgden workshops, seminaries en lezingen om inzichten te verwerven over o.a. jobcrafting, jobcarving, pro-actief aanwerven, HR-flows, innovatieve arbeidsorganisatie enzovoort. We deden bevestigingen, organiseerden leertafels en leerden Nederlandse pioniers kennen. Dit alles gaf ons kennis, maar geen kunde. Om dat te verwerven, bleek de intervisiemethode de juiste.

Hoe ging de intervisie in zijn werk? De opzet was kennis en kunde kunnen versterken en delen omtrent de job- en loopbaanbegeleiding van een medewerker in de sociale economie. Samen met collega's van het uitstroomproject van de Sleutel bundelden we de krachten om voor iedereen die

te maken heeft met die begeleiding interviews te organiseren. Dat betekent dat we zowel mensen in de groep hadden die leidinggevende, dan wel intermediair, HR-verantwoordelijke, sociaal en/of technische begeleider waren. Ook spelers uit het reguliere en de sociale sector konden deelnemen aan de intervisiemomenten.

De intervisiegroep verdiepte zich in talrijke onderwerpen: “Hoe komen tot cultuurverandering in de eigen organisatie?, Hoe starten met loopbaanwerken?, Hoe meten of iemand echt klaar is om uit te stromen of door te stromen?, Hoe medewerkers begeleiden?, Wat zijn de voordelen van een activerende werkvloer?, Hoe contact maken met brugfiguren?, Wat zijn ideale expert routings?, Hoe kan je werknemers werkgevers laten benaderen?, Wat met jobhunting en jobcoaching?, Hoe gezamenlijke loopbaanclubs inzetten?, Hoe retentie en nazorg zo vorm geven dat de brug ideaal wordt? En werkt die waarderende benadering nu echt?”. Soms was het een lid van de groep die een bijeenkomst trok, soms was dit een externe gastspreker.

Deze methode werkte en werkt omdat het de mogelijkheid biedt om weg te stappen van de theorie en acties te ondernemen in de praktijk zelf. Wat geleerd wordt, kan onmiddellijk getoetst en bijgestuurd worden. Het levert duidelijkheid. Zo leerden wij dat stapsgewijs werken, met per fase andere doelen en betrokkenheid van iedereen, de beste garantie is om de doelgroepmedewerkers een afgestemde begeleiding te bieden waar ze naar vragen en waar ze recht op hebben.

#### 4. De succesfactoren: vier regels

##### 1. *Werken aan uitstroom zonder instroom is een illusie.*

We hoorden tijdens het project vaak: “Neem je dan onze mensen die eindelijk volwaardige medewerkers zijn weg? En hoe moeten we dan verder?” “Als we geen mensen hebben die de opdrachten snel en goed afwerken, krijgen we geen orders meer en als we die niet hebben

kunnen we ook de andere mensen geen kansen bieden op een ondersteunde tewerkstelling.” Het was een uitdaging om de weerstand constructief aan te pakken omdat het niet de bedoeling is om bedrijven enkel sociaal te laten slagen en economisch te laten falen. Het antwoord is echter simpel. Zorg dat het geen probleem is om mensen te laten uitstromen. Voorzie tijdig in nieuwe opvolging, voorzie welke krachten je wanneer nodig zal hebben, rekruteer proactief en voorzie tussenstappen. Werken aan uitstroom is ook werken aan instroom en doorstroom. Dit in de praktijk omzetten is niet evident. Maar de eerste resultaten laten zien dat deze manier van werken doeltreffend is.

##### 2. *Werken aan het sociaal proces zonder oog voor het economisch proces is gedoemd te falen*

Werken aan uitstroom zonder oog te hebben voor instroom en doorstroom is minder succesrijk. Zo ook is het louter inzetten op economische dan wel sociale resultaten minder slagkrachtig. Door apart te werken aan deze doelen, creëer je concurrentie tussen beide processen. Bovendien loop je het risico dat geen van beide “kampen” zich verantwoordelijk voelt voor de ander zijn domein en daar dus ook geen inspanningen voor levert. Iedereen die partner is in het job- en loopbaantraject van een medewerker moet de gemeenschappelijke doelen delen, zich betrokken voelen en verantwoordelijkheid opnemen. Wederom geen makkelijke, maar wel een succesvolle weg.

