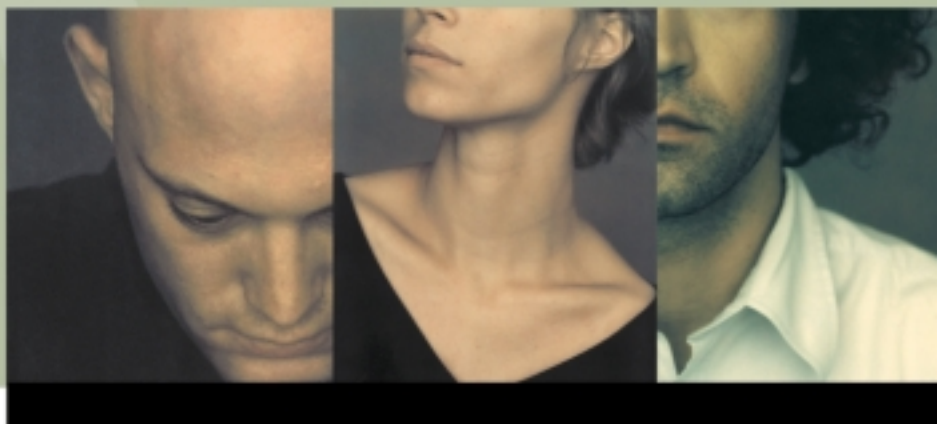
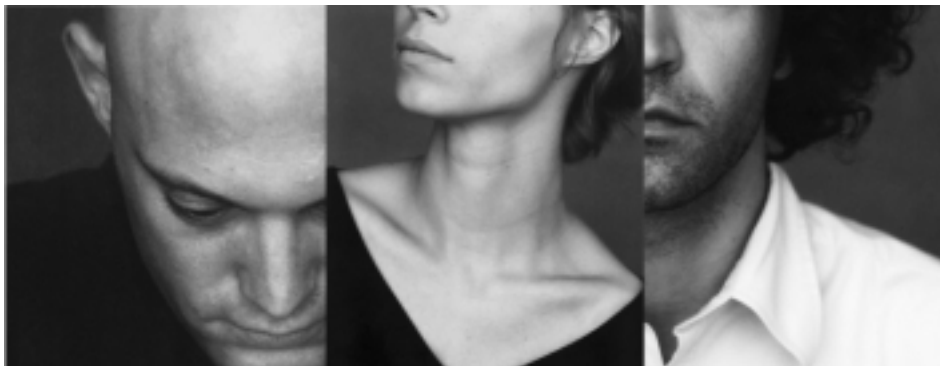


# DIVERSITEIT



## Goede praktijken van instroom kansengroepen

# Goede praktijken van instroom kansengroepen



Administratie Werkgelegenheid

De auteur is Marleen Velleman van het Steunpunt Lokale Netwerken (SLN) met medewerking van Erik Samoy, Ida De Queecker, Saïda Sakali, Josée Desmet-Goethals, Hugo Engelen, Caroline Meyers, Michiel Van de Voorde, Paul Verschueren, San Eyckmans en Joke Van Dyck.  
Trivisi is een project van het Vlaamse Werkgelegenheidsbeleid.

# Inhoud

Woord vooraf	3
Tien kritische succesfactoren	5
Goede praktijken	11
1 Aanspreekpunt voor werkgevers inzake tewerkstelling van personen uit de kansengroepen	11
2 Rekrutering van laaggeschoolden en 50-plussers als seizoenarbeiders bij Daikin	13
3 Jobrotatie-project in twee rusthuizen	15
4 Opleiding tot vrachtwagenchauffeur voor personen uit de kansengroepen	17
5 Uitzendarbeid op maat voor kansarme jongeren	19
6 Tewerkstelling van jongeren uit het deeltijds onderwijs via IBO	21
7 Opleidingen in de informatica voor personen met een handicap	23
8 Startbanen voor allochtonen	25
9 Logistiek assistent in de gezondheidszorg	27
10 Werkervaringsproject voor laaggeschoolde, langdurig werkzoekenden	29
11 Opleiding tot containerhersteller voor werkzoekende jongeren in het bijzonder allochtonen	31
12 Kijkstages voor werkzoekenden	33
13 Opleiding op de werkvloer voor laaggeschoolden en personen met een handicap	35
14 Opleiden van werkzoekenden voor uitzendarbeid	37
15 Taaksplitsing als oplossing voor knelpuntberoepen bij de middenstand	39
16 Allochtonen in de bouw	41
17 Tewerkstelling voor laaggeschoolden door het samenbrengen van werkgevers en werkzoekenden	43
18 Opleiding op de werkvloer tot productie-operator in de voedingssector	45
19 Uitzendarbeid voor jongeren uit het deeltijds onderwijs	47
20 Interface-project bij Van Hool	49
Lexicon	51
Lijst met afkortingen	56
Samenstelling werkgroep instroom	58

# Woord vooraf

## TRIVISI, BAANBREKEND ONDERNEMEN VOOR MENS, MILIEU EN MAATSCHAPPIJ

### NIEUWE UITDAGINGEN

De economie speelt een cruciale rol in onze maatschappelijke en individuele welvaart en welzijn. Aansluitend geeft arbeid zin aan het leven en biedt elke burger een plaats in de maatschappij. In dit licht onthullen de realiteit van vandaag en de toekomstige ontwikkelingen een aantal uitdagingen voor Vlaanderen. Zo vindt een belangrijke groep van personen tot vandaag geen aansluiting op de arbeidsmarkt. De snelheid van veranderingen stelt hoge eisen aan het leervermogen van de samenleving en het individu. Tenslotte hebben het bedrijfsleven en het hoge consumptieniveau een grote impact op het milieu en de natuurlijke rijkdommen. Wil Vlaanderen zijn toekomst op een aangename manier veilig stellen, zal het meer waarden moeten brengen in zijn economie. Daarom wil ik als minister van Werkgelegenheid mijn bijdrage leveren tot het ontwikkelen van een meer-waarden-economie.

In de meerwaardeneconomie krijgen de mens, het milieu en de maatschappij een centrale rol toebedeeld. Concreet betekent dit dat ondernemingen een dynamisch evenwicht zoeken tussen de belangen van de stakeholders en meer bepaald op een inclusieve manier streven naar economisch succes, sociale verrijking en ecologisch evenwicht. In de meerwaardeneconomie kan iedereen op een volwaardige manier participeren en worden eenieder talenten gewaardeerd, gevaloriseerd en verder ontwikkeld. Diversiteit is de sleutel tot duurzaam succes. Deze economie biedt evenzeer de nodige ruimte voor nieuwe vormen van dienstverlening die een relationeel of zorgaspect inhouden en die de levenskwaliteit kunnen verhogen.

### TRIVISI: DE NIEUWE AANPAK VAN DE OVERHEID

Met Trivisi neemt de overheid een nieuwe rol op. De stap van theoretische concepten en ideeën naar concrete praktijk vraagt immers een omwenteling in het ondernemingsdenken. Deze vindt niet zozeer ingang via het optreden van een traditioneel regulerende overheid, dan wel via de creatie van nieuwe instrumenten, experimenteeruimte, ervaringsuitwisseling en vooral durvers om deze concepten op een diepgaande wijze in het bedrijfsleven te integreren. De taak van de overheid bestaat hier in het creëren van een katalysator via het samenbrengen van mensen en deze de nodige ruimte te geven om nieuwe wegen te verkennen. Er is m.a.w. nood aan een overheid die sensibiliseert, stimuleert en in de maatschappij als bemiddelaar optreedt.

Op 22 juni 2000 gaf ik tijdens een inleidende conferentie in Antwerpen het officiële startschot voor het Trivisi-concept. Deze term verwijst naar de hiervoor vermelde

geïntegreerde visie op de onderneming vanuit de drie invalshoeken mens, milieu en maatschappij. Sindsdien hebben meer dan 200 Vlaamse bedrijfsmensen, academi, vertegenwoordigers van de sociale partners en de NGO-wereld pionierswerk verricht op het vlak van diversiteit, leren en stakeholdersmanagement. Deze activiteiten vonden plaats in drie daartoe opgerichte pioniersgroepen, meer bepaald 'diversiteit', 'lerende ondernemingen', 'stakeholdersmanagement'. Met vastberadenheid zoeken deze pioniers naar de wijze waarop de theoretische concepten ingang kunnen vinden in de bedrijfswereld.

De doelstelling van de TRIVISI-pioniersgroep 'Management van diversiteit' was actief op zoek te gaan naar cases en instrumenten om een 'personeelspolitiek van verschil' vorm te geven, met focus op de kracht van 'meerstemmigheid' in het management van mens en organisatie. En dit op een concrete manier door het formuleren van condities, tactieken en instrumenten die toelaten op een opbouwende en creatieve manier om te gaan met verschillen.

Daarom werd in de projectaanpak gekozen voor een actieve samenwerking met vertegenwoordigers van de stakeholders, sociale partners en diverse kansengroepen – samengebracht in de **adviesstuurgroep**, waaruit later **werkgroepen** zijn ontstaan - en met bedrijven en hun personeelsmanagers, ondersteund door STC-projectontwikkelaars, die actief en intensief hielpen om via **leerprojecten** te zorgen voor de verdere praktische invulling van het concept van diversiteitsmanagement.

Doorheen de werking van de werkgroepen en de leerprojecten ontstonden een aantal praktische instrumenten, die elk een complementaire bijdrage leveren aan de succesvolle introductie van een personeelspolitiek van verschil. De diverse instrumenten werden in een aantal brochures gegoten:

- Diversiteit als business case: succesfactoren voor een diversiteitsbeleid
- Managen van diversiteit, checklists en goede praktijkvoorbeelden
- Overzicht van gidsen, brochures, checklists e.d.
- Training rond interculturele communicatie en diversiteitsmanagement: tien oefeningen
- Goede praktijken voor de instroom van kansengroepen

De voorliggende brochure is het tastbare resultaat van het werk van de werkgroep 'Instroom'. Bij hen lag het accent op de instroommogelijkheden en -inspanningen van intermediairs en werkgevers ten aanzien van kansengroepen. Via interviews met zowel intermediairs als werkgevers ging de werkgroep, begeleid door Marleen Velleman, directeur SLN, op zoek naar samenwerkingsverbanden die resulteerden in acties die de instroom bevorderen.

Vanuit deze interviews werden ‘goede praktijken’ geselecteerd die illustreren hoe de afstemming tussen de verschillende partijen kan plaats vinden. De resultaten van deze werkgroep vindt u in deze brochure, waar naast de inventaris van deze goede praktijken ook tien succesfactoren worden geïdentificeerd en toegelicht.

*De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme*

# Tien kritische succesfactoren

## 1. VOORBIJ HET RISICO GROEIT DE KANS INZETBAARHEID VAN DE WERKZOEKENDE UIT DE KANSENGROEPEN

*Uit de gegevens m.b.t. de werkzaamheidsgraad blijkt dat bepaalde kansengroepen onvoldoende aan bod komen ; allochtonen, lagergeschoolden, personen met een handicap, jongeren en ouderen. De goede praktijken die hier beschreven worden, illustreren hoe de negatieve benadering die uitgaat van risico's of tekorten, die toegeschreven worden aan die kansengroepen, plaats heeft gemaakt voor een visie waarbij talenten en potentiële kansen van individuen uit die kansengroepen als uitgangspunt worden genomen.*

*Het perspectief van een duurzame tewerkstelling wordt voor vele werkzoekenden weer mogelijk via allerlei opleidings- en begeleidingsinspanningen die hen kwalificaties bijbrengen die hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk verbeteren. De samenwerking tussen intermediairen en werkgevers illustreert hoe zij met succes opnieuw aan de slag kunnen.*

*Door het potentieel en de motivatie van individuen uit de kansengroepen te waarderen draagt men bij tot de inzetbaarheid van iedereen.*

Binnen de kansengroepen is een groot potentieel van kandidaat-werknemers te vinden. Door effectief kansen te creëren voor werkzoekenden uit de kansengroepen, krijgen deze de gelegenheid zich te bewijzen. Voorbeelden hiervan zijn o.a. het creëren van startbanen voor allochtonen (bijvoorbeeld bij VDAB-Antwerpen), het invullen van openstaande functies met personen met een fysieke of sensorische handicap (bijvoorbeeld bij Materialise), het werken met jongeren al dan niet uit het deeltijds onderwijs, of het aantrekken van vrouwen (bijvoorbeeld het project met de Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn).

Tegelijk stellen we vast dat hoe langer hoe meer de specifieke kenmerken van bepaalde groepen eerder gezien worden als een bijkomende troef : bijvoorbeeld de ervaring met 50-plussers (bijvoorbeeld Daikin).

De aanleiding voor de werkgever tot samenwerking is meestal een openstaande vacature maar tegelijkertijd veelal ook een bewuste keuze om te rekruteren uit de kansengroepen.

Dit laatste betekent meestal dat er ook een draagvlak aanwezig is op alle niveaus van de onderneming. Naast het engagement van de werkgever is dus ook het engagement van de werknemers en hun vertegenwoordigers in de onderneming, een belangrijk gegeven. Wanneer dergelijk draagvlak ontbreekt, is het belangrijk dat discriminerende

drempels actief opgespoord worden en dat het nodige ondernomen wordt om deze weg te nemen.

Bedrijven die bereid zijn uit deze groepen aan te werven, kunnen beroep doen op de diensten van een intermediair voor de ondersteuning bij de aanwerving, het meehelpen opstellen van opleidingsplannen, een begeleiding op de werkvloer. Zo wordt bijvoorbeeld door Jobserver in Gent voorzien in een volledig pakket van ondersteuning om de tewerkstelling van laaggeschoolden te bevorderen. Een ander voorbeeld is GOCI, een gespecialiseerd centrum in informatica-opleidingen voor personen met een handicap, dat advies en ondersteuning geeft aan bedrijven inzake de tewerkstelling van personen met een handicap.

## 2. BETROKKENHEID EN DUURZAAMHEID ENGAGEMENT VAN DE WERKGEVERS

*Zonder een samenwerking met de werkgevers, is er geen succesvolle toeleiding van werkzoekenden uit de kansengroepen naar een job. Voor werkgevers is de aanleiding voor de samenwerking in vele gevallen een concrete personeelsbehoefte van het bedrijf. De rol van de intermediair is de werkzoekende op de meest efficiënte manier te begeleiden bij zijn/haar herinschakeling in het arbeidsproces.*

*Elke inschakelingsactie is gericht op een doorstroming naar de arbeidsmarkt en gaat na welke soort begeleiding een werkzoekende een zo duurzaam mogelijke plaats op de arbeidsmarkt kan bezorgen. In dit proces is de inbreng en de betrokkenheid van de werkgever meestal recht evenredig met het bereikte resultaat.*

Alle goede praktijken maken duidelijk dat bij het ontwikkelen en uitvoeren van acties door intermediairen, de nauwe betrokkenheid van de werkgever een belangrijke succesfactor is. In samenwerking met het bedrijf kunnen kandidaten voor hetzij een opleiding of en tewerkstelling geselecteerd worden. Ter voorbereiding hiervan kan er samengewerkt worden rond het opstellen van een job- of functieprofiel of zelfs een bedrijfsprofiel. Indien de kandidaat-werknemer opleiding nodig heeft kan hierin voorzien worden. Een opleidingsplan bijvoorbeeld kan ontwikkeld worden in samenspraak met werkgevers. Daarnaast kunnen werkgevers zich engageren tot het geven van een technische opleiding. Dit kan een externe opleiding zijn in een opleidingscentrum waarbij de docent tevens een werkgever is, zoals bijvoorbeeld bij de opleiding tot helper in de bakkerij. De opleiding kan ook intern voorzien worden. Een zeer doelmatig instrument hier is de individuele beroepsopleiding in de onderneming van de VDAB. De opleiding kan ook gepaard gaan met het aanbieden van stageplaatsen zoals

bij de actie Samenwerkt in Halle-Vilvoorde of een opleiding tot logistiek assistent in de vorm van een werkervaring in een zieken- of rusthuis. Overigens worden in talrijke acties en door verschillende intermediairen opleidingen op de werkvloer georganiseerd.

In de meeste gevallen worden samen met de werkgevers regelmatig evaluaties uitgevoerd in functie van de opvolging en eventuele bijsturing van het programma.

### 3. WERKEN AAN RESULTATEN ENGAGEMENT EN PROFESSIONALITEIT VAN DE INTERMEDIAIREN

*Door hun manier van werken zijn intermediairen erin geslaagd werkgevers ervan te overtuigen waarom werkzoekenden uit de kansengroepen wel waardevolle werknemers kunnen zijn, welke vormen van samenwerking met de sector mogelijk zijn en bovendien welke voordelen bedrijven van zo'n samenwerking kunnen verwachten.*

*Met de jaren hebben de intermediairen een geïntegreerde dienstverlening aan de bedrijven ontwikkeld. Steeds meer wordt voorzien in de ondersteuning van het bedrijf voor, tijdens en na de aanwerving. Dit aanbod vertaalt zich in acties die gericht zijn op een algemene ondersteuning van het bedrijf zoals het wegwijs maken in de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden en de administratieve opvolging ervan. Daarnaast bestaat een pakket van samenwerkingsmogelijkheden m.b.t. begeleiding van cursisten of werknemers tijdens een tewerkstelling, stage werkervaring of bedrijfsopleiding. Een aantal intermediairen helpen de bedrijven in het opzetten en uitwerken van opleidingen en stages. Ook rekrutering, selectie en bemiddeling van kandidaat-werknemers maken deel uit van het dienstenpakket aan bedrijven.*

Tegemoetkomen aan de personeelsbehoefte van een bedrijf en tegelijkertijd de integratie van kansengroepen in deze bedrijven zoveel mogelijk bevorderen staat in alle hier beschreven goede praktijken, centraal.

Het perspectief van een duurzame tewerkstelling lijkt vandaag niet meer zo vanzelfsprekend – ondermeer maar niet uitsluitend voor werkzoekenden die reeds geruime tijd niet meer actief deelnemen aan het arbeidsproces. Vele werkzoekenden zijn niet zonder meer onmiddellijk inzetbaar en geraken moeilijk weg uit hun werkloosheidstoestand. Vandaar het belang van allerlei opleidings- en begeleidingsacties die door intermediaire organisaties aangeboden worden. Centraal in de werking van al deze organisaties is de trajectmatige aanpak. De verschillende acties staan niet op zich maar vormen modules die werkzoekenden kunnen doorlopen in hun traject naar werk.

De jarenlange expertise van de intermediairen uit zich op diverse vlakken : er is de laagdrempelige intake, extra aan-

dacht voor sociale vaardigheden, werkhoudingen en de sociale situatie, de individuele en intensieve begeleiding én het werken op maat.

Uit de goede praktijken is duidelijk hoe door samenwerking tussen werkgever en intermediairen – gemotiveerde werkzoekenden uit de kansengroepen met succes opgeleid kunnen worden volgens de functievereisten van een bedrijf.

### 4. VOORDELEN DOOR SAMENWERKING EN NETWERKING

*Samenwerken vraagt duidelijke afspraken : wat willen we bereiken, hoe gaan we dat doen, waar liggen welke verantwoordelijkheden. Dergelijke afspraken dienen als waarborg voor de resultaten die door samenwerking kunnen worden bereikt.*

*Intermediairen hebben sinds jaren specifieke expertise en kennis opgebouwd in het begeleiden van personen uit de kansengroepen en opereren vaak vanuit netwerken. Deze netwerken zijn zeer functioneel samengesteld en bestaan zowel uit partners met een sociaal als een economisch referentiekader. De sterkte van dergelijke netwerken is dat ze nooit afzijn en voortdurend in beweging blijven. Hierdoor ontstaat een grotere expertise en kennis, zijn er meer mogelijkheden en kunnen inspanningen gedeeld worden.*

*Bovendien worden door samenwerking en netwerking de effectiviteit en de efficiëntie van de inspanningen, verhoogd.*

Uit de goede praktijken blijkt dat vele acties niet ontstaan vanuit één organisatie/instantie, maar vaak resulteren uit samenwerkingsverbanden tussen diverse partners en initiatieven. De ene keer gaat het om één opleidingsinstantie en een werkgever, de andere keer om verschillende lokale actoren en één bedrijf of een aantal bedrijven. Zo zijn er bijvoorbeeld de samenwerking tussen een Centrum voor Deeltijds Onderwijs en een uitzendkantoor, de samenwerking tussen een aantal lokale opleidingsactoren en de Lijn, de samenwerking tussen de Syndicale Unie voor een bepaalde sector en een Centrum voor Midden-standsopleiding, de samenwerking tussen de VDAB en een bedrijf. De samenwerking kan zich manifesteren op verschillende niveaus: de toeleiding van werkzoekenden, de ontwikkeling van specifieke acties, het uitbouwen van een contactennetwerk, het gebruik van de instrumenten of de regelgeving, de opleidings- en begeleidingsinspanningen, de bemiddeling van de werkzoekenden, het voorzien en invullen van stageplaatsen,... Het succes van de acties komt voort uit het bundelen van de know-how van verschillende actoren op de arbeidsmarkt.

Ook de werkgeversorganisaties kunnen een rol spelen in het betrekken van werkgevers bij de actie, het voorzien

van stageplaatsen, een docent, middelen, lesmateriaal,... Intermediairen bijvoorbeeld staan in voor de toeleiding van kandidaten, het voorzien van een lesruimte, training in arbeidsattitudes,... Zij kunnen zorgen voor de toepassing van de geschikte tewerkstellingsmaatregel, het afhandelen van de nodige administratie,...

Sommige intermediairen werken met een netwerk van potentiële werkgevers die men steeds kan contacteren in functie van geschikte kandidaten.

In een aantal gevallen zien we dat de samenwerking of netwerking geïnitieerd wordt door een trekker, die meestal ook de acties coördineert. Zo spelen de projectontwikkelaars van de STC-vzw's een belangrijke rol bij het opzetten van tewerkstellingsacties voor allochtonen of interface-projecten. De VIB-coördinator brengt uitzendkantoren en opleidingsinstanties samen. Een ander voorbeeld is de Actie Samenwerkt gestart vanuit het Territoriaal Werkgelegenheidspact.

### 5. EFFICIËNT EN EFFECTIEF AAN DE SLAG INSTRUMENTEN, METHODIEKEN EN ONDERSTEUNENDE MAATREGELN

*De Vlaamse en federale overheid stellen heel wat programma's ter beschikking die de reïntegratie van laaggeschoolde en langdurig werkzoekenden in het arbeidsproces bevorderen. Deze overheidsinspanningen hebben bijgedragen tot een aanbod van verschillende instrumenten, methodieken en ondersteunende maatregelen.*

*Om vacatures in een bepaald bedrijf in te vullen kan men gebruik maken van maatregelen zoals bijvoorbeeld de jongerenstage, loonkostvermindering, Voordeelbanenplan, Smetbanen, WEP-plus, IBO, leereilanden. Deze maatregelen zijn vaak gericht op een bepaald deel van de arbeidsmarkt en bieden in vele gevallen een effectieve oplossing bij moeilijk in te vullen vacatures.*

*Voor een aantal van die maatregelen ontwikkelden intermediaire opleidingsinstanties - binnen de krijtlijnen van de regelgeving – en ruim aanbod van diensten voor werkzoekenden en werkgevers. Elke actie die binnen dit aanbod georganiseerd wordt, moet arbeidsmarkt- en doorstromingsgericht zijn. Dit laatste betekent dat men er zich toe verbindt de werkzoekenden die begeleid worden ook daadwerkelijk aan een job te helpen.*

Uit de acties blijkt dat de aanwezigheid van instrumenten, methodieken, tewerkstellingsmaatregelen en middelen een belangrijke voorwaarde vormen voor het opzetten van acties. De aanwezigheid van een bepaalde tewerkstellingsmaatregel kan een belangrijke katalysator zijn voor het starten van een actie. Zo zijn er de voorbeelden van de opleiding tot logistiek assistent in de gezondheidszorg en het project van de Poetslijn dat via een werkervaringspro-

gramma georganiseerd wordt. Een ander vaak gebruikt instrument is de Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming (IBO) waarbij de cursist opgeleid en begeleid wordt in functie van een job die hij of zij zal uitoefenen na de opleiding. Ook bij de methodiek van de leereilanden staat de 'opleiding op de werkvloer' centraal.

