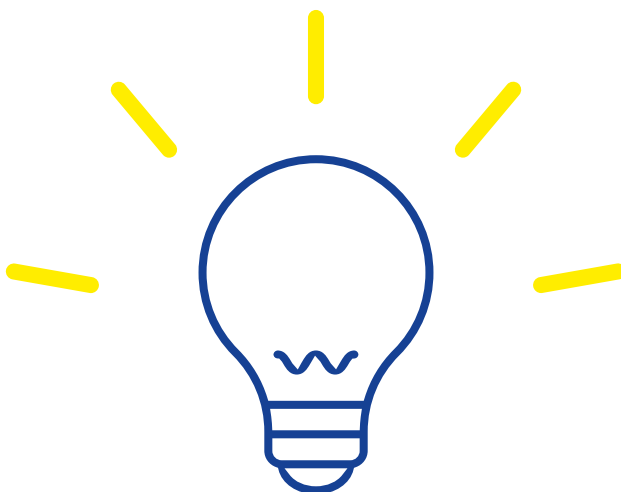


ESF

INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST



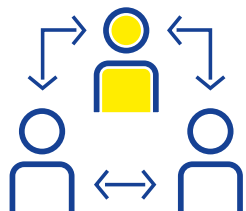
15



inspirerende voorbeelden



waar ESF het
verschil maakt



Vlaanderen
is werk



Europese Unie

INHOUD



01	GENDERMAINSTREAMING	9
	– Aangepast taalgebruik kan meer vrouwen naar STEM-sectoren leiden	11
	– Vrouwen stoten nog altijd op barrières op de arbeidsmarkt	15
02	INTEGRATIE VAN PERSONEN MET NIET-EU NATIONALITEIT	17
	– Nederlands leren op de werkvloer met digitale tools	19
	– Connect2Work ondersteunt anderstaligen in hun zoektocht naar een job	21
03	TRAJECTBEGELEIDING	25
	– WAW begeleidt generatiearmen naar duurzaam werk	27
	– Missing Link begeleidt moeilijk bereikbare jongeren naar werk	29
04	LEREN EN COMPETENTIEONTWIKKELING	33
	– De Sleutel biedt sport aan op weg naar betaalde arbeid	35
	– InClusieF vergroot het succes van duaal leren	38
	– Games als ondersteuning bij opleidingen	40
05	SOCIALE ECONOMIE	43
	– Nieuwe functies op de werkvloer spelen in op hedendaagse uitdagingen	45
06	SOCIALE INCLUSIE	47
	– Brede kijk op de situatie van armoede	49
	– Brugfiguren verkleinen de afstand tot de arbeidsmarkt	53
07	WERKGELEGENHEID	55
	– Toolbox bevordert samenwerking tussen leidinggevende en personeel	57
	– Online tool brengt welbevinden in ondernemingen in kaart	60
	– Online kennisplatform biedt ondersteuning bij het nieuwe werken	63

VERNIEUWING IS
NOODZAKELIJK OM
DE UITDAGINGEN OP
DE ARBEIDSMARKT
AAN TE PAKKEN
EN TEGELIJK HET
TALENT EN DE
COMPETENTIES
VAN AL ONZE
WERKNEMERS EN
WERKZOEKENDEN
TE BENUTTEN.

PHILIPPE MUYTERS
VLAAMS MINISTER VAN
WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

VOORWOORD



De arbeidsmarkt staat voor grote uitdagingen: Hoe bereiden we ons voor op onze snel ontwikkelende samenleving, met trends als automatisering en digitalisering? Op welke manier kunnen we levenslang leren aanmoedigen en ondersteunen? Hoe kunnen we anticiperen op de dynamiek van de arbeidsmarkt? Hoe houden we ouderen aan het werk? Welke kansen kunnen we nieuwkomers bieden? En wat na ziekte of burn-out? Vernieuwing is noodzakelijk, zodat we op die vragen een antwoord kunnen bieden en tegelijk het talent en de competenties van al onze werknemers en werkzoekenden kunnen benutten.

Het reguliere Vlaamse beleid speelt in op de hedendaagse uitdagingen. Daarbovenop zorgt het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor een extra stimulans. Met dat instrument subsidieert Europa projecten die de arbeidsmarkt versterken en de werkgelegenheid vergroten. Al wie werkt, werk zoekt of werk geeft, plukt daar de vruchten van.

Vlaanderen bespaart niet op het ESF. Integendeel, verhoudingsgewijs leveren we meer inspanningen dan vroeger. Voor de periode 2014-2020 investeert Vlaanderen 600 miljoen euro in het fonds, de Europese Unie 400 miljoen euro. Met dat budget zetten we in op vijf prioriteiten:

- een curatief loopbaanbeleid (de kansen voor werkzoekenden op de arbeidsmarkt vergroten);
- een preventief loopbaanbeleid (werknemers op de arbeidsmarkt houden);
- sociale inclusie en armoedebestrijding;
- mensgericht ondernemen;
- innovatie en transnationaliteit.

De vijfde prioriteit, innovatie en samenwerking over de grenzen heen, is essentieel om de arbeidsmarkt te vernieuwen. Het ESF stimuleert projectmedewerkers om zich te laten inspireren door goede voorbeelden in andere landen of andere sectoren. En om volop te experimenteren. Het doel van het fonds is om – naast het reguliere beleid – net dat stapje verder te gaan. Enkel op die manier pakken we de uitdagingen op de arbeidsmarkt grondig aan.

Ik wil de succesvolle ESF-projecten van de voorbije jaren dan ook feliciteren en bedanken voor hun bijdrage. Ik moedig andere projectmedewerkers en organisaties aan om ook innovatief te denken en hun kans te wagen bij het ESF. Veel succes!

PHILIPPE MUYTERS

Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

HET FONDS
VERSTERKT HET
VLAAMSE BELEID,
KWANTITATIEF EN
KWALITATIEF. WE
KUNNEN MET DEZE
PROJECTEN MEER
MENSEN BEREIKEN
EN ALLERLEI
NIEUWE METHODEN
UITPROBEREN.

LOUIS VERVLOET
ALGEMEEN DIRECTEUR VAN ESF VLAANDEREN

INLEIDING



HET ESF CREËERT KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT

HET EUROPEES SOCIAAL FONDS (ESF) IS EEN EUROPEES INSTRUMENT DAT DE ARBEIDSMARKT VERSTERKT EN DE WERKGELEGENHEID VERGROOT. HET REIKT SUBSIDIES UIT AAN PROJECTEN DIE ONDERNEMERSCHAP STIMULEREN, MENSEN NIEUWE KANSEN GEVEN OP DE ARBEIDSMARKT EN WERKNEMERS TEVREDEN AAN HET WERK HOUDEN. TUSSEN 2014 EN 2020 ZAL HET ESF 250.000 MENSEN IN VLAANDEREN HELPEN OM EEN JOB TE VINDEN OF TE BEHOUDEN, EEN BEDRIJF OP TE STARTEN OF EEN OPLEIDING TE VOLGEN.

In deze brochure vindt u vijftien voorbeeldprojecten, verdeeld over de verschillende thema's die het ESF behandelt: gendermainstreaming, integratie van personen met niet-EU nationaliteit, jongeren en werk, trajectbegeleiding, leren en competentieontwikkeling, sociale economie, sociale inclusie, sociale innovatie en werkgelegenheid. ESF Vlaanderen is trots op de producten en methodes die de partners in de verschillende projecten hebben ontwikkeld. Ze leveren een fundamentele bijdrage aan een beter functionerende arbeidsmarkt in Vlaanderen. Louis Vervloet, algemeen directeur van ESF Vlaanderen: "Het fonds versterkt het Vlaamse beleid, kwantitatief en kwalitatief. We kunnen met deze projecten meer mensen bereiken en allerlei nieuwe methoden uitproberen."

ESF VLAANDEREN ZET IN OP THEMA'S DIE OP DE NODEN VAN ONZE REGIO ZIJN AFGESTELD

- **Gendermainstreaming:** Er zijn nog steeds heel wat verschillen tussen mannen en vrouwen die sociaal geconstrueerd zijn en die voor ongelijkheid zorgen op de arbeidsmarkt. Het ESF zet in op projecten die werken rond gendergelijkheid op de werkvloer.
- **Integratie van personen met niet-EU nationaliteit:** Projecten binnen dit thema werken aan het dichten van de kloof in tewerkstelling, het verbeteren van de toegang tot publieke dienstverlening en het opzetten van acties naar bepaalde subgroepen.
- **Jongeren en werk:** De werkloosheid van laaggeschoolde jongeren die noch aan het werk zijn, noch onderwijs of een opleiding volgen, vraagt extra aandacht.
- **Trajectbegeleiding:** Begeleiding van kwetsbare groepen naar de Vlaamse arbeidsmarkt.
- **Leren en competentieontwikkeling:** De behoeften op de arbeidsmarkt veranderen. Investeren in levenslang leren is daarom erg belangrijk. Dat moet langer werken mogelijk maken.
- **Sociale economie:** De projecten in dit thema willen werknemers uit kansengroepen begeleiden naar werk in het normaal economisch circuit.
- **Sociale inclusie:** Het ESF wil projecten ondersteunen die de kwetsbaren in de samenleving aan werk helpen. Zo wil het sociale uitsluiting en armoede bestrijden.
- **Sociale innovatie:** Innovatie is essentieel voor de dynamiek van de Vlaamse arbeidsmarkt. Promotoren worden daarin actief ondersteund.
- **Werkgelegenheid:** Europa wil dat 75 procent van de Europese bevolking aan het werk is. Daarvoor zijn maatregelen nodig die werkzoekenden helpen en mensen langer aan het werk houden.

ESF ALS CONSULTANT

ESF Vlaanderen wordt beheerd door de afdeling ESF van het Departement Werk en Sociale Economie. De afdeling lanceert oproepen binnen de verschillende thema's en ondersteunt ook projecten. Louis Vervloet: "Tijdens een oproepperiode kunnen de promotoren van projecten zich door onze medewerkers laten begeleiden. Wij fungeren dan als gratis consultant. We bekijken of het projectidee past binnen het ESF en we proberen het aanvraagformulier voor hen te vertalen. Achter elke vraag zit immers een evaluatiecriterium."

"Na indiening wordt de projectaanvraag gescreend, gelezen en geëvalueerd door twee onafhankelijke experts. Eén daarvan werkt bij het ESF, de andere komt uit een andere organisatie: een andere afdeling van het Departement Werk en Sociale Economie, het Departement Onderwijs, VDAB, de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen ... Als de twee experts een gelijkaardige evaluatie maakten, valt er meteen een beslissing. In het andere geval geeft het managementcomité een advies. Na kennis genomen te hebben van het advies, neem ik de uiteindelijke beslissing. Zowel goedgekeurde als afgekeurde projecten krijgen de volledige evaluatie toegestuurd. Voor de eerste dient het als opstartadvies. Wie met vragen blijft zitten, kan bij ons terecht."

"Tijdens het project blijft ESF Vlaanderen een partner. Dat betekent dat we de verschillende partijen ondersteunen en dat we de projecten stevig opvolgen. We kunnen projectpartners aan elkaar voorstellen als ze met gelijkaardige problemen kampen. Daarnaast geven we gratis opleidingscursussen voor promotoren. Door promotoren te begeleiden, hopen we dat zoveel mogelijk projecten slagen en voor doorstroming zorgen op de arbeidsmarkt. En dat ze daar veel kansen creëren voor mensen."

Geïnteresseerd in een van de projecten? Of komt uw project in aanmerking voor een ESF-subsidie?
Neem contact op met esfcommunicatie@wse.vlaanderen.be of vind meer informatie op www.esf-vlaanderen.be.

DANKZIJ HET ESF
KONDEN WE ONZE
TIPS BEKENDMAKEN
AAN HET GROTE
PUBLIEK.