##### 3. *The golden tower has no visitors*

“Samen” is het codewoord en dat telt ook voor het werken aan de weg. Om te starten met loopbaanwerken en expertise op te bouwen, is het noodzakelijk dat meer dan één iemand binnen de organisatie zich hierover bezint. Hoe meer mensen uit verschillende organisatieniveaus betrokken zijn, hoe meer het verhaal gedragen wordt en hoe meer kans dat het uitstroomverhaal werkelijkheid zal worden. Niemand houdt rekening met een verhaal dat niet gedragen is door alle niveaus

binnen de organisatie: van leidinggevenden tot de praktijkuitvoerders.

*4. All work and no play makes Jack a dull boy*

We haalden het net aan. Het is de praktijk die telt! Niet de theorie. Te lang blijven hangen in hoe het allemaal zou moeten zijn, maakt dat er geen goesting meer is om aan de praktijk te beginnen. Hoe sneller het denkwerk samenloopt met het doen ervan in de dagelijkse werking, hoe meer animo, passie en gedrevenheid er kan ontstaan. Doe en geniet!

*5. De conclusies en hun gevolgen: de weg ligt open, laat het avontuur beginnen!*

In dit artikel zijn we resoluut gegaan voor datgene

wat volgens ons bijdraagt aan het schrijven van een uitstroomverhaal zonder verliezers. We zijn er ons echter terdege van bewust dat de weg die voor ons ligt niet alleen bepaald wordt door wat we willen. De komst van het Maatwerkdecreet, de invloed van de nieuwe regering, de economische crisis, ... ze loeren allemaal om de hoek. We geloven echter dat de toekomst nog nooit gemaakt is door niks te doen en dus gaan we er graag voor!

Voor meer informatie:

- [Rony.holvoet@compaan.be](mailto:Rony.holvoet@compaan.be)

## De sector ‘Verhuisondernemingen’ in de kijker

*Meer dan dertig sectoren sloten een sectorconvenant met de Vlaamse Regering af. De convenanten relevant voor de sector, worden toegelicht in de SLiNger. We willen hiermee aandacht besteden aan de inhoud van deze overeenkomsten en de mogelijke opportuniteiten voor de sector in beeld brengen. In deze editie focussen we op de sector van de verhuisondernemingen.*

Verhuisondernemingen voeren voor rekening van derden verhuis- en verhuisspecifieke bewaringsactiviteiten uit. Hieronder vallen: particuliere verhuizingen, kantoorverhuizingen, verhuizingen van kunst en tentoonstellingen, industriële verhuizingen, internationale verhuizingen, archiefbeheer en meubelbewaring. Verhuizen is dus veel meer dan enkel vervoeren. Het is een vak apart, en goed verhuizen is een kunst. Werken als verhuizer betekent beschikken over technische, sociale, en klantgerichte vaardigheden. Verhuizers zijn echte stielmensen. In tegenstelling tot het algemeen goederenvervoer verkopen verhuisbedrijven dan ook geen kilometers, maar manuren.

### Het ‘Huis van de Verhuis’

Ten dienste van de sector zijn er vier entiteiten, samengebracht in het ‘Huis van de Verhuis’. Het Sociaal Fonds Verhuizingen kent de sociale voordelen ten aanzien van de werknemers in de sector toe. De Belgische Kamer der Verhuizers vertegenwoordigt alle erkende verhuizers en staat garant voor de kwaliteit van het werk van haar leden. Aankoopcentrale VACAD heeft een waaier aan verhuismaterialen in de aanbieding, voor professionele verhuizers maar ook voor particulieren. En Ambassador verhuisopleidingen vzw tot slot, is het sectorale opleidingscentrum.