Niet alleen het bestaan van deze maatregelen is van belang ook de bekendheid ervan. In dit opzicht is het belangrijk dat werkgevers zich kunnen richten naar aanspreekpunten zoals bijvoorbeeld Jobserver, die advies en informatie kunnen geven over instrumenten, methodieken, tewerkstellingsmaatregelen en uitvoerende instanties.

### 6. VERLEIDEN, MOTIVEREN EN GROEIEN BEKEND IS BEMIND : STIMULEREN VAN DE BEELDVORMING

*Werkzoekenden uit de kansengroepen worden jammer genoeg nog al te vaak geconfronteerd met vooroordelen die hun integratie in het arbeidsproces en t.a.v. de maatschappij in haar geheel, in de weg staan.*

*Anderzijds leren de ervaringen dat het indienstnemen van werkzoekenden uit de kansengroepen onmiskenbaar een aantal voordelen heeft voor werkgevers.*

*Deze voordelen liggen niet alleen in de aangepaste kennis en vaardigheden, maar evenzeer in de juiste werkhoudingen en de sterke motivatie.*

*Ook werkzoekenden hebben niet altijd een realistisch en duidelijk beeld van een bepaalde functie-inhoud, arbeidsomstandigheden en werkomgeving. Naarmate een bedrijf meer inspanningen doet op dit vlak zullen ook meer werkzoekenden geneigd zijn te solliciteren.*

In verschillende acties worden infosessies voor werkzoekenden en/of werkgevers georganiseerd. Antwerp Container Engineering (ACE), voert een duidelijke opendeurpolitiek t.a.v. allochtone werkzoekenden en organiseert in het kader daarvan beeldvormingsbezoeken en infosessies om de jongeren te laten kennis maken met toekomstige functies en werkomgevingen.

Een andere methodiek die vaak wordt toegepast is het organiseren van korte stages, zogenaamde snuffel- of kijkstages. In zo'n stage kunnen werkgever én werkzoekende elkaar leren kennen en nagaan of de wederzijdse verwachtingen op elkaar zijn afgestemd.

Soms gaat men zelfs verder en organiseert men contactmomenten tussen deze twee actoren. In het dubbel poolingsysteem worden werkzoekenden met een gelijkaardig jobdoelwit samengebracht met werkgevers met potentiële vacatures in deze functie. Via deze infosessies wordt

meestal de basis gelegd voor sollicitatiegesprekken en/of aanwervingen. Ook bij uitzendopdrachten wordt veel aandacht besteed aan het verstrekken van informatie. Zo wordt door Instant A de werkzoekende bij elke opdracht goed geïnformeerd over de specifieke vereisten van de job. Indien nodig wordt ook de werkgever op de hoogte gebracht van bepaalde aandachtspunten.

In een veld van de goede praktijken zien we dikwijls een combinatie van zowel infosessies, bedrijfsbezoeken en korte stages.

Het voordeel van deze aanpak spreekt voor zich : de werkzoekenden maken kennis met de werkgever en leren de jobinhoud kennen, voor de werkgevers krijgt het rekruteringsproces een nieuwe dimensie.

## 7. AANTREKKEN... EN ...BINDEN

*In een economie waarbij mens, milieu en maatschappij centraal staan spelen de ondernemingen een belangrijke rol. Door de snel veranderende en steeds complexer wordende samenleving worden immateriële activa zoals kennis, vertrouwen, sociaal kapitaal, reputatie en duurzame relaties steeds belangrijker voor ondernemingen die competitief en concurrentieel willen blijven. Ondernemingen moeten met hun verschillende stakeholders rekening houden ; naast de aandeelhouders zijn dit de klanten, de leveranciers, de lokale, nationale en internationale gemeenschap en natuurlijk de werknemers. Niet alleen de klanten hechten steeds meer belang aan de maatschappelijke impact en reputatie van een bedrijf. Ook om goede werknemers te kunnen aantrekken en in dienst te houden heeft een onderneming alle baat bij een eerbaar en verantwoordelijk imago.*

De samenwerking tussen een bedrijf en een intermediair vertrekt meestal van een concrete tewerkstellingsvraag. Maatwerk staat daarbij centraal zowel t.a.v. de werkgever als t.a.v. de werkzoekende – het is immers de bedoeling dat via de interventies van de intermediairen een concrete tewerkstellingsvraag, zoals bijvoorbeeld het invullen van een vacature of het organiseren van een opleiding of stage, een zo efficiënt mogelijke oplossing krijgt.

Daarnaast maken vele goede praktijken duidelijk dat ook andere factoren bijdragen tot een succesvolle integratie. Het aanbieden van een perspectief op tewerkstelling is alvast van doorslaggevend belang. Maar ook de mate waarin de intermediair of het bedrijf bereid zijn rekening te houden met bijvoorbeeld het afstemmen van het arbeidsregime op de werktijden of het tegemoetkomen aan randvoorwaarden zoals mobiliteit of kinderopvang, bieden veel werkzoekenden een echte kans op een duurzame integratie.

Een voorbeeld waarbij het arbeidsregime werd afgestemd op de situatie van alleenstaande moeders vinden we terug in ‘het Poetslijnproject’ i.s.m. de ‘De Lijn’. In de projecten

met Helianthus en Instant A werden specifieke schikkingen getroffen op het vlak van mobiliteit.

## 8. MAATWERK VOOR IEDEREEN

*Maatgericht werken is één van de basisprincipes van trajectbegeleiding. Centraal in de methodiek van trajectbegeleiding staat de individuele en intensieve begeleiding die er op gericht is dat elke werkzoekende via een bepaald traject een bepaald doel bereikt binnen het arbeidsproces.*

*Intermediaire organisaties en diensten kunnen een belangrijke ondersteuning bieden bij de succesvolle organisatie van een gedifferentieerd instroombeleid van ondernemingen. Via een aanbod van arbeidsmarktgerichte trajectacties t.a.v. werkzoekenden uit de kansengroepen kunnen zij inspelen op de specifieke behoeften van de ondernemingen. Intermediairen bereiden werkzoekenden uit de kansengroepen voor op een tewerkstelling. Het doel is de integratie van personen uit de kansengroepen op de arbeidsmarkt. Bij de acties die door intermediairen aangeboden worden, wordt niet alleen aandacht geschonken aan de technische vaardigheden, ook de sociale en communicatieve vaardigheden komen aan bod. Centraal is dat men bij de begeleiding van de werkzoekende uitgaat van de competenties, capaciteiten en behoeften van de werkzoekende.*

Kenmerkend in de opleidings- en tewerkstellingsacties van de intermediairen is niet alleen de aandacht voor de technische vaardigheden maar evenzeer de aandacht voor de sociale vaardigheden, de arbeidsattitudes en de sociale situatie van de werkzoekende. Deze aanpak is inherent aan de methodiek van de trajectbegeleiding en bepaalt mee het succes van de acties. Ook voor werkgevers zijn de sociale vaardigheden en de juiste arbeidsattitudes van hun werknemers even belangrijk of soms belangrijker dan de technische kennis.

De trajectmatige aanpak maakt het mogelijk om maatgericht te werken en rekening houdend met de situatie steeds aangepaste accenten te leggen in de acties.

In alle goede praktijken is maatwerk terug te vinden. Zowel op het niveau van de projectontwikkeling als op het niveau van de concrete interventies zoals rekrutering, begeleiding, opleiding, bemiddeling,... Zo ontwikkelt het Vlaams Interim Brugproject (VIB) projecten op maat van de werkgever (uitzendkantoor) en op maat van de werkzoekende. Voor de uitvoering van de acties wordt beroep gedaan op gespecialiseerde intermediairen. Bij de opleidings- en tewerkstellingsacties van de intermediairen situeert het maatwerk zich vooral op het vlak van de individuele werkzoekende en wordt per deelnemer een trajectplan opgesteld. Een ander voorbeeld van maatwerk is het aanpassen van de rekruteringskanalen volgens de beoogde doelgroep, sector, functie,... Een voorbeeld hiervan is het bekendmaken van acties voor personen van allochtone afkomst in de integratiecentra.

Naarmate de concrete uitvoering van de acties vordert en het perspectief van een tewerkstelling meer in het vooruitzicht ligt, resulteert maatwerk meer in matching.

Een belangrijke kritische succesfactor bij dit maatwerk is uiteraard de samenwerking en netwerking tussen alle betrokken partijen.

## 9. BEGELEIDEN MET ERVARING

*Opleiding en vorming en meer bepaald het aanbieden van opleiding of werkervaring gecombineerd met begeleiding vormen de kern van vele goede praktijken.*

*Tijdens het inschakelingsproces van de werkzoekende naar de arbeidsmarkt is de individuele begeleiding als het ware de rode draad doorheen de uitvoering van het traject. De begeleiding dient ervoor te zorgen dat elke werkzoekende een doel formuleert t.a.v. tewerkstelling (motivatie) en dat dit doel afgestemd is op een concreet werkaanbod (realiteitszin). De individuele begeleiding garandeert tegelijk dat het geplande traject uitgevoerd, opgevolgd - indien nodig - bijgestuurd en afgewerkt wordt.*

*Naast de begeleiding van de werkzoekende voorzien sommige programma's ook in een vorm van ondersteuning van de directe lijnchef of ploegbaas, hetgeen veelal bijdraagt tot een succesvolle integratie in het bedrijf.*

Het voorzien van een individuele begeleiding van de cursist/werkzoekenden van bij de start tot na het einde van de opleiding, is eveneens een belangrijke succesfactor. De begeleiding is meestal voorzien en maakt een belangrijk deel uit van de meeste programma's die in dit rapport aan bod komen o.a. bij het WEP-plus-programma, de leereilanden, de individuele beroepsopleiding in de onderneming,...

De manier waarop de begeleiding georganiseerd wordt, de frequentie en de intensiteit variëren en wordt aangepast naargelang de situatie. In een aantal gevallen is er sprake van een dagelijkse begeleiding en ondersteuning van de cursisten. Soms worden extra sociale begeleiders ingezet bijvoorbeeld in het project van Instant A. In andere gevallen zien we de aanwezigheid van een tewerkstellingsbegeleider, een stagebegeleider of een zogenaamde meter of peter. Ook voor de begeleiders zelf worden dikwijls bijkomende opleidingen of vormingen georganiseerd.

In de goede praktijken blijkt de begeleiding vaak een noodzakelijk gegeven te zijn. Door de werkzoekenden gedurende de acties nauw op te volgen en te begeleiden kan tijdig ingegrepen worden wanneer zich bepaalde problemen voordoen. Om tijdig te kunnen ingrijpen is het belangrijk dat de werkzoekende en werkgever zich bij

eventuele problemen kunnen richten naar één bepaalde vertrouwenspersoon. Het engagement en de ervaring van deze persoon is zeer belangrijk.

## 10. VOORUITGANG DOOR AFSTEMMING EN MATCHING

*Werken op maat impliceert een afstemming tussen de behoeften van werkzoekenden en werkgevers.*

*Werkgevers zijn op zoek naar de juiste kandidaat om hun vacature in te vullen. De werkzoekende tracht een job te vinden.*

*Ook bij het proces van afstemming en matching stellen we vast dat de resultaten sterk bepaald worden door de lokale samenwerkingsmogelijkheden.*

*Er bestaat een groot aanbod van allerlei diensten die zich toeleggen op matching. De werking van deze diensten is niet alleen gericht op de werkzoekende maar is ook sterk gericht op de werkgevers. Vele van deze diensten zijn lokaal sterk ingebed en geïntegreerd, zijn drempelverlagend en werken snel en efficiënt.*

*Naast het bestaan van VDAB-instrumenten zoals WIS en KISS waar respectievelijk vacatures aangemeld worden of waarbij werkzoekenden hun CV kunnen bekend maken, bestaat nog een aanbod van een meer uitgebreide dienstverlening bij de andere intermediairen waarbij maatgericht en intensief bemiddeld wordt.*

Bij de begeleiding van werkzoekenden is het de bedoeling dat deze solliciteren naar vacatures waarin hun jobverwachtingen en competenties zoveel mogelijk overeenstemmen met het functieprofiel. Hoe vroeger het functieprofiel of jobprofiel aanwezig is hoe beter een intermediair zijn acties hieraan kan aanpassen en de werkzoekende verder kan opleiden volgens de specifieke functievereisten.

Omgekeerd is het ook voor de werkgever interessanter als hij bij de aanvang van het selectieproces kan beschikken over het capaciteitenprofiel van de kandidaten. Dit is niet alleen belangrijk bij een onmiddellijke aanwerving maar ook bij het rekruteren van kandidaten voor specifieke opleidingen waarbij specifieke kennis en/of vaardigheden vereist zijn.

Capaciteitenprofielen van cursisten worden ook opgesteld in functie van het zoeken naar geschikte stageplaatsen. Ook in het bemiddelingsproces naar werk worden profielen van werkzoekenden/cursisten voorgesteld aan bedrijven. Op die manier krijgen werkgevers een beeld van de capaciteiten van eventuele kandidaat-werknemers.

Daarnaast voorzien sommige intermediairen ondersteuning aan werkgevers bij het opstellen van realistische

functieprofielen. Ook voor de selectie zelf kan het bedrijf samen werken met een intermediair.

Wanneer deze tien kritische succesfactoren één ding duidelijk maken, dan is het wel dat een succesvolle instroom van personen uit de kansengroepen afhangt van samenwerking, begeleiding en maatwerk. De voorbeelden van 'good practices' tonen aan dat onder die voorwaarden schitterende resultaten kunnen behaald worden. Tenminste, wanneer we goed voor ogen houden dat instroom geen doel op zich is, maar een stap op weg naar duurzame tewerkstelling. Daarom kan het belang van een aangepast onthaal in de onderneming niet genoeg beklemtoond worden. De integratie van de nieuweling gedurende zijn of haar eerste weken op de werkvloer is als het ware het sluitstuk van alle inspanningen die worden geleverd om een succesvolle instroom te realiseren. In de cases komen een aantal aspecten van dit onthaalbeleid aan bod, maar niet altijd op een systematische wijze; het onderwerp valt immers grotendeels buiten de werkzaamheden van de TRIVISI-werkgroep 'Instroom'. Wie meer suggesties zoekt om het onthaal van personen uit de kansengroepen te optimaliseren, zal in de brochureset 'Van "andere" nieuwkomer tot toffe collega' zijn gading vinden. Weliswaar behandelt de brochure slechts de integratie van de eerste pas aangeworven allochtonen in de onderneming, maar veel van de aanpak, de tips en suggesties zijn mits enige creativiteit perfect bruikbaar voor andere kansengroepen. De brochure is gratis te verkrijgen bij de administratie Werkgelegenheid van de Vlaamse Gemeenschap (aan te vragen via: [stc@vlaanderen.be](mailto:stc@vlaanderen.be)).

# Goede praktijken

## 1 AANSPREEKPUNT VOOR WERKGEVERS INZAKE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN UIT DE KANSENGROEPEN

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <i>aanleiding :</i>                | <ul style="list-style-type: none"><li>• omwille van geen ervaring met de aanwerving van laaggeschoolden, een vraag naar ondersteuning door een gespecialiseerde intermediair</li></ul>   |
| <i>functies/taken :</i>            | <ul style="list-style-type: none"><li>• logistiek (bijvoorbeeld stockbeheer, klusjes, kleine verbouwingen,...)</li><li>• kleine reparaties aan eenvoudige toestellen, testen van toestellen,...</li></ul>  |
| <i>beoogde kansengroep :</i>       | <ul style="list-style-type: none"><li>• laaggeschoolden (&lt; Hoger Secundair Onderwijs)</li></ul>   |
| <i>instrument/methodiek :</i>      | <ul style="list-style-type: none"><li>• één-loket-systeem voor werkgevers met vragen inzake de tewerkstelling van personen uit de kansengroepen</li><li>• matching van functieprofiel en kandidatenprofiel</li><li>• individueel begeleidings- en opleidingsplan<sup>19</sup></li><li>• aangepaste opleidingen (bijvoorbeeld IBO, stage...)</li><li>• administratieve ondersteuning bij het aanwerven en tewerkstellen van personen uit de kansengroepen</li><li>• voorbereiding op de job en begeleiding van de kandidaat door intermediair</li></ul> |
| <i>specifieke succesfactoren :</i> | <ul style="list-style-type: none"><li>• professionele en gecoördineerde dienstverlening van de intermediairen</li><li>• bestaan en aanwezigheid van een relevant lokaal contactennetwerk tussen bedrijven en intermediairen</li><li>• informatieverstrekking en advisering bij het kiezen of gebruiken van de meest geschikte opleiding en/of tewerkstellingsmaatregel i.f.v. de noden of vragen van het bedrijf</li><li>• selectieve doorverwijzing van kandidaten</li></ul>  |
| <i>werkgever :</i>                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Gent Service Center (G.S.C.)</li></ul>   |
| <i>intermediair :</i>              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Jobserver</li></ul>  |
| <i>resultaten :</i>                | <ul style="list-style-type: none"><li>• tewerkstelling van 6 personen (op termijn 10)</li></ul>  |

GSC (Gent Service Center) is een snelgroeïende KMO die in onderaanneming een volledige ondersteuning aanbiedt voor de klanten van productiebedrijven van technische apparatuur. Er is de helpdesk-afdeling die de klanten informeert na aankoop van multimedia-apparatuur. De afdeling 'Xolutions' ontwikkelt i.v.m. ICT allerlei oplossingen op maat van de bedrijven en de afdeling 'site 42' herstelt technische apparatuur.

De onderneming stelt voornamelijk hoger opgeleiden tewerk maar een aantal taken kunnen ook door laaggeschoolden uitgevoerd worden. GSC had geen ervaring in de aanwerving van laaggeschoolden en deed hiervoor een beroep op Jobserver, een gratis aanspreekpunt voor werkgevers uit de regio Gent die personen willen aanwerven met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Jobserver is ontstaan uit de samenwerking tussen het VKW, UNIZO, de Kamer van Koophandel, de Werkgaard/Begeleid Werk, het Lokaal Werkgelegenheidsbureau en de Dienst Economie, Werkgelegenheid en Externe Relaties van de Stad Gent.

GSC nam een eerste maal contact op met Jobserver toen er een plaats voor een klusjesman vacant was. De samenwerking bleek een succes te zijn : de vacature werd ingevuld; bovendien werd een tweede persoon aangeworven voor ondersteunende taken. Toen de firma een jaar later een invoegafdeling wenste op te richten voor kleine reparaties aan eenvoudige

toestellen deed het opnieuw een beroep op Jobserver. Deze keer werden 4 laaggeschoolden aangeworven. In eerste instantie werden 3 van deze nieuwe werknemers tewerkgesteld via een IBO-overeenkomst met de VDAB. De vierde persoon volgde een onbezoldigde stage binnen het bedrijf. Na deze eerste opleiding en de erkenning van de nieuwe afdeling als invoegafdeling werden de werknemers aangeworven als invoegwerknemers. Op termijn beoogt GSC een tewerkstelling voor 8 personen binnen deze afdeling.

Als aanspreekpunt voor de bedrijven geeft Jobserver antwoord op concrete tewerkstellingsvragen, zoekt het geschikte kandidaten voor een vacature, organiseert het een verkenningstage voor de werkzoekende en de werkgever, en organiseert het vorming en begeleiding. Dit alles op maat van het bedrijf en zonder dat de werkgever wordt doorverwezen naar allerlei instanties.

Hoe gaat men daarbij te werk? Tijdens een bedrijfsbezoek brengt de organisatie de activiteiten en de noden van het bedrijf in kaart en wordt een uitgebreid jobprofiel opgesteld. Het profiel wordt daarna verspreid onder diverse organisaties die begeleidingsacties organiseren voor werkzoekenden. Indien deze instanties over een geschikte kandidaat beschikken wordt een kandidatenprofiel van de werkzoekende doorgegeven aan Jobserver. Hierbij wordt tevens aangegeven voor welke tewerkstellingsmaatregel de werkzoekende in aanmerking komt. Jobserver bundelt de reacties, maakt eventueel op vraag van het bedrijf reeds een eerste selectie en stuurt de gegevens door naar het bedrijf. In samenwerking met het bedrijf wordt daarna de meest geschikte kandidaat geselecteerd.

Indien de kandidaat-werknemer nog extra opleidingen nodig heeft kan hierin voorzien worden. Er wordt een duidelijk begeleidingsplan opgesteld. Dit plan omvat de voorbereiding op de job en de begeleiding op de werkvloer. Hiervoor kan indien nodig een externe jobcoach aangesteld worden. Alle administratieve taken die met de tewerkstelling gepaard gaan worden eveneens door Jobserver verzorgd. Ook na de aanwerving kan de werkgever nog beroep doen op Jobserver.

De samenwerking tussen GSC en Jobserver leidde tot een succesvolle tewerkstelling van 6 personen uit de kansengroepen.

*werkgever :* Gent Service Center (G.S.C)  
*activiteit :* aanbieden van ondersteuning aan klanten van productiebedrijven  
*contactpersoon :* Christian Haeck  
*adres :* Henri Pirennelaan 2  
 9050 Gentbrugge  
*tel. :* 09/210 52 30  
*fax :* 09/230 42 58  
*e-mail :* bea@gsc.be

*intermediair :* Jobserver  
*activiteit :* aanspreekpunt voor werkgevers die personen uit de kansengroepen willen tewerkstellen  
*contactpersoon :* Martien Van Oyen  
*adres :* Bourdon Arcade  
 Emiel Braunplein 32  
 9000 Gent  
*tel. :* 09/225 66 15  
*fax :* 09/225 78 89  
*e-mail :* dispatcher@jobserver.ne

## 2 REKRUTERING VAN LAAGGESCHOOLDEN EN 50-PLUSERS ALS SEIZOENARBEIDERS BIJ DAIKIN

- aanleiding :*
  - in het hoogseizoen heeft men tijdelijk extra werknemers nodig
- functies/taken :*
  - functies die geen specifieke vooropleiding vereisen, bijvoorbeeld montage aan de productielijn, magazijnfuncties
- beoogde kansengroep :*
  - laaggeschoolde werkzoekenden
  - niet-werkende 50-plussers
- instrument/methodiek :*
  - aangepaste rekruteringskanalen (gerichte mailing, bedrijfsbezoeken)
  - infosessie voor geïnteresseerde kandidaten
  - opleiding (VDAB) op maat van werkzoekende en bedrijf
  - stage met loon via een interimcontract
- specifieke succesfactoren :*
  - samenwerking en communicatie tussen uitzendkantoren en intermediairen
  - dagelijkse begeleiding en ondersteuning van de cursisten op diverse vlakken
  - combinatie van opleiding en stage met perspectief op contract als seizoenarbeider
- werkgever :*
  - Daikin
- intermediair :*
  - VDAB-Oostende (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Oostende)
- resultaten in 2001 :*
  - laaggeschoolden : 64 opgeleid, 57 uitzendkrachten
  - 50-plussers : 54 opgeleid, 47 uitzendkrachten

Daikin NV, is één van de wereldleiders in de productie van air-conditioners voor industrieel, commercieel en particulier gebruik. De firma stelt ± 1100 personen te werk. Een aantal functies vereisen geen specifieke vooropleiding zoals montage aan de productielijn, of magazijnfuncties. Voor deze functies wordt in het hoogseizoen en tijdens verlofperiodes tijdelijk extra personeel aangeworven.