DRIES VERVECKEN
KAREL DE GROTE HOGESCHOOL

01

GENDER- MAINSTREAMING



AANGEPAST TAALGEBRUIK KAN MEER VROUWEN NAAR STEM-SECTOR LEIDEN

VAN WETENSCHAPPELIJKE INZICHTEN NAAR CONCRETE TIPS



IN VLAANDEREN HEERST EEN TEKORT AAN WERKNEMERS/WERKNEEMSTERS IN STEM-BEROEPEN. BOVENDIEN TREKKEN JOBS IN WETENSCHAP EN TECHNOLOGIE NOG ALTIJD WEINIG VROUWEN AAN. ONDERZOEKERS/ONDERZOEKSTERS AAN DE KAREL DE GROTE HOGESCHOOL EN DE UNIVERSITEIT ANTWERPEN TOONDEN AAN DAT EEN AANGEPASTE TAAL IN VACATURES EN BROCHURES DAAR VERANDERING IN KAN BRENGEN. DRIE WETENSCHAPPELIJK ONDERBOUWDE TIPS LEREN ONS HOE HET ANDERS KAN.

STEM staat voor Science, Technology, Engineering en Mathematics. Beroepen die met wetenschap en techniek te maken hebben, kampen traditioneel met een tekort aan werknemers/werkneemsters. Dat wil de Vlaamse Regering tegen 2020 veranderen. Daarom ontwikkelde ze een actieplan om loopbanen in STEM-richtingen te stimuleren. Tegelijk wil de overheid het aantal vrouwen in die sectoren opkrikken.

Wie in de Engelstalige wetenschappelijke literatuur duikt, ontdekt dat er veel onderzoek is gedaan naar manieren om STEM-richtingen ook voor vrouwen aantrekkelijker te maken. Maar die academische inzichten bereiken zelden de praktijk. Dries Vervecken, onderzoeker aan de Karel de Grote Hogeschool, onderzocht in zijn doctoraat hoe kinderen genderstereotypen ontwikkelen via taal. Zijn bevindingen wilde hij graag omzetten in praktische tips. Samen met een aantal partners diende hij een aanvraag in bij het Europees Sociaal Fonds binnen de oproep rond gendermainstreaming.

WETENSCHAPPELIJK ONDERBOUWD EN TOEGANKELIJK

Het ESF helpt om academische en wetenschappelijke inzichten om te zetten in de praktijk, zegt Vervecken. “We kregen twee jaar de tijd om aan ons project te werken. Reeds voor de aanvraag betrokken we verschillende partners bij het project: VDAB, de federatie van de bedrijven van de Belgische technologische industrie (Agoria) en Edubron, een onderzoeksgroep aan de Universiteit Antwerpen die streeft naar onderwijsonderzoek met impact. Samen zijn we tot een project gekomen dat wetenschappelijk onderbouwd is, maar ook praktisch toepasbaar en vooral erg toegankelijk gepresenteerd is. De Engelstalige academische literatuur hebben we vertaald in concrete en begrijpelijke tips.”



GENDERCONNOTATIE

Wie vacatures of brochures opstelt voor STEM-beroepen of -opleidingen en meer vrouwen wil aanspreken, kan voortaan drie concrete tips als leidraad nemen (zie hiernaast). Dries Vervecken: "Traditioneel wordt de titel van een beroep in vacatures in de grammaticaal mannelijke vorm (bv. loodgieter) gezet. De eerste tip is dan ook om zoveel mogelijk de paarvorm (loodgiester/loodgieter) te gebruiken, of zowel de mannelijke als de vrouwelijke titel. In verschillende Europese landen is dat bij wet verplicht, maar in België stoot dat soms nog op weerstand. Nochtans is het een simpel advies."

"Ten tweede adviseren we om adjectieven doordacht te gebruiken. Persoonskenmerken hebben immers een genderconnotatie. Onbewust percipiëren mensen adjectieven als typisch mannelijk of vrouwelijk. Door meer adjectieven te gebruiken met een vrouwelijke connotatie, zullen meer vrouwen zich aangesproken voelen."

"De derde tip is om competenties als gedrag te omschrijven en niet als een eigenschap. Gedrag heeft een minder vast karakter dan een eigenschap en kan je bovendien ontwikkelen. Vacatures waarin stereotiepe mannelijke eigenschappen worden gevraagd, spreken minder vaak vrouwen aan. Zij zijn er echter vaker van overtuigd dat ze een bepaald gedrag kunnen vertonen of ontwikkelen."

BROCHURE EN TRAININGEN

Werken de tips ook in de praktijk? Dries Vervecken: "Om het effect van onze tips te onderzoeken, hebben we verschillende studiebrochures voorgelegd aan 17- en 18-jarigen. Zo gingen we na of hun genderstereotiepe waarneming over de opleiding beïnvloed werd door de taal en of ze er door onze aanpassingen meer interesse in kregen. Conclusie: de aangepaste brochures waren inderdaad aantrekkelijker voor meisjes."

"Dankzij het ESF konden we de resultaten van het onderzoek en de tips bekendmaken aan het grote publiek. We lanceerden een website en gaven een eenvoudige brochure uit. We kregen ook de kans om het thema op de radio uit te leggen en gaven heel wat trainingen. Omdat het onze ambitie is om de wetgeving te veranderen, gingen we bovendien praten met de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Maar de tijd was nog niet rijp voor een structurele wijziging. Door de taal aan te passen, verander je immers ook voor een deel heersende sociale rollen."



WIE VACATURES OF BROCHURES OPSTELT
VOOR STEM-BEROEPEN OF -OPLEIDINGEN
EN MEER VROUWEN WIL AANSPREKEN,
KAN VOORTAAN DRIE CONCRETE TIPS
ALS LEIDRAAD NEMEN.

DRIES VERVECKEN, KAREL DE GROTE HOGESCHOOL

Meer info? www.stemsters.be



3 TIPS TOEGEPAST

1. ZET FUNCTIETITELS IN PAARVORM

- Schrijf niet loodgieter (m/v) maar loodgieter/loodgietster.
- Schrijf niet beleidsmedewerker (m/v) maar beleidsmedewerker/beleidsmedewerkster.

2. GEBRUIK ADJECTIEVEN MET DE JUISTE CONNOTATIE

- Adjectieven als 'analytisch', 'doelgericht' en 'technisch' worden als mannelijk gezien. 'Creatief', 'klantvriendelijk' en 'zorgvuldig' worden dan weer als vrouwelijk ervaren. Vind de lijst van de 210 meest gebruikte adjectieven en hun connotatie op www.stemsters.be.

3. BESCHRIJF COMPETENTIES ALS GEDRAG

- Schrijf 'je behartigt de commerciële belangen van de organisatie' in plaats van 'je bent commercieel'.
- Schrijf 'je kan op wetenschappelijke manier nieuwe inzichten ontwikkelen' in plaats van 'je bent een wetenschapper'.

VROUWEN STOTEN NOG ALTIJD OP BARRIÈRES OP DE ARBEIDSMARKT

EDUCATIEF PAKKET VOOR MEER VROUWEN AAN DE TOP



GELIJKHEID NASTREVEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN: IN ONZE WESTERSE SAMENLEVING IS HET EEN EVIDENTIE. MAAR ALS HET GAAT OM CARRIÈRE MAKEN, KRIJGEN VROUWEN NOG NIET DEZELFDE KANSEN ALS MANNEN. NOG STEEDS BEREIKEN WEINIG VROUWEN DAARDOOR DE TOP VAN EEN BEDRIJF OF ORGANISATIE. EEN EDUCATIEF PAKKET WERKT AAN BEWUSTWORDING EN REIKT CONCRETE OPLOSSINGEN AAN.

Vrouwen komen in hun carrière nog altijd extra barrières tegen: wanneer ze na hun studies een eerste job zoeken of wanneer ze een stapje hoger proberen te geraken bijvoorbeeld. Onderzoekers aan de Vlerick Business School richtten zich daarom tot het Europees Sociaal Fonds. In samenwerking met de Universiteit Gent en Jump, een sociale organisatie die de kloof tussen mannen en vrouwen wil dichten, bouwden ze expertise op rond de loopbaankloof. Hun ESF-project rond gender en carrière transitie behandelt de genderverschillen op de arbeidsmarkt.

TE WEINIG GESPONSORD

Dr. Angie Van Steerthem, projectleider bij de Vlerick Business School: "Dat er nog geen gelijkheid bestaat op de arbeidsmarkt, merken vrouwen op individueel, organisatie-, en maatschappelijk niveau. Daar hebben we ons onderzoek dan ook op gericht. We merkten snel dat vrouwen barrières tegenkomen bij instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt. Bij de overgang van studeren naar een eerste job kiezen vrouwen traditioneel voor minder goed betaalde sectoren, bijvoorbeeld de gezondheidszorg. Maar als je dan naar de top van die sectoren kijkt, zie je vooral mannen."

Ook het doorstromen binnen hun carrière verloopt voor vrouwen moeilijker dan voor mannen. "Vrouwen worden veel te weinig gesponsord. Een sponsor zorgt ervoor dat de juiste deuren opengaan. Mannen slagen erin om op informele manier contacten te leggen met leidinggevend, of om binnen te geraken bij bepaalde belangrijke vergaderingen. Vrouwen doen dat meestal minder uit zichzelf en krijgen minder dat extra duwtje in de rug."

HANDBOEK

“Er zijn al bedrijven met de problematiek aan de slag, maar veel andere kunnen wat hulp gebruiken”, stelt Angie Van Steerthem. Voorbeelden genoeg waaruit blijkt dat er in veel organisaties nog werk aan de winkel is. Maar de projectpartners vertrokken ook vanuit de literatuur. Wat ze daar vonden vertaalden ze naar een concreet handboek. Dat gaat in op de oorzaken van de kloof en bevat concrete tips. Het theoretische handboek is aangevuld met drie waarheidsgetrouwe cases: Coca-Cola, VDAB en de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid.

“Het handboek en de cases vormen samen een educatief pakket dat bedoeld is voor individuen, maar ook voor organisaties en beleidsmakers. Met het pakket kunnen zij concreet aan de slag: zelf of onder begeleiding. Als een bedrijf merkt dat de doorstroom van vrouwen naar hogere functies niet goed verloopt, organiseren we bijvoorbeeld een workshop vertrekkende van een van de cases. Dan onderzoeken we samen welke barrières vrouwen binnen het bedrijf ervaren en hoe we die kunnen oplossen. De deelnemers kunnen leren van elkaar en wij geven op het einde onze bevindingen mee.”

INCLUSIE BEVORDEREN

Het handboek en de cases zijn geen eindpunt, eerder een stap naar een bredere benadering, zegt Angie Van Steerthem: “Voor ons biedt het ESF het voordeel dat we praktijkgericht onderzoek kunnen doen en tools kunnen ontwikkelen. Bovendien stimuleert het ESF onderzoek dat inzoomt op doelgroepen die meer ondersteuning nodig hebben. En dat zijn uiteraard niet alleen vrouwen. In een tweede ESF-project focussen we op de groep van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgendermedewerkers. We merken namelijk dat die doelgroep gelijkaardige barrières ondervindt.”

Het tweede ESF-project ging op 1 januari 2017 van start en wil de inclusieve organisatiestructuur bevorderen. Hoe kan je iedereen betrekken bij een betere werkomgeving en een goede doorstroom? “We ontwikkelen een charter en een audit. In het charter verklaren organisaties dat ze achter het begrip inclusie staan en dat ze de nodige stappen willen ondernemen om een inclusieve structuur te realiseren. In de audit bekijken we hoe ver een organisatie staat. De onderzoeksresultaten en de contacten uit het eerste ESF-project nemen we mee. Zo willen we het bewustwordingsproces faciliteren en opnieuw concrete tips aanreiken.”



ALS EEN BEDRIJF MERKT DAT DE DOORSTROOM VAN VROUWEN NAAR HOGERE FUNCTIES NIET GOED VERLOOPT, KUNNEN WE SAMEN ONDERZOEKEN WELKE BARRIÈRES VROUWEN BINNEN HET BEDRIJF ERVAREN EN WELKE OPLOSSINGEN ER ZIJN.