### Ambassador verhuisopleidingen vzw

Het Sociaal Fonds voor de verhuisondernemingen, meubelbewaring en hun aanverwante activiteiten heeft met de steun van de Vlaamse overheid de vzw Ambassador verhuisopleidingen opgericht. Dit sectoraal vormingscentrum wil door middel

van vormingen de competenties van de verhuizers verhogen en de tewerkstelling (van kansengroepen) in de sector stimuleren. Het sectoraal vormingscentrum voor verhuisopleidingen biedt opleidingen aan als: ergonomisch verhuizen, inpaktechnieken, laad- en lostechnieken,... Daarnaast verzorgt Ambassador ook een aanbod voor chauffeurs die hun vakbekwaamheid dienen te bewijzen door de verplichte nascholing te volgen.

### Competentiemanagement

Een goed verhuizer moet over verschillende competenties beschikken. Sociaal-economisch is de verhuisactiviteit een arbeidsintensieve activiteit die operationeel door lager opgeleiden wordt uitgevoerd, maar die gepaard gaat met steeds hogere eisen op vlak van kennis en ervaring. Hoewel de werkaanbiedingen zich richten op de zogenaamde ‘laaggeschoolden’, stelt het cliënteel steeds hogere eisen op het vlak van behandelings- en inpaktechnieken, veiligheid, efficiëntie, communicatie en andere vaardigheden. Met het gevolg dat de verhuissector al vele jaren te kampen heeft met een tekort aan gekwalificeerde en gemotiveerde verhuisarbeiders. De sectorconsulenten van Ambassador leggen dan ook op regelmatige basis bedrijfsbezoeken af om werkgevers te wijzen op het belang van een kwaliteitsvol personeelsbeleid. Daarenboven voerde Ambassador een onderzoek uit naar de werkbaarheid van de verhuissector, en werken de sectorconsulenten in het kader van ‘werkbaar werk’ nu samen met bedrijven instrumenten uit. Op regelmatige momenten worden er door Ambassador ook leer- en netwerkvonden georganiseerd. Verschillende thema’s komen aan

bod, zoals bijvoorbeeld het belang van coaching. De bedoeling hiervan is dat de deelnemers ervaringen uitwisselen en zodoende leren van elkaar.

### **Instroom**

Op vraag van werkgevers uit de sector kunnen de medewerkers van Ambassador helpen bij het opstellen en verspreiden van vacatures. Het screenen en testen van de sollicitanten kan ook in samenspraak met Ambassador gebeuren. De consultants benadrukken dat de competenties van de kandidaten centraal moeten staan, ongeacht leeftijd, scholingsgraad en origine. Halfjaarlijks worden er door Ambassador instroomprojecten georganiseerd. Niet-werkende werkzoekenden (met bijzondere aandacht voor kansengroepen) kunnen zich kandidaat stellen. Wie wordt geselecteerd, wordt door middel van een twee weken durende opleiding klaargestoomd voor een job als verhuizer. De tewerkstellingsplaatsen worden vooraf vastgelegd en zijn dus gegarandeerd.

Ambassador werkt ook samen met scholen uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs om leerlingen toe te leiden naar een werkervaringsplaats in de verhuissector. Tot op heden kunnen jongeren in Antwerpen en in Brussel kiezen voor de richting verhuizer, binnenkort zal dit ook in Vilvoorde en in Mechelen mogelijk zijn.

### **Evenredige arbeidsdeelname**

Een groot aantal verhuisarbeiders behoren tot de kansengroepen: kortgeschoold, van allochtone afkomst en een steeds groter wordende groep 45-plussers. Om de instroom van jongeren te bevorderen heeft Ambassador een extra stimulans uitgewerkt. Werkgevers die -26-jarige werkzoekenden aanwerven, kunnen via Ambassador intekenen voor bijkomende vorming, waaronder ook het behalen van een rijbewijs C.

Omdat Ambassador de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen hoog in het vaandel draagt, reiken de consultants om de twee jaar een diversiteitsaward uit. Deze award gaat naar een bedrijf dat een positief, niet-eenzijdig en bewust personeelsbeleid voert. Met andere woorden een bedrijf dat correct weet om te gaan met de diversiteit van haar personeelsbestand. Het winnen van deze award betekent een waardering voor geleverde inspanningen en is een voorbeeld van goede praktijken voor andere bedrijven uit de sector.