Voor de aanwerving van het tijdelijk personeel doet het bedrijf een beroep op Creyf's interim. Nadat het uitzendkantoor moeilijkheden ondervond om voldoende geschikte kandidaten te vinden sloot Creyf's interim een partnership af met VDAB T-interim, het uitzendkantoor van de VDAB. De kandidaat-werknemers worden onderworpen aan selectieproeven. Van de deelnemers slaagt een beperkt aantal. Vooral de psychotechnische proeven vormen een hoge drempel. Om ook de niet-geslaagden een nieuwe kans te geven besloten Daikin, de betrokken uitzendkantoren en de VDAB een korte opleiding met stage te voorzien. Op die manier krijgen de niet-geslaagden nog een extra kans bij het bedrijf.

De actie kent een groot succes en richt zich voornamelijk naar laaggeschoolde werkzoekende jongeren die na de tijdelijke tewerkstelling soms doorstromen naar een duurzame baan.

Daikin wenst daarnaast echter een pool van tijdelijke werknemers op te richten waarop de firma in periodes van grote vraag een beroep kan blijven doen. 50-Plussers, al dan niet werkzoekend, bleken hiervoor de meest geschikte kandidaten te zijn. Het gaat hierbij om personen die bewust voor een tijdelijke tewerkstelling kiezen en die zich snel en gemakkelijk kunnen vrijmaken. Bovendien creëert de diverse samenstelling van het personeel verschillende positieve effecten. De oudere werknemers dragen hun levenservaring en sociale vaardigheden over op de jongere werknemers. Om de 50-plussers succesvol binnen het bedrijf te integreren wordt er een korte opleiding en stage voorzien vooraleer ze tewerkgesteld worden.



Voor de rekrutering van de 50-plussers werd een ruime informatiecampagne (o.a. via de media) opgezet. De VDAB selecteert ook mogelijke kandidaten via de AMI-databank. Zowel werkzoekenden als de van stempelcontrole vrijgestelde werkzoekenden worden aangeschreven. Na een infosessie en een bedrijfsbezoek kan men een korte 7-daagse opleiding en stage volgen. De opleiding brengt de werkzoekenden kennis (over bijvoorbeeld ergonomie, veiligheid) en vaardigheden (over bijvoorbeeld montage-technieken) bij. De opleiding wordt verzorgd door een VDAB-instructeur die zelf een werkstage volgde bij Daikin. Daarna volgt een stage van twee weken in het bedrijf. De kandidaten ontvangen tijdens deze stage een loon via een interimcontract. Indien de eind-evaluatie positief is, kunnen de kandidaten starten als seizoenarbeider. Deze tijdelijke tewerkstelling verloopt eveneens via één van de uitzendkantoren.

Voor de laaggeschoolde werkzoekenden wordt een gelijkaardige procedure gevolgd. Hun opleiding duurt 5 dagen, de stage is beperkt tot 10 dagen.

In 2001 werden 64 laaggeschoolden opgeleid waarvan 57 tijdelijk aan de slag gingen bij Daikin. Bij de 50-plussers volgden 54 personen de opleiding. Deze leidde tot een tijdelijke tewerkstelling voor 47 personen.

*werkgever :* Daikin  
*activiteit :* Productie van air-conditioners  
*contactpersoon :* Mieke VanDromme  
*adres :* Zandvoordestraat 300  
 8400 Oostende  
*tel. :* 059/55 81 23  
*fax :* 059/55 88 99  
*e-mail :* Vandromme.m@daikin.be

*intermediair :* VDAB-Oostende (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Oostende)  
*activiteit :* Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding  
*contactpersoon :* Johan Van den Bussche  
*adres :* Brigantijnenstraat 2  
 8400 Oostende  
*tel. :* 059/55 65 71  
*fax :* 059/70 18 59  
*e-mail :* jvdbussc@vdab.be

## 3 JOBROTATIE-PROJECT IN TWEE RUSTHUIZEN

- aanleiding :*
- het voorzien van een pool opgeleide werkzoekenden om de tijdelijke vervanging mogelijk te maken van het personeel in opleiding
- functies/taken :*
- onderhoudspersoneel
- beoogde kansengroep :*
- laaggeschoolden (<HSO)
  - langdurig werkzoekenden (>2jaar)
  - bestaansminimumtrekkers
  - erkende vluchtelingen
  - allochtonen
- instrument/methodiek :*
- jobrotatie
  - opleiding en stage
  - opleiding en werkervaring voor werkzoekenden gekoppeld aan vorming voor vaste werknemers
  - aandacht voor technische vaardigheden, sociale vaardigheden, attitudes en sociale situatie van werkzoekenden
- specifieke succesfactoren :*
- samenwerking tussen sociaal fonds van de betrokken sector, intermediairen en het STC
  - aandacht voor het informeren, motiveren en begeleiden van de kandidaat-werknemers
  - begeleiding op de werkvloer
- werkgever :*
- Catharina
  - Herfstvreugde en Heiderust
- intermediair :*
- STC-Limburg (Subregionaal TewerkstellingsComité Limburg)
- resultaten :*
- 6 werkzoekenden beëindigden de opleiding en volgden een stage
  - 5 werkzoekenden vonden een job als poetshulp/kamerzorg bij de betrokken rusthuizen of elders
  - 10 werknemers volgden de opleiding bij AGORA

In een aantal Limburgse rusthuizen werd de nood aan bijscholing van het onderhoudspersoneel vastgesteld. Daarnaast wou men een aantal personen van het onderhoudspersoneel opleiden tot kamerzorgpersoneel. Wanneer de vaste werknemers de opleiding volgen en dus tijdelijk niet beschikbaar zijn, dienen hun taken toch uitgevoerd te worden. Daarvoor kunnen tijdelijke krachten aangeworven worden. Het probleem is dat voor het uitvoeren van de taken een specifieke opleiding en ervaring vereist zijn.

Door het organiseren van een jobrotatie-project komt men aan deze problematiek tegemoet. Met werkzoekenden, die een opleiding tot poetshulp volgen, wordt een 'pool' van specifiek geschoold en ervaren personeel samengesteld. Rusthuizen kunnen op de pool een beroep doen voor de tijdelijke vervanging van hun vast personeel, dat de vorming tot kamerzorgpersoneel volgt. Het project komt dus tegemoet aan de behoeften van de werkzoekenden, de werkgever en de vaste werknemers.

Het project is het resultaat van de samenwerking tussen verschillende partners m.n. VESOFO (Sociaal Fonds van de rustoorden voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen), de betrokken rusthuizen, AGORA vzw, de VDAB en het STC-Limburg. De projectontwikkelaar van het STC-Limburg ontwikkelde en coördineerde het project.

Kandidaat-cursisten worden gezocht onder de langdurig werkzoekenden, bestaansminimumgerechtigden, laaggeschoolden, allochtonen en erkende vluchtelingen uit de regio. De vacatures worden bekendgemaakt via diverse intermediairen. In een infosessie wordt het project voorgesteld aan de kandidaten. Geïnteresseerden worden geselecteerd na

een individueel gesprek. De kandidaten dienen geen specifieke technische voorkennis te bezitten. De vereisten zijn eerder de motivatie, de zin voor zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, flexibiliteit, een verzorgd voorkomen,... Daarnaast is ook een basiskennis van het Nederlands noodzakelijk. Voor randvoorwaarden zoals kinderopvang en mobiliteit wordt samen met de werkzoekende een oplossing gezocht.

De opleiding PST (professionele schoonmaaktechnieken) wordt voorzien door de VDAB en duurt 7 weken waarvan 3 weken alternerende stage. De theoretische en technische opleiding is gericht op het aanleren van onderhoudstechnieken. De externe opleiding omvat productkennis, droog en nat onderhoud, veiligheid, hygiëne en een initiatie hef- en tiltechnieken. De aangeleerde technieken worden toegepast gedurende de stage op de werkvloer.

Tijdens deze opleiding wordt er ook attitudetraining gegeven door de VDAB. Deze is gericht op het motiveren, informeren en begeleiden van de kandidaat-werknemers. Tijdens de training wordt aandacht besteed aan het beroepsgeheim, zin voor orde, omgaan met stress, omgaan met bewoners/familie, deontologie,... Daarnaast wordt onderricht gegeven in het arbeidsreglement en de interne organisatie van rusthuizen. Via een rondleiding maken de werkzoekenden kennis met de werking van het rusthuis.

Door evaluaties worden de cursisten nauw opgevolgd en kan ingespeeld worden op hun behoeften. Tijdens de opleiding op de werkvloer worden de cursisten tevens begeleid door het afdelingshoofd van het betrokken rusthuis.

Na de opleiding worden de deelnemers voor twee weken tewerkgesteld in het rusthuis. Zij vervangen tijdelijk de werknemers die zich bijscholen tot kamerzorgpersoneel. AGORA vzw voorziet de opleiding tot kamerzorgpersoneel voor de werknemers. In het opleidingspakket zit vervat : organisatie van de gezondheidszorg, deontologie, huishoudelijke en logistieke taken, animatie, EHBO, sociale vaardigheden en omgangs-kunde.

Zes werkzoekenden beëindigden de opleiding en volgden een stage. Na afloop van het project vonden vijf werkzoekenden werk in de betrokken rusthuizen of elders als onderhoudspersoneel. Tien vaste werknemers kregen de mogelijkheid een bijkomende opleiding tot kamerzorgpersoneel te volgen.

<i>werkgever :</i>	Catharina	Herfstvreugde en Heiderust
<i>activiteit :</i>	rusthuis	rusthuis
<i>contactpersoon :</i>	Gust Leysen	Danny Marcoen
<i>adres :</i>	Engstegenseweg 3 Zonhoven Genk	Schaapsdries 2
<i>tel. :</i>	011/81 32 25	089/32 43 11
<i>fax :</i>	011/81 20 36	089/57 33 01
<i>e-mail :</i>	catharina.h@skynet.be	danny.marcoen@ocmwgenk.be

<i>intermediar :</i>	STC-Limburg (Subregionaal TewerkstellingsComité Limburg)	
<i>activiteit :</i>	Ontwikkeling van werkgelegenheidsprojecten voor personen uit de kansengroepen	
<i>contactpersoon :</i>	Jean-Pierre Thomas	
<i>adres :</i>	Trichterheideweg 9 3500 Hasselt	
<i>tel. :</i>	011/26 50 80	
<i>fax :</i>	011/26 50 89	
<i>e-mail :</i>	stcamo-lim@skynet.be & jpthomas@skynet.be	

## 4 OPLEIDING TOT VRACHTWAGEN-CHAUFFEURVOOR PERSONEN UIT DE KANSENGROEPEN

*aanleiding :*

- naar aanleiding van de bestaande knelpuntvacatures, de tewerkstelling van personen uit de kansengroepen in de transportsector bevorderen

*functies/taken :*

- vrachtwagenchauffeur

*beoogde kansengroep :*

- laaggeschoolden
- langdurig werkzoekenden
- allochtonen
- nieuwkomers
- vrouwen

*instrument/methodiek :*

- aangepaste vooropleiding
- individuele begeleiding
- beroepsopleiding
- kennismaking met beroep en sector via bedrijfsbezoeken en snuffelstage
- aandacht voor technische en sociale vaardigheden

*specifieke succesfactoren :*

- projectmatige samenwerking onder een aantal intermediarissen en het sociaal fonds van de sector
- gebruik van zowel formele als informele rekruteringskanalen met alle relevante partners
- modulaire opbouw in functie van de individuele behoeften van werkzoekende/cursist
- werkzoekenden met een duidelijk jobdoelwit met grote garantie op tewerkstelling
- een voorbereiding van de potentiële cursisten via een geïndividualiseerde vooropleiding

*werkgever :*

- Vervoersbedrijven via een sectorale intermediair, nl. het SFV (Het Sociaal Fonds voor het goederenVervoer en aanverwante activiteiten voor rekening van derden)

*intermediar :*

- Kiem (Het initiatief werd genomen door Scola, het tewerkstellingsfonds van de Stad Antwerpen)

*resultaten :*

- In de eerste sessie die van start ging in juni 2001-09-10 beëindigden 11 werkzoekenden de vooropleiding.
- 7 werkzoekenden volgden de opleiding tot vrachtwagenchauffeur.

Het Sociaal Fonds voor het goederenVervoer en aanverwante activiteiten voor rekening van derden (SFV) is een Fonds voor Bestaanszekerheid. Het fonds is bevoegd voor de arbeiders van ondernemingen met activiteiten in het goederenvervoer, goederenbehandeling voor rekening van derden en goederenafhandeling op luchthavens. Naast de toekenning van aanvullende sociale voordelen aan de betrokken arbeiders, staat het fonds eveneens in voor de organisatie en de bevordering van de beroepsopleiding en het bevorderen en verbeteren van de werkgelegenheid en bestaanszekerheid in de sector.

Naar aanleiding van het afsluiten van een samenwerkingsprotocol met Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, Renaat Landuyt, waarin de sector zich engageert om acties omtrent de toeleiding van personen uit de kansengroepen te ondernemen, stelde het SFV een sectoraal actieplan 'diversiteit en evenredige participatie' op. Eén van de acties is een vooropleiding vrachtwagenchauffeur voor werkzoekenden uit de kansengroepen in de regio Antwerpen afgestemd op de opleiding tot vrachtwagenchauffeur van de VDAB. De sector kent namelijk een tekort aan vrachtwagenchauffeurs. Het imago van de functie, de arbeidsomstandigheden en de selectieprocedure voor de reguliere opleidingen liggen aan de basis hiervan. Onder allochtonen, nieuwkomers, vrouwen, laaggeschoolden is echter een groot potentieel aan kandidaat-werknemers te vinden.

Het project is het resultaat van een initiatief van Scola -het tewerkstellingsfonds van de Stad Antwerpen- en de

samenwerking tussen Scola, SFV en VDAB. Het SFV biedt zelf geen opleidingen aan ; het stond mee in voor de ontwikkeling, coördinatie en cofinanciering van het project.

In totaal kunnen -verspreid over drie sessies- 36 personen de vooropleiding volgen. Voor de rekrutering van kandidaten worden zowel formele als informele kanalen ingeschakeld. Via folders en infosessies wordt de actie bekend gemaakt bij een 80-tal erkende organisaties, zoals de VDAB, lokale werkwinkels, werkwijzers, OCMW's,... Daarnaast promoot men de actie via de media en winkeliers, bewonersgroepen en aanspreekpunten binnen de verschillende gemeenschappen. De selectie van de cursisten gebeurt op basis van o.a. motivatie, medische schifting, het bezit van rijbewijs B en attest van goed gedrag en zeden.

Met een vooropleiding bereidt men de werkzoekenden voor op de beroepsopleiding tot vrachtwagenchauffeur. Deze wordt gegeven door Kiem (een speciaal voor dit project opgerichte vzw) en duurt 6 weken. Het voortraject is modulair opgebouwd en kan aangepast worden aan de individuele vaardigheden van de cursist. Gedurende de opleiding worden de werkzoekenden een aantal technische en sociale vaardigheden bijgebracht. Dit ter voorbereiding op de opleiding tot vrachtwagenchauffeur en de selectieproeven die eraan voorafgaan. Bovendien krijgen de kandidaten via bedrijfsbezoeken, snuffelstages (het meerijden met chauffeurs),... een duidelijk beeld van het beroep. De cursisten worden daarbij niet alleen in groep maar ook individueel begeleid, zodat beter kan ingespeeld worden op de persoonlijke situatie van de cursist.

Na de vooropleiding kunnen 8 cursisten (bepaald in functie van de capaciteit – 4 cursisten per instructeur) de opleiding tot vrachtwagenchauffeur in het opleidingscentrum van de VDAB volgen. De kandidaat-cursisten worden geselecteerd op basis van de bevindingen tijdens het voortraject, de resultaten van de psychotechnische testen en een gesprek. Voor de overige cursisten zoekt een trajectbegeleider een andere oplossing.

De eigenlijke beroepsopleiding duurt 15 weken en omvat een theoretisch gedeelte waarin de techniek van het voertuig, laden en lossen, rittenplanning, kaartlezen, de wegcode, het gebruik van de verscheidene vervoersdocumenten, EHBO en ADR (vervoer gevaarlijke stoffen) aan bod komen. Anderzijds krijgt de kandidaat-chauffeur een praktijkopleiding. Hier bestuurt men een vrachtwagen, een trekker-oplegger en een vrachtwagen-aanhangwagen. Gedurende de beroepsopleiding worden de cursisten individueel begeleid door de begeleiders van Kiem vzw. Op het einde van de beroepsopleiding volgt een voltooiingstage in een bedrijf.

Een aantal potentiële werkgevers in de Antwerpse regio bieden stages aan. Aangezien het een knelpuntvacature betreft is de kans op een tewerkstelling na het succesvol beëindigen van de opleiding zeer groot.

Een eerste vooropleiding startte op 18 juni 2001 en werd beëindigd door 11 cursisten. 8 personen startten vervolgens de beroepsopleiding tot vrachtwagenchauffeur bij de VDAB. Hiervan slaagde 1 persoon niet voor zijn theoretisch rijexamen wegcode C. De andere cursisten beëindigden de opleiding in november 2001.

Voor de werkzoekenden die gedurende het traject afvielen werd een andere oplossing gezocht. Voor 3 personen werd reeds een tewerkstelling gevonden. Een vierde wenst een eigen zaak op te starten en werd doorverwezen naar "Etnisch Ondernemen".

<i>werkgever :</i>	SFV (Sociaal Fonds Vervoer)	<i>intermediair :</i>	Kiem
<i>activiteit :</i>	Sociaal Fonds voor het Goederenvervoer	<i>activiteit :</i>	organiseren van vooropleiding tot vrachtwagenchauffeur
<i>contactpersoon :</i>	John Reynaert	<i>contactpersoon :</i>	Liesbeth Huysmans Marij Creemers
<i>adres :</i>	Jetse Steenweg 603 bus 3 1090 Brussel	<i>adres :</i>	Langstraat 102 2140 Borgerhout
<i>tel. :</i>	02/ 424 30 80	<i>tel. :</i>	03/270 36 95
<i>fax :</i>	02/ 424 05 34	<i>fax :</i>	03/270 36 96
<i>e-mail :</i>	jreynaert@sfv.be	<i>e-mail :</i>	kiem@gucom.be

## 5 UITZENDARBEID OP MAAT VOOR KANSARME JONGEREN

<i>aanleiding :</i>	• nood aan extra magazijnarbeiders voor verpakking en verzending van scanners
<i>functies/taken :</i>	• magazijnarbeider
<i>beoogde kansengroep :</i>	• laaggeschoolde werkzoekende jongeren (<30)
<i>instrument/methodiek :</i>	• werkzoekenden uit de kansengroepen via korte opdrachten aan een vaste baan helpen • inleggen van vervoer (oplossing voor mobiliteit)
<i>specifieke succesfactoren :</i>	• het bestaan van een functioneel samenwerkingsverband tussen commerciële en niet-commerciële intermediairen • het bestaan van een netwerk van gespecialiseerde opleidings- en begeleidingsinstanties o.a. een sociale begeleider van Jeugd en Stad • het gericht doorverwijzen van werkzoekenden naar werkgevers • de aanwezigheid van vaste consultants die een vertrouwenspersoon zijn voor de werkgevers
<i>resultaten :</i>	• tijdelijke tewerkstelling voor 150 personen

Van Aert-Distri is een opslag- en distributiebedrijf met vestigingen te Antwerpen (kantoren) en Meer (magazijn). In het kader van een samenwerking met Taiwan had het bedrijf tijdelijk nood aan extra magazijnarbeiders voor de verpakking en verzending van scanners. Het betrof uitvoerende functies zonder taalvereisten waarvoor werkzoekenden uit de kansengroepen in aanmerking kwamen. Van Aert deed voor de invulling van de vacatures beroep op Instant A, dat zich vooral richt naar (prioriteit : 16-30 jaar) laaggeschoolde werkzoekende jongeren (max. A2). Ook andere werkzoekenden kunnen bij Instant A terecht (30-plussers, langdurig werkzoekenden, ex-gedetineerden, personen met een handicap). Instant A is een samenwerkingsverband tussen VDAB T-Interim, Vedior (uitzendkantoren) en Labor X (een verzelfstandigde entiteit binnen de landelijke jeugddienst Jeugd en Stad). De bedoeling is om werkzoekenden uit de kansengroepen via korte uitzendopdrachten aan een vaste baan te helpen en/of hun integratiekansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Binnen elk van de Instant A-vestigingen (Antwerpen, Gent, Mechelen) is er telkens een wervingsconsulent van de beide uitzendkantoren aanwezig, evenals een sociale begeleider van Jeugd en Stad. Dit biedt voor zowel de opdrachtgevers als de werkzoekenden een aantal voordelen. Er is een grotere 'pool' aan vacatures die kunnen ingevuld worden, de bedrijven krijgen een vaste contactpersoon toegewezen (nl. de consulent aan wie de vacatures worden doorgegeven). Vacatures die via bedrijven, andere uitzendkantoren of het VDAB-Intranet aan T-Interim of Vedior worden doorgegeven en waarvoor werkzoekenden uit de kansengroepen in aanmerking kunnen komen, worden binnen Instant A opgevuld. Bij de inschrijving van de werkzoekende wordt getracht om een totaalbeeld te krijgen van diens achtergrond en capaciteiten. Op die manier kan men de geschikte kandidaat doorverwijzen naar de werkgevers. Indien er zich bepaalde factoren voordoen die onmiddellijke tewerkstelling in de weg staan, worden de kandidaten doorverwezen naar andere actoren. Instant A is hiervoor ingebed in een netwerk van instanties : VDAB, derden, scholen, gespecialiseerde organisaties (vb. De Sleutel).

Informatie is een andere belangrijke troef. De werkzoekenden worden per opdracht gebriefd over de specifieke vereisten van de job. Er is eveneens een algemene brochure met tips voor de eerste werkdag. Ook de werkgever wordt op voorhand geïnformeerd over eventuele knelpunten die zich kunnen voordoen in de loop van de opdracht, maar weet tegelijk dat men ten allen tijde bij Instant A terecht kan.

Door de werkzoekenden van nabij te volgen en te begeleiden, kan er snel worden ingespeeld op eventuele problemen die zich tijdens de opdracht kunnen voordoen. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de randvoorwaarden en dit zowel ten aanzien van de werkgever als de werkzoekende. Tijdens de opdracht van Van Aert legde Instant A een bus in om de werkzoekenden naar het bedrijf te voeren en terug te halen. Op die manier werd ingespeeld op de

bereikbaarheid en werden de parkeermogelijkheden binnen het bedrijf niet onnodig belast. In de loop van het project werden de initiatiefnemers geconfronteerd met uitzendkrachten die niet meer kwamen opdagen. Instant A loste dit op door telkens een medewerker met aanwezigheidslijst en gsm op de bus mee te sturen, zodat snel kon ingespeeld worden op eventuele afwezigheden.

De samenwerking met Van Aert kan een succes genoemd worden. Aanvankelijk werden 20 tijdelijke vacatures ingevuld, wat gaandeweg opliep tot 80. In totaal konden een 150-tal personen een werkervaring opdoen bij het bedrijf.