ANGIE VAN STEERTHEM, VLERICK BUSINESS SCHOOL

Meer info? www.esf-vlaanderen.be/nl/projectenkaart/gender-en-carrieretransities

ONZE WERKWIJZE
IS OOK MAKKELIJK
OVER TE ZETTEN
NAAR ANDERE
CONTEXTEN,
ZOALS BINNEN
OPLEIDINGEN OF
HET REGULIERE
ONDERWIJS.

MARIET SCHIEPERS
CENTRUM VOOR TAAL EN ONDERWIJS

02

**INTEGRATIE
VAN PERSONEN
MET NIET-EU
NATIONALITEIT**



NEDERLANDS LEREN OP DE WERKVLOER MET DIGITALE TOOLS

CURSISTEN BLIJVEN ONLINE IN CONTACT MET DE TAALCOACH



WERKNEMERS MET ONVOLDOENDE KENNIS VAN HET NEDERLANDS KUNNEN BIJ VDAB TERECHT VOOR 'NEDERLANDS OP DE WERKVLOER'. DIE METHODIEK IS KWALITEITSVOL MAAR OOK ERG ARBEIDSINTENSIEF. IN EEN ESF-PROJECT WERD DAAROM ONLINE TAALCOACHING UITGEWERKT OP MAAT VAN DE CURSISTEN.

VDAB biedt sinds de jaren negentig 'Nederlands op de werkvloer' aan, waarbij anders-taligen individuele coaching krijgen op het werk. Sinds 2005 worden de 'leerlingen' niet meer in een klaslokaal samengebracht maar krijgen ze coaching tijdens het werk. Een mooie methodiek die veel succes oogst, maar ook zijn beperkingen heeft. Het traject is vaak kort en beperkt in de tijd. Wie een taal leert, heeft nochtans nood aan veel oefenmomenten. Het Centrum voor Taal en Onderwijs (CTO) van de KU Leuven diende daarom samen met VDAB en de Thomas More-Hogeschool een subsidie-aanvraag in bij het Europees Sociaal Fonds. Coördinator Mariet Schiepers van het CTO zag in het fonds de ideale manier om de dienstverlening van VDAB te innoveren. "Met de steun van het ESF konden we ons idee kwaliteitsvol uitwerken en testen."

'BLENDED LEREN' VOOR KWETSBARE GROEPEN

Het project 'Online taalcoaching en taalstimulering op de werkvloer' maakt gebruik van de inzichten rond blended leren. Dat is het combineren van leermethodes, vaak face to face en online leren. Dat creëert niet alleen meer oefenkansen maar laat ook toe meer cursisten te bereiken. Door de flexibiliteit in tijd en ruimte vergroot de toegankelijkheid en de efficiëntie van de methodiek.



WE ONDERVONDEN AL SNEL DAT GEEN ENKELE GROEP GELIJK IS. ELKE KEER OPNIEUW MOETEN WE NAGAAN WELKE TOOL HET MEEST NUTTIG EN TOEGANKELIJK IS BINNEN EEN BEPAALDE CONTEXT. SOMS WERKTEN WE VIA EEN VIRTUELE KLAS, DAN WEER VIA EEN FACEBOOKPAGINA.

MARIET SCHIEPERS, CENTRUM VOOR TAAL EN ONDERWIJS

“Blended leren is niet nieuw, maar de meeste modellen zijn afgestemd op hoger geschoolde doelgroepen”, zegt Mariet Schiepers. “De cursisten met wie wij werken zijn vaak lager geschoold, soms zelfs lager geletterd. In ons project zijn we op zoek gegaan naar aangepaste online tools en werkvormen die ook voor die groep voldoende toegankelijk zijn. Zo kunnen we de methodiek van blended leren ook op maat van die specifieke doelgroep ontwikkelen.”

Om het concept van het project verder uit te bouwen, voerden de partners een behoefteanalyse uit. Bij een dertigtal bedrijven polsten ze of die de inzet van digitale tools als een meerwaarde zagen en welke communicatiemiddelen medewerkers op de werkvloer mogen gebruiken. Daarna gingen de projectpartners snel over tot het uitvoeren van allerlei experimenten.

MAATWERK

De testen werden uitgevoerd in diverse contexten: in allerlei types bedrijven en met cursisten met een verschillend leerdersprofiel. “De eerste experimenten voerden we uit in de horeca, onder andere bij een *housekeeping*-ploeg. Oorspronkelijk wilden we online taalcoaching aanbieden via een virtuele klas, maar daar kwamen we snel van terug. Toen we merkten dat de ploeg vaak onderling communiceerde via WhatsApp, hebben we die tool ingezet. De cursisten kregen elke dag via de app opdrachten die ze schriftelijk of mondeling konden beantwoorden. Op die manier waren ze niet alleen dagelijks met de taal bezig, maar leerden ze ook veel van elkaar.”

“We ondervonden al snel dat geen enkele groep gelijk is”, benadrukt Mariet Schiepers. “Elke keer opnieuw moeten we nagaan welke tool het meest nuttig en toegankelijk is binnen een bepaalde context. Soms werkten we via een virtuele klas, dan weer via een Facebookpagina. De doelstellingen die je met een bepaalde groep wilt bereiken, zijn een kwestie van maatwerk, maar het gebruik van een digitale tool is dat evenzeer. De mate waarin een groep al vertrouwd is met een bepaalde tool bepaalt de selectie.”

ONLINE MEERWAARDE

De verhalen van de experimenten staan op een website, waar taalcoaches inspiratie kunnen opdoen. De website bevat ook een methodisch luik, dat coaches moet helpen een gelijkaardig project vorm te geven. “We willen coaches bijvoorbeeld bijstaan bij het kiezen van de juiste tools. We willen echter niet te veel focussen op de tools zelf, want wat je vandaag gebruikt kan morgen al verouderd zijn. We willen vooral duidelijk maken hoe coaches online een meerwaarde kunnen creëren voor het leerproces van hun cursisten.”

“Op het einde van het project hebben we ook een kick-offdag georganiseerd. En nu maken we werk van bredere disseminatie. We merken dat in projecten rond digitale geletterdheid de drempel bij de lesgever zelf soms groot is. Daarom ontwikkelen we voor hen ook een blended leertraject en organiseren we een studiedag. Je moet leerkrachten immers ook de kans geven om hierin te groeien. Als zij mee zijn, kan dat onze methodiek versterken. Onze werkwijze is ook makkelijk over te zetten naar andere contexten, zoals binnen opleidingen of het reguliere onderwijs.”

Meer info? www.cteno.be



‘CONNECT2WORK’ ONDERSTEUNT ANDERSTALIGEN IN HUN ZOEKTOCHT NAAR EEN JOB

EEN GOEDE MENTOR KAN DEUREN OPENEN



DUIZENDEN NIEUWKOMERS IN VLAANDEREN, ONDER WIE HEEL WAT HOOGGESCHOOLDEN, VINDEN GEEN AANSLUITING OP DE ARBEIDSMARKT. ZONDE, ZOWEL VOOR HEN ALS VOOR ONZE ECONOMIE. DAAROM FINANCIERDE HET ESF HET PROJECT ‘CONNECT2WORK’, DAT HOOGOPGELEIDE ANDERSTALIGEN IN CONTACT BRENGT MET EEN MENTOR.

De tewerkstelling van hooggeschoolde nieuwkomers in België is problematisch. Voor iemand zonder netwerk en met een gebrekkige kennis van het Nederlands of Frans blijkt het bijzonder moeilijk om een duurzame job te vinden. En wie wel een job vindt, is vaak overgekwalficeerd. In een studie van het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA-KU Leuven) kwamen enkele interessante integratiemaatregelen naar boven. Mentoring naar werk bijvoorbeeld, een concept dat in Canada en enkele Scandinavische landen al enige tijd ingang heeft gevonden. In samenwerking met VDAB en Atlas, integratie en inburgering Antwerpen hebben onderzoekers van HIVA in Vlaanderen een mentoringproject ontwikkeld en opgestart. Ze kregen daarvoor subsidies en ondersteuning van het Europees Sociaal Fonds.

MENTORS EN MENTEES

Connect2Work ondersteunt hoogopgeleide anderstaligen in hun zoektocht naar een job op hun niveau. “Het bijzondere aan een mentoringprogramma is dat het niet alleen kijkt naar diploma’s en talenkennis, maar ook aandacht heeft voor andere zaken die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren, zoals het gebrek aan een netwerk of specifieke kennis over een sector”, vertelt Peter De Cuyper, onderzoeksleider bij HIVA. “We bekeken heel wat best practices uit het buitenland en haalden daar de beste elementen uit om ons programma uit te werken. Na een aantal testen kwamen we tot het finale concept.”

“Concreet brengen we een hooggeschoolde nieuwkomer (een ‘mentee’) die maximum zes jaar in België verblijft in contact met een mentor. De mentor is een vrijwilliger die in een functie of sector werkt waarin de mentee aan de slag wil. Hij of zij deelt zijn expertise, moedigt de mentee aan, wisselt kennis en ervaringen uit en geeft tips en feedback. Een mentor kan deuren openen voor een migrant en het gebrek aan netwerk opvangen.”

EEN GOEDE MATCH

Het mentoringprogramma werd uitgetest en na afloop van het project in de dienstverlening bij Atlas geïntegreerd. Peter De Cuyper: "Het traject is aangeslagen en de eerste resultaten zijn positief, heel wat mensen vinden effectief werk via het programma." De dienstverlening van Atlas verloopt in vijf stappen: mentoren en mentees zoeken, hen screenen, hen samenbrengen of matchen, de begeleiding (waarbij ze elkaar minstens drie maanden ten minste om de twee weken ontmoeten), en een evaluatie. "Die stappen vind je ook in de handleiding die we hebben opgesteld voor wie zelf een mentoringprogramma wil opzetten."

Volgens Peter De Cuyper staat of valt alles met een goede match. "Dat is de kern van het project. Soms lukt dat meteen, soms is het even wachten tot er een geschikte match beschikbaar is. Er staan ook bepaalde kwaliteitseisen voorop. Zowel mentor als mentee wordt grondig gescreend. Enkel zo kan dit concept een succes blijven. Op die manier hopen we dat Connect2Work een structurele verankering krijgt in Vlaanderen maar ook als inspiratie kan dienen voor de verdere ontwikkeling van 'mentoring naar werk' in Vlaanderen."



DE MENTOR DEELT ZIJN EXPERTISE,
MOEDIGT DE MENTEE AAN, WISSELT
KENNIS EN ERVARINGEN UIT EN
GEEFT TIPS EN FEEDBACK. HIJ OF
ZIJ KAN DEUREN OPENEN VOOR
EEN MIGRANT EN HET GEBREK AAN
NETWERK OPVANGEN.

PETER DE CUYPER
ONDERZOEKINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

Meer info? Handboek *Connect2Work, mentoring naar werk. Leidraad voor het opzetten van een mentoringproject naar werk voor hooggeschoolde anderstalige nieuwkomers*. Door G. Van Dooren G. en P. De Cuyper (2015). Te downloaden via Connect2work.be



ESF- AMBASSADEUR 2016

Elk jaar roept het ESF **drie project-promotoren uit tot 'ESF-ambassadeur'**.

Met die titel bekroont het ESF organisaties die een bijzondere methodiek of een uitstekend instrument ontwikkeld hebben dat de arbeidsmarkt versterkt. In 2016 viel de eer te beurt aan **Connect2Work**.

De titel ESF-ambassadeur brengt heel wat extra aandacht met zich mee. Zo krijgen de organisaties nog eens de kans om hun product in de kijker te zetten.

12 VAN DE 17 MENSEN
DIE HET TRAJECT
STARTTEN, HEBBEN
HET OOK BEËINDIGD.
WE WETEN ALVAST
VAN 4 DEELNEMERS
DAT ZE 6 JAAR LATER
NOG ALTIJD VAST
WERK HEBBEN.
MET DEZE GROEP
VAN LANGDURIG
WERKLOZEN IS DAT
EEN SUCCES.