Voor meer informatie:

- [teske.van.belle@sfverhuizingen.be](mailto:teske.van.belle@sfverhuizingen.be)



## SLN-leden ontwikkelen 'KansKrijgers'

*Met het nieuwe interactieve spel 'KansKrijgers' worden kwetsbare werkzoekenden al spelenderwijs weerbaarder gemaakt tegen vooroordelen tijdens sollicitaties. Het helpt om vooroordelen te herkennen en er gepast mee om te gaan. KansKrijgers is ontwikkeld voor coaches, begeleiders en leerkrachten.*

### Voor wie?

KansKrijgers richt zich op werkzoekenden uit kansengroepen vanaf 15 jaar oud, met name mensen in kansarmoede, mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een andere culturele achtergrond, jongeren, kortgeschoolden, langdurig werkzoekenden, alleenstaande ouders, 50-plussers, vrouwen en ex-gedetineerden. Het spel is een laagdrempelig instrument om als trajectbegeleider, loopbaancoach of leerkracht concreet aan de slag te gaan met dit thema.

### Spelverloop

Het spel is interactief opgevat. Werkzoekenden transformeren tijdens het spel tot krijgers van kansen: krijgers die gaan staan voor wie ze zijn en bereid zijn te vechten voor hun kansen. Elke deelnemer is een sollicitant die zoveel mogelijk jobs probeert in te vullen in het bedrijf. Er wordt onderling tussen de spelers geconcurrereerd voor de openstaande vacatures. Daarnaast spelen alle spelers ook gezamenlijk tegen Mr Max, een fictieve mede-sollicitant die niet tot een kansengroep behoort. De winnaar is de speler die aan het einde van het spel de meeste jobs heeft.

### Weerstand en kans

Op hun weg door het spel ontvangen de deelnemers weerstandskarten. Op deze karten staan sollicitatievragen. De deelnemers moeten deze vragen beantwoorden. Wie deze vragen goed beantwoordt, mag stappen vooruit zetten op het spelbord. Naast de weerstandskarten kunnen de spelers ook kanskaarten ontvangen. Daarop staan situaties omschreven die een opknapper, dan wel een afknapper kunnen zijn. Ook deze karten bepalen of de deelnemer stappen vooruit of achteruit mag zetten.

### Samenwerking

KansKrijgers is een samenwerking van Jobcentrum, Compaan, Stebo, Levanto en het Spellenarchief van Vives. Financiële steun van SD Worx maakte de realisatie mee mogelijk. Het spel kost 75 euro, exclusief verzendingskosten.

Voor meer informatie:

- [www.jobcentrum.be/kanskrijgers](http://www.jobcentrum.be/kanskrijgers)

## 9 op 10 schoolverlaters na 1 jaar aan het werk

VDAB bracht eind mei een studie uit over schoolverlaters. 73.385 Vlaamse schoolverlaters die in het school- of academiejaar 2011-2012 afzwaaiden, werden een jaar lang gevolgd in hun zoektocht naar een eerste job. Hieronder lichten we de resultaten van het onderzoek toe.

### Werkervaring

87% van de schoolverlaters waren na één jaar niet meer werkzoekend. De crisis maakt jonge schoolverlaters dus niet kansloos. 96% heeft in de loop van dat jaar al één of meerdere werkervaringen gehad. Schoolverlaters die werkloos zijn zonder werkervaring na 1 jaar hebben de aansluiting met de arbeidsmarkt gemist, zo stelt de VDAB. Zonder een reddingsboei dreigen zij op een woelige arbeidsmarkt niet te overleven. Het is dan ook noodzakelijk dat ze intensief begeleid worden om te vermijden dat ze zouden wegzinken in langdurige werkloosheid. In deze groep van werkzoekenden zonder ervaring zien we dat vrouwen het beter doen dan mannen. Dit is voornamelijk een gevolg van de hogere scholingsgraad en de keuze voor studies die toeleiden naar minder conjunctuurgevoelige sectoren.