*werkgever :* Van Aert-Distri  
*activiteit :* douane-agentschap (Van Aert)  
logistiek : opslag en distributie (Van Aert-Distri)  
*contactpersoon :* Dhr. Bunneghem  
*adres :* Noorderlaan 133  
2030 Antwerpen  
*tel. :* 03/546 00 21  
*fax :* 03/544 85 72  
*e-mail :* robert.bunneghem@vanaert.be

*intermediair :* Instant A – Antwerpen  
*activiteit :* sociaal interimkantoor  
*contactpersoon :* Femke Stevens  
*adres :* Provinciestraat 91-93  
2000 Antwerpen  
*tel. :* 03/272 55 65  
*fax :* 03/272 11 20  
*e-mail :* antwerpen@instanta.be

## 6 TEWERKSTELLING VAN JONGER EN UIT HET DEELTIJDS ONDERWIJS VIA IBO

- aanleiding :*
- interesse van het bedrijf om te werken met jongeren uit het deeltijds onderwijs als rekruteringskanaal voor extra werkkrachten in het hoogseizoen
- functies/taken :*
- machinebediener
- beoogde kansengroep :*
- jongeren uit het deeltijds onderwijs
- instrument/methodieken :*
- opleiding op de werkvloer/IBO
- specifieke succesfactoren :*
- afstemming van formules van onderwijs en intermediairen (VDAB)
  - doelgerichte samenwerking tussen werkgever, CDO en intermediairen
  - bereidheid van de werkgever om jongeren uit het deeltijds onderwijs in te schakelen
  - gezamenlijk opstellen van een jobprofiel en een opleidingsplan
  - extra zoekkanaal/instrument voor het tewerkstellen van jongeren uit het deeltijds onderwijs
- werkgever :*
- Tack Tuinhuizen
- intermediair :*
- VDAB-Kortrijk
- resultaten :*
- 1 contract onbepaalde duur
  - 1 IBO

De firma Tack Tuinhuizen produceert blokhutten en tuinhuizen. Bij de KMO zijn 30 personen te werk gesteld. Het bedrijf stelde in het verleden reeds met succes jongeren uit het deeltijds onderwijs te werk. Daarnaast heeft men het voordeel dat men de jongeren zelf kan opleiden volgens de functievereisten (bijvoorbeeld tot machine-arbeider). In het hoogseizoen (voorjaar en zomer) heeft de KMO extra werkkrachten nodig. Kandidaten worden gezocht bij o.a. het deeltijds onderwijs. De tewerkstelling verloopt via de formule van de individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO). In tegenstelling tot andere tewerkstellingsmaatregelen voor jongeren uit het deeltijds onderwijs kan bij deze maatregel de tewerkstelling starten in het 3e trimester (of m.a.w. in het hoogseizoen).

Vanuit het deeltijds onderwijs worden de jongeren begeleid door diverse personen. De tewerkstellingsbegeleider heeft als taak de begeleiding van de leerling in het ganse proces naar en tijdens een tewerkstelling. Bovendien bemiddelt de tewerkstellingsbegeleider zowel inzake tewerkstellingstatuut als inzake geschillen. Bij deze begeleiding kan ook het advies van leerlingbegeleiders, leerkrachten en medewerkers van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB) ingeroepen worden.

Bij aanvang van het schooljaar wordt per leerling een tewerkstellingsfiche opgemaakt. Dit bevat o.a. de opgedane werkervaringen en de jobaspiraties. In functie van de capaciteiten en wensen van de leerling wordt gezocht naar een tewerkstellingsplaats via openstaande vacatures, en/of men gaat op zoek naar vacatures in bijvoorbeeld de WIS-databank of in kranten. Eenmaal een vacature gevonden wordt een sollicitatiegesprek georganiseerd.

Leerlingen uit het deeltijds onderwijs kunnen tewerkgesteld worden via diverse tewerkstellingsmaatregelen, afhankelijk van hun capaciteiten en functies. Sinds kort bestaat de mogelijkheid om te werken met het IBO-instrument. Met dit instrument van de VDAB kunnen de jongeren maximaal 6 maanden (uitzonderlijk 1 jaar) een deeltijdse opleiding op de werkvloer volgen. Na afloop van het IBO volgt een vaste aanwerving die verplicht is voor minstens de duur van de opleiding op de werkvloer. Het deeltijds onderwijs gebruikt dit instrument uitsluitend voor laatstejaarsstudenten. Gedurende de opleiding op de werkvloer krijgt de jongere een normaal uur- of maandloon. De werkgever dient geen RSZ-bijdragen te betalen en de VDAB komt voor een deel tussen in het loon.

Gedurende de IBO-stage wordt de jongere begeleid door de tewerkstellingsbegeleider, de beroepsleerkracht en de IBO-consulent. Deze laatste onderhoudt permanent contact met de medewerkers van het Centrum voor Deeltijds Onderwijs(CDO). Onderling wordt afgesproken wie welk aspect van de begeleiding op zich neemt.

De IBO-consulent stelt in samenspraak met de werkgever (en school) een jobprofiel en opleidingsplan op. De kennis, technische en sociale vaardigheden, en arbeidsattitudes die de cursist dient te verwerven worden opgenomen in het jobprofiel. In een opleidingsplan wordt opgenomen welke acties in de opleiding worden voorzien en wie de cursist daarbij begeleidt. Via tussentijdse evaluaties met zowel cursist als werkgever/begeleider op de werkvloer wordt nagegaan in welke mate de cursist de vooropgestelde kennis en vaardigheden heeft verworven. Mits een positieve evaluatie wordt de jongere na afloop van het IBO-contract in dienst genomen door de werkgever.

Bij de firma Tack volgden reeds 2 jongeren uit het deeltijds onderwijs een IBO waarvan één persoon een contract kreeg van onbepaalde duur.

*werkgever :* Tack Tuinhuizen  
*activiteit :* Productie van tuinhuizen en blokhutten  
*contactpersoon :* Lode Van Haute  
*adres :* Flanders Fieldweg 34  
8790 Waregem  
*tel. :* 056/62 54 54  
*fax :* 056/62 54 64  
*e-mail :* [lode.vh@tack.be](mailto:lode.vh@tack.be)

*intermediair :* VDAB-Kortrijk  
*activiteit :* Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding  
*contactpersoon :* Larsen Michu  
*adres :* Rijselsestraat 57  
8500 Kortrijk  
*tel. :* 056/24 74 00  
*fax :* 056/24 74 44  
*e-mail :* [mlarsen@vdab.be](mailto:mlarsen@vdab.be)

## 7 OPLEIDINGEN IN DE INFORMATICA VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

- aanleiding :*
- interesse van de werkgever om zijn openstaande vacatures in te vullen door personen met een fysieke of sensorische handicap
- functies/taken :*
- systeembeheerder
  - werkvoorbereider
- beoogde kansengroep :*
- arbeidsgehandicapten (> 18 jaar) die ingeschreven of inschrijfbaar zijn bij het VFSIPH
- instrument/methodiek :*
- modulair opgebouwde beroepsopleiding
  - opleiding en begeleiding op de werkvloer (stage)
- specifieke succesfactoren :*
- engagement en bereidheid van het bedrijf om openstaande vacature te laten invullen door personen met een fysieke of sensorische handicap
  - gezamenlijke begeleiding door iemand van het bedrijf en door de stagebegeleider van de opleidingsinstelling
  - advies, ondersteuning en nauwgezette bemiddeling door een gespecialiseerde intermediair
- werkgever :*
- Materialise
- intermediair :*
- Gespecialiseerd OpleidingsCentrum Informatica (GOCI)
- resultaten :*
- Tewerkstelling van 2 personen met een fysieke handicap

Materialise begon in 1990 als spinoff van de KULeuven en groeide uit tot een internationale onderneming. Het bedrijf stelt een 180-tal personen te werk, 100 in België en 80 in het buitenland. De onderneming is gespecialiseerd in de rapid-prototyping technologie. Materialise maakt op vraag van productie-bedrijven een prototype van hun nieuwe of gewijzigde product in plastic. Op deze manier kunnen de bedrijven testen of het product de juiste vormgeving heeft, goed in de hand ligt of past in een groter geheel,...

Regelmatig staan er vacatures open bij Materialise. Twee werkzoekenden volgden elk een vooropleiding bij GOCI, een centrum gespecialiseerd in informatica-opleidingen voor personen met een handicap en solliciteerden bij Materialise. Na een opleiding op de werkvloer werden de werkzoekenden op basis van hun capaciteiten verder opgeleid door het bedrijf i.f.v. de functievereisten. Eén persoon is tewerkgesteld als systeembeheerder, de andere is 'werkvoorbereider' op de prototype-afdeling.

GOCI is een gespecialiseerd opleidingscentrum informatica voor personen met een fysieke of sensorische handicap. In totaal organiseert het een drietal opleidingen : een opleiding in de informatica, CAD-tekenen of e-grafiek.

De opleidingen duren twee jaar (waarvan één jaar binnen een onderneming), en bestaan uit drie delen. Eerst vindt een preformatie plaats, waarin de cursist kennismaakt met de technische basisinformatie en een aantal softwarepakketten. In deze fase wordt ook aandacht besteed aan het leren leren, het opstellen van een CV en de talenkennis.

Daarna volgt een 1 jaar durende basisopleiding binnen het centrum. De opleiding wordt gekenmerkt door 3 basisprincipes : individuericht, praktijkgericht en arbeidsmarktgericht. De cursussen zijn modulair opgebouwd waardoor kan ingespeeld worden op de individuele noden en wensen van de cliënt. Gedurende de opleidingen wordt steeds rekening gehouden met de capaciteiten van de cursist. De opleiding is een praktijkopleiding waarin de cursisten met een toenemende graad van zelfstandigheid de leerstof aanleren. Ook wordt regelmatig gepeild naar de jobaspiraties van de cursisten. Er kunnen tevens korte stages bij bedrijven georganiseerd worden met als doel de werkzoekenden kennis te laten maken met diverse functies.

Na de opleiding volgt de opleiding on-the-job (stage) bij de toekomstige werkgever. De cursisten solliciteren naar vacatures waarin de jobverwachtingen en de competenties van de cliënt overeenstemmen met het functieprofiel. Binnen het bedrijf volgt de cursist gedurende één jaar een opleiding afgestemd op de functie die de kandidaat-werknemer daar later zal opnemen. Deze opleiding geeft het bedrijf de kans om met een minimale kost een goede werknemer op te leiden en geeft de werknemer de tijd om zijn draai te vinden bij de toekomstige werkgever. De opleiding on-the-job kan indien nodig steeds aangevuld worden met bijkomende opleidingen binnen het centrum.

Gedurende de opleiding on-the-job wordt de cursist begeleid door 2 personen. De werkbegeleider is een medewerker van het bedrijf die instaat voor de dagelijkse begeleiding van de cursist. Vanuit GOCI wordt een stagebegeleider aangesteld. Deze zorgt ervoor dat de cursist de nodige bijscholing en begeleiding krijgt. Bovendien geeft GOCI het bedrijf advies en ondersteuning m.b.t. de tewerkstelling van een persoon met een handicap en handelt het de nodige administratie af.

Tijdens de opleiding op de werkvloer worden regelmatig evaluaties uitgevoerd. Hierbij wordt via een uitgebreide vragenlijst gepeild naar de technische en sociale vaardigheden van de cursist. Indien er bijscholing of bemiddeling nodig is, kan hierin voorzien worden.

*werkgever :* Materialise  
*activiteit :* Productie van prototypen via de rapid-prototyping techniek  
*contactpersoon :* Ann Verstricht  
*adres :* Technologielaan 15  
 3001 Leuven  
*tel. :* 016/39 66 67  
*fax :* 016/39 66 00  
*e-mail :* ann.verstricht@materialise.be

*intermediair :* Gespecialiseerd OpleidingsCentrum Informatica (GOCI)  
*activiteit :* Opleidingscentrum informatica voor mensen met een fysieke of sensorische handicap  
*contactpersoon :* Wendy Ranschaert  
*adres :* Nieuwrodesteenweg 52  
 3200 Aarschot  
*tel. :* 016/ 57 05 60  
*fax :* 016/56 24 78  
*e-mail :* wendy.ranschaert@goci.be

## 8 STARTBANEN VOOR ALLOCHTONEN

- aanleiding :*
- verhogen van het percentage allochtonen in het personeelsbestand
- functies/taken :*
- consultants
- beoogde kansengroep :*
- allochtone jongeren
- instrument/methodiek :*
- startbanen/opleiding op de werkvloer
  - specifieke rekruteringskanalen
  - vorming rond diversiteit voor de consultants
  - begeleiding op de werkvloer door peter of meter
- specifieke succesfactoren :*
- een geheel van maatregelen in het kader van een positieve actieplan en interne voorbereiding van de werknemers in het bedrijf door een sensibiliseringscampagne en vormingssessies m.b.t. diversiteit
  - het respecteren van specifieke aandachtspunten bij de bekendmaking van de vacatures en op de werkplek zelf
  - aanwezigheid van peter/meterschapsformule in functie van 'on-the-job'-training
- werkgever :*
- VDAB-Antwerpen
- resultaten :*
- 6 startbaners : alle 6 blijven tewerkgesteld bij VDAB-Antwerpen na afloop van het contract
  - 1 ander contract : blijft eveneens tewerkgesteld bij VDAB Antwerpen

In het kader van het VESOC-actieplan (besluit Vlaamse regering van 17/07/01) voert de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) als werkgever een positieve actiebeleid voor kansengroepen.

Het positief actieplan 1999 had als doel de verdubbeling van het aantal allochtonen in dienst bij VDAB tegen het einde van het jaar. Het omvatte een anti-discriminatie-opleiding van een 1000-tal consultants, van het kader- en stafpersoneel, en van begeleiders in de dienst training en opleiding ; de doorlichting van de selectieprocedure op "gekleurde ruis" en een onthaalbeleid voor nieuw in dienst gekomen allochtonen.

Toen de VDAB in het kader van het startbanenproject van de Vlaamse regering 35 startbaanjongeren mocht aanwerven, ging dit positieve actiebeleid in een hogere versnelling. Immers het was de uitdrukkelijke bedoeling allochtonen een kans te geven via dit project. De meerderheid van de vacatures werden ingevuld door allochtone kandidaten. De case van de VDAB-Antwerpen (7 startbaanvacatures) geldt hier als exemplarisch.

Voor de toeleiding werd een extra inspanning gedaan, o.m. in samenwerking met allochtonenorganisaties en Switch, een organisatie voor erkende vluchtelingen. In de bekendmaking van de vacature werden de kansen voor allochtonen benadrukt. Verder werd ook het personeel gesensibiliseerd. In het gebouw verschenen een aantal affiches rond diversiteit en een opleiding 'beroepspraktijk in een interculturele context' werd georganiseerd. Anderzijds gebeurde de selectie en werving van kandidaten volgens de normale procedures.

Er werden 7 personen van allochtone afkomst aangeworven, 6 kregen een startbanen-contract, de zevende kreeg omwille van de leeftijd een ander contract aangeboden.

Na de aanwerving kregen de startbaners -net zoals alle nieuwe werknemers- gedurende 1 maand een basisopleiding. Daarna volgde de opleiding on-the-job waarbij de jongeren individueel begeleid werden door een peter of meter. Om de integratie te bevorderen kregen deze peters of meters een training in het begeleiden van allochtonen en werd de actie ruim bekendgemaakt bij het overige personeel.

De nieuwe medewerkers werden ingezet binnen verschillende diensten van de VDAB. Hierbij ging het om publieksgerichte functies. De 6 startbaners kregen elk een tijdelijk contract van één jaar en werden zowel gedurende het werkervaringsjaar als na afloop ervan geëvalueerd en begeleid zoals voorzien in het Startbanenproject. Indien de evaluatie positief was, wenste men de jongere een kans te geven om verder een carrière op te bouwen binnen VDAB. Eén jongere verbrak op eigen initiatief het startbanencontract en stroomde door naar een ander takenpakket en contract binnen de VDAB. Alle andere jongeren werden na afloop van het werkervaringsjaar positief geëvalueerd en konden nadien met een tijdelijk vervangingscontract tewerkgesteld worden bij VDAB-Antwerpen.

*werkgever* : VDAB-Antwerpen  
*activiteit* : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding  
*contactpersoon* : Renate Van Lierde  
*adres* : Somersstraat 22  
 2018 Antwerpen  
*tel.* : 03/202 19 54  
*fax* : 03/202 19 90  
*e-mail* : [rvlierde@vdab.be](mailto:rvlierde@vdab.be)

Opmerking : we vermelden hier geen bijkomende intermediair gezien VDAB, in dit geval als werkgever en intermediair optreedt. Als intermediair, zorgde VDAB zelf voor de selectie van de kandidaten en voor de opleiding en begeleiding van de geselecteerde werknemers. Katalisator was hier uiteraard wel een tewerkstellingsmaatregel, met name startbanen bij de Vlaamse Overheid.

## 9 LOGISTIEK ASSISTENT IN DE GEZONDHEIDSZORG

- aanleiding* :
- de bejaardensector en de ziekenhuissector kampen reeds enkele jaren met een tekort inzake gekwalificeerd verpleegkundig en verzorgend personeel
- functies/taken* :
- logistiek assistent
- beoogde kansengroep* :
- laaggeschoolden langdurige (> 2 jaar) werkzoekenden ofwel bestaansminimumgerechtigden
- instrument/methodiek* :
- werkervaringsproject van één jaar
  - taaksplitsing/jobontdubbeling
  - opleiding op maat van werkzoekende en werkgever
  - aandacht voor technische en sociale vaardigheden, arbeidsattitudes en sociale situatie van de werkzoekende
  - individuele begeleiding
  - begeleiding op werkvloer door peter of meter
- specifieke succesfactoren* :
- concrete en projectmatige samenwerking tussen de werkgevers en de opleidingsinstanties m.b.t. de invulling van het specifieke opleidingsprogramma en de bemiddeling naar werk
  - aandacht voor het kunnen opdoen van relevante werkervaring
  - de aanwezigheid van een goede opvolging gecombineerd met evaluatiemomenten zoals het volgen van een trajectplan, het aanwijzen van leerpunten, het bijhouden van een dagboek door de cursist, het gebruik van evaluatieschema
  - aanwezigheid van een duidelijk tewerkstellingsperspectief in de verzorgings- en ziekenhuissector
- werkgever* :
- Sint-Elisabethziekenhuis OCMW
- intermediair* :
- vzw Werkervaringsbedrijven (WEB)
- resultaten van 1-10-1999 t.e.m. 1-10-2000* :
- *start opleiding* : 16 personen
  - *opleiding beëindigd* : 14 personen, waarvan 13 met getuigschrift
  - *na opleiding* : 11 tewerkgesteld als logistiek assistent, 1 tewerkgesteld als cipier, 1 volgt een bijkomende opleiding en 1 werkzoekende (zonder getuigschrift)

Reeds een aantal jaren heeft de bejaardensector en de ziekenhuissector met een tekort aan verplegend en verzorgend personeel te maken. Eén van de mogelijke oplossingsstrategieën is taaksplitsing of jobontdubbeling. De functie van logistiek assistent werd in het begin van de jaren '90 gecreëerd in het kader van de Sociale Maribel. Logistiek assistenten nemen een aantal niet-verzorgende ondersteunende taken over van het verplegend of verzorgend personeel. De functies kunnen -mits een zeer gerichte opleiding- ingenomen worden door personen die tengevolge van hun beperkte en/of verkeerde scholing of langdurige werkloosheid weinig perspectief hebben op de arbeidsmarkt. Opleidingen tot logistiek assistenten worden door diverse opleidingsinstanties georganiseerd. Een voorbeeld van zo'n opleiding is het werkervaringsproject (WEP-plus) ontwikkeld in samenwerking met de vzw WEB. De vzw Web is een lokale NGO die arbeidsgerichte trajectacties aanbiedt voor kansengroepen en die verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit project.

De opleiding duurt één jaar en de inhoud ervan werd ontwikkeld door een stuurgroep, waarin werkgevers van de betrokken sectoren en personen van de opleidingsinstantie zetelen. Deze stuurgroep volgt zowel het opleidingsprogramma op als de tewerkstellings-mogelijkheden na de werkervaring.

Tijdens de duurtijd van het WEP-plusproject hebben de deelnemers een arbeidscontract. Het opdoen van werkervaring staat centraal.

Het programma is onder te verdelen in vier grote onderdelen :

- Een theoretisch gedeelte : dit is de basis om op een verantwoorde manier in de verschillende sectoren aan de slag te gaan. Voor dit gedeelte wordt een beroep gedaan op lesgevers die in de praktijk staan.
- Een alternerend gedeelte : 1 dag theoretische opleiding per week, 4 dagen praktijk. Vanaf hier spelen de praktijkervaringen van de deelnemers een belangrijke rol in het theoretisch gedeelte. Praktijkervaring wordt opgedaan in ziekenhuizen of rusthuizen/R.V.T.'s uit de regio.
- Sollicitatietraining (gedurende een periode van twee weken)
- Fulltime werkervaring. Tijdens deze periode worden wel een aantal terugkomdagen voorzien. Ervaringsuitwisseling en sollicitatie-opvolging spelen hier een centrale rol.

De begeleiding van de deelnemers gebeurt door een drietal personen. De begeleider van het opleidingsproject zelf staat in voor de technische opleiding, de bezoeken op de stageplaats en de ondersteuning van de deelnemers. Vanuit de Jobshakel, het begeleidingsproject van vzw WEB, is een trajectbegeleider voorzien, die ook voor de sollicitatietraining instaat. Op de werkvloer worden de deelnemers toegewezen aan een meter of peter. Hier leert men de aangeleerde technieken en kennis toepassen.

De begeleiding gebeurt op maat. Per deelnemer wordt een trajectplan opgesteld. Dit omvat de luiken "technische vaardigheden", "arbeidsattituden", "houding" en "motivatie". Op basis van de capaciteiten en competenties worden een aantal leerpunten aangeduid. Daarnaast is er aandacht voor de sociale omgeving en worden elementen die een rem kunnen zijn voor de verdere ontwikkeling van arbeidsattituden onderzocht en aangepakt.

Tijdens de werkervaringsperioden bezoekt de begeleider vanuit het opleidingsproject regelmatig de werkplek. De opvolging van de individuele deelnemers gebeurt aan de hand van een dagboek dat iedere deelnemer dient bij te houden. Bovendien worden de deelnemers op basis van een evaluatieschema ('functioneringsschema') regelmatig geëvalueerd. Gedurende de looptijd van het project vonden twee opvolgingsgesprekken plaats tussen de deelnemers en de VDAB-consulent.

Eenmaal de opleiding beëindigd, krijgen de deelnemers een attest gelijkgesteld met een attest van VDAB-beroepsopleiding. Zo kunnen ze in het kader van de Sociale Maribel als logistiek assistent in een ziekenhuis of rusthuis tewerkgesteld worden. Veel deelnemers vinden meteen werk. Tijdens de opleiding heeft men kennisgemaakt met minstens 3 potentiële werkgevers. Tien personen die vorig jaar de opleiding volgden werden tewerkgesteld als logistiek assistent.