JOKE STEENHOUDT
VIERDEWERELDGROEP AALST

03

TRAJECT- BEGELEIDING



‘WAW’ BEGELEIDT GENERATIEARMEN NAAR DUURZAAM WERK

INTENSIEVE BEGELEIDING BETEKENT WINST VOOR HELE MAATSCHAPPIJ



SOMMIGE GEZINNEN LEVEN VAN GENERATIE OP GENERATIE IN ARMOEDE. HET ESF-PROJECT ‘WAW’, WAT STAAT VOOR EEN GEÏNTEGREERDE AANPAK VAN WERK, ARMOEDE EN WELZIJN, ONTWIKKELDE EEN NIEUWE METHODIEK OM DIE SPECIFIEKE DOELGROEP TE BEGELEIDEN NAAR WERK EN ZO UIT DE ARMOEDE TE TREKKEN.

In de Vierdewereldgroep Mensen voor Mensen in Aalst nemen mensen in armoede het woord. De vereniging werkt samen met 58 andere organisaties in Vlaanderen en Brussel rond structurele armoedebestrijding. De focus van de Vierdewereldgroep Aalst ligt op de allerarmste gezinnen, mensen die vaak generatie na generatie in armoede leven en geconfronteerd worden met heel wat uitsluitingsmechanismen. Ze zijn weinig geschoold en kregen amper kansen om hun vaardigheden te ontwikkelen. Hoewel velen van hen graag willen werken, is er weinig duurzaam werk voor hen beschikbaar. Nochtans is werk een belangrijke hefboom om uit de armoedecirkel te geraken.

Het bestaande aanbod van trajectbegeleiding komt vaak onvoldoende tegemoet aan de ondersteuning die zij nodig hebben om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Generatiearmen vragen dus een bijzondere aanpak. Met steun van het Europees Sociaal Fonds en in samenwerking met het OCMW en het CAW (de welzijnspartners), VDAB, Groep Intro en Gespecialiseerde trajectbepaling en -begeleiding (GTB) (de werkpartners) en de Stad Aalst werkte de Vierdewereldgroep Aalst – vanuit de ervaringen van mensen in armoede zelf – een methodiek uit om mensen in generatiearmoede aan duurzaam werk te helpen.

ERVARINGSDESKUNDIGE

Het ESF-project WAW – Werk, Armoede en Welzijn – vertrok van een geïntegreerde benadering. Joke Steenhoudt van de Vierdewereldgroep Aalst: “Veel begeleidings-trajecten kijken enkel naar het uiteindelijke doel: werk vinden. Maar als je in armoede leeft, heb je nog veel andere problemen: schulden, problemen met huisvesting, relatieproblemen ... Om die mensen naar duurzaam werk te begeleiden, moet je alles geïntegreerd aanpakken.”

“Tijdens het project werden zeventien mensen in armoede intensief begeleid. Bij VDAB, GTB of Groep Intro volgde iedereen een individueel traject naar werk. Bij het OCMW of CAW was er een vaste ‘ankerfiguur’ voor vragen rond welzijn. Individuele begeleiding krijgen deze mensen echter op veel plaatsen, het derde traject was dan ook het meest vernieuwende: het groepsluik rond armoede. Elke week kwam de hele groep samen. Onder begeleiding van een duo, bestaande uit een opgeleide ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting en de projectmedewerker, bespraken ze allerlei obstakels en drempels en werd gewerkt aan hun ‘gekwetste binnenkant’. Er werd uitgegaan van de sterktes van mensen zodat ze daarin konden groeien en van elkaar leren. Ze kregen ook oefeningen om hun vaardigheden te versterken.”

MULTIDISCIPLINAIR TEAM

De begeleiders uit het welzijns-, armoede- en werktraject vormden samen een multidisciplinair team. Ze kwamen geregeld samen om de processen die de deelnemers doorliepen te bespreken, om de methodiek vanuit de praktijk bij te sturen, ervaringen uit te wisselen en elkaars trajecten te ondersteunen. Hun bevindingen koppelden ze terug naar de deelnemers. “Zo’n multidisciplinair team is uniek. Normaal werkt ieder team op zijn eigen terrein”, zegt Joke Steenhoudt.

Er waren ook dialoogmomenten voor de begeleiders en deelnemers samen. Daar werden de pijnpunten aan beide kanten benoemd en werd de nieuwe methodiek samen geëvalueerd en bijgestuurd. “Tot slot werkten we ook op macroniveau. In een stuurgroep zetelden heel wat van onze partners en vertegenwoordigers van het beleid. Daar bespraken we hoe we dit project structureel konden verankeren.”

SAMENLEVING WINT

De zeventien proefpersonen werden anderhalf jaar begeleid. Een tijdsintensief proces, maar de resultaten zijn bevredigend. Joke Steenhoudt: “Twaalf van de zeventien mensen die het traject startten, hebben het ook beëindigd. We weten alvast van vier deelnemers dat ze zes jaar later nog altijd vast werk hebben. Met deze groep van langdurig werklozen is dat een succes. Bovendien hebben de anderen ook heel wat uit het traject gehaald. Hun zelfvertrouwen groeide zichtbaar en velen zijn op zoek gegaan naar hun mogelijkheden. Bovendien is veel kennis uit het project overgenomen in andere projecten en in de reguliere werking.”

Het ESF droeg bij aan het succes van WAW. “Met geen enkel ander project haalden we zoveel resultaat op zo’n korte termijn. Dat komt door de geïntegreerde methodiek, door de samenwerking tussen zoveel partners en uiteraard door de middelen die het ESF ter beschikking heeft gesteld. Uit dit project blijkt nogmaals dat we snel veel kunnen bereiken als er genoeg middelen zijn. Op korte termijn is intensieve begeleiding duur, maar uiteindelijk wint de samenleving enorm doordat mensen niet langer leven van een uitkering.”

Meer info? Handboek WAW-traject. Een geïntegreerde aanpak van werk, armoede en welzijn. Te bestellen via www.vierdewereldgroepaalst.be – info@vierdewereldgroepaalst.be



‘MISSING LINK’ BEGELEIDT MOEILIJK BEREIKBARE JONGEREN NAAR WERK

DE JONGERE Kiest ZELF OP WELK LEVENSDOMEIN WE EERST AAN DE SLAG GAAN



MOEILIJK BEREIKBARE JONGEREN BLIJVEN VAAK ONOPGEMERKT. ZE HEBBEN GEEN OPLEIDING GENOTEN, HEBBEN GEEN WERK OF BEGINNEN AAN EEN BEGELEIDINGSTRAJECT MAAR HAKEN AF. DE PARTNERS VAN HET ESF-PROJECT ‘MISSING LINK’ SCHREVEN EEN HANDBOEK VOOR WIE AAN DE SLAG WIL MET ZO’N MOEILIJK BEREIKBARE DOELGROEP.

Moeilijk bereikbare jongeren vormen een diverse groep. De methodiek van Missing Link helpt begeleiders om zulke jongeren te vinden en te begeleiden richting werk of een zinvolle tijdsbesteding. Arktos vzw, Wonen en Werken vzw en HIVA-KU Leuven werkten de methodologie uit en goten ze in een handboek. Ellen Goovaerts van Arktos: “We kozen voor een integrale benadering. Daardoor kun je onze methodiek ook inzetten binnen individuele begeleidingen in domeinen als onderwijs, vrije tijd of welzijn.”

VINDEN EN AANKLAMPEN

Wie moeilijk bereikbare jongeren wil begeleiden, moet ze uiteraard eerst vinden. De eerste stap van de methodiek is dan ook ‘vindplaatsgericht werken’. Ellen Goovaerts: “Dat wil zeggen dat we verschillende vindplaatsen gaan benaderen en onze oren en ogen openhouden. Fysieke vindplaatsen zijn divers en verschillen van plaats tot plaats: pleintjes, stationsbuurten ..., maar evengoed bepaalde organisaties die jongeren aantrekken. Ook via internet kunnen we contacten leggen, of via doorverwijzingen of vrienden. Zodra we de jongeren gevonden hebben, werken we ‘aanklampend’. We proberen een band op te bouwen en te voorkomen dat ze afhaken. Doen ze dat wel, dan zoeken we opnieuw contact.”

“Tijdens de begeleiding proberen we samen met de jongere een beeld te krijgen van zijn leefwereld. Wat zijn zijn vaardigheden en intenties wat betreft werk? Ook alle andere domeinen nemen we onder de loep. Hoe zit het met zijn gezondheid, huisvesting, vrije tijd, netwerk ...? Op basis van het hele plaatje maken we samen een actieplan op.”

VOLLEDIGE PLAATJE

“Aspecten die in de klassieke begeleiding als randvoorwaarden worden gezien, vormen vaak belangrijke obstakels bij het zoeken naar een duurzame job”, vervolgt Ellen Goovaerts. “Binnen onze methodiek kijken we naar het geheel. Van iemand zonder dak boven zijn hoofd bijvoorbeeld, kan je moeilijk verwachten dat hij bezig is met werk zoeken. We bekijken samen met de jongere welke voorwaarden volgens hem eerst vervuld moeten zijn vooraleer we actief naar werk zoeken. Het is de jongere die de keuze maakt op welk levensdomein we eerst aan de slag gaan.”

“Heel belangrijk is ook het netwerk van de jongeren. Daarom proberen we zowel het professionele als persoonlijke netwerk in kaart te brengen. Zo krijgen jongeren een zicht op bij wie ze terecht kunnen, en waar nodig herstellen we banden of verstevigen we ze. Veel jongeren vinden dat ze geleefd worden. Hen terug aan het stuur van hun eigen traject zetten, dat is een belangrijke doelstelling van de trajectgezel.”

2 TOOLS

De methodiek werd uiteindelijk beschreven in een boek, waarin ook enkele tools staan beschreven. Ellen Goovaerts: “De ‘Exploratie’ is een hulpmiddel om de wereld van de jongere te schetsen. Met de ‘Evaluator’ geeft de jongere zichzelf punten op een aantal vaardigheden. Door die tool op verschillende momenten in te zetten, krijg je zicht op de kleine stapjes die de jongere zet en niet enkel op het einddoel, werk vinden. De tools zijn hulpmiddelen; uiteindelijk kan iedereen uit de methodiek halen wat nuttig lijkt, er is niet één traject dat voor elke jongere werkt.”

ASPECTEN DIE IN DE KLASSIEKE BEGELEIDING
ALS RANDVOORWAARDEN WORDEN GEZIEN,
VORMEN VAAK BELANGRIJKE OBSTAKELS BIJ HET
ZOEKEN NAAR EEN DUURZAME JOB. BINNEN ONZE
METHODIEK KIJKEN WE NAAR HET GEHEEL.

ELLEN GOOVAERTS, ARKTOS





DE METHODIEK UITGETEST

In 2 steden: **Leuven** en **Beringen**.

In Leuven: **38 jongens** en **7 meisjes**
tussen **18 en 30 jaar** begeleid door
3 begeleiders

In Beringen: **14 jongens** en **9 meisjes**
tussen **18 en 26 jaar** begeleid door
1 begeleider

RESULTAAT:

18 jongeren gestart met een **job**

11 jongeren gestart met een **opleiding**

EEN VERSLAVING
BEPAALT HEEL
JE LEVEN. ZODRA
JE NIET MEER
VERSLAAFD BENT,
KOMT ER HEEL
WAT TIJD VRIJ. DE
ERVARING LEERT
DAT SPORTEN
EEN HAALBARE EN
ZINVOLLE MANIER IS
OM DIE TIJD IN
TE VULLEN.