### Daling aantal schoolverlaters zonder kwalificatie

Het aantal schoolverlaters zonder kwalificatie daalt. Minder dan 10% van het totaal aantal schoolverlaters zijn jongeren zonder kwalificatie. Het blijven echter wel nog altijd 7000 jongeren die met een serieuze handicap op de arbeidsmarkt komen. Een aantal onder hen moet zelfs niet rekenen op een beroepsinschakelingsuitkering en zo dreigen zij ook nog eens onder de radar te verdwijnen van de instanties die hen het best zouden kunnen helpen.

### Daling aantal laaggeschoolden

Het aandeel laaggeschoolden in het totaal van de schoolverlaters bedraagt 14,8%, dit is het laagste aandeel van de afgelopen jaren. In het aandeel

van de schoolverlaters die na 1 jaar nog steeds werkzoekend zijn, nemen laaggeschoolden 33,3% in, dus 1 op 3. Ondanks de daling blijft het aandeel laaggeschoolden nog steeds vrij aanzienlijk. Zij blijven dan ook een kwetsbare groep.

Diegenen die het meest kwetsbaar zijn, zijn de laaggeschoolden die geen getuigschrift behaald hebben van de tweede graad secundair onderwijs. 4 op de 10 van hen zijn na 1 jaar nog werkloos en 1 op 8 heeft geen werkervaring. Deze personen hebben dikwijls te kampen met onderliggende problematieken op vlak van persoonlijkheid en werkhouding. Deze factoren versterken bijkomend hun gebrek aan scholing voor het vinden van een job.

Binnen dit scholingsniveau is Leren en Werken een succesformule die de beste perspectieven op werk biedt. Dit omdat er tijdens de opleiding al een sterke band is met de werkgever.

### Verdringing van laaggeschoolden

Laaggeschoolden hebben te kampen met concurrentie. Zo verdwijnen er laaggeschoolde jobs omwille van automatisering of uitbesteding, concurrentie van arbeiders uit Zuid-Europa of nieuwe EU-landen uit Centraal-Europa. Ook van hooggeschoolden die in tijden van crisis meer interesse tonen voor jobs onder hun opleidingsniveau.

### Middengeschoolden

Het aandeel middengeschoolde schoolverlaters bedraagt 41,4%. Mannen zijn nog steeds oververtegenwoordigd in deze groep met 54,4%. De VDAB stelde vast dat de doorstroom van school-

verlaters uit het ASO naar de arbeidsmarkt niet vlot verloopt. Het onderzoek toont aan dat een extra zevende jaar in het beroepsonderwijs geen overbodige luxe is, het zorgt voor een betere kans om een job te vinden. Technisch onderwijs is nodig en biedt aan jongeren ook mooie kansen op de arbeidsmarkt, alsook is het een goede opstap naar succesvol verder studeren in het hoger onderwijs.

### Hooggeschoolden

Het aandeel hooggeschoolden neemt toe binnen de groep van schoolverlaters tot iets minder dan 44%. Maar het aandeel dat na 1 jaar werkloos is, neemt ook toe van 5,8 naar 7,2%.

Opleidingen tot professionele bachelor bieden de beste kans op een eerste job. Binnen deze groep is er een groot overwicht van vrouwelijke schoolverlaters (63%) die makkelijker aansluiting vinden met de arbeidsmarkt dan hun mannelijke collega's. Deze opleidingen leiden vaak tot de invulling van bepaalde knelpuntvacatures.

Masteropleidingen, die nipt de duimen moeten leggen voor professionele bachelors, bieden ruime mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Binnen dit niveau is het overwicht van vrouwen minder groot. Wie de school verlaat met een academische bachelor heeft beduidend meer moeite om aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt. Globaal genomen vormt het geen goede

toegangspoort tot de arbeidsmarkt. Ondanks hun behaald diploma ontbreekt het deze schoolverlaters aan noodzakelijke kennis en vaardigheden om hun capaciteiten ten volle te benutten op de arbeidsmarkt. Binnen de academische bachelors zijn er meer mannelijke schoolverlaters (52,6%) dan vrouwelijke.