<i>werkgever :</i>	Sint-Elisabethziekenhuis OCMW	<i>intermediair :</i>	Werkervaringsbedrijven (WEB)
<i>activiteit :</i>	ziekenhuis	<i>activiteit :</i>	Begeleiding van werkzoekenden uit de kansengroepen naar een reguliere tewerkstelling
<i>contactpersoon :</i>	Lies Meyers	<i>contactpersoon :</i>	Guido Macours
<i>adres :</i>	Rubensstraat 166 2300 Turnhout	<i>adres :</i>	Slachthuisstraat 30 bus 11 2300 Turnhout
<i>tel. :</i>	014/40 60 11	<i>tel. :</i>	014/44 20 44
<i>fax :</i>	014/43 89 36	<i>fax :</i>	014/44 20 41
<i>e-mail :</i>	/	<i>e-mail :</i>	vzwweb@online.be

# 10 WERKERVARINGSPROJECT VOOR LAAGGESCHOOLDE, LANGDURIG WERKZOEKENDEN

<i>aanleiding :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aanspreken van externe organisatie voor het onderhoud van bussen en schuilmhuisjes door de Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn</li> </ul>
<i>functies/taken :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderhoudspersoneel voor bussen en schuilmhuisjes</li> </ul>
<i>beoogde kansengroep :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• laaggeschoolden (ten hoogste LSO)</li> <li>• langdurige (&gt; 2 jaar) werkzoekenden of minimum 1 jaar bestaans-minimumgerechtigde</li> </ul>
<i>instrument/methodiek :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werkervaringsproject van één jaar</li> <li>• jobclub</li> <li>• sollicitatietraining</li> <li>• individuele begeleiding</li> <li>• aandacht voor technische en sociale vaardigheden</li> </ul>
<i>specifieke succesfactoren :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• maandelijksse bijeenkomst in functie van de opvolging tussen de werkgever en de begeleidingsinstantie</li> <li>• directe betrokkenheid en inbreng van de werkgever bij het opstellen van het opleidingsprogramma</li> <li>• afstemming van het arbeidsregime en de werktijden op de situatie van alleenstaande moeders</li> <li>• creatieve aanwending van tewerkstellingsmaatregel</li> </ul>
<i>werkgever :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn</li> </ul>
<i>intermediair :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begeleidingsdienst Limburgs Mijng gebied (BLM)</li> </ul>
<i>resultaten :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 in werkervaringsproject</li> <li>• 8 tewerkgesteld</li> <li>• 2 in opleiding</li> <li>• 3 werkzoekend</li> </ul>

De Vlaamse Vervoersmaatschappij, De Lijn, staat in voor de organisatie van het gemeenschappelijk stads- en streekvervoer. De bussen van De Lijn dienen regelmatig grondig schoongemaakt te worden. De Lijn wenste hiervoor een beroep te doen op de Begeleidingsdienst Limburgs Mijng gebied (BLM). In 1997 startte De Lijn in samenwerking met BLM het werkervaringsproject "De Poetslijn". In het project staan WEP-plussers in voor het schoonmaken van de bussen. Op die manier biedt De Lijn laaggeschoolde, langdurig werkzoekenden de mogelijkheid werkervaring op te doen en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Ook de schuilmhuisjes van de vervoersmaatschappij moeten onderhouden worden. Dit valt echter onder de bevoegdheid van de gemeenten. Op initiatief van De Lijn sloot BLM onderhoudscontracten af met 21 Limburgse gemeenten. Ook hier staan WEP-plussers in voor het onderhoud.

De werkzoekenden werken in een werkervaringsproject. Dit biedt hen de mogelijkheid gedurende 1 jaar een werkervaring op te doen. De werkzoekenden zijn tewerkgesteld bij BLM. Deze organisatie staat in voor de inhoudelijk ontwikkeling van beide luiken van het project (schoonmaken bussen en onderhoud schuilmhuisjes). In maandelijksse bijeenkomsten met de betrokkenen van De Lijn en BLM (en een begeleider van Route) wordt het project verder opgevolgd. De consulenten van BLM (en Route) zijn verantwoordelijk voor de werkorganisatie en de begeleiding van de WEP-plussers.

Bij de selectie van de kandidaten ligt de klemtoon op de sociale vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken (plichtsbewustzijn, verantwoordelijkheidsgevoel, nauwkeurigheid). Daarnaast is basiskennis van het Nederlands een vereiste en dienen -voor het onderhoud van de schuilmhuisjes- de werknemers te beschikken over een rijbewijs. Er wordt ook



rekening gehouden met de randvoorwaarden zoals kinderopvang, mobiliteit en gezondheid. In overleg met de betrokkene worden oplossingen gezocht.

De tewerkstelling is deeltijds. Voor het onderhoud van de schuilhuisjes bedraagt het arbeidsregime 4/5. Het schoonmaken van de bussen gebeurt dagelijks op weekdays tussen 10u en 14u30. Dit zijn de daluren van De Lijn en bovendien de uren waarop mensen met kinderen zich gemakkelijk kunnen vrijmaken.

Gedurende het werkervaringsprogramma krijgen de WEP-plussers opleiding in technische vaardigheden, sociale vaardigheden en arbeidsattitudes. De deelnemers krijgen vormingen in groep rond bijvoorbeeld veiligheid en communicatietraining. Centraal staat de individuele begeleiding. De deelnemers worden door een begeleider van BLM of Route dagelijks individueel opgevolgd. Men schenkt aandacht aan de vaardigheden, arbeidsattitudes en de sociale situatie van de WEP-plussers.

Door de intensieve begeleiding en de tewerkstelling bij De Lijn hebben de deelnemers een nuttige werkervaring opgedaan. Niet alleen m.b.t. technische vaardigheden maar voornamelijk inzake sociale vaardigheden en arbeidsattitudes. Door het werkervaringsprogramma bouwen de deelnemers meer zelfvertrouwen op en groeien hun kansen op een reguliere tewerkstelling. Op het einde van het werkervaringsjaar wordt bovendien sollicitatietraining voorzien door de begeleiders van BLM en de jobclub van de VDAB.

In 2000-2001 stroomden 8 personen door naar een verdere tewerkstelling.

*werkgever :* Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn  
*activiteit :* Organisatie van het gemeenschappelijk streek- en stadsvervoer  
*contactpersoon :* Egon Duchateau  
*adres :* Grote Breemstraat 4  
3500 Hasselt  
*tel. :* 011/85 02 11  
*fax :* 011/25 32 92  
*e-mail :* limburg@delijn.be

*intermediair :* Begeleidingsdienst Limburgs Mijngedebied (BLM)  
*activiteit :* Activeren en begeleiden van werkzoekenden.  
Opzetten van werkervaringsprojecten voor werkzoekenden

*contactpersoon :* Veronique Vandekerckhof  
*adres :* Evence Coppéelaan 91  
3600 Genk  
*tel. :* 089/36 44 45  
*fax :* 089/36 43 03  
*e-mail :* blmgknk@pophost.eunet.be

# 11 OPLEIDING TOT CONTAINER HERSTELLER VOOR WERKZOEKENDE JONGEREN IN HET BIJZONDER ALLOCHTONEN

- aanleiding :*
- moeilijk invulbare vacatures zoals containerhersteller gecombineerd met de vraag naar meer jongere werknemers
- functies/taken :*
- containerhersteller
- beoogde kansengroep :*
- jonge werkzoekenden, in het bijzonder allochtonen en asielzoekers
- instrument/methodiek :*
- basisopleiding lassen
  - beeldvormingsbezoeken
  - IBO
  - Positieve Actie-plan
  - aandacht voor zowel technische vaardigheden als sociale vaardigheden en arbeidsattitudes
- specifieke succesfactoren :*
- projectmatige samenwerking tussen betrokken bedrijf, een aantal intermediairen en het STC
  - beeldvormingsbezoeken en informatiesessies om de jongeren kennis te laten maken met mogelijke toekomstige functies en werkomgevingen
  - bijsturen van de opleiding in functie van specifieke tewerkstellingsobjectieven van de cursisten
  - peter/meter-systeem en een opleiding 'leidinggeven' voor brigadiers/meestergasten
- werkgever :*
- Hessen-Noord Natie-groep (firma in oprichting)
  - Antwerp Container Engineering (ACE)
- intermediair :*
- Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen
- resultaten :*
- 9 personen tewerkgesteld als containerhersteller

De onderneming Antwerp Container Engineering n.v. (ACE), een dochterfirma van de fusiefirma in oprichting Hessen-Noord Natie, is gespecialiseerd in het herstellen van containers en de daarbij horende activiteiten (schoonmaken, zandstralen en schilderen van containers). Het bedrijf stelt ongeveer 290 personen tewerk, verspreid over 4 vestigingen in de Antwerpse haven en één te Zeebrugge.

Het bedrijf ondervindt dat het invullen van de vacatures voor containerhersteller niet vanzelfsprekend is. Er blijkt op de arbeidsmarkt een tekort te bestaan aan ervaren of voldoende opgeleide kandidaten. Bovendien vergt de functie van containerhersteller specifieke vaardigheden die buiten het vakgebied van de reguliere opleidingen voor lasser vallen. In het verleden wierf de firma reeds werknemers van allochtone afkomst aan. Mede omwille van de positieve ervaringen, was ACE bereid om, op voorstel van en i.s.m. de VDAB en Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen, een structurele opendeurpolitiek te voeren naar allochtone werkzoekenden, in het bijzonder asielzoekers.

Eén van de acties is een opleiding tot containerhersteller voor allochtone jongeren, waarin gewerkt wordt met beeldvormingsbezoeken en IBO (Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming).

Concreet verloopt de samenwerking als volgt : jonge werkzoekenden die een opleiding lassen volg(d)en bij Steunpunt Tewerkstelling, de VDAB of elders worden ingelicht over de mogelijkheid om bij ACE via een IBO een opleiding tot containerhersteller te volgen. De kandidaten komen meestal uit de lasopleiding van Steunpunt Tewerkstelling, een door de VDAB erkend opleidingscentrum dat gespecialiseerd is in het werken met werkzoekenden uit de kansengroepen, in het bijzonder allochtonen. Met de geïnteresseerden wordt een informatief beeldvormingsbezoek aan ACE gebracht waarbij de firma, de functie en de IBO-procedure toegelicht worden. Wie geïnteresseerd is, wordt door de firma getest op de kennis van het lassen. Wie slaagt, kan in IBO bij ACE ; de anderen kunnen - na een extra voorbereiding - nog eens opnieuw proberen. De IBO, die in totaal 5 maanden duurt, verloopt in 2 fasen. In een eerste fase van 3 maanden worden kennis

en vaardigheden bijgebracht die nodig zijn om aan de functievereisten te voldoen. In een tweede fase van 2 maanden komen de cursisten als helper bij brigadiers te staan die als peter optreden en hen verder begeleiden en opleiden tot containerhersteller.

Gedurende het traject bij de firma worden de cursisten via maandelijkse evaluatievergaderingen en occasionele tussenkomsten intensief opgevolgd door de opleider van ACE, het HRM en de sitemanager van ACE, de IBO-consulenten van de VDAB en het Steunpunt Tewerkstelling.

Op deze samenwerking werd een Positieve Actie-plan voor allochtonen geënt. In het kader hiervan kregen de brigadiers-peters bij VDAB een opleiding 'leidinggeven' met speciale aandacht voor 'leidinggeven in een interculturele context'. Tevens kunnen aangeworven cursisten met een beperkte kennis van het Nederlands na de werkuren op vrijwillige basis deelnemen aan een door de VDAB georganiseerde cursus 'Nederlands op de werkvloer'.

Van de 15 cursisten werden er 12 na hun IBO effectief aangeworven, waarvan er 9 nog steeds in dienst zijn.

*werkgever :* Hessen-Noord Natie-groep (firma in oprichting)  
Antwerp Container Engineering (ACE)

*activiteit :* Herstellen van containers

*contactpersoon :* Sabine Corluy

*adres :* Muisbroeklaan 34  
Haven 502  
2030 Antwerpen

*tel. :* 03/260 61 28

*fax :* 03/237 38 54

*e-mail :* s.corluy@hessenatie.be

*intermediair :* Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen

*activiteit :* Opleidingscentrum lasser en elektriciën voor laaggeschoolde werkzoekende jongeren

*contactpersoon :* Aldo Martin

*adres :* Londenstraat 45  
2000 Antwerpen

*tel. :* 03/226 25 80

*fax :* 03/213 33 65

*e-mail :* stant@village.uunet.be

# 12 KIKSTAGES VOOR WERKZOEKENDEN

*aanleiding :*

- stimuleren van werkzoekenden tot het volgen van een opleiding tot huishoudhulp of verzorgende of een tewerkstelling in de sector gezondheidszorg

*functies/taken :*

- huishoudhulp
- verzorgend

*beoogde kansengroep :*

- laaggeschoolde (allochtone) vrouwen

*instrument/methodiek :*

- infosessies voor werkzoekenden en werkgevers
- stages op basis van een matching van capaciteitenprofielen en functieprofielen
- trajectbegeleiding

*specifieke succesfactoren :*

- het bestaan van initiatieven tussen werkgevers en werkzoekenden die de tewerkstelling van personen uit de kansengroepen wensen te bevorderen
- nauwe samenwerking tussen toelidings- en opleidingsinstanties
- het aanwenden van specifieke rekruteringskanalen en methoden in de betrokken regio
- het koppelen van de capaciteitenprofielen aan de stageplaatsen
- hulp en ondersteuning aan werkgevers bij het opstellen van een functieprofiel

*werkgever :*

- Familiehulp

*intermediair :*

- Territoriaal Werkgelegenheidspact

*resultaten in 1999 :*

- 10 stageplaatsen
- 3 arbeidsovereenkomsten
- 1 opleiding

*resultaten in 2000 :*

- 5 stageplaatsen
- 3 arbeidsovereenkomsten
- 2 opleidingen

Familiehulp vzw is een dienst voor gezinszorg. In de regio Halle-Vilvoorde stelt de vzw circa 300 personen tewerk : 80 huishoudhulpen, 200 verzorgenden en 26 stafleden. De voorbije jaren ondervond Familiehulp moeilijkheden om nieuwe werknemers, voornamelijk huishoudhulpen en verzorgenden aan te werven. Ook de opleidingen voor deze functies bereiken onvoldoende kandidaten. De regio Halle-Vilvoorde wordt bovendien gekenmerkt door een laag werkloosheids-cijfer. Veel werkzoekenden blijken om diverse redenen moeilijk bereikbaar. Door mee te werken aan de actie Samen Werkt wenst de vzw een aantal werkzoekenden een tewerkstelling te bezorgen of warm te maken voor de sector en de opleidingen voor verzorgenden.

In de actie Samen Werkt krijgen werkzoekenden de kans om gedurende twee weken een stage te volgen op de werkvloer. De werkzoekenden maken kennis met een werkgever, doen werkervaring op en leren de jobinhoud kennen. Daartegenover staat dat werkgevers een alternatief rekruteringskanaal aangeboden krijgen voor hun openstaande vacatures. Samen Werkt gaat echter verder dan het aanbieden van stageplaatsen. Met de actie wil men de brug slaan tussen werkzoekenden en werkgevers, en zo werkgevers laten kennis maken met het potentieel van de werkzoekenden uit de kansengroepen.

De actie Samen Werkt wordt in diverse regio's georganiseerd, al dan niet onder dezelfde naam of met dezelfde inhoudelijke invulling. In de regio Halle-Vilvoorde ontstond de actie in het kader van het territoriaal werkgelegenheidspact. Het was het resultaat van de samenwerking tussen werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en verschillende overheden (GOM, UNIZO, Kamer Handel en Nijverheid, ACV, ABVV, Provincie Vlaams-Brabant, Stad Vilvoorde, Vlaamse Gemeenschap, Europese Commissie, Intercommunale Haviland en VDAB).

De actie werd een eerste maal georganiseerd in Halle-Vilvoorde in 1999 en was toen gericht op het bereiken van bedrijven die stageplaatsen openstelden voor werkzoekenden. Bij de tweede actie in 2000 bouwde men verder op deze contacten. Het uitgangspunt was niet meer -in eerste instantie- de stageplaatsen bij de bedrijven, maar het motiveren en toeliden van de werkzoekenden. Hiervoor was een nauwe samenwerking met traject-begeleiders en opleidingsinstanties belangrijk.

Drie partners/actoren staan bij de actie centraal : werkzoekenden, intermediairen (trajectbegeleiders, toeleiders en opleidingsorganisaties) en bedrijven.

De werkzoekenden worden via diverse kanalen op de hoogte gebracht van de actie : de trajectbegeleiders, affiches, acties van de vakbonden bij de stempelcontrole,... De kandidaten worden uitgenodigd op infosessies georganiseerd in een 13-tal gemeenten uit de regio. Op deze infosessies zijn vertegenwoordigers van opleidingsorganisaties aanwezig om de werkzoekenden te laten kennismaken met het opleidingsaanbod.

Er worden capaciteitsprofielen opgesteld van de werkzoekenden. Op basis hiervan zoekt men gericht naar stageplaatsen via reeds opgebouwde contacten met werkgevers. Daarnaast worden op een infomoment de profielen van de werkzoekenden voorgesteld aan de bedrijven. Op die manier krijgen werkgevers een beeld van de capaciteiten van de werkzoekenden. Op het infomoment zijn tevens trajectbegeleiders aanwezig die de werkgevers kunnen helpen bij het opstellen van een realistisch functieprofiel.

Is er een overeenstemming tussen het profiel van de werkzoekende en de functievereisten dan wordt er een onbezoldigde stage georganiseerd van twee weken. Op voorhand vindt er een interview plaats waarin de werkgever persoonlijk kennis maakt met de kandidaat. Gedurende de stage kan de werkgever een beroep doen op de individuele begeleider (trajectbegeleider). De administratieve procedures worden door de intermediairen geregeld.

De resultaten van de acties zijn zeer divers. Soms volgt op de stage een tewerkstelling of leidt het contact tussen werkgever en werkzoekende tot een onmiddellijke tewerkstelling (zonder stage). Andere werkzoekenden blijken zich na afloop van de stage te willen (her)oriënteren of een verdere opleiding te volgen. In 1999 leidde de actie tot een (onmiddellijke) tewerkstelling van 61 personen. Hiervan werden 3 personen (2 huishoudhulpen, 1 verzorger) tewerkgesteld bij Familiehulp. Eén persoon besloot na het volgen van de stage een opleiding tot verzorger te volgen. In 2000 was het aantal beschikbare stageplaatsen (270) veel groter dan het aantal geschikte kandidaten. De actie leidde tot 28 stagecontracten waarop 10 aanwervingen volgden. 51 werkzoekenden konden echter via de actie direct tewerkgesteld worden zonder eerst een stage te lopen. Bij Familiehulp werden in eerste instantie 2 personen tewerkgesteld als huishoudhulp. Deze stroomden daarna door naar de opleiding tot verzorgende.

*werkgever :* Familiehulp vzw  
*activiteit :* Dienst voor gezinszorg  
*contactpersoon :* Chris Roeygens  
*adres :* Koningstraat 309  
1210 Brussel  
*tel. :* 02/543 79 10  
*fax :* 02/538 93 48  
*e-mail :* info@brussel.familiehulp.be en chris.roeygens@brussel.familiehulp.be

*intermediair :* Territoriaal Werkgelegenheidspact  
*activiteit :* Tijdelijke vereniging van diverse actoren op de regionale arbeidsmarkt met de bedoeling werkgelegenheid te creëren en te behouden voor personen uit kansengroepen.  
*contactpersoon :* Sonia Stuyts  
*adres :* Witherenstraat 19  
1800 Vilvoorde  
*tel. :* 02/255 92 78  
*fax :* 02/255 92 37  
*e-mail :* sonia.stuyts@skynet.be

## 13 OPLEIDING OP DE WERKVLOER VOOR LAAGGESCHOOLDEN EN PERSONEN MET EEN HANDICAP

- aanleiding :*
- bereidheid van de werkgever om vacatures in te vullen door laaggeschoolden
- functies/taken :*
- onderhoud van de keuken
- beoogde kansengroep :*
- personen met een handicap
  - laaggeschoolden
- instrument/methodiek :*
- capaciteitsprofiel/jobprofiel/bedrijfsprofiel
  - opleidingsplan
  - individuele begeleiding
  - opleiding op de werkvloer
  - jobcoaching
  - loopbaanassistentie
- specifieke succesfactoren :*
- een realistisch jobprofiel voor de kandidaten afgestemd op het capaciteitsprofiel (in overleg met de werkgever)
  - het voorzien van een kijkstage zodat werkzoekende en werkgever de kans krijgen elkaar te leren kennen
  - gecombineerd aanbod met aandacht voor individuele begeleiding : opleidingsplan, opvolgingsgesprekken en evaluatiemomenten door de intermediair
  - flexibiliteit van de werkgever om specifieke schikkingen te treffen (bijvoorbeeld aanpassing werkuren aan uren openbaar vervoer)
- werkgever :*
- Helianthus
- intermediair :*
- De Werkgaard - Begeleid Werk
- resultaten :*
- tewerkstelling één persoon in september 2001

Bij Helianthus, een rust- en verzorgingstehuis, stond een vacature open voor een keukenmedewerker. De arbeidsbegeleider van De Werkgaard - Begeleid Werk nam contact op met Helianthus om een kandidaat voor te stellen. In samenspraak met de opleidingsinstantie besloot het tehuis de laaggeschoolde werkzoekende aan te werven na een opleiding op de werkvloer. De communicatie en duidelijke afspraken tussen werkgever en werknemer, aangevuld met de nauwe opvolging door de arbeidsbegeleider leidden tot een succesvolle tewerkstelling.

De Werkgaard - Begeleid Werk is een beroepsopleidingscentrum voor personen met een handicap en laaggeschoolden. In het traject naar werk hanteert de organisatie diverse methodieken en instrumenten om de tewerkstellingskansen van werkzoekenden te bevorderen. Een goede oriëntatie van de werkzoekende vormt de basis waarop o.a. de beroepsopleidingen kunnen bouwen (keukenhulp, banket/bakkerij, schoonmaak, poly-valent handlanger). Daarnaast worden ook werkervaringsprogramma's, sollicitatietrainingen, en individuele begeleiding naar werk aangeboden tot en met de opvolging bij tewerkstelling.

Een andere methodiek is de 'opleiding op de werkvloer'. Bij deze formule kan de werkgever de werkzoekende gratis opleiden in functie van de toekomstige job. Indien de cursist erkend is door het VFSIPH, kan de werkzoekende een opleidingspremie ontvangen.

Vooraf wordt een jobprofiel en bedrijfsprofiel opgesteld. Belangrijk is dat het bedrijfs- en jobprofiel met de kandidaat besproken wordt en vergeleken wordt met zijn mogelijkheden. Cliënt en begeleider stellen hiervoor samen een capaciteitsprofiel op. Hierin wordt aandacht besteed aan attitudes, voorkomen, fysische en psychische mogelijkheden, stressbestendigheid, medische informatie, schoolse kennis en communicatieve vaardigheden. Enkel werkzoekenden

die klaar zijn voor een tewerkstelling komen in aanmerking voor een 'opleiding op de werkvloer'. Op de eerste plaats wordt aandacht besteed aan de arbeidsattitude en de motivatie. Bovendien dienen de werkzoekenden aanleg te hebben voor of een basiskennis te bezitten van de vereiste technische vaardigheden. Werkgevers kunnen, indien mogelijk, in samenspraak met de begeleider het jobprofiel aanpassen aan de capaciteiten van de kandidaat-werknemer.

Een opleiding op de werkvloer wordt steeds voorafgegaan door een verkennende stage. Deze duurt gemiddeld 2 weken. Het geeft werkzoekende en werkgever de kans elkaar te leren kennen en na te gaan of de wederzijdse verwachtingen op elkaar afgestemd zijn. Op het einde van deze stage volgt een evaluatie. Is deze positief dan wordt de periode van de opleiding op de werkvloer contractueel vastgelegd.

Vooraf worden een opleidingsplan opgesteld waarin vermeld staat welke vaardigheden de werkzoekende moet verwerven. De werkgever staat in voor de opleiding en de begeleiding op de werkvloer. Gedurende de opleiding op de werkvloer houdt de Werkgaard - Begeleid Werk nauw contact met zowel de werkgever als de werkzoekende zodat ingespeeld kan worden op eventuele belemmeringen. Indien nodig kan voorzien worden in een bijkomende technische of algemene opleiding, coaching van de cursist of collega's op de werkvloer,... De sociale vaardigheden van de kandidaat-werknemer krijgen extra aandacht in vormingen gegeven door het centrum. Regelmatig worden opvolgingsgesprekken en evaluatiemomenten voorzien. Eénmaal de kandidaat-werknemer de vooropgestelde vaardigheden heeft verworven volgt een vaste tewerkstelling.