ROBRECHT KEYMEULEN
DE SLEUTEL

04

LEREN EN COMPETENTIE- ONTWIKKELING



DE SLEUTEL BIEDT SPORT AAN OP WEG NAAR BETAALDE ARBEID

COMPETENTIES ONTWIKKELEN VIA SPORT EN BEWEGING



HOE KAN SPORT MENSEN MET EEN GROTE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT DICHTER BIJ DUURZAAM WERK BRENGEN? SAMEN MET ENKELE PARTNERS WERKTE DE SLEUTEL IN EEN ESF-PROJECT EEN METHODIEK UIT. DIE DELEN ZE GRAAG MET DE HELE SECTOR.

De Sleutel biedt hulp aan mensen met een verslavingsprobleem. Zo begeleidt de organisatie onder meer drugsverslaafden bij hun re-integratie in de maatschappij of op de arbeidsmarkt. Op een 'activerende werkvloer' – een leer- en werkomgeving waar werksituaties gesimuleerd worden – zetten (ex-)verslaafden de eerste stappen in het traject naar duurzaam werk. Al langer overtuigd van de meerwaarde van sport bij de begeleiding van mensen met een verslavingsprobleem, ontwikkelde De Sleutel een methodiek waarbij sportactiviteiten ingezet worden bij het meten en ontwikkelen van competenties. Weerwerk, SST (koepel van sociale werkplaatsen), Groep Maatwerk (koepel van beschutte werkplaatsen) en Sportwerk Vlaanderen sloten zich bij het project aan. Voor financiële steun deden ze een beroep op het Europees Sociaal Fonds.

POSITIEVE EFFECTEN

“Een verslaving bepaalt heel je leven”, vertelt Robrecht Keymeulen van De Sleutel. “Zodra je niet meer verslaafd bent, komt er heel wat tijd vrij. De ervaring leert dat sporten een haalbare en zinvolle manier is om die tijd in te vullen. Bovendien heeft het heel wat positieve effecten op zowel de fysieke als de mentale gezondheid. We beschouwen sport dan ook als een belangrijk middel om onze mensen tot een cleane en gezonde levensstijl te bewegen. In onze re-integratieprojecten wordt sport vaak succesvol ingezet.”

Het ESF-project ging nog een stapje verder: de partners zetten sport in bij de ontwikkeling van competenties en attitudes. “We weten dat een doelgerichte aanpak het beste werkt op een activerende werkvloer. We meten de competenties van de deelnemers niet met klassieke vragenlijstjes, maar leiden ze af uit concrete situaties. Zo observeren we de deelnemers als ze taken uitvoeren, maar ook terwijl ze sporten. Bovendien zijn we ervan overtuigd dat de deelnemers tijdens het sporten competenties kunnen ontwikkelen. Denk maar aan samenwerken met collega's en



uithoudingsvermogen. Door op de activerende werkvloer naast werksituaties ook sportactiviteiten aan te bieden, wilden we onderzoeken welke competenties en attitudes belangrijk zijn in een traject naar werk en hoe je die kan ontwikkelen door te sporten.”

TRAININGSSCHEMA

Het project stuitte al snel op een eerste obstakel: de fysieke conditie van de mensen die zich aanmelden bij de activerende werkvloer. “Hun conditie bleek vaak te slecht om meteen aan teamsporten te doen. Wie dat wou kreeg daarom eerst een individueel trainingsschema. We gaven hen een beeld van hun fysieke prestaties en legden daar het profiel naast dat een toekomstige job zou vereisen. Dat zorgde vaak voor een harde confrontatie met de realiteit: met hun huidige conditie kwamen ze niet in aanmerking voor de job die ze beoogden”.

Het introduceren van sport in een dienstverlening plaats een organisatie ook voor uitdagingen. Robrecht Keymeulen: “Het vraagt heel wat praktische geregeld en bovendien heb je professionele partners nodig. Maar er zijn ook voordelen. Hoewel deelname niet verplicht is en je vaak veel geduld moet hebben om mensen over de streep te trekken, is de balans van dit project positief. Sporten heeft heel wat invloed op de motivatie van mensen. Ze voelen zich fitter en daardoor staan ze sterker in hun schoenen en hebben ze meer zelfvertrouwen. Bovendien creëert sporten een aangename sfeer en een positief gespreksonderwerp. Dat uitte zich in een hogere productiviteit en een lager ziekteverzuim.”

FITHEIDSTOESTELLEN

De hele methodiek, doelstellingen, organisatorische aanpak, mogelijke valkuilen en tips schreven de partners neer in een draaiboek dat andere hulpverleners kan inspireren. In de toekomst wil De Sleutel de methodiek verder uitbreiden en structureel verankeren in de reguliere werking. “Op de activerende werkvloer in Gent worden fitheidstoestellen geïnstalleerd zodat mensen flexibel aan hun conditie kunnen werken. De teamsporten worden nog altijd gegeven door professionele lesgevers. Daarnaast proberen we de deelnemers ook in hun vrije tijd aan het sporten te krijgen. Dat gebeurt via onze intermediaire sportclub Xtra Time. Met die sportclub ontwikkelen we samen met geïnteresseerden een laagdrempelig sportaanbod voor kansengroepen. Daarnaast werken we samen, via participatie, toe naar eenmalige activiteiten waarvoor interesse is, om daarna ook effectief deel te nemen. Zo deden een aantal mensen van onze activerende werkvloer onlangs mee met een 1/8e triatlon in Knokke en de Marathon van Gent.”

‘INCLUSIEF’ VERGROOT HET SUCCES VAN DUAAL LEREN

WE BENADEREN KWETSBARE JONGEREN OP EEN POSITIEVE MANIER



ALS JONGEREN EEN POSITIEVE KEUZE MAKEN VOOR DUAAL LEREN, IS DE KANS DAT ZE DE OPLEIDING TOT EEN GOED EINDE BRENGEN VEEL GROTER. VANUIT DIE GEDACHTEN WIL HET ESF-PROJECT ‘INCLUSIEF’ AAN DE SLAG GAAN MET GENERIEKE COMPETENTIES EN JONGEREN SAMEN MET HUN COACHES BEGELEIDEN BIJ DE ONTWIKKELING VAN DIE COMPETENTIES.

Jongeren die duaal leren volgen, zijn een aantal dagen per week op school. De overige dagen leren ze in een bedrijf. Vaak gaat het om kwetsbare jongeren die op school al veel ontgoochelingen hebben gekend. TOPunt, een samenwerkingsverband tussen de Gentse CLB's, wil hen niet langer als probleemjongeren benaderen, maar focussen op hun positieve kanten. Binnen de ESF-oproep ‘innovatieve projecten duaal leren’ diende TOPunt daarom het project InClusief in. Het doel: een positieve keuze voor duaal leren stimuleren, zodat de kans op vroegtijdig schoolverlaten verkleint.

FOCUS OP WERKKWALITEITEN

De keuze voor duaal leren moet een bewuste keuze zijn. Dat betekent dat ze niet wordt ingegeven door het watervalstelsel, waarbij jongeren na een mislukking in het beroepsonderwijs kiezen voor deeltijds beroepsonderwijs. Daarom zet InClusief in op het ontdekken, ontwikkelen en versterken van de competenties en de talenten van jongeren. Anna Claeyns van TOPunt: “We ontwikkelden een instrument om de competenties van jongeren in kaart te brengen. We focussen daarbij nadrukkelijk op de zachte, generieke competenties. Zo willen we werkkwaliteiten zoals stiptheid en nauwkeurigheid bespreekbaar maken om zo groei mogelijk te maken. De begeleider legt met de jongere een heel traject af, met verschillende oefeningen.”

Hugo Van de Veire, collega en directeur bij het vrij CLB regio Gent, vult aan: “Bij de ontwikkeling van dit instrument vertrokken we vanuit het ICF-kader. Dat wetenschappelijke denkkader laat toe om de gezondheid en het functioneren van mensen te omschrijven. Daarbij gaan we niet diagnostisch te werk, vanuit de vraag wat er mis is. We kijken wel naar een concrete situatie en benaderen die op een positieve manier. Het functioneren van jonge medewerkers kan immers evolueren.”

LEERLINGEN EN BEGELEIDERS COACHEN

Het is niet alleen belangrijk om de generieke competenties in kaart te brengen. Jongeren kunnen ook gecoacht worden, zodat hun traject meer kans op slagen heeft. Anna Claeys: “We gaan ervan uit dat de competenties van jongeren kunnen groeien. Begeleiders vertrekken daarbij vanuit een oplossingsgericht kader: waar wil de jongere naartoe, en hoe kom je daar stap voor stap? Zo geven we hem tijd om na te denken en arbeidsrijpheid te verwerven, want dat is een belangrijke voorwaarde bij duaal leren.”

“Het is ook belangrijk dat de begeleiders zelf goed worden gecoacht. Daarom gaan we met leerkrachten, trajectbegeleiders en CLB-medewerkers aan de slag om het oplossingsgerichte, positieve denkkader te verduidelijken. Bovendien reiken we hen concrete tools aan die ze kunnen gebruiken bij het begeleiden van de jongeren. Een van die oefeningen biedt een leidraad bij het reflecteren op de werkkwaliteiten. Door de reflecties formuleren jongeren zelf acties. De reacties die we van de begeleiders krijgen zijn heel positief. Het geeft hen een taal om met de jongeren om te gaan, die aansluit bij hun belevingswereld. En ze merken dat de oefeningen een bijzondere interactie tot stand brengen.”

KORTE LIJNEN

Hugo Van de Veire: “Deze manier om competenties in kaart te brengen en te ontwikkelen aan de hand van concrete oefeningen, hebben we getest en gevalideerd in verschillende scholen. Dat we als CLB korte lijnen hebben met de scholen, is daarbij heel handig. Onze projectmedewerkers behouden zo vaak mogelijk ook een deeltijdse opdracht in een school.”

“Doordat we dicht bij de scholen staan, kunnen we het materiaal daar meteen ter sprake brengen. We plaatsen alles bovendien op een voor iedereen toegankelijke website. Ook in vormingen en vergaderingen met collega's komt de werkwijze ter sprake. Op die manier verspreiden we het ontwikkelde materiaal zo veel mogelijk. Daarnaast is de methode van InClusief opgenomen in een nieuw ESF-project rond duaal leren. In dat project zetten we een specifiek coachingstraject op voor de opleiding ‘Lassen-constructie’.



BEGELEIDERS VERTREKKEN VANUIT EEN
OPLOSSINGSGERICHT KADER: WAAR WIL DE JONGERE
NAARTOE, EN HOE KOM JE DAAR STAP VOOR STAP?
ZO GEVEN WE HEM TIJD OM NA TE DENKEN EN
ARBEIDSRIJPHEID TE VERWERVEN, WANT DAT IS EEN
BELANGRIJKE VOORWAARDE BIJ DUAAL LEREN.

ANNA CLAEYS, TOPUNT

GAMES ALS ONDERSTEUNING BIJ OPLEIDINGEN

BOUW ONLINE JE EIGEN GAME



DE POPULARITEIT VAN GAMES IS ONMISKENBAAR. OOK TIJDENS OPLEIDINGEN KUNNEN ZE EEN NUTTIG INSTRUMENT ZIJN. MAAR WEINIG LESGEVERS HEBBEN DE TECHNISCHE VAARDIGHEDEN OM ZELF GAMES TE ONTWIKKELEN. BIJ DE HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN WERKTEN ZE DAAROM EEN TOOL UIT OM ZONDER TECHNISCHE KENNIS GAMES TE BOUWEN.

Een eenvoudige online tool ontwikkelen waarmee eender welke lesgever een game kan bouwen: dat was het doel van het project Game On. Missie geslaagd, aldus Joost Ingels, lector aan Howest. "Wie een powerpoint kan maken en over basiscomputer-vaardigheden beschikt, kan vandaag met ons instrument gemakkelijk aan de slag." De tool kwam er op vraag van diverse partijen: het bedrijf Winston Wolfe, dat rond hr-innovaties werkt, Alimento (vroeger IPV), dat opleidingen verzorgt in de voedingssector, en het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten. Zij wilden games kunnen aanbieden tijdens opleidingen zonder dat hun lesgevers over diepgaande technologische kennis moeten beschikken. Samen met ontwikkelingspartner Howest kregen zij steun van het Europees Sociaal Fonds om de tool te ontwikkelen en te promoten.