### Studiekeuze

Het hebben van een diploma blijft een belangrijke sleutel in het vinden van werk, net als talent en competentie, persoonlijkheid en motivatie. De studie van de VDAB zorgt ook voor een detailoverzicht van verschillende richtingen in diploma's en hun aansluiting op de arbeidsmarkt, alsook een analyse per provincie, die te bekijken is op een interactieve kaart en tabel op de website van de VDAB.

Voor meer informatie, zie het rapport van VDAB:

- <http://www.vdab.be/trends/schoolverlaters/schoolv2013.pdf>
- <http://www.vdab.be/trends/schoolverlaters/detail/default.shtml> (interactieve kaart en tabel)

## “Werk aan Werk, recepten voor leukere loopbanen”

*In zijn nieuwe boek, “Werk aan Werk”, roept gedelegeerd bestuurder van de VDAB, Fons Leroy, op om een arbeidsmarkt te creëren waarin werknemers anders naar hun loopbaan gaan kijken. Zijn boek is een aanzet tot dialoog om verschillende invalshoeken met elkaar te confronteren. Hieronder volgt een korte samenvatting.*

### **Loopbaanzekerheid en loopbaanrekening**

“We moeten zorgen voor werkbaar werk, zodat mensen met goesting langer gaan werken. Werknemers moeten hierin gesteund worden door werkgevers en overheid met maatregelen en middelen.” De heer Leroy stelt dat we vandaag de dag niet meer kunnen spreken van jobzekerheid, waardoor er een evolutie moet plaatsvinden naar een gevoel van loopbaanzekerheid. Werknemers die hun carrière starten dienen een loopbaandeel af te sluiten met de VDAB als regisseur. Als de werknemer aan het werk is, dan wordt deze deal tastbaar onder de vorm van een samenwerkingscontract. De auteur gebruikt hier bewust niet het begrip arbeidscontract. Wordt het samenwerkingscontract beëindigd? Dan loopt de deal gewoon door. Aan het begin van hun loopbaan krijgen werknemers een loopbaanportefeuille, met een bijhorende loopbaanrekening. De rekening wordt gespijsd door de overheid en de werkgever. Wie niet aan het werk is kan hiermee investeren in opleiding en ontwikkeling om zo sneller een nieuwe job te vinden.

### **Activeringsbeleid**

Activeringsbeleid is een goede manier om werklozen aan een baan te helpen, zo stelt de gedelegeerd-bestuurder. Het activeringsbeleid moet opengetrokken worden naar iedereen tot aan de pensioenleeftijd van 65 jaar. Het probleem is echter complexer dan activeren alleen, zo gaat hij verder. Het is niet voldoende om iedereen een opleiding van drie maanden te laten volgen. In Vlaanderen zijn er tienduizenden werklozen die niet kunnen werken omwille van psychosociale

problemen, waarvoor er een langduriger traject nodig is, wat ook meer geld zal kosten. Een recent decreet maakt het echter voor de VDAB mogelijk om activeringstrajecten van 18 tot 24 maanden uit te werken met organisaties uit de welzijnssector. Dit is voor de heer Leroy een bijkomend signaal dat het te eenvoudig is om te dreigen met een beperking in de tijd van uitkeringen.

### **Persoonlijke ontwikkeling**

Fons Leroy ziet een belangrijke rol weggelegd voor persoonlijke ontwikkelingsplannen, die ondersteund moeten worden door het Sociaal Overleg. Op deze manier worden werknemers gestimuleerd om na te denken over hun loopbaan en werk te maken van hun competenties. Ter ondersteuning hiervan moeten er ‘sociale rechten’ voor elke werknemer in het leven geroepen worden. Schoolverlaters zouden zo recht moeten hebben op het hebben van een startkwalificatie, zodat iedereen zou kunnen tonen dat hij of zij ‘iets’ kan. Voor werknemers zou er het recht op levenslang leren moeten komen.