In de begeleiding wordt ook aandacht besteed aan de zogenaamde randvoorwaarden. Zo vormde mobiliteit aanvankelijk een belemmering voor de tewerkstelling van de laaggeschoolde werkzoekende bij Helianthus. Dit probleem werd opgelost door de werkuren aan te passen aan de dienstregeling van het openbaar vervoer. Via een verkennende stage maakte de werkgever kennis met de kandidaat. Hierop bleek dat de werkzoekende nood had aan structuur. Om hieraan tegemoet te komen werd een duidelijk takenblad opgesteld. Bovendien werden de taken gedurende de opleiding uitgebreid om de persoon de kans te geven zich in te werken. Deze manier van werken bleek succesvol te zijn. De kandidaat-werknemer kreeg extra uren en meer verantwoordelijkheden en werd in september tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur.

*werkgever :* Helianthus  
*activiteit :* Rust- en verzorgingstehuis  
*contactpersoon :* Annie Van De Sompel  
*adres :* Brusselsesteenweg 322 A  
 9090 Melle  
*tel. :* 09/252 55 52  
*fax :* 09/252 26 98  
*e-mail :* rustoord.helianthus@skynet.be

*intermediar :* De Werkgaard - Begeleid Werk  
*activiteit :* Beroepsopleidingscentrum voor personen met een handicap, laaggeschoolden, allochtonen, personen die op de mutualiteit/riziv staan,...  
 Begeleiden en ondersteunen van werkzoekenden bij hun zoektocht naar werk.  
*contactpersoon :* Luk Dewitte  
*adres :* Coupure Links 627A  
 9000 Gent  
*tel. :* 09/266 18 10  
*fax :* 09/266 18 20  
*e-mail :* ldwitte@online.be

# 14 OPLEIDEN VAN WERKZOEKENDEN VOOR UITZENDARBEID

- aanleiding :*
- opleiden van personen uit de kansengroepen op vraag van uitzendkantoor
- functies/taken :*
- orderpicker
- beoogde kansengroep :*
- laaggeschoolde werkzoekenden
- instrument/methodiek :*
- beroepsprofiel
  - opleiding op maat van doelgroep en werkgever
  - volledig opleidingsprogramma met aandacht voor sociale en technische vaardigheden
- specifieke succesfactoren :*
- projectmatige samenwerking tussen commerciële en niet-commerciële intermediairen
  - opleiding gecombineerd met een formule van tewerkstelling via uitzendopdrachten
- werkgever :*
- CQ-Staffing
- intermediar :*
- Route
  - Logis
  - de coördinatie van het project werd opgenomen door de VIB-medewerker
- resultaten :*
- tewerkstelling voor 8 personen

Met het Vlaams Interim Brugproject (VIB) wenst de uitzendsector een bijdrage te leveren tot de afstemming van vraag en aanbod en in het bijzonder tot de inschakeling van kansengroepen. Eén van de acties binnen het VIB is het ontwikkelen van projecten op maat van de werkgever en op maat van de werkzoekende. Deze laatste wordt opgeleid en begeleid met het oog op een tewerkstelling. Hiervoor werkt de uitzendsector samen met diverse sociale actoren zoals de vzw's van de STC's, de VDAB (Training en Opleiding), het ArbeidsTrajectBegeleidingsdienst(ATB)-netwerk, de opleidingsinitiatieven van de derden,...

Een voorbeeld van een project op maat is de opleiding tot orderpicker op vraag van CQ-Staffing. De VIB-coördinator staat in voor de coördinatie van het project. Route en Logis organiseerden de opleiding.

CQ-staffing is een uitzendkantoor gespecialiseerd in uitzendarbeid voor security- en logistieke functies. Het uitzendkantoor werkt met een pool van circa 150 uitzendkrachten. De uitzendkrachten volgen regelmatig extra vormingen bij trainingscentra zoals Route en Logis. Bovendien leidt CQ-staffing in samenwerking met opleidingscentra ook werkzoekenden op voor specifieke functies in de sector.

Het Trainingscentrum Route organiseert vooropleidingen, beroepsopleidingen, arbeidsbemiddeling en nazorg voor laaggeschoolde werkzoekenden in de sectoren metaal en afwerking bouw. Tevens organiseert Route opleidingen communicatie, leidinggeven, diversiteit, veiligheid en kwaliteit voor werknemers. Logis is een opleidingscentrum voor magazijnfuncties, gaande van Goederenbehandelaar – Bestuurder Interne Transport-middelen tot Logistiek Manager. Het richt zich zowel naar werkzoekenden met ambitie in de distributie- en opslagsector als naar werknemers die reeds actief zijn in deze sector. Beide vzw's ontwikkelden hun opleidingen in samenwerking met werkgevers. Bij het opstellen van de opleidingsprogramma's wordt niet alleen rekening gehouden met de vereiste technische vaardigheden maar ook de sociale vaardigheden en de arbeidsattitudes. De cursisten worden individueel begeleid en regelmatig geëvalueerd. Ook na de tewerkstelling volgt men de cursisten op.

In het specifieke project op maat werden de werkzoekenden gerekruteerd door CQ-Staffing en kregen ze een opleiding

tot orderpicker aangeboden. Door een bedrijfsbezoek konden de werkzoekenden kennismaken met de sector. In totaal volgden 10 personen -7 vrouwen en 3 mannen- de opleiding. De opleiding duurde 1 week en werd gezamenlijk verzorgd door Route en Logis. Op de eerste dag werd voornamelijk aandacht besteed aan de arbeidsoriëntatie, het beroepsprofiel en de sterkte-zwakte-analyse van de kandidaten. Daarna ging men van start met de opleiding. Route voorzag een opleiding in communicatie- en sociale vaardigheden via theorie en rollenspelen en een training op productiesnelheid. Daarna volgde een assessment. De specifieke opleiding tot orderpicker werd door Logis gegeven. Gedurende twee dagen kregen de werkzoekenden een opleiding in het gebruik van barcodes, maakten ze kennis met de transportmiddelen en kregen onderricht in de veiligheidsregels.

Gedurende deze opleiding kregen de cursisten individuele begeleiding en werden ze regelmatig geëvalueerd om zo te kunnen inspelen op eventuele belemmeringen.

De opleiding gecombineerd met de tewerkstelling via uitzendopdrachten leidde tot een vaste tewerkstelling van 8 personen bij diverse bedrijven. Eén persoon besloot een verdere opleiding bij Logis te volgen. De andere deelnemer haakte af tijdens de opleiding.

<i>werkgever :</i>	CQ-Staffing	
<i>activiteit :</i>	Uitzendkantoor voor functies in logistiek en security	
<i>contactpersoon :</i>	Theo Stulens	
<i>adres :</i>	Grote Hemmenweg 9 3520 Zonhoven	
<i>tel. :</i>	011/81 06 30	
<i>fax :</i>	011/81 06 31	
<i>e-mail :</i>	stulens@cq-staffing.be	
<i>intermediair :</i>	Route	Logis
<i>activiteit :</i>	Trainingscentrum voor laaggeschoolde werkzoekenden en werknemers in de sectoren afwerking, bouw en metaal	Opleidingscentrum voor magazijnfuncties
<i>contactpersoon :</i>	Charles Ceyskens	
<i>adres :</i>	Pastorijstraat 40/3 3530 Houthalen-Helchteren 3660 Opglabbeek	Industrieweg-Noord 1119
<i>tel. :</i>	011/52 44 45	089/81 08 10
<i>fax :</i>	011/60 24 53	089/85 28 14
<i>e-mail :</i>	route@skynet.be	algemeen@logis-opleidingscentrum.be

# 15 TAAKSPLITSING ALS OPLOSSING VOOR KNELPUNTBEROEPEN BIJ DE MIDDENSTAND

<i>aanleiding :</i>	• oplossing vinden voor de bestaande knelpuntvacatures van bakkers
<i>functies/taken :</i>	• helper in de bakkerij
<i>beoogde kansengroep :</i>	• laaggeschoolde werkzoekenden
<i>instrument/methodiek :</i>	• taaksplitsing/jobontdubbeling • vraaggerichte beroepsopleiding • alternerende stage • individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO) • aandacht voor zowel technische vaardigheden als sociale vaardigheden en arbeidsattitudes
<i>specifieke succesfactoren :</i>	• projectmatige samenwerking tussen een aantal lokale actoren • nauwgezette opvolging van de cursisten door een trajectbegeleider • zeer praktijkgerichte opleiding waarin stage- en opleidingsessies van één week elkaar afwisselen • kans om specifieke werkervaring op de doen • de nauwe samenwerking met de beroepsfederatie van de bakkers in functie van de terbeschikkingstelling van stageplaatsen
<i>werkgever :</i>	• bakkers via de Syndicale Unie voor het Brood-, Banket-, Chocolade- en Ijsbedrijf
<i>intermediair :</i>	• CMO (Centrum voor MiddenstandsOpleiding)
<i>resultaten :</i>	• tussen januari en juli 2001 werden 2 opleidingen voorzien waarin : 21 personen de opleiding startten 15 personen werden tewerkgesteld als helper in de bakkerij

Op de arbeidsmarkt heerst er een tekort aan arbeidskrachten in knelpuntberoepen zoals bakkers, beenhouwers, hulp in de keuken of in de groensector. Een mogelijke strategie voor het invullen van de vacatures is taaksplitsing of jobontdubbeling. Deze methodiek richt zich op het afsplitsen van een aantal taken van de functieprofielen in deze beroepen. Taken die mits een korte opleiding door laaggeschoolden kunnen uitgevoerd worden.

Een voorbeeld van een opleiding i.f.v. taaksplitsing is het project, beroepsopleiding 'helper in de bakkerij' georganiseerd door het Centrum voor MiddenstandsOpleiding (CMO) Antwerpen. Dit project is ontstaan uit de samenwerking tussen de Syndicale Unie voor het Brood-, Banket-, Chocolade- en Ijsbedrijf, VDAB, Scola, IPV, Antwerpen Werkt en CMO Antwerpen. Het partnerschap situeert zich op het niveau van de ontwikkeling, financiering en opvolging van het project via een stuurgroep waarin de verschillende partners zetelen. Anderzijds wordt nauw samengewerkt m.b.t. de begeleiding van de individuele cursist. Gedurende de opleiding wordt de cursist opgevolgd door zowel de trajectbegeleider van de VDAB, de docent als de werkgever. Tijdens het opleidingstraject worden de cursisten tevens regelmatig geëvalueerd door de betrokkenen zodat men tijdig kan inspelen op eventuele belemmeringen. De VDAB-consulent staat in voor de toeleiding van de kandidaten en voor de persoonsgerichte vorming in groepssessies. De trajectbegeleider is ook verantwoordelijk voor de individuele psycho-sociale begeleiding van de cursisten. Daarnaast regelt de VDAB de nodige administratie die gepaard gaat met de opleiding.

De beroepsopleiding vindt plaats in het CMO Antwerpen. In samenspraak met de betrokken partners bepaalt de docent

de inhoud van de opleiding. De opleiding is afgestemd op de behoeften van de werkgevers en van de werkzoekenden. Gedurende de praktijkgerichte opleiding worden de cursisten vertrouwd gemaakt met de grondstoffen, hulpmiddelen en producten van een bakkerij. Ze leren diverse producten klaarmaken zoals verschillende broodsoorten, harde en zachte broodjes, patisserie,... Hierbij is niet alleen de kennis van de recepten en het onder de knie krijgen van de technieken belangrijk. Ook aan het plannen en organiseren van het werk wordt aandacht besteed. Daarnaast worden gedurende de opleiding de persoonsgerichte ontwikkeling en de arbeidsattitudes opgevolgd.

Na de basisopleiding van 4 weken, volgen de cursisten gedurende 7 weken een opleidingsmodule waarin stage- en opleidingsessies van telkens één week elkaar afwisselen. De nauwe samenwerking met de beroepsfederatie van de bakkers leidde tot een grote bekendmaking van het project bij werkgevers en de vlotte terbeschikkingstelling van stageplaatsen. De stages zijn belangrijk om de aangeleerde technieken toe te passen op de werkvloer en verder te verfijnen. Bovendien leren de cursisten in een reële werksituatie omgaan met de werkdruk. Gedurende de stages staan de werkgevers in voor de opleiding van de cursisten. Op die manier kunnen ze de cursisten opleiden volgens de vereisten in die specifieke werksituatie. Na het voltooien van de opleiding kunnen de werkgevers de cursisten in dienst nemen. Dit kan eventueel voorafgegaan worden door een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO).

In 2001 werden reeds twee opleidingen georganiseerd door het CMO, deze leidden tot een tewerkstelling van 15 werkzoekenden in de functie 'helper in de bakkerij'.

*werkgever :* Syndicale Unie voor het Brood-, Banket-, Chocolate- en Ijsbedrijf

*activiteit :* Federatie voor begeleiding van de sector  
(bijvoorbeeld juridisch, economisch, fiscaal, vorming)

*contactpersoon :* Willy Peeters

*adres :* Elisabethlaan 1a  
2600 Berchem

*tel. :* 03/287 69 90

*fax :* 03/239 07 75

*e-mail :* info@s-u.be

*intermediair :* CMO (Centrum voor MiddenstandsOpleiding)

*activiteit :* Vormingscentrum voor zelfstandige ondernemers en KMO's

*contactpersoon :* Helga D'hanis

*adres :* Zegelstraat 28  
2140 Antwerpen

*tel. :* 03/236 18 47

*fax :* 03/235 65 20

*e-mail :* helga.dhanis@cmo-antwerpen.be

# 16 ALLOCHTONEN IN DE BOUW

*aanleiding :*

- tekort aan werknemers in de bouwsector met bovendien een beperkt aantal kandidaat-cursisten in de opleidingen bouw

*functies/taken :*

- metselaar en aanverwante taken : bekisting, ijzervlechten

*beoogde kansengroepen :*

- allochtonen en/of asielzoekers met basiskennis Nederlands

*instrument/methodiek :*

- technische opleiding gecombineerd met taalopleiding
- individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)
- intensieve en individuele begeleiding door een vertrouwenspersoon
- aandacht voor zowel technische en sociale vaardigheden, arbeidsattitudes als sociale situatie

*specifieke succesfactoren :*

- intense samenwerking tussen lokale partners m.b.t. ontwikkeling en opvolging van het project en het opleiden en begeleiden van cursisten
- mogelijkheid om opgedane werkervaring te toetsen in een reële werksituatie
- gespecialiseerde professionele begeleiding en bemiddeling door een intermediair

*werkgever :*

- bouwbedrijven via een sectorale intermediair, nl. de Confederatie Bouw Noord West-Vlaanderen

*intermediair :*

- STC PIOT
- VDAB-Brugge

*resultaten :*

- 12 cursisten
- 6 tewerkgesteld in de sector
- 1 tewerkgesteld in de tuinbouw
- 1 stopzetting wegens onwettige afwezigheid
- 1 beëindigde de opleiding maar vond geen werk
- 3 in beroep tegen uitwijzing

De voorbije jaren wordt de bouwsector geconfronteerd met een aanzienlijk aantal knelpuntvacatures. Ook een aantal bouwbedrijven in de regio Brugge. Opleidingen in de bouw trekken bovendien onvoldoende gemotiveerde cursisten aan. Men stelde vast dat onder allochtonen in de regio Brugge nog een groot potentieel aanwezig is, in het bijzonder onder de doelgroep van de asielzoekers. Uit ervaringen binnen de bouwsector met allochtonen, blijkt dat een onvoldoende kennis van de Nederlandse taal vaak een struikelblok is voor een succesvolle tewerkstelling of de instap in een opleiding. Daarnaast bevinden allochtonen en nieuwkomers zich frequent in een problematische sociale situatie (asielprocedure, OCMW, huisvestingsproblemen,...) wat hun integratie op de arbeidsmarkt bemoeilijkt. Een begeleiding gekoppeld aan een opleiding met stage, waarin de technische vorming gecombineerd wordt met een opleiding Nederlands, kan hieraan tegemoet komen.

In de regio Brugge startte vorig jaar een project 'opleiding metser' voor allochtone werkzoekenden. Dit project is het resultaat van de samenwerking tussen verschillende partners met allen een eigen expertise op het terrein. De betrokken partners zijn de Confederatie Bouw Noord West-Vlaanderen, de VDAB en het STC-vzw PIOT. De samenwerking situeert zich op twee niveaus, enerzijds op het niveau van de ontwikkeling en opvolging van het project, anderzijds op het niveau van het opleiden en begeleiden van de cursist.

Het project bestaat uit een aantal fasen. De VDAB staat -via trajectbegeleiders die specifiek met allochtonen werken- in voor de toeleiding van de kandidaat-cursisten. Werkzoekenden kunnen een aantal infomomenten bijwonen waarin het

doel en de structuur van de opleiding worden uiteengezet en kandidaten kennismaken met het opleidingscentrum en de instructeurs.

Geïnteresseerden maken vervolgens gedurende een proefperiode van 10 dagen kennis met de basistechnieken metselen. Zo kan gepeild worden of de jobinhoud beantwoordt aan de verwachtingen. De instructeur evalueert de deelnemers op hun capaciteiten voor het volgen van de opleiding. Is de evaluatie positief, dan mogen de deelnemers starten. De opleiding duurt maximum een achttal maanden en vindt plaats in het opleidingscentrum van de VDAB. Het omvat een basisopleiding en vervolgoopleidingen tot metselaar en is tevens gericht op het behalen van het VCA-attest. De opleiding wordt afgewisseld met 2 alternerende stages (2 x 10 dagen). Dit geeft de deelnemers de mogelijkheid de opgedane kennis te toetsen in een reële werksituatie. Bovendien kunnen de deelnemers na de afloop van elke stage overstappen naar een IBO (individuele beroepsopleiding in een onder-neming) afhankelijk van de eigen behoeften en de noden van de werkgever. Door het opdoen van werkervaring en de kennismaking met werkgevers vergroten de deelnemers tevens hun tewerkstellingsperspectieven.

De meerwaarde van de opleiding voor de allochtone werkzoekenden zelf, situeert zich in de intensieve taalopleiding en begeleiding. De taalinstructeur onderhoudt nauw contact met de cursisten, de bouw instructeur en de werkgevers en kan zo direct inspelen op de noden van de cursisten. Het taalonderricht spitst zich voornamelijk toe op de specifieke vakterminologie, het begrijpen van de instructies, de zelfredzaamheid en de veiligheid op de werf. De taal instructeur is de vertrouwenspersoon voor de cursisten die hen motiveert en hen begeleidt bij eventuele problemen.

Het pilootproject dat plaatsvond van oktober 2000 tot mei 2001 leidde tot een tewerkstelling van 7 personen.

*werkgever :* Confederatie Bouw Noord West-Vlaanderen  
*activiteit :* Beroepsgroepering van aannemers in de bouw  
*contactpersoon :* Paul Van Hulle  
*adres :* Ezelstraat 25  
8000 Brugge  
*tel. :* 050/47 13 50  
*fax :* 050/47 13 58  
*e-mail :* paul.vanhulle@confederatiebouw.be

<i>intermediair :</i>	STC-vzw PIOT	VDAB-Brugge
<i>activiteit :</i>	Ontwikkelen werkgelegenheidsprojecten voor personen uit de kansengroepen	Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding Ann Dieusaert (opl. Nederlands en begeleiding)
<i>contactpersoon :</i>	Verhaeghe Marc	Etienne Basslé (opl. metsers)
<i>adres :</i>	Spanjaardstraat 17 8000 Brugge	Pathoekeweg 34 8000 Brugge
<i>tel. :</i>	050/44 04 06	050/45 70 10 (12)
<i>fax :</i>	050/44 04 07	050/45 70 11
<i>e-mail :</i>	mverhaeg@vdab.be	adiesusae@vdab.be

# 17 TEWERKSTELLING VOOR LAAGGESCHOOLDEN DOOR HET SAMENBRENGEN VAN WERKGEVERS EN WERKZOEKENDEN

- aanleiding :*
- het openstellen van een aantal functies voor personen uit de kansengroepen
- functies/taken :*
- uitvoerende functies m.b.t. het vervangen en installeren van pc's
- beoogde kansengroepen :*
- laaggeschoolden
- instrument/methodiek :*
- dubbel-poolingsysteem (DPS)
  - organiseren van contactmomenten binnen een bedrijf
  - bedrijfsgerichte aanpak van de bedrijfsadviseurs
  - afstemming tussen capaciteiten van de werkzoekenden en van de functievereisten
- specifieke succesfactoren :*
- zelfactiviteit van de werkzoekende
  - het samenbrengen van werkgevers en geïnteresseerde en gemotiveerde werkzoekenden
  - bereidheid van werkgevers om toe te treden tot de werkgeverspool en engagement om effectief deel te nemen aan de actie
  - gespecialiseerde bemiddeling door intermediair
  - betrokkenheid en ondersteuning vanwege de begeleiders/coachen
- werkgever :*
- Esas
- intermediair :*
- Vitamine W (Vitamine Werkt)
- resultaten :*
- tewerkstelling van 8 personen bij Esas

Esas is een jong computerbedrijf en één van de bedrijven die deelneemt aan het dubbel poolingsysteem. Voor een aantal uitvoerende functies zoals het vervangen en installeren van pc's in al zijn deelaspecten (afkoppelen, weghalen en stockeren oude pc's ; installeren hard- en software bij nieuwe pc's volgens eenvoudige procédés) werd er bewust voor geopteerd om werkzoekenden uit de kansengroepen aan te werven. Het bedrijf investeert ook in permanente vorming. Werknemers kunnen aan de slag zonder voorkennis, worden binnen het bedrijf opgeleid tot installateur en kunnen doorgroeien tot andere functies. De werkgever vond een deel van zijn werknemers via het dubbel poolingsysteem (DPS) van Vitamine W.

Het dubbel poolingsysteem is ontstaan in het kader van Antwerpen Werkt en heeft tot doel de communicatiekloof tussen werkgever en werkzoekende te dichten. Vooraleer men tot acties overging, werd het potentieel aan werkzoekenden uit de Antwerpse regio onder de loep genomen. Hieruit bleek dat de helft van de werkzoekenden inzetbaar zijn in een reguliere tewerkstelling mits rekening wordt gehouden met een aantal belemmeringen (gebrek aan opleiding, leeftijd, etnische origine, gebrek aan mobiliteit en kinderopvang). Tevens werd onderzocht wat de overheersende jobdoelwitten zijn bij de werkzoekenden, welke realistisch zijn en welke tewerkstellingsmogelijkheden het Antwerpse bedrijfsleven kan bieden aan de werkzoekenden.

Grosso modo verlopen de acties als volgt. Op basis van de voorafgaande onderzoeken wordt een 'pool' samengesteld van werkzoekenden, die een opleiding volgen, in een werkervaringsproject meedraaien of deelnemen aan bemiddelingsacties van intermediairen en die een gelijkaardig jobdoelwit hebben. Daarnaast wordt een 'pool' van werkgevers met potentiële vacatures samengesteld die zich willen engageren om personen uit de kansen-groepen in dienst te nemen. Tussen beide 'pools' worden contactmomenten georganiseerd. Ook de begeleiders van de werkzoekenden worden hierop uitgenodigd. Via deze infosessies leren de werkgevers het potentieel aan werkzoekenden kennen en worden verdere contacten gelegd voor sollicitatiegesprekken en/of aanwervingen. De begeleiders van de werkzoekenden worden mee

ingeschakeld in het verdere proces.

Het dubbel poolingsysteem werd reeds toegepast bij verschillende functies/jobdoelwitten. De concrete vorm van de acties kan verschillen naargelang de omstandigheden.