GAMEPLATFORM

Joost Ingels: "In een eerste stap hebben we bestudeerd welke leerstof in de verschillende opleidingen aan bod kwam en welke leerstijlen werden ingezet. Zo tekenden we twee gameconcepten uit, die laagdrempelig en eenvoudig te bouwen zijn. Een *endless runner*-game waarbij een mannetje in een 2D-omgeving loopt en onderweg vragen moet beantwoorden. En een game waarin telkens op het scherm iets omhoog komt, en de speler de juiste keuzes moet maken."

"In een tweede fase ontwikkelden we een open digitaal gameplatform. Dat hebben we samen met onze partners uitgebreid getest en bijgeschaafd. Daarna hebben we infosessies gegeven voor geïnteresseerde ondernemingen. Op korte termijn hebben zo'n tweehonderd mensen de tool uitgeprobeerd. Vandaag kan iedereen via de website games maken. Je hoeft je enkel te registreren (zie p.43)."

TOEPASSINGSMOGELIJKHEDEN

Het mooie aan de tool is dat je van elke mogelijke opleiding een game kan maken. Zolang je de leerstof maar kan omzetten in enkele relevante vragen. De tool biedt de keuze tussen zes soorten vragen, zoals meerkeuzevragen of een fotoquiz. Je kan de games ook op verschillende manieren inzetten in een opleiding, legt Joost Ingels uit: "Je kan er bijvoorbeeld na de opleiding mee testen of de cursisten alles goed begrepen hebben. Maar de lesgever kan er ook aan het begin van de les mee nagaan wat de leerlingen al weten. De games zijn daarnaast makkelijk te posten op alle mogelijke sociale media. Je kan ze dus ook inzetten om een bepaalde opleiding te promoten. Het is nooit de bedoeling dat games de opleiding vervangen, ze dienen louter als ondersteuning."

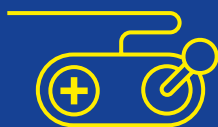
NETWERK UITBOUWEN

Innovatief en laagdrempelig zijn de sleutelwoorden van Game On. En die innovatie werd op meerdere manieren ondersteund door het ESF. "Uiteraard zijn de financiële middelen een grote hulp, maar de ondersteuning door het ESF ging verder. Zo organiseerden ze inhoudelijke infosessies, waaronder een co-creatiesessie. Daar haalden we heel wat praktische tips uit. Via het project hebben we ook ons netwerk kunnen uitbouwen. De oproep waaraan wij hebben deelgenomen omvatte nog heel wat andere projecten rond innovatieve opleiding en loopbaanontwikkeling. Enerzijds gaf ons dat de kans om onze eigen game bekend te maken, anderzijds hebben we andere interessante methodes leren kennen. Via het ESF bouwen we verder aan ons netwerk. Zo kunnen we onze expertise uitdragen naar meer bedrijven, ondernemingen en organisaties."



INNOVATIEF EN
LAAGDREMPELIG ZIJN DE
SLEUTELWOORDEN VAN 'GAME
ON'. EN DIE INNOVATIE WERD
OP MEERDERE MANIEREN
ONDERSTEUND DOOR HET ESF.

JOOST INGELS, HOWEST



ONTWERP JE EIGEN GAME

1. Surf naar **GAMEON.HOWEST.BE**
2. **REGISTREER** je als instructeur
3. Kies een game en **PERSONALISEER**
4. Kies uit verschillende soorten **VRAGEN** en laad je **INHOUD** op
5. **DEEL** het spel met de cursisten
6. Ontvang de **RESULTATEN**
7. Post het spel of de resultaten op **SOCIALE MEDIA**

ONZE METHODIEK
HELPT OM NA
EEN BURN-OUT
EEN AANGEPASTE
FUNCTIE IN HET
LEVEN TE ROEPEN.

SOFIE MEEUWS
JOBCENTRUM

05

SOCIALE ECONOMIE



NIEUWE FUNCTIES OP DE WERKVLOER SPELEN IN OP HEDENDAAGSE UITDAGINGEN

METHODIEK VOOR FUNCTIECREATIE IS BREED INZETBAAR



DE ARBEIDSMARKT STAAT VOOR EEN HELEBOEL UITDAGINGEN: KNELPUNTVACATURES RAKEN MOEILIJK INGEVULD, WE MOETEN LANGER WERKEN EN KAMPEN VAKER MET EEN BURN-OUT ... MET EEN METHODIEK OM FUNCTIES TE CREËREN WIL JOBCENTRUM BEDRIJVEN EN WERKNEMERS BIJSTAAN.

Jobcentrum is ontstaan als een centrum waar werkzoekenden met een arbeidsbeperking begeleid worden naar werk in het normaal economisch circuit. Gaandeweg begon het centrum zich te profileren als partner van bedrijven die duurzaam en inclusief willen ondernemen. Een rol die Jobcentrum ook opnam in het ESF-project Geknipt. Geknipt was een samenwerking met Boss Paints en Synkroon, een gespecialiseerde dienst voor opleidingen, begeleiding en bemiddeling voor mensen met een arbeidsbeperking. "Aanvankelijk wilden we met het ESF-project jobs creëren voor een specifieke doelgroep. Tijdens het proces hebben we die doelgroep uitgebreid", zegt Sofie Meeuws van Jobcentrum.

FINS MODEL

Het idee voor Geknipt kwam voort uit het Finse Ratko-model. Dat wordt gebruikt om duurzame functies te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Sofie Meeuws: "Ter voorbereiding van Geknipt zijn we naar Finland getrokken om te zien hoe de Finnen het aanpakken. Ook in Nederland zijn we gaan kijken, daar hanteren ze een gelijkaardige methodiek. Het idee is dat je samen met de werkgever nagaat hoe je een win-winsituatie kan creëren voor de nieuwe werknemer en het bedrijf. Op dit moment voeren alle hoger opgeleide profielen taken uit waarvoor ze niet zijn opgeleid. Als je die uit hun takenpakket haalt en allemaal samenbrengt, ontstaat een nieuwe functie voor bijvoorbeeld iemand met een arbeidsbeperking. Bovendien maak je meer ruimte vrij voor de hoger opgeleide werknemer om intensievere taken te doen."

"In principe winnen beide partijen daarbij. Maar zowel Boss Paints, het bedrijf waar we het concept getest hebben, als andere ondernemingen die we benaderden waren niet meteen enthousiast. In Finland en Nederland slaat het systeem wel aan, maar daar werkt de arbeidsmarkt op een andere manier dan hier. Daarom hebben we ons project over een andere boeg gegoooid."

WERKBAAR WERK

Als de werkgever niet wakker ligt van functiecreatie voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking, waar laat hij dan wel zijn slaap voor? “De thema’s die vandaag erg spelen zijn al langer gekend: knelpuntvacatures raken niet ingevuld, we moeten allemaal langer werken, maar mensen vallen geregeld uit en moeten nadien opnieuw aan het werk geraken, je moet werknemers werkbaar werk aanbieden, enzovoort. Ook in die context kan onze methodiek erg nuttig zijn. Tijdens het proces interviewen we de werknemers van een bedrijf en organiseren we workshops. Op die manier vergaren we een schat aan informatie. Welke taken en omstandigheden zorgen voor werkdruk? Hebben de werknemers zelf goede ideeën over mogelijke oplossingen? Kunnen we adviezen en concrete tips geven waarmee het management aan de slag kan? We zijn blij dat we het project gaandeweg wat hebben uitgebreid. Op die manier kunnen we de methodiek ook in Vlaanderen goed inzetten. En het is fijn dat het ESF dat soort bijsturingen toelaat.”

RE-INTEGRATIE

Jobcentrum ging opnieuw op zoek naar testcases. Een daarvan was een bouwbedrijf waar de werfleiders gebukt gingen onder de hoge werkdruk. “We gingen na welke taken die mensen allemaal uitvoerden en welke je kon weghalen zonder de processen in het gedrang te brengen. We maakten het thema burn-out bespreekbaar in een sector waar dat nog niet evident is. En we creëerden twee nieuwe functies, om de werfleiders te ontlasten. Dat heeft heel wat voordelen voor de personen in kwestie maar ook voor het bedrijf zelf”, legt Sofie Meeuws uit.

“Onze aanpak werkt ook goed bij re-integratietrajecten. De nieuwe wetgeving re-integratie stelt dat er een takenpakket moet worden uitgewerkt voor mensen die opnieuw aan de slag gaan. De methodiek van Geknipt kan helpen een aangepaste functie in het leven te roepen.”

WE MERKEN DAT
ER EFFECTIEF
EEN CULTUUR-
VERANDERING
OP GANG KOMT.
HET IS EEN
ONTWIKKELINGS- EN
BEWUSTWORDINGS-
PROCES VOOR
DE COACHES.

LAURA VAN CAUWENBERGH
DE PLOEG

06

SOCIALE INCLUSIE



BREDE KIJK OP DE SITUATIE VAN ARMOEDE

GENERALISTISCH DENKEN WIJST BEGELEIDERS DE WEG



ARMOEDE BESTAAT VAAK UIT EEN KLUWEN VAN PROBLEMEN EN VRAAGT VAN BEGELEIDERS EEN INTEGRALE AANPAK. MAAR WAT BETEKENT GENERALISTISCH WERKEN, EN HOE PAS JE DAT TOE IN EEN SPECIALISTISCHE ORGANISATIE? HET ESF-PROJECT 'GENERALISTISCH WERKT!' ZOCHT HET UIT.

De Ploeg is een organisatie die mensen met een arbeidsbeperking opleidt en begeleidt naar werk. De laatste jaren merkt ze een enorme toename van mensen met een combinatie van problemen, waaronder een situatie van armoede. Dat bemoeilijkt de begeleiding. Uit onderzoek bleek dat deze doelgroep het best kan worden geholpen vanuit het concept van generalistisch denken en werken. Wat dat precies betekent en hoe de begeleiders het effectief kunnen gebruiken, zocht De Ploeg uit in een ESF-project. Daarvoor ging ze een samenwerking aan met De Sleutel/WeerWerk Activering, Recht-Op en het onderzoekscentrum Ongelijkheid, Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad (OASes) van de Universiteit Antwerpen.

NUTTIG DAGBOEK

“Wie generalistisch werkt, zet een brede bril op”, zegt Laura Van Cauwenbergh van De Ploeg. “Wij wilden voor de begeleiders een toepasbare methodiek ontwikkelen en uittesten. We geloven dat generalistisch en specialistisch werken elkaar kunnen versterken. Maar we merken dat dat niet gemakkelijk is voor sociaal werkers. Ze kampen met een gebrek aan tijd of met standaardprocedures. Ze vinden het ook moeilijk om stappen te zetten buiten hun expertisedomein.”

“De eerste versie van onze methodiek ontwikkelden we op basis van een literatuurstudie en van de input die we kregen van coaches. Twee maanden lang hielden zij een dagboek bij. Daarin vertelden ze over specifieke cases en moeilijkheden waar ze op botsten. Die eerste versie zijn we gaan testen. Op basis van de feedback van de coaches en de doelgroep zelf stuurden we steeds opnieuw bij.”



SLEUTELS VOOR DE COACH

Uiteindelijk ontwikkelden de partners een methodiek met acht basishoudingen en concrete tips. Laura Van Cauwenbergh: “De acht basishoudingen zijn belangrijk om generalistisch te kunnen werken. Alleen maar vragen stellen over de verschillende levensdomeinen is niet efficiënt: de cliënt kan dat als te direct ervaren. Door de basishoudingen toe te passen creëren we de openheid om over andere levensdomeinen te spreken. Een basishouding van de begeleider kan zijn: werken in het tempo en op maat van de cliënten. Daarvoor moet hij altijd kritisch blijven kijken naar zijn eigen begeleidingsstijl. Niet elke cliënt vindt baat bij eenzelfde aanpak. Ook bouwen aan een vertrouwensrelatie is erg belangrijk, net als duidelijk communiceren over de doelstellingen en de verwachtingen.” (Zie *hiernaast*).