### **Brugpensioen**

Iedereen zal langer moeten werken. De auteur vindt dan ook dat de wettelijke mogelijkheid van brugpensioen stopgezet moet worden. Het brugpensioen is een manier om mensen uit de arbeidsmarkt te stoten. Als we willen dat werknemers langer werken, zo stelt de heer Leroy, dan moeten we ook zorgen voor werkbaar werk, zodat mensen met goesting langer gaan werken. Fons Leroy vindt dat er meer aandacht moet gaan naar mensen van 45 jaar en ouder. Vandaag de

dag wordt er niet meer in hen geïnvesteerd. Het is belangrijk om hen op te leiden en te investeren in hun loopbaan.

### **Sociale Zekerheid**

Fons Leroy vindt dat de band tussen de werknemer en de Sociale Zekerheid aangehaald moet worden. Nu worden we alleen ermee geconfronteerd als we pech hebben, waarom kan hiervan geen positief verhaal gemaakt worden? Dit kan door bijvoorbeeld een deel van de sociale bijdragen mee te geven als startkapitaal aan het begin van de loopbaan. Hiermee zouden werknemers opleidingen kunnen betalen.

### **Vakbonden**

De auteur stelt dat de vakbonden nog te veel vast

zitten in de passieve verzorgingsstaat, waar zij zich lang hebben opgeworpen als de poortwachters van de Sociale Zekerheid, waardoor ze te weinig naar de toekomst kijken. Dit terwijl er net nood is aan sterke vakbonden. De heer Leroy ziet een belangrijke rol weggelegd voor de vakbonden in het helpen om werknemers anders te laten werken.

Voor meer informatie:

- Fons Leroy, "Werk aan Werk. Recepten voor leukere loopbanen." Uitgegeven door LannooCampus.

## Opleidingsmismatch tussen arbeidsvraag en -aanbod

Recent bracht het Steunpunt Werk en Sociale Economie een studie uit over de opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod in de Belgische Gewesten en de EU-15-lidstaten. De opleidingsmismatch geeft weer in welke mate de gevraagde en aangeboden opleidingsniveaus (laag-, midden- en hooggeschoold) op elkaar zijn afgestemd.

### Onderzoek

Om de opleidingsmismatch te berekenen volgde men de werkwijze van de International Labour Organization (ILO), waarbij het opleidingsprofiel van de arbeidsvraag werd vergeleken met het opleidingsprofiel van het arbeidsaanbod. Er werden twee varianten uitgewerkt.

#### 1. Opleidingsmismatchindex

Bij de eerste variant werd het opleidingsprofiel van de 'totale populatie loontrekkenden' vergeleken met dat van de werklozen. Deze opleidingsmismatchindex biedt inzicht in het globale (on)evenwicht tussen de opleidingsniveaus van de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod. Het Vlaams Gewest neemt een plek in de middenmoot in, net onder het gemiddelde van de EU-15. Portugal, Italië en Griekenland komen naar voor als de beste match tussen het opleidingsprofiel van vraag en aanbod.

#### 2. Krapteratio en werkloosheidsgraad

De gehanteerde opleidingsmismatchindex geeft echter geen inzicht in de omvang van de mismatches of het effectief disfunctioneren van de arbeidsmarkten. Hiervoor wordt er de geharmoniseerde krapteratio en werkloosheidsgraad gebruikt, de tweede variant. Hierin wordt er een vergelijking gemaakt tussen het aantal werklozen ten opzichte van het aantal nieuwe aanwervingen. Op deze manier komen we te weten hoeveel werklozen er beschikbaar zijn in verhouding tot het aantal recente aanwervingen. Nederland kent de beste match met een index die dicht aansluit bij een evenwichtssituatie. Griekenland, Portugal

en Italië, landen waarbij de opleidingsmismatch beperkt gebleven was, hebben echter een omvangrijk aantal werklozen (Griekenland zelfs 17,9%), en worden geconfronteerd met een grote hoeveelheid beschikbare werklozen per recente aanwerving. Het Vlaams Gewest heeft een lage ratio, die duidt op een situatie van krapte waarbij het aantal werklozen in verhouding tot het aantal recente aanwervingen beperkt is.

### Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Brussel komt uit de twee varianten met de hoogste opleidingsmismatch van de beschouwde regio's en landen. De arbeidsvraag is hier sterk gericht op hooggeschoolde profielen (52,2% van de loontrekkenden zijn hooggeschoold) terwijl de helft van het aanbod uit laaggeschoolde werklozen bestaat. Bijkomend is er in Brussel een hoge werkloosheidsgraad van 17,1%, waardoor we hier zowel te maken hebben met een hoge kwalitatieve als kwantitatieve mismatch.

### Vlaams Gewest

Het Vlaams Gewest vinden we terug rond het EU-15 gemiddelde. De resultaten van het Vlaams Gewest zijn lager dan het Belgisch gemiddelde, maar wel hoger dan in heel wat omliggende landen. We zien een beperkte werkloosheidsgraad van 4,3% en een lage geharmoniseerde krapteratio van 0,9%. In Vlaanderen gaat dit gepaard met een hoge opleidingsmismatch. Vlaanderen combineert dus een krappe arbeidsmarkt met een relatief lage werkloosheidsgraad, met een onevenwicht tussen vraag en aanbod wat betreft het opleidingsprofiel. De officiële arbeidsreserve is dus eerder beperkt

in Vlaanderen, maar gegeven de relatief grote opleidingsmismatch ook moeilijk toe te leiden naar de beschikbare jobs. Dit stelt Vlaanderen voor de uitdaging om in een krappe arbeidsmarkt de matching tussen vraag en aanbod verder te optimaliseren.

Voor meer informatie:

- [http://www.steunpuntwse.be/system/files/overwerk\\_2014\\_1\\_04.pdf](http://www.steunpuntwse.be/system/files/overwerk_2014_1_04.pdf)

**Jaargang 19 - nummer 3**

Juni - juli 2014

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

**Verantwoordelijke uitgever:**

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

**Werkten mee:**

Marleen Velleman  
Tony Van de Veire  
Jeroen De Lathouwer  
Arne Fockaert  
Ann De Lobel  
Sammy Koliijn  
Sophie Smet  
Rachida Ouchoukout  
Hannah Van Nimwegen  
Tina Callebaut  
Femke Vandormael  
Erik Conings  
Rony Holvoet  
Teske Van Belle

**Eindredactie:**

Marleen Velleman

**Vormgeving:**

Marieke Vandenberghe

**Ontwerp kaft:**

Swing Group

## *HR: Vree wijs!*

*Verso lanceerde op 21 mei de nieuwe website HRwijs.be. Een website over medewerkersbeleid in de social profit. De website geeft uitleg over HR-thema's, biedt tools aan en laat kleine vzw's aan het woord.*

De website biedt relevante informatie over zes thema's. Gaande van aantrekken en aanwerven van medewerkers, over ontwikkeling, competenties en talenten, tot leiderschap en gesprekken op de werkvloer. De website biedt een heldere en beknopte inleiding in de actuele en meest voorkomende vraagstukken waar organisaties vandaag mee te maken krijgen.

Daarnaast centraliseert de website heel wat tools. Organisaties hoeven het warm water niet uit te vinden, maar kunnen beroep doen op ontwikkelde checklists, sjablonen, brochures en tips. Bijvoorbeeld: checklists voor peters en meters, onthaalbrochure, sjabloon POP,...

En dat dit alles niet bij droge theorie hoeft te blijven, wordt dan weer aangetoond met enkele concrete cases.

Een aanrader dus, deze website, gericht op kleine socialprofitorganisaties. U kan zich via de website registreren op de nieuwsbrief en op de inspiratiesessies. Deze laatste worden op regelmatige basis georganiseerd rond actuele HR-thema's.

Voor meer informatie:

- [www.hrwijs.be](http://www.hrwijs.be)