In juni 2000 werden 56 werkzoekenden met als -oorspronkelijk- jobdoelwit 'administratief medewerker' uitgenodigd voor een eerste informatiesessie. De samenstelling van de pool was vrij divers, zowel inzake voorgeschiedenis (al dan niet opleiding en/of werkervaring, schoolverlaters, herintreders) als inzake hun beeld van de functie-inhoud. Op de bijeenkomst kregen de werkzoekenden informatie rond de verschillende facetten van het bedienenwerk : soorten functies, criteria, knelpuntberoepen, opleidingsbehoeften en de mogelijkheden tot bijscholing. Nadat de werkzoekenden een correct beeld kregen van de functie bleken nog 42 werkzoekenden geïnteresseerd om mee te werken in het dubbel poolingsysteem.

Hiervan engageerden zich 12 werkzoekenden (het WIA-team) om op zoek te gaan naar snel invulbare niches op de arbeidsmarkt. Dit onder begeleiding van een groepscoach en een bedrijfsadviseur. Het jobdoelwit was in de eerste plaats administratief medewerker maar er werd tevens gezocht naar andere vacatures/functies invulbaar door laaggeschoolden. De werkzoekenden organiseerden een enquête bij een 100-tal bedrijven waarin gepeild werd naar de bereidheid van werkgevers om werkzoekenden uit de kansengroepen in dienst te nemen. In een tweede fase werd tussen een 79-tal werkgevers en het WIA-team een vrijblijvende meeting georganiseerd rond de mogelijkheden en belemmeringen m.b.t. de tewerkstelling van laaggeschoolde werkzoekenden.

De 12 werkzoekenden profileerden zich naar de werkgevers als groep (WIA) met een eigen logo en brochure. Door de werkzoekenden actief te betrekken werden hun communicatievaardigheden verbeterd, werden ze extra gemotiveerd en kregen ze een realistisch beeld van de tewerkstellingsmogelijkheden. De werkgevers daarentegen maakten kennis met werkzoekenden uit de kansengroepen, met hun mogelijkheden en beperkingen. Door coaches/begeleiders en bedrijfsadviseurs te betrekken in het communicatieproces kregen werkgevers de mogelijkheid om de arbeidsorganisatie en functievereisten onder de loep te nemen en eventueel in samenwerking met intermediairen acties te ondernemen.

In totaal vonden 23 deelnemers een job. Het proces zelf resulteerde in 21 vacatures bij de deelnemende bedrijven die ingevuld konden worden door laaggeschoolde werkzoekenden. De functie-inhoud was niet steeds administratief bediende, maar leunde wel aan bij de interesses van de groep.

<i>werkgever :</i>	Esas	<i>intermediair :</i>	Vitamine W (Vitamine Werkt)
<i>activiteit :</i>	Informatica-bedrijf	<i>activiteit :</i>	begeleiding van werkzoekenden
<i>contactpersoon :</i>	Robert Decant	<i>contactpersoon :</i>	Ben Op de Beeck
<i>adres :</i>	Hadewijchstraat 4 2170 Merksem	<i>adres :</i>	Gemeentestraat 6 2000 Antwerpen
<i>tel. :</i>	03/644 37 91	<i>tel. :</i>	03/270 34 09
<i>fax :</i>	03/647 38 00	<i>fax :</i>	03/270 34 01
<i>e-mail :</i>	sales@esas.be	<i>e-mail :</i>	ben.opdebeeck@vitamine-w.be

# 18 OPLEIDING OP DE WERKVLOER TOT PRODUCTIE-OPERATOR IN DE VOEDINGSSECTOR

<i>aanleiding :</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• knelpuntvacatures voor de functie van productie-operator</li></ul>
<i>functies/taken :</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• hulp-operator</li></ul>
<i>beoogde kansengroep :</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• laaggeschoolde werkzoekenden</li></ul>
<i>instrument/methodiek :</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• beroepsopleiding</li><li>• individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO)</li><li>• begeleiding door peter of meter</li></ul>
<i>specifieke succesfactoren :</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• het stimuleren van de motivatie van de werkzoekenden door een introductie in het bedrijf</li><li>• samenwerking tussen IPV (Instituut voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid) en lokale intermediairen i.k.v. actie Antwerpen Werkt</li><li>• combinatie van voor- en vervolgopleiding en begeleiding op de werkvloer</li><li>• het opstellen van een jobprofiel en opleidingsplan door de intermediairen</li><li>• het voorzien van regelmatige evaluaties van de opleiding op de werkvloer alsook de evaluatie en opvolging van de vorderingen van de cursisten</li></ul>
<i>werkgever :</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Belgomilk</li></ul>
<i>intermediair :</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• VDAB-Sint Niklaas</li></ul>
<i>resultaten :</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• eerste IBO leidde tot een tewerkstelling</li><li>• een tweede IBO werd opgestart</li></ul>

Belgomilk Kallo produceert en distribueert melkpoeder. Om deze activiteit uit te voeren stelt het bedrijf een 240-tal personen tewerk: 40 bedienden en 200 arbeiders. Een deel van deze werknemers zijn tewerkgesteld als hulp-operator, maar het bedrijf heeft een tekort aan kandidaten voor deze functie. Binnen de voedingssector is productie-operator een vaak voorkomende knelpuntvacature.

Het Instituut voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid (IPV) detecteerde deze behoefte en wenste hierop in te spelen door een opleiding voor laaggeschoolde werkzoekenden tot productie-operator te organiseren. Het project kwam tot stand in samenwerking met Antwerpen Werkt, de VDAB en Vitamine W. Er wordt een vooropleiding voorzien door de VDAB in samenwerking met Vitamine W - Vorming, Training en Opleiding (VTO). De vervolgopleiding vindt plaats in een bedrijf in de vorm van een Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming (IBO). De begeleiders op de werkvloer, de zogenaamde peter of meter, krijgen de mogelijkheid om een vorming tot jobcoach te volgen. Mits een positieve evaluatie neemt het bedrijf de cursist na afloop van de opleiding in dienst.

De vooropleiding duurt 4 weken en omvat een technische basisopleiding (mechanische handvaardigheid, omgaan met elektriciteit,...), basistechnieken in de voedingsleer (veiligheid, hygiëne, productietechnieken, verpakkingstechnieken,...) en persoonsgerichte vorming (sociale vaardigheden, communicatie,...). Na het beëindigen van de vooropleiding ontvangen de cursisten een getuigschrift.

De vervolgopleiding duurt 8 à 13 weken (afhankelijk van de behoeften van de cursist) en vindt plaats binnen het bedrijf via IBO.

Belgomilk is één van de bedrijven die de vervolgopleiding voorziet. De opleiding tot hulp-operator wordt voorafgegaan door een introductie in het bedrijf (theorie en rondleiding). Nadien volgt de opleiding tot hulp-operator. Door de handelingen van de operator te observeren en de taken uit te voeren onder toezicht van de operator leren de kandidaat-werknemers de stiel.



De begeleiders van de IBO-cursist volgden een “vorming voor IBO-coaches” bij de VDAB. Deze vorming duurt 2 dagen en richt zich naar allerlei aspecten van het opleiden en het begeleiden van cursisten op de werkvloer. Met name de intake/introductie, inzicht in de capaciteiten van de cursist en de functievereisten, het opstellen van een opleidingsplan en demonstratietechnieken. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de communicatie-vaardigheden met daaraan gerelateerd het opvolgen en evalueren van de kandidaat-werknemer.

De persoon die de IBO volgde werd ondertussen tewerkgesteld.

*werkgever :* Belgomilk  
*activiteit :* productie en distributie van melkpoeder  
*contactpersoon :* Rita Van De Vijver  
*adres :* Fabriekstraat 141  
9120 Kallo  
*tel. :* 03/730 18 00  
*fax :* 03/575 03 99  
*e-mail :* rita.van.de.vijver@belgomilk.be

*intermediair :* VDAB-Sint Niklaas  
*activiteit :* Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding  
*contactpersoon :* Michel Cornelissen  
*adres :* Stationsstraat 17  
9100 Sint-Niklaas  
*tel. :* 03/760 16 78  
*fax :* 03/765 94 21  
*e-mail :* mcorneli@vdab.be

# 19 UITZENDARBEID VOOR JONGEREN UIT HET DEELTIJDS ONDERWIJS

*aanleiding :* • invullen van openstaande vacatures door middel van uitzendarbeid

*functies/taken :* • vleesbewerker

*beoogde kansengroepen :* • jongeren uit het deeltijds onderwijs

*instrument/methodiek :* • interimcontract  
• opleiding op de werkvloer  
• individuele begeleiding

*specifieke succesfactoren :* • projectmatige samenwerking tussen uitzendkantoren en onderwijsinstellingen voor jongeren uit het deeltijds onderwijs  
• bemiddelende en begeleidende rol van de uitzendconsulenten van werkgever en werkzoekende

*werkgever :* • ENCO-Cateringservice

*intermediair :* • TIVOPLUS

*resultaten :* • tewerkstelling van 1 jongere uit het deeltijds onderwijs

Enco verwerkt gevogelte tot componenten voor maaltijden die aan grootkeukens geleverd worden en stelt een vijftigtal personen te werk.

Binnen het bedrijf staan regelmatig vacatures open. Voor het invullen van deze functies doet Enco een beroep op uitzendkantoren. Deze tewerkstellingen zijn in eerste instantie tijdelijk maar kunnen resulteren in een contract van onbepaalde duur. Hiervoor werkt het bedrijf samen met TIVOPLUS.

TIVOPLUS is een samenwerkingsverband van TewerkstellingsInitiatieven Vrij Onderwijs (TIVO) en PLUS-Uitzendkrachten. PLUS-Uitzendkrachten is een uitzendkantoor.

TIVOPLUS is gespecialiseerd in de tewerkstelling van jongeren uit het deeltijds onderwijs via uitzendopdrachten. De Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO) beschikken over verschillende mogelijkheden om hun scholieren te werk te stellen. Men kan gebruik maken van een brugproject maar ook van het leerlingstelsel voor werknemersberoepen (LWB), een werkopleiding overeenkomst, IBO,... Een alternatief is de tewerkstelling via interimcontracten.

De jongeren worden begeleid door diverse personen : docenten, trajectbegeleiders, jongerencoaches, consulenten uit het centrum voor leerlingenbegeleiding, tewerkstellingsbegeleiders,... Deze laatste zijn verantwoordelijk voor de tewerkstelling, de opvolging van de tewerkstelling en de individuele begeleiding van de jongere. Bij een tewerkstelling via een interimcontract nemen de uitzendconsulenten een deel van deze taken over. Zij verzorgen de tewerkstelling van de jongere, regelen de nodige administratie en zijn de contactpersoon voor het bedrijf. Bovendien werken een aantal tewerkstellingsbegeleiders als uitzendconsulent bij TIVOPLUS.

Wanneer een bedrijf een korte (enkele dagen of een week) of langetermijnopdracht heeft voor een jongere gaan de consulenten op zoek naar de geschikte kandidaat binnen de scholen. Gaat de vraag naar werk uit van de jongeren, dan zoeken de consulenten vacatures in databanken van andere uitzendkantoren of via andere kanalen zoals bijvoorbeeld vacaturebladen, de WIS-databank,... Bovendien bouwen de uitzendconsulenten aan een netwerk van potentiële werkgevers die ze steeds kunnen contacteren in functie van geschikte kandidaten.

Bij de tewerkstelling wordt rekening gehouden met enerzijds de vereisten voor de functie en anderzijds de capaciteiten van de jongere. De uitzendconsulenten/begeleiders bemiddelen tussen de werkgever en de werkzoekende. Het gaat om

jongeren die enerzijds bijkomende technische opleiding nodig hebben, maar soms ook training in sociale vaardigheden en arbeidsattitudes. De tewerkstelling omvat -deeltijdse- opleiding op de werkvloer. Op die manier kan de werkgever een jongere opleiden volgens de specifieke vereisten van de functie. Op schooldagen krijgt de jongere bijkomende technische opleiding en algemene vorming. Daarnaast wordt de jongere individueel begeleid waarbij aandacht wordt geschonken aan de sociale vaardigheden en arbeidsattitudes. Bij eventuele problemen kan de werkgever steeds beroep doen op de uitzendconsulenten/ tewerkstellingsbegeleiders. Bovendien wordt de tewerkstelling regelmatig geëvalueerd en eventueel bijgestuurd.

Bij het bedrijf Enco werd een jongere uit het deeltijds onderwijs tewerkgesteld. Via bemiddeling van TIVOPLUS werd de jongere aanvankelijk tewerkgesteld via een interimcontract in de functie van vleesbewerker. Op die manier kreeg de werkgever een gemotiveerde jongere die men zelf kon opleiden volgens de specifieke functievereisten. Door de individuele begeleiding vanuit TIVOPLUS konden een aantal belemmeringen opgelost worden. In de toekomst zal de jongere tewerkgesteld worden onder een LWB-statuuut.

*werkgever :* ENCO-Cateringservice  
*activiteit :* Verwerking van gevogelte tot maaltijdcomponenten voor grootkeukens  
*contactpersoon :* Ann Engelen  
*adres :* Sint-Jansveld 18  
 2160 Wommelgem  
*tel. :* 03/355 19 00  
*fax :* 03/355 19 15  
*e-mail :* aengelen@encocatering.isabel.be

*intermediair :* TIVOPLUS  
*activiteit :* Uitzendkantoor voor jongeren uit het deeltijds onderwijs  
*contactpersoon :* Rudi Vertommen  
*adres :* Noorderlaan 52  
 2060 Antwerpen  
*tel. :* 03/201 89 22  
*fax :* 03/201 89 21  
*e-mail :* rudi.vertommen@plusuitzendkrachten.be

## 20 INTERFACE-PROJECT BIJ VAN HOOL

- aanleiding :*
- zoektocht naar werkkrachten en interesse om te rekruteren uit de kansengroepen
- functies/taken :*
- arbeider chassismontage
  - arbeider platen en vloeren
  - arbeider afwerking
  - elektricien
- beoogde kansengroep :*
- werkzoekenden van allochtone afkomst
- instrument/methodiek :*
- opleiding op de werkvloer (leereilanden)
  - attitudetraining
  - stage van 2 weken via de opleiding
  - specifiek rekruteringskanalen en eerste selectie door intermediair
- specifieke succesfactoren :*
- het door de intermediairen ter beschikking stellen van een externe coach
  - opvolging van het leerproces door meester-gast en opleidingsverantwoordelijke
  - aanwezigheid van een peter voor de praktische uitvoering van de technische opleiding
- werkgever :*
- Van Hool
- intermediair :*
- STC-Mechelen
- resultaten :*
- tewerkstelling van 10 personen van allochtone afkomst

Van Hool, een bus- en bedrijfswagenproducent, stelt in zijn vestiging te Koningshooikt ongeveer 4200 personen te werk. Binnen het bedrijf worden autobussen, touringcars en vliegveldbussen gebouwd. Daarnaast produceert de bedrijfswagenafdeling verschillende transportmiddelen zoals opleggers, tank- en bulkcontainers, afzettanks, containerchassis en aanhangwagens.

Het bedrijf zet allerlei kanalen in om gemotiveerde werkkrachten te vinden. Nieuwe werknemers worden gerekruteerd via de VDAB, personeelsadvertenties in de regionale bladen, spontane sollicitaties,... Daarnaast stelt men jongeren uit het deeltijds onderwijs te werk via ILW (Industrieel LeerlingenWezen) en leidt men werkzoekenden op via IBO (individuele beroepsopleiding in een onderneming).

Het bedrijf heeft een jarenlange ervaring met het opleiden en tewerkstellen van laaggeschoolden. De voorbije jaren kende het bedrijf moeilijkheden om voldoende kandidaten aan te werven. Van Hool wenst de integratie van personen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt te bevorderen. Hiervoor sloot het bedrijf een Positieve Actie-plan af in 1999. Een deel van de actie was het opleiden en aanwerven van 10 personen van allochtone afkomst via een Interface-project. Het is een geslaagd proefproject geworden.

Interface-projecten hebben een tweeledige doelstelling. Men wil enerzijds tegemoetkomen aan de personeelsbehoefte van een bedrijf en anderzijds de integratie van langdurige en laaggeschoolde werkzoekenden bevorderen. Dit door de werkzoekenden opleiding en werkervaring op de werkvloer aan te bieden. Onder begeleiding van ervaren werknemers, een directe chef en een externe begeleider krijgen de kandidaat-werknemers een opleiding gericht op technische en sociale vaardigheden. Op die manier kan de werkgever –in samenwerking met intermediairen- gemotiveerde werkzoekenden opleiden volgens de specifieke functievereisten binnen het bedrijf.

In 2000 werden bij Van Hool 10 personen van allochtone afkomst opgeleid tot diverse functies (arbeider chassismontage, arbeider platen en vloeren, arbeider afwerking of elektricien).

Van de kandidaten werd relatief weinig technische voorkennis vereist. De kandidaten werden eerder geselecteerd op basis van de motivatie en het potentieel om de noodzakelijke attitudes te ontwikkelen. Andere criteria waren o.a. de fysieke geschiktheid, goede kennis van het Nederlands en mobiliteit.

Er werd gerekruteerd via diverse intermediairen : VDAB, derden, OCMW's, BKA's (Bureau's voor Kosteloze Arbeidsbemiddeling),... Na een informatiesessie en een eerste selectie van de kandidaten door de Interface-projectontwikkelaar, volgde een tweede selectie door de personeelsverantwoordelijken van Van Hool.

Gedurende 22 weken kregen de deelnemers een opleiding op de werkvloer (IBO-contract). Voor de aanvang van de technische opleiding kreeg men één week training in arbeids-attitudes door de VDAB. Hierin werd aandacht besteed aan diverse thema's waaronder het arbeidsreglement, communicatie, kwaliteit, flexibiliteit, veiligheid, inzet en verantwoordelijkheid, klantvriendelijkheid,...

Daarna werd van start gegaan met de technische opleiding. Deze omvatte twee delen : een algemeen gedeelte en een functiespecifiek gedeelte. Algemeen was er de kennismaking met het bedrijf, het bedrijfsreglement, de regels en voorschriften inzake veiligheid, orde en kwaliteit. Gedurende de opleiding op de werkvloer werden de deelnemers begeleid door interne coaches.

Gedurende de opleiding werden de deelnemers op de werkvloer begeleid en geëvalueerd door diverse personen. De peter stond in voor de praktische uitvoering van de technische opleiding. De meester-gast en de opleidingsverantwoordelijke waren verantwoordelijk voor de opvolging van het leerproces en de evaluatie van de cursisten. Daarnaast fungeerde de trainer van de VDAB als externe coach. Deze volgden de deelnemers op en begeleidde hen om zo de link te leggen tussen de verworven technische kennis en de noodzakelijke arbeidsattitudes.

Het Interface-project leidde tot een tewerkstelling van tien personen van allochtone afkomst bij Van Hool. Op basis van deze eerste positieve ervaring werd later met een tweede groep gestart.

*werkgever :* Van Hool  
*activiteit :* Bus- en bedrijfswagenfabrikant  
*contactpersoon :* Stefaan Verschoren – Tom Dille  
*adres :* Bernard Van Hoolstraat 58  
2500 Lier-Koningshooikt  
*tel. :* 03/420 20 20  
*fax :* 03/482 34 03  
*e-mail :* personeelsdienst.arbeiders@vanhool.be

*intermediair :* STC-Mechelen  
*activiteit :* Ontwikkelen van werkgelegenheidsprojecten  
*contactpersoon :* Myriam Heeremans  
*adres :* Frederik de Merodestraat 99  
2800 Mechelen  
*tel. :* 015/28 15 25  
*fax :* 015/28 15 27  
*e-mail :* myriamheeremans@stcmchelen.be

## LEXICON

### ADR-ATTEST

Om gevaarlijke stoffen over de weg te vervoeren moeten vrachtwagenchauffeurs een ADR-attest behalen. Dit attest wordt uitgereikt in alle landen binnen de Europese Unie n.a.v. het Europees Akkoord rond het Internationaal Transport van Gevaarlijke Stoffen over de Weg.

### AMAZONE

Amazone is een congres- en ontmoetingscentrum voor vrouwen en vrouwenorganisaties. Voor meer informatie : [www.amazone.be](http://www.amazone.be)

### ANTWERPEN WERKT

Met deze campagne wil de stad Antwerpen bedrijven en bedrijfsleiders actief betrekken in acties die de tewerkstellingskansen van laaggeschoolden en langdurig werkzoekenden verbeteren. In de campagne worden 4 grote doelstellingen vooropgesteld : het verhogen van de tewerkstellingskansen van laaggeschoolde werkzoekenden via opleiding, jobontwikkeling, begeleiding en bijzondere acties m.b.t. HRM-beleid voor risicogroepen, het structureel overbruggen van de kloof tussen vraag naar laaggekwalificeerde arbeid en aanbod van werkzoekenden, een dienstverlening voor bedrijven en 330 nieuwe banen voor laaggeschoolden in 2001.

### ARBEIDSMARKT INFORMATIESYSTEEM (AMI)

Databank van VDAB. Bevat o.m. werkzoekendendossiers, een bedrijvenbank, vacatures...

### ARBEIDSTRAJECTBEGELEIDINGSDIENST (ATB)

Een arbeidstrajectbegeleidingsdienst is een samenwerkingsverband tussen diverse partners, i.e. private of openbare diensten, organisaties of voorzieningen die de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten in de regio tot doel hebben.

### ATTITUDETRAINING

Naast de technische bijscholing wordt binnen diverse opleidingen ook aandacht besteed aan de ontwikkeling van arbeidsattitudes bij cursisten. Dit bij-schaven van de arbeidshouding impliceert dat gewerkt wordt aan tal van aspecten, zoals mentaliteit - discipline - assertiviteit - betrouwbaarheid - flexibiliteit - verantwoordelijkheid.

### BUREAU VOOR KOSTELOZE ARBEIDSBEMIDDELING (BKA)

Naast de VDAB kunnen ook andere instanties (vb. OCMW, VZW, ...) erkend worden om arbeidsbemiddeling te bieden aan personen uit specifieke doelgroepen (deeltijds leerplichtigen, personen met het bestaansminimum). De bemiddeling moet de kansen op de (re)integratie van de beoogde doelgroep in het reguliere circuit duidelijk verhogen. De erkenning gebeurt door de VDAB, na advies van het subregionale tewerkstellingscomité.

### BRUGPROJECT

Een brugproject is een initiatief voor niet-arbeidsrijpe deeltijds leerplichtige jongeren. Via werkervaring bij een promotor (een vzw, OCMW, ...) verwerven zij op relatief korte termijn (max. 9 maanden) de nodige arbeidsattitudes. Dit gebeurt in kleine groepjes van 6 tot 15 jongeren. Hierbij tracht men de werkervaring (drie dagen per week) altemeer te laten verlopen met de opleiding die de jongere volgt in een centrum deeltijds onderwijs of een centrum deeltijdse vorming. Via regelmatige evaluatievergaderingen met alle betrokkenen stuurt men bij waar nodig en beslist men wanneer de jongere rijp is voor een job in het reguliere arbeidscircuit.

### CAPACITEITENPROFIEL

In een capaciteitenprofiel worden de capaciteiten en behoeften van de kandidaat in kaart gebracht. Het profiel kan bijvoorbeeld de volgende items bevatten : de persoonlijke gegevens van de kandidaat, technische en sociale vaardigheden, arbeidsattitudes, randvoorwaarden (vervoersmogelijkheden, werktijden), tewerkstellingsmaatregelen waarvoor men in aanmerking komt, jobdoelwit,... Op basis hiervan kunnen aandachtspunten worden aangeduid voor de opleidings-, werkervarings- en/of bemiddelingsactie.