“Bij de basishoudingen ontwikkelden we ook oefeningen. Een voorbeeld daarvan zijn scorevragen rond de rechtenbenadering. Volgens de rechtenbenadering heeft ieder mens recht op een woning. In plaats van rechtstreeks te vragen naar de huisvesting, kan je de cliënt aan zijn woning een score laten geven van één tot tien. Zulke oefeningen kunnen de begeleider helpen om op een zachte manier een breed beeld te krijgen.”

CULTUURVERANDERING

Het ESF-project resulteerde in een vormingspakket, een methodiek en een handelingskader dat de samenwerking met andere hulpverleningsorganisaties vergemakkelijkt. “Het vormingspakket focust op de leefwereld van mensen in armoede, en op hoe je als begeleider met hen in dialoog kan gaan. Het geeft de methodiek met de basishoudingen weer, bevat effectieve oefeningen en tips over hoe de je methodiek kan invoeren. Het handelingskader ontwikkelden we met onze partners. Het bevat praktische tips voor zorgverleners zoals: wat doe je als je geconfronteerd wordt met wachtlijsten, of: hoe organiseer je een zorgoverleg?”

“Binnen onze werking wordt de methodiek nu vaak toegepast. We voorzien ook nog een uitgebreide verspreiding buiten onze eigen organisaties. We merken dat er effectief een cultuurverandering op gang komt. Het is een ontwikkelings- en bewustwordingsproces voor de coaches.”

Het project werd positief beoordeeld door het ESF. Volgens Laura Van Cauwenbergh is de gedragenheid de belangrijkste succesfactor. “Zowel de doelgroep als de coaches werden nauw betrokken bij de realisatie. Dat zorgde er ook voor dat de ‘testpersonen’ uit de doelgroep versterkt uit het traject zijn gekomen. We zagen vooral dat de vormingsmedewerkers sneller en met meer zelfvertrouwen stappen hebben gezet in hun eigen leven, engagementen opnamen in andere organisaties (vrijwilligerswerk, opleidingen ...) enzovoort. Drie van hen zijn intussen aan het werk, één is als vormingsmedewerker in een ander project gestapt.



DE 8 BASISHOUDINGEN VAN DE BEGELEIDER

1. Positieve **KRACHTENBENADERING**
2. Werken **OP MAAT** en in het **TEMPO** van cliënten
3. Werken aan een **VERTROUWENS-RELATIE**
4. Werken aan een **INTEGRALE BENADERING**
5. De **RECHTENBENADERING**
6. Rekening houden met het **VERSCHILLEND REFERENTIEKADER** van cliënten
7. **ACTIEF LUISTEREN**
8. **PARTICIPATIE**

BRUGFIGUREN VERKLEINEN DE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

ALLES DRAAIT OM VERTROUWEN



IN GENT LEVEN HEEL WAT INTRA-EUROPESE MIGRANTEN, VOORAL UIT BULGARIJE EN SLOWAKIJE. DE STAD ZET BRUGFIGUREN IN OM DE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT VOOR HEN TE VERKLEINEN. BINNEN HET ESF-PROJECT 'LINK TO WORK' WERD DIT INITIATIEF VERDER UITGEWERKT EN VERSTERKT.

Verschillende partners in Gent proberen al jaren samen te werken aan de uitdagingen die de aanwezigheid van intra-Europese migranten met zich meebrengt. Een van de problemen blijkt de grote afstand te zijn van deze bevolkingsgroepen tot de arbeidsmarkt. Verschillende factoren spelen daarin mee, zoals taal- en culturele barrières, onzekere verblijfsstatuten, beperkte scholing of ervaring op de reguliere arbeidsmarkt ... Daarnaast kampen zij vaak met welzijnsproblemen, soms leven ze in zeer preciaire omstandigheden. Maar ook drempels bij diensten en negatieve beeldvorming spelen hen parten. Om de drempels naar de dienstverlening van VDAB te verlagen, startte de stad met twee proefprojecten rond brugfiguren. Die projecten werden verder uitgewerkt in Link to Work.

Link to Work werd opgezet door Gent, Stad In Werking (GSIW), het Gentse partnerschap tussen organisaties, stadsbestuur en werkgevers. Die partners engageren zich samen voor meer en beter werk in Gent. Het project kreeg in 2013 de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds.



ALLES DRAAIT OM VERTROUWEN. DE PERSONEN UIT DE DOELGROEP ZIJN VAAK HEEL KWETSBAAR EN STAAN VER VAN DE ARBEIDSMARKT. HET SUCCES VAN DE BEGELEIDING STAAT OF VALT MET HET VERTROUWEN IN DE PERSONEN DIE DE BRUG MOETEN VORMEN MET DE VOORZIENINGEN.

MARIE-ASTRID BALCAEN, STAD GENT

STAP NAAR DE DIENSTVERLENING

Brugfiguren worden ingezet in twee proefprojecten waarvan de kiemen al waren gelegd voor Link to Work van start ging. Marie-Astrid Balcaen van de Stad Gent, Dienst Werk: “In het project Ankerfiguren gaat iemand uit de Slowaakse gemeenschap en iemand uit de Bulgaarse gemeenschap bij VDAB aan de slag, en legt een brug tussen de eigen gemeenschap en VDAB. In het andere project, Go-Between, werkt de brugfiguur binnen een welzijnsorganisatie – open huis De SLOEP – waar de doelgroep al over de vloer komt en waar ze al vertrouwen in heeft. De brugfiguur vormt een duo met een vaste begeleider bij VDAB en effent zo het pad naar de werkgerichte dienstverlening. Zowel Ankerfiguren als Go-Between maakt de stap naar de dienstverlening van VDAB een heel stuk kleiner.”

“Binnen Link to Work diepten we die projecten verder uit. Daarnaast gingen we op zoek naar inspirerende voorbeelden in het buitenland. We bezochten gelijkaardige initiatieven in Stockholm, Glasgow en Athene. De context van de stad maakt een project telkens anders, maar we hebben uit de buitenlandse bezoeken veel geleerd.”

VERTROUWEN IS CRUCIAAL

Tijdens het ESF-project werden verschillende mensen uit de intra-Europese migrantengroep begeleid. Marie-Astrid Balcaen: “Alles draait daarbij om vertrouwen. De personen uit de doelgroep leven in zorgwekkende omstandigheden. Ze zijn vaak heel kwetsbaar en staan ver van de arbeidsmarkt. Het succes van de begeleiding staat of valt met het vertrouwen in de personen die de brug moeten vormen met de voorzieningen. De methodiek die we ontwikkelden, besteedt dan ook veel aandacht aan die begeleiders. We reiken allerlei inzichten aan over hoe ze de coaching kunnen aanpakken en we geven praktische tips. Enkele voorbeelden: Hoe spreek je iemand aan die voor het eerst binnenkomt? Wat bespreek je in een eerste onderhoud? Wanneer neem je de cliënt mee naar VDAB?”

INSPIRATIEBOEK

Al die inzichten en tips schreven de partners neer in een inspiratieboek. Marie-Astrid Balcaen: “We willen andere steden en organisaties inspiratie maar ook concrete oefeningen meegeven om zelf met brugfiguren aan de slag te gaan. In de gids vind je daarom verhalen maar ook belangrijke actiepunten.”

“In Gent lopen de projecten ook na Link to Work verder. Go-Between kende een uitbreiding binnen het Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW). De proefprojecten zijn ook opgenomen in een nieuw ESF-project, dat een nog ruimere samenwerking binnen Gent omvat. Door er nog meer partners bij te betrekken, zorgen we voor een nog groter draagvlak. Wil je een dergelijke dienstverlening op lange termijn verder zetten, dan is er tijd en geld nodig om te investeren en dingen uit te proberen. Voor die ruimte zorgt het ESF.”

Meer info? gsiw.stad.gent/link-to-work

07

WERK- GELEGENHEID





TOOLBOX BEVORDERT SAMENWERKING TUSSEN LEIDINGGEVENDE EN PERSONEEL

OPEN DIALOOG HELPT DE ARBEIDSMARKT VOORUIT



HOE ZORG JE VOOR EEN GOEDE SAMENWERKING TUSSEN LEIDINGGEVENDEN EN HUN MEDEWERKERS? EN HOE OVERBRUG JE TEGELIJK EEN GENERATIEKLOOF? ONDERZOEKERS AAN DE KU LEUVEN EN EXPERTS VAN BDO HUMAN CAPITAL ONTWIKKELDEN EEN TOOLBOX OM DE DIALOOG TUSSEN WERKGEVERS EN JONGERE WERKNEMERS TE STIMULEREN.

Een goede samenwerking met je leidinggevende is essentieel voor je ontwikkeling als medewerker, voor je werkplezier en je productiviteit. Maar wat kan je doen om die positieve samenwerking tot stand te brengen, als werknemer en als werkgever? Stellen jongeren vandaag andere eisen dan twintig jaar geleden? En hoe ga je daar als leidinggevende mee om?

Een toolbox ontwikkeld door onderzoekers van de afdeling Arbeids- en Organisationspsychologie aan de KU Leuven en door consultancybedrijf BDO kan helpen om de dialoog op gang te brengen tussen jonge werknemers en hun leidinggevenden. Voor de ontwikkeling van de toolbox kregen de onderzoekers steun van het Europees Sociaal Fonds. Jana Deprez, postdoctoraal onderzoeker aan de KU Leuven: "Ons uitgangspunt was een verschil in generaties, maar geleidelijk aan trokken we ons project open. Met de toolbox willen we in de eerste plaats een open en wederzijdse dialoog bevorderen."



VOORAL HOGER OPGELEIDE PROFIELN GAAN MET DE VRAGENLIJSTJES AAN DE SLAG, MAAR DE TRAININGEN EN WORKSHOPS ZIJN NUTTIG IN EENDER WELKE CONTEXT.

JANA DEPREZ, KU LEUVEN

JONGE WERKNEMERS AANTREKKEN

De basis voor het ESF-project werd enkele jaren geleden gelegd, toen de onderzoekers van de KU Leuven in opdracht van het Nederlandse Instituut Gak een gelijkaardig probleem bestudeerden. Jana Deprez: “Werkgevers in Nederland merkten dat het steeds moeilijker is om jonge werknemers aan te trekken en aan het bedrijf te binden. We zijn toen een onderzoeksproject gestart, dat resulteerde in twee boeken en een eerste tool. Enkele jaren later zag ik de oproep van het ESF voor innovatieve ideeën voor de Vlaamse arbeidsmarkt verschijnen. Omdat bij ons vergelijkbare bezorgdheden spelen, zagen we interessante aanknopingspunten met het onderzoek in Nederland.”

“De inzichten die we al verwierven, hebben we binnen het ESF-project uitgebreid en toegepast op Vlaanderen. Bovendien zijn we in zee gegaan met BDO. Zij brachten ons in contact met interessante organisaties in het veld en hielpen om de workshops te faciliteren.”

TOOLBOX

De vragenlijsten die de onderzoekers in Nederland hadden opgesteld, waren het startpunt van het project. “Maar uiteraard hebben we die aangepast aan de Vlaamse context”, vervolgt Jana Deprez. “Vlaamse werkgevers kijken anders tegen jongeren aan dan Nederlandse. We merkten snel dat de lijstjes interessant waren, maar dat er meer nodig was om de dialoog op de werkvloer te bevorderen.”

“De toolbox omvat daarom verschillende instrumenten. Het eerste is een self-assessment-tool met vier vragenlijsten: over generatiedenken, volgerschap, leiderschap en wederzijdse verwachtingen. Zowel de leidinggevende als de werknemers kunnen die vragenlijsten invullen. In de toolbox zitten ook oefeningen, omdat we merkten dat daar nood aan was. Zo geven we bepaalde topics of stellingen mee waar rond ze bijvoorbeeld tijdens een teamoverleg kunnen werken. Daarnaast ontwikkelden we vier kant-en-klare workshops, waaruit mensen onderdelen kunnen knippen en plakken. Een roadmap maakt de toolbox af.”

OOK NUTTIG VOOR STAGIAIRS

Al het materiaal staat ter beschikking op een website. Voor die online ging, werd alles uitvoerig getest bij verschillende organisaties. Jana Deprez: “Op basis van hun feedback hebben we de testen verbeterd. We kregen al heel wat positieve reacties van eindgebruikers. Vooral hoger opgeleide profielen gaan met de vragenlijstjes aan de slag, maar de workshops zijn nuttig in eender welke context.”

“We merken dat de toolbox ook buiten dit project om vaak ter sprake komt. Zo zouden we de tool willen inzetten bij studenten die stage lopen. Zij kunnen hun voordeel doen met onze tips in de omgang met hun stagebegeleiders. En we bekijken ook nog andere toepassingen. Op die manier proberen we met onze academische kennis de Vlaamse arbeidsmarkt vooruit te helpen.”

Meer info? gratistoolbox.wixsite.com/jongeren

ONLINE TOOL BRENGT WELBEVINDEN IN ONDERNEMINGEN IN KAART

WERKVERMOGEN BEPAALT DUURZAME INZETBAARHEID



OUDERE WERKNEMERS AAN HET WERK HOUDEN IS EEN OPDRACHT VOOR ONZE OVERHEDEN, MAAR OOK WERKGEVERS DRAGEN EEN BELANGRIJKE VERANTWOORDELIJKHEID. HET ESF ONDERSTEUNDE DE ONTWIKKELING VAN EEN GRATIS ONLINE TOOL DIE WERKGEVERS ZICHT GEEFT OP HET WERKVERMOGEN VAN HUN PERSONEEL EN AANGEEFT HOE ZE HET WELZIJN OP HET WERK KUNNEN VERGROTEN.

Sinds 2012 dient elke onderneming in België met meer dan twintig werknemers een werkgelegenheidsplan op te stellen voor oudere werknemers. Het doel? Het aantal werknemers van 45 jaar en ouder behouden of verhogen. Maar leeftijdsbewust welzijn en werkbaar werk is op elk moment en voor alle werknemers belangrijk. Werkvermogen is een bepalende factor voor duurzame inzetbaarheid. Werkgevers zijn dus erg geïnteresseerd hoe ze het werkvermogen van hun werknemers positief kunnen beïnvloeden. En ook de werknemers zelf hebben heel wat in handen. De Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, IDEWE, lanceerde samen met Acerta en werkgeversorganisatie Etion de tool Wellfie, 'een selfie van het welbevinden in je onderneming'.

GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Onderzoeker bij IDEWE Sofie Vandenbroeck: "Wellfie brengt het werkvermogen van een organisatie in kaart en koppelt daar meteen tips en adviezen voor de individuele werknemer aan." Wie een goed werkvermogen heeft, verlaat minder vaak vroegtijdig de arbeidsmarkt. Werkgevers hebben er dus alle belang bij om het werkvermogen van hun werknemers te kennen en er indien mogelijk op in te spelen. Maar een goed werkvermogen is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer. "Daarom bestaat de tool uit een bevraging voor zowel werkgevers als werknemers. Die vragen zijn opgesteld op basis van wetenschappelijke kennis en in samenwerking met onze partners. Het multidisciplinaire team dat daarvoor verantwoordelijk was, bestond uit een aantal onderzoekers, maar ook uit een arbeidsgeneesheer, een jurist, een ergonoom en een specialist in gezondheidspromotie. Het rapport dat uit de bevraging resulteert, zien wij als een goede basis voor het werkgelegenheidsplan oudere werknemers of voor een leeftijdsbewust beleid."

HUIS VAN WERKVERMOGEN

Een werkgever die binnen zijn organisatie met de tool aan de slag wil, krijgt eerst een lijst met vragen op organisatieniveau. Daarna kan hij zijn werknemers uitnodigen om ook een vragenlijst in te vullen. Zij krijgen via e-mail een persoonlijke link toegestuurd. Sofie Vandenbroeck: "Na het invullen krijgt elk personeelslid meteen persoonlijk feedback, gekoppeld aan adviezen en concrete tips. En de werkgever krijgt een overzicht met het groepsresultaat."

"Het theoretisch raamwerk dat we voor de vragenlijsten hebben gebruikt, is dat van het 'Huis van Werkvermogen'. Het dak van het huis is het werkvermogen en dat steunt op vier belangrijke verdiepingen. Het gelijkvloers is de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemer. De eerste verdieping zijn de competenties. Beschikt de medewerker over de geschikte kennis en vaardigheden om zijn functie te kunnen uitoefenen? Op de tweede verdieping komen de waarden, houding en motivatie. De derde verdieping bestaat tot slot uit de werkinhoud en -eisen, werkomgeving en -organisatie, collega's en manier van leidinggeven. Met Wellfie willen we de stevigheid van het huis in kaart brengen."

PROMOMATERIAAL

"Vandaag hebben zo'n 594 werkgevers en een kleine 6000 werknemers de vragenlijst ingevuld en we blijven Wellfie promoten", vervolgt Sofie Vandenbroeck. "Daarbij benadrukken we hoe belangrijk het is om binnen de organisatie uit te leggen waarom je de tool gebruikt. Op onze website voorzien we ook heel wat promomateriaal. Dat kan gebruikt worden om mensen te motiveren om de vragenlijst in te vullen en om uit te leggen waarover het gaat. Daarnaast organiseren we Start to Wellfie, een event waarop we meer uitleg geven over de tool. Op vraag geven we ook intervisiesessies in bedrijven. Werkgevers kunnen daarbij heel wat van elkaar leren en krijgen er tips en adviezen."

De partners zullen de tool nog verder uitbreiden. "Zo willen we een nieuwe vragenlijst rond leiderschap toevoegen. Uit een tevredenheidsenquête die we organiseerden bleek dat dat voor velen een meerwaarde kan betekenen. We vertalen de tool ook naar het Frans. Daarnaast verzamelen we via Wellfie heel veel anonieme gegevens, waar we data-analyses op kunnen uitvoeren. Zodra we over genoeg gegevens beschikken, kunnen we op termijn onder meer sectoren of organisaties met elkaar vergelijken. We gaan in de toekomst ook nog betere opvolging voorzien, door bijvoorbeeld een aanmoedigende opvolgmail te sturen met eventuele doorverwijzing."



ONLINE KENNISPLATFORM BIEDT ONDERSTEUNING BIJ HET NIEUWE WERKEN

ZONDER ESF WAS DIT PROJECT NIET MOGELIJK GEWEEST



HET NIEUWE WERKEN OMVAT VEEL VERSCHILLENDE ASPECTEN, ZOALS THUISWERKEN, JOB CRAFTING EN ZELFSTUREND WERKEN. HEEL WAT LEIDINGGEVENDEN HEBBEN DAN OOK NOOD AAN ONDERSTEUNING BIJ HET INVOEREN VAN DIE NIEUWE WERKVORMEN. ZE KUNNEN DIE ONDERSTEUNING VINDEN OP EEN ONLINE PLATFORM.

Als bedrijven of organisaties nieuwe vormen van werken binnen hun teams willen invoeren, is er een belangrijke taak weggelegd voor de leidinggevenden. Die moeten de strategie en de ideeën van de organisatie overbrengen, en ook de werknemers voldoende ondersteunen om op een andere en nieuwe manier te werken. Onderzoekers van de Vlerick Business School en de Arteveldehogeschool ondervonden dat dat voor veel leidinggevenden niet vanzelfsprekend is. Daarom dienden ze samen bij het Europees Sociaal Fonds een projectvoorstel in voor een interactief kennisplatform.

INSPIRERENDE CASES

“We willen graag tegemoetkomen aan de vraag van leidinggevenden naar meer ondersteuning bij het invoeren van het nieuwe werken in hun bedrijf”, vertelt Emmy Defever, onderzoekster bij de Vlerick Business School. “Hoewel het oorspronkelijk de bedoeling was om een interactief online platform op te zetten, merkten we al snel dat dat niet de juiste manier was om deze mensen met elkaar in contact te brengen. Ze hadden meer nood aan concrete ideeën en aan workshops.”

“Het kennisplatform biedt daarom veel inzichten, voorbeelden, tools en tips. Voor de praktijkinzichten gingen we luisteren in heel wat organisaties: wat houdt het nieuwe werken voor hen precies in? We interviewden ook de leidinggevenden om te horen welke drempels en barrières ze ondervonden. Er staan vandaag 39 inspirerende cases op het platform. Daarnaast voegden we onderzoeksresultaten en wetenschappelijke inzichten toe in de vorm van toegankelijke blogberichten en korte samenvattingen van wetenschappelijke artikels.”

COMPETENTIESCAN

Op het online platform vinden gebruikers ook 53 tools die het nieuwe teamwerken kunnen faciliteren. Emmy Defever: “Het platform biedt een overzicht van bestaande tools. Gebruikers kunnen makkelijk selecteren op thema of op type tool, bijvoorbeeld een spel, een boek of een checklist. We ontwierpen ook zelf een tool: de competentiescan. Dat is een vragenlijst met twintig stellingen. Je kan ze in tien minuten doorlopen. De leidinggevende krijgt daardoor een goed beeld van de belangrijkste meerwaarde maar ook van de valkuilen van het nieuwe werken.”

“We formuleerden de stellingen op basis van eigen onderzoek. Concreet worden er vier competenties bevraagd: autonomie geven aan de medewerkers, doelstellingen formuleren en opvolgen, verbindend optreden binnen het nieuwe werken, en de strategische visie uitdragen. Alle vier zijn ze belangrijk om van het nieuwe werken een succes te kunnen maken. We testten de competentiescan bij vierhonderd leidinggevendenden in verschillende organisaties. We ontwikkelden ook een actiemap met wat meer uitleg en een aantal tips.”



HET PLATFORM BIEDT EEN OVERZICHT VAN
BESTAANDE TOOLS. GEBRUIKERS KUNNEN
MAKKELIJK SELECTEREN OP THEMA OF OP TYPE
TOOL, BIJVOORBEELD EEN SPEL, EEN BOEK OF
EEN CHECKLIST. WE ONTWIERPEN OOK ZELF EEN
TOOL: DE COMPETENTIESCAN.

EMMY DEFEVER, VLERICK BUSINESS SCHOOL

LANGDURIG SUCCES

“De oorspronkelijk voorziene interactie proberen we te stimuleren via de sociale media. Via Twitter of LinkedIn kunnen leidinggevendenden elkaar feedback geven en inspireren”, vervolgt Emmy Defever. “Bovendien organiseerden we in de disseminatiefase verschillende events en workshops waar leidinggevendenden elkaar ontmoetten of persoonlijke begeleiding kregen.”

“We proberen vandaag, vier jaar na dit ESF-project, het platform up-to-date te houden. We voegen nieuwe interessante inzichten toe. We merken dat het platform vaak wordt geraadpleegd. Maandelijks krijgen we rond de duizend bezoekers, en ook de competentiescan wordt geregeld gebruikt. We beschouwen dit project dan ook als succesvol. Zonder de middelen van het ESF was dat zeker niet mogelijk geweest.”

Meer info? hetnieuweteamwerken.be

COLOFON

15 inspirerende voorbeelden waar ESF het verschil maakt

Verantwoordelijke uitgever:

Departement Werk en Sociale Economie
Afdeling Europees Sociaal Fonds
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
esfcommunications@wse.vlaanderen.be
02 552 83 51
www.esf-vlaanderen.be

Redactie:

Pantarein Publishing, Haacht,
www.pantareinpublishing.be

Vormgeving:

The Oval Office, Antwerpen,
www.theovaloffice.be

Drukwerk:

Drukkerij Gazelle, Deurne
www.gazelle.be

Depotnummer:

D/2017/3241/379