### DERDEN

Niet-gouvernementele organisaties op het gebied van opleiding en begeleiding van werkzoekenden.<sup>1</sup>

### INDIVIDUELE BEROEPSOPLEIDING IN DE ONDERNEMING (IBO)

Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming. Maakt deel uit van het opleidingsaanbod van VDAB. Een individuele cursist krijgt een beroepsopleiding van minimum 1 maand tot maximum 6 maanden in de onderneming, dus

<sup>1</sup> zie Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004; R. Landuyt - Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, p. 59.

op de werkvloer. Na de opleiding volgt een tewerkstelling van de cursist in hetzelfde bedrijf voor een minimumduur, gelijk aan de duur van de opleiding.

### INTAKE

In het traject naar werk dat een werkzoekende kan volgen worden vijf fases onderscheiden. De intake is één van de elementen van de eerste fase van het traject, i.e. de instapfase. De intake heeft tot doel de toelating van een individu als cliënt van de organisatie of het netwerk te toetsen. Volgende criteria worden tijdens de intake gehanteerd : behoort de cliënt tot de beoogde doelgroep en wil de cliënt begeleid worden in zijn traject naar werk? Tijdens een intakegesprek wordt een persoonsprofiel opgemaakt. Na de intake volgt de diagnose, de oriëntering en de trajectbepaling.<sup>2</sup>

### INTERFACE-PROJECTEN

Een interfaceproject is een concrete samenwerking tussen de privésector en de non-profit waarbij een concrete personeelsbehoefte van een onderneming gekoppeld wordt aan de opleiding en begeleiding van werkzoekenden uit de kansengroepen. Voor de opleiding en begeleiding in het bedrijf worden uiteenlopende formules gehanteerd. De projectontwikkelaar-interface zorgt in samenspraak met de werkgever voor begeleiding en is te bereiken op het STC in de regio.

### INVOEGBEDRIJF / INVOEGAFDELING

Invoegbedrijven zijn startende bedrijven die maximum 3 jaar als handelsvereniging of als burgerlijke vereniging met een handelskenmerk bestaan. Invoegafdelingen kunnen opgericht worden binnen een bestaande onderneming of binnen een economisch samenwerkingsverband tussen twee of meer ondernemingen. Beiden onderscheiden zich van 'gewone' bedrijven door o.a. arbeid en personen boven kapitaal te stellen, werkzoekenden uit de kansengroepen aan te werven,... Hiertegenover staat een degressieve loonkostensubsidie.

### JOBCLUB

Een collectieve sollicitatietraining en –begeleiding van werkzoekenden.. Doel is dat de werkzoekende zo snel mogelijk zelf werk vindt. Deelname aan Jobclub kadert in een totaalaanpak van trajectbegeleiding. Een service van VDAB.

### JOBONTDUBBELING / TAAKSPLITSING

Deze methodiek gaat uit van het principe dat diverse bestaande jobs kunnen opgesplitst worden in enerzijds eenvoudige taken, die door lager geschoolde werknemers kunnen uitgevoerd worden en anderzijds meer complexe functies die door hoger gekwalificeerden kunnen uitgevoerd worden.

### JOBPROFIEL

Een jobprofiel of beroepsprofiel is een gedetailleerde beschrijving van de taken die een beoefenaar van de job uitoefent en een beknopte beschrijving van de kennis, de vaardigheden (sociaal en praktisch) en de beroepskwalificaties die nodig zijn om de job uit te voeren. Daarnaast biedt een beroepsprofiel nog andere informatie, bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden, verwante beroepen, loopbaanperspectieven, ...

### JOBROTATIE

Deze methodiek wordt momenteel in Vlaanderen in een aantal experimenten toegepast : werknemers die in een bedrijf gedurende een periode een opleiding krijgen worden ondertussen vervangen door werkzoekenden die op die manier werkervaring opdoen. De werkzoekende krijgt vooraf een opleiding om de werknemer op een zo efficiënt mogelijke manier te vervangen.

### KIJKSTAGES/SNUFFELSTAGES

Deze methodiek wordt door diverse intermediairen toegepast al dan niet onder dezelfde naam. Het gaat om korte (enkele dagen tot enkele weken), onbezoldigde stages die werkzoekenden en werkgevers de kans geven om met elkaar kennis te maken.

### KISS

Kandidaten Informatie- en SelectieSysteem. Een online sollicitantenbank met CV's van werkzoekenden. ([www.vdab.be](http://www.vdab.be) : vind een werknemer). Een service van VDAB.

### LEEREILAND

Bij deze methodiek wordt uitgegaan van een concrete vacature en een concreet jobprofiel waarbij personen uit de kansengroepen worden opgeleid en begeleid op maat van het bedrijf. Via opleiding en werkervaring worden de cursisten doelgericht voorbereid om specifieke vacatures in te vullen volgens de gangbare bedrijfsnormen en de heersende bedrijfscultuur. Daartoe wordt samengewerkt met diverse actoren zoals VDAB, derden,...., en het bedrijf zelf. De projectontwikkelaar 'interface' coördineert de volledige procedure : de selectie, de opleiding, de begeleiding en finaal de vaste tewerkstelling.

### LOKALE WERKWINKEL

Op gemeentelijk of intergemeentelijk niveau worden momenteel lokale werkwinkels uitgebouwd. Werkzoekenden kunnen er terecht voor een breed en laagdrempelig dienstenaanbod gaande van informatie, in- en herinschrijving bij de VDAB, raadplegen van de KISS- en de WIS-computer tot gekwalificeerde intake, screening en bemiddeling of voor een job in de dienstenwerkgelegenheid.

### LEERLINGSTELSEL VOOR WERKNEMERSBEROEPEN (LWB)

Het leerlingstelsel voor werknemersberoepen, ook wel industrieel leerlingenwezen (ILW) genoemd, wordt door de paritaire comités georganiseerd voor jongeren die een beroep willen leren. De leertijd omvat een theoretische opleiding die de jongere volgt in een onderwijs- of opleidingsinstelling en een praktische opleiding in een onderneming onder de begeleiding van ervaren werknemers. De leerovereenkomst duurt minimum 6 maanden.

### MAATWERK

De methodiek van het maatwerk wordt gebruikt bij begeleidingsacties van werkzoekenden. Centraal staat de geïndividualiseerde aanpak, wat betekent dat men vertrekt van de mogelijkheden en beperkingen van ieder individu afzonderlijk. Bij acties waarin samengewerkt wordt met werkgevers impliceert dit tevens een aanpak op maat van het bedrijf. M.a.w. een afstemming tussen de behoeften van werkzoekenden en werkgevers.

### NETWERKING

Netwerken zijn een bijzondere categorie van interacties. Het zijn sociale actiesystemen rond beleidsproblemen die bestaan uit stelsels van wederzijdse afhankelijke publieke en private actoren die elkaar in hun doelstellingen, probleemformulering en strategieën beïnvloeden en waarvan de interacties de voortgang en het product van het proces bepalen. <sup>3</sup> Om de tewerkstelling van personen uit de kansengroepen te bevorderen, dienen de juiste partners via netwerkvorming bij het parcours betrokken te worden. Tal van overheids- en privé-actoren doen aan netwerking, zo o.m ; derden – VIZO – VDAB – lokale overheden, ...

### NEDERLANDS TWEDE TAAL (NT2)

Deze opleidingen worden ingericht voor personen die als eerste taal een andere taal dan Nederlands spreken.

### OPLEIDING OP DE WERKVLOER / OPLEIDING "ON-THE-JOB"

Bij een 'opleiding op de werkvloer' gebeurt de opleiding niet langer in het klassieke leslokaal, maar "on the job". Het gaat om kortlopende, bedrijfsgebonden, jobrelevante en aangepaste maatwerkopleidingen op de werkvloer zelf. De werkzoekende wordt in het bedrijf door de werknemers opgeleid. Een "jobcoach" begeleidt de werkzoekende bij het solliciteren. Indien nodig geeft de jobcoach gedurende een korte periode bijstand op de werkvloer. Deze methodiek wordt in Vlaanderen met succes toegepast : de werkgevers krijgen de gelegenheid hun potentiële kandidaat-werknemers uit te testen en beschikken op deze manier over goed opgeleide werknemers op maat. Zie ook bij IBO.

### POSITIEVE ACTIE-PLAN

Sinds een aantal jaren worden bedrijven door het beleid aangespoord om een positieve actie-plan op te stellen en uit te voeren. Aan de basis ligt het VESOC-akkoord rond de tewerkstelling van allochtonen van 8 juni 1998. Op een planmatige manier wil men direct en indirect discriminerende drempels wegnemen en / of voorzieningen creëren waardoor de verticale en horizontale mobiliteit van allochtonen op de bedrijfsinterne en -externe arbeidsmarkt wordt vergroot en hun voortijdige uitstroomkansen worden verminderd. Het uiteindelijke doel is hun evenredige en volwaardige participatie in alle functies en afdelingen van de onderneming.<sup>4</sup> Bedrijven worden financieel ondersteund en begeleid bij het opstellen van hun positieve actie-plan. De begeleiding gebeurt door een projectontwikkelaar-allochtonen, die te bereiken is op het STC van de regio.

### PROFESSIELE SCHOONMAAKTECHNIKEN (PST)

De cursus professionele schoonmaaktechnieken, georganiseerd door de VDAB, is een intensieve praktijkopleiding van maximum 12 weken, waarvan 4 weken stage. In deze opleiding krijgen de cursisten naast de nodige technische bagage, ook bijscholing in algemene vakken als rekenen, taal én sollicitatietraining.

### PROJECTONTWIKKELAAR

In elk subregionaal tewerkstellingscomité (STC) zijn twee projectontwikkelaars werkzaam. De projectontwikkelaar 'allochtonen' staat in voor de coördinatie van de uitvoering van het regionaal actieprogramma rond migranten. De projectontwikkelaar 'interface' staat in voor de uitvoering en ontwikkeling van de interface-acties.

### RANDVOORWAARDEN

Randvoorwaarden zijn factoren die noodzakelijk zijn om de stap naar een tewerkstelling mogelijk te maken. Kinderopvang en mobiliteit worden als de belangrijkste randvoorwaarden tot tewerkstelling beschouwd.

### SAMEN-WERKT

De actie Samen-werkt werd opgestart in de regio Gent - Eeklo in 1997. Deze actie is een uniek samenwerkingsverband tussen diverse partners. Hoofddoelstelling is het sensibiliseren van bedrijven rond de problematiek van de uitsluiting van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Om dit te realiseren worden tal van acties georganiseerd. Voorbeelden zijn de 'contactmomenten' tussen werkgevers en werkzoekenden, het aanbod korte stages (1 à 2 weken) voor werkzoekenden bij werkgevers met potentiële vacatures, ...

### SCOLA

Scola staat voor Sociale Clausule voor Opleiding van Laaggeschoolden te Antwerpen. Scola is een stedelijk

<sup>2</sup> ESF; Criteria trajectbegeleiding in het kader van doelstelling 3 en financiële handleiding; 2000.

<sup>3</sup> DE RYNCK, F.; Netwerken in de arena van het arbeidsmarktbeleid; Koning Boudewijnstichting, 28/11/1996.

<sup>4</sup> Besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 2000

tewerkstellingsfonds waarvan de middelen worden ingezet ter ondersteuning van structurele opleidings, begeleidings-, en tewerkstellingsinitiatieven voor laaggeschoolde werkzoekenden in Antwerpen. In nauwe samenwerking met diverse sectoren worden structurele samenwerkingsverbanden uitgewerkt met opleidingsinstellingen, vormingsfondsen, begeleidingsdiensten, overheidsinstellingen en rechtstreeks met bedrijven, waarbij men de kansen van laaggeschoolde werkzoekenden op de arbeidsmarkt via aangepaste opleidings- en begeleidingstrajecten wil vergroten.

### SOCIALE MARIBEL

Via de Sociale Maribel wil de federale regering bijkomende banen creëren in de non-profitsector. Zowel werkgevers van particuliere als van openbare instellingen kunnen via een formele toetredingsakte bij dit systeem aansluiten. In ruil ontvangen zij een vermindering van de patronale bijdragen.

### SOLLICITATIETRAINING

In deze training maken werkzoekenden kennis met diverse sollicitatietechnieken (schrijven van brieven, CV's, hoe voer je een sollicitatiegesprek) en zoekkanalen. In de training kunnen werkzoekenden tevens actief solliciteren. Er staan diverse instrumenten ter beschikking en de werkzoekende wordt individueel begeleid bij zijn acties.

### STARTBAAN

Het federale startbanenplan of Rosetaplan, dat geldt voor zowel de privésector als voor de overheid, heeft tot doel de kansen van jongeren op werk te verhogen. In ruil voor een vermindering van de patronale lasten, zijn bedrijven van + 50 werknemers verplicht jaarlijks een aantal jongeren aan te werven met een startbaanovereenkomst. Met de gewesten sloot de federale overheid akkoorden voor startbanen bij de overheid. In Vlaanderen werden zo een hele reeks startbaanprojecten bij het Ministerie van de Vlaamse Overheid en de VOI's goedgekeurd, waarbij specifiek een positieve actie t.a.v. allochtonen werd gevoerd.

### STEUNPUNT LOKALE NETWERKEN

voor Opleiding en Tewerkstelling (SLN)

SLN is de Vlaamse koepelvereniging van particuliere opleidings- en werkervarings-initiatieven die arbeidsmarktgerichte trajectacties organiseren voor personen uit de kansengroepen met het oog op duurzame tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit.

### SUBREGIONAAL TEWERKSTELLINGSCOMITÉ (STC)

Het subregionaal tewerkstellingscomité is een beleidsinstrument inzake het subregionaal arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid. Het STC heeft als opdracht het coördineren en stimuleren van het arbeidsmarktbeleid binnen de

regio, met bijzondere aandacht voor het doelgroepenbeleid. Verder dient ze de samenwerking en het overleg tussen de werkgevers, werkgeversorganisaties, de werknemers, de werknemersorganisaties, onderwijs- en opleidingsinstanties, lokale besturen en andere voor het subregionaal arbeidsmarktbeleid interessante actoren te bevorderen.

### TERRITORIAAL WERKGELEGENHEIDSPACT

In deze pacts worden alle regionale of lokale actoren op de arbeidsmarkt rechtstreeks betrokken bij concrete werkgelegenheids- en tewerkstellingsprojecten. De projecten dienen te ontstaan uit een partnerschap waarin ook de particuliere sector en de niet-gouvernementele organisaties (NGO's) zijn betrokken. De middelen komen uit de structuurfondsen.

### TRAJECTBEGELEIDING

De methodiek van 'trajectbegeleiding' is een individueel en intensief begeleidingssysteem dat er voor moet zorgen dat elke werkzoekende via een bepaald traject een bepaald doel bereikt binnen het arbeidsproces. Trajectwerking is maatwerk: er wordt rekening gehouden met de individuele problematiek, de mogelijkheden en wensen van elke deelnemer en met de vraag van de potentiële werkgever.<sup>5</sup> Het traject bestaat uit verschillende fases en modules. De werkzoekende dient daarbij niet alle fases te doorlopen of modules te volgen. Het is een continu proces van bij de intake tot aan de jobconsolidatie, maar is geen mechanisch werkinstrument.<sup>6</sup> Essentieel is de duidelijke aansluiting van de verschillende stappen in tijd en inhoud en daarvoor is een ononderbroken trajectbegeleiding over de verschillende fases belangrijk.

### UPEDI

UPEDI is de beroepsvereniging van de uitzendkantoren.

### VDAB

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Bestaat sinds 1989. Heeft een sociale en een economische opdracht. Sociaal: matching tussen werkzoekende en werkgever. Economisch: partner voor alles wat met personeelsbeleid heeft te maken. Website: www.vdab.be.

### VEILIGHEID, GEZONDHEID EN MILIEU CHECKLIST AANNEMERS (VCA)

Aannemers kunnen dit VCA-attest behalen. Dit garandeert hun klanten een kwaliteitsvolle en veilige service. Eén van de voorwaarden om dit certificaat te behalen is dat de werknemers een basisvorming rond veiligheid gevolgd hebben. Deze vorming duurt 12 uren en wordt o.a. door de VDAB aangeboden.

### VLAAMS FONDS VOOR DE SOCIALE INTEGRATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP (VFSIPH)

Personen met een handicap kunnen bij deze Vlaamse openbare instelling terecht voor drie vormen van bijstand: een toegangsticket voor de diverse zorgvoorzieningen en begeleidingsdiensten, de tussenkomsten voor individuele hulpmiddelen en bijstand op het vlak van tewerkstelling. Dit laatste impliceert ondermeer de financiële tussenkomst die een werkgever kan krijgen voor het rendementsverlies van een werknemer met een handicap en de financiële tussenkomst die een werkgever krijgt wanneer aangepast arbeidsgereedschap moet aangekocht worden of wanneer de werkomgeving moet aangepast worden. Voor meer informatie: www.vlafo.be

### WEP-PLUS

WEP-plus-projecten zijn werkervaringsprojecten. wil de

Vlaamse overheid de kloof tussen laaggeschoolde langdurig werkzoekenden en de reguliere arbeidsmarkt verkleinen. Gedurende één jaar kunnen laaggeschoolde langdurig werkzoekenden er aan de slag. Ze doen een bepaalde job en maken er kennis met het 'werken' in al zijn aspecten. Daarnaast biedt men hen technische bijscholing, arbeidsattitudes en begeleiding aan, wat de stap naar een baan in het gewone bedrijfsleven moet vergemakkelijken. Werkervaringsprojecten situeren zich in de niet-commerciële sector en beogen geen winst. Meer info bij VDAB.

### WIS

WerkInformatieSysteem van VDAB. Een geïnformateerde en up to date vacature-databank. Gratis raadpleegbaar in VDAB-kantoren, werkinkels, diverse openbare plaatsen.

<sup>5</sup> VAN DEN BERGH, e.a.; 1996; 1997.

<sup>6</sup> FRERE, VANHOREN & STRUYVEN; 1997.

# L IJST MET AFKORTINGEN

ABVV	:	Algemene Belgisch VakVerbond
ACE	:	Antwerp Container Engineering
ACLVB	:	Algemeen Centraal Liberaal VakVerbonden
ACV	:	Algemeen Christelijk Vakverbond
ACW	:	Koepel Christelijke Werknemersorganisaties
AMI	:	Arbeidsmarktinformatie
ATB	:	Arbeidstrajectbegeleiding
BKA	:	Bureau voor Kosteloze Arbeidsbemiddeling
BLM	:	Begeleidingsdienst Limburgs Mijngedebied
CAD	:	Computer Aided Design
CDO	:	Centra Deeltijds Onderwijs
CLB	:	Centrum voor Leerlingenbegeleiding
CMO	:	Centrum voor Middenstandsopleidingen
CV	:	Curriculum Vitae
DPS	:	Dubbel Pooling Systeem
EHBO	:	Eerste Hulp Bij Ongevallen
GOCI	:	Gespecialiseerd Opleidingscentrum Informatica
GOM	:	Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij
GSC	:	Gent Service Center
HRM	:	Human Resources Management
HSO	:	Hoger Secundair Onderwijs
IBO	:	Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming
ICT	:	Informatica- en Communicatietechnologieën
ILW	:	Industrieel Leerlingen Wezen
IPV	:	Instituut voor Professionele Vorming van de voedingsnijverheid
KISS	:	Kandidaten Informatie- en Selectiesysteem
KMO	:	Kleine Middelgrote Onderneming
KUL	:	Katholieke Universiteit Leuven
LSO	:	Lager Secundair Onderwijs
LWB	:	Leerlingstelsel voor Werknemersberoepen
NGO	:	Niet-Gouvernementele Organisatie
NT2	:	Nederlands Tweede taal
NV	:	Naamloze Vennootschap
OCIV	:	Overlegcentrum voor de Integratie van Vluchtelingen
OCMW	:	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PST	:	Professionele Schoonmaaktechnieken
RSZ	:	Rijks Sociale Zekerheid
RVT	:	Rust- en Verzorgingstehuis
SFV	:	Sociaal Fonds voor het goederenvervoer
SLN	:	Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling
STC	:	Subregionaal Tewerkstellingscomité
STW	:	Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen
TIVO	:	Tewerkstellingsinitiatieven Vrij Onderwijs
UNIZO	:	Unie van Zelfstandige Ondernemers
UPEDI	:	Federatie van de uitzendbureaus
VCA	:	Veiligheidschecklist Aannemers
VDAB	:	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOFO	:	Vereniging van de Sociale Fondsen van de non-profitsector

VFSIPH	:	Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap
VIB	:	Vlaams Interim Brugproject
VKW	:	Verbond van Kristelijke Werkgevers
VTO	:	Vorming, Training en Opleiding
VVM	:	Vlaamse Vervoersmaatschappij
VZW	:	Vereniging Zonder Winstoogmerk
WEP	:	Werkveraringsplan
WIA	:	Werkzoekenden In Actie
WIS	:	Werk Informatie Systeem

## VFSIPH

*Erik Samoy*  
Sterrekundelaan 30  
1210 Brussel  
T 02/225.86.29  
F 02/225.84.05  
erik.samoy@vlafo.be

## VDAB

*Ida De Queecker*  
Keizerslaan 11  
1000 Brussel  
T 02/506.29.51  
F 02/506.04.81  
idqueeck@vdab.be

## KABINET MINISTER LANDUYT

*Saïda Sakali*  
Koolstraat 35  
1000 Brussel  
T 02/553.25.11  
F 02/553.25.05  
saida.sakali@vlaanderen.be

## AMAZONE VZW

*Joseé Desmet-Goethals*  
Middaglijnstraat 10  
1210 Brussel  
T 02/229.38.00  
F 02/229.38.01  
info@amazone.be

## ACLVB

*Hugo Engelen*  
Poincarélaan 72-74  
1070 Brussel  
T 02/558.51.60  
F 02/558.51.51  
hugo.engelen@aclvb.be

## STEUNPUNT LOKALE NETWERKEN

*Marleen Velleman*  
Koningin Elisabethlaan 49  
9000 Gent  
T 09/220.84.31  
F 09/220.81.73  
slnsecretariaat@online.be

## ADMINISTRATIE WERKGELEGENHEID

*Caroline Meyers*  
Markiesstraat 1  
1000 Brussel  
T 02/553.44.21  
F 02/553.44.25  
caroline.meyers@ewbl.vlaanderen.be

## ADMINISTRATIE WERKGELEGENHEID

*Michiel Van de Voorde*  
Markiesstraat 1  
1000 Brussel  
T 02/553.40.32  
F 02/553.43.68  
michiel.vandevoorde@ewbl.vlaanderen.be

## UPEDI

*Paul Verschueren*  
Helihavenlaan 21 b3  
1000 Brussel  
T 02/203.38.03  
F 02/203.42.68  
pv@upedi.be

## MINISTERIE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Dienst emancipatiezaken  
*San Eyckmans*  
*Joke Van Dyck*  
Boudewijnlaan 30  
1000 Brussel  
T 02/553.49.65  
F 02/553.50.52  
san.eyckmans@azf.vlaanderen.be  
joke.vandyck@azf.vlaanderen.be

## Samenstelling:

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap  
Departement Economie, Werkgelegenheid,  
Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw  
Administratie Werkgelegenheid

## Verantwoordelijke uitgever:

Mieke Stappaerts  
Directeur-generaal

Depotnummer: D/2002/3241/105

## Ontwerp kافت:

Slangen & Partners

Druk: Print Marketing / Brussel

Uitgave: april 2002

## Meer informatie:

Administratie Werkgelegenheid  
Markiesstraat 1  
1000 Brussel  
tel. 02/533 42 96  
fax: 02/553 43 90  
e-mail: [werkgelegenheid@vlaanderen.be](mailto:werkgelegenheid@vlaanderen.be)  
internet: [www.vlaanderen.be/werk](http://www.vlaanderen.be/werk)



**Informatie van de  
Vlaamse Overheid**