

De volle ideeënbus deel 1:

# Scenario voor een regionale samenwerking

Netwerk opbouwen voor de overgang van  
het BuSO OV2 onderwijs naar de arbeidsmarkt

*Regionaal partnerschap  
School  
GTB-provinciaal  
BW  
Andere partners*





De volle ideeënbus deel 1:

# Scenario voor een regionale samenwerking

Netwerk opbouwen voor de overgang van  
het BuSO OV2 onderwijs naar de arbeidsmarkt

De digitale versie van deze brochure vindt u op [www.ond.vlaanderen.be/dbo](http://www.ond.vlaanderen.be/dbo)



## Partnerschap op Vlaams niveau

Dienst Beroepsopleiding - departement Onderwijs en Vorming (DBO)  
Gespecialiseerde Trajectbegeleiding Vlaanderen ( GTB)  
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB)  
Koepel van de Vlaamse Beschutte Werkplaatsen (VLAB vzw )

## Experimentele regionale samenwerkingsverbanden

<b>Regio Aalst:</b>	<b>Regio Gent</b>
BuSO De Horizon CLB Go! Dender GTB Oost-Vlaanderen BW Bouchout/Meise Jobkanaal Unizo Resoc Zuid-Oost-Vlaanderen	BuSO Sint-Gregorius Gentbrugge BuSO Instituut Bert Carlier Gent Vrij CLB Gent Interstedelijk CLB GTB Oost-Vlaanderen BW Zonnehoeve Eke BW Ryhove Gent BW Demival Deinze BW De Merel Jobkanaal Unizo Resoc Gent en rondom Gent
<b>Regio Antwerpen</b>	<b>Regio Limburg</b>
BuSO Openluchtscholen Remi Quadens Brasschaat CLB Brasschaat GTB Antwerpen BW Arop vzw Borgerhout BW Aralea Brasschaat Jobkanaal Unizo Resoc Antwerpen	VIBBO Sint-Barbara Beringen Vrij CLB West Limburg GTB Limburg BW Bewel Limburg Jobkanaal Unizo Resoc Limburg
<b>Regio Vlaams-Brabant</b>	<b>Regio West-Vlaanderen</b>
BuSO Woudlucht Heverlee CLB Go! Leuven-Tienen-Landen GTB Vlaams-Brabant BW Blankedaele BWK Leuven Kessel-Lo Jobkanaal Unizo Resoc Leuven	BuSO Kwadrant, De Lovie Poperinge BuSO Ter Zee Oostende en De zeeparel Middelkerke Vrij CLB Poperinge CLB Go! Oostende GTB West-Vlaanderen BW Westlandia Ieper BW 't Veer Menen Jobkanaal Unizo Resoc Oostende Westhoek

## Inhoud

1.	INLEIDING .....	7
	Iedereen heeft talent .....	7
2.	HET NETWERK VERSTEVIGEN .....	8
3.	WAAR KOMT DIE BEHOEFTE VANDAAN? .....	11
4.	STAPPENPLAN OM EEN REGIONALE SAMENWERKING TE CREËREN .....	13
	1. Motivatie voor een breder netwerk ontwikkelen .....	13
	Voorstelling van relevante arbeidsmarktactoren .....	16
	Aanvullende lijst van de regionale en lokale socio-economische middens .....	29
	2. Partners zoeken die regionaal aan dezelfde doelstellingen willen werken. ....	31
	3. Partners engageren zich om de doelstellingen in een testcase te realiseren.....	33
	4. Een testcase opzetten door regionale samenwerking .....	36
	5. Opvolgen en evalueren van de testcase .....	38
	6.cFormeel partnerschap installeren voor blijvende samenwerking .....	40
5.	BIJLAGE .....	41
	Een duurzame transitie van OV2-schoolverlaters naar de arbeidsmarkt.....	41
	1. Analyse van de belemmeringen en de oplossingen.....	41
	1.1. De belemmeringen.....	41
	1.2. Oplossingen .....	42
	2. Integratie van alternering in de totale trajectbegeleiding van de OV2-schoolverlater .....	43
	3. Alternering integreren in de schoolwerking.....	45
	Wat NA de alternerende opleiding voor OV2-jongeren?versie.....	48
5.	Bronvermelding .....	49
6.	Colofon .....	50



# 1. INLEIDING

Fons Leroy, VDAB

## Iedereen heeft talent

Aangepast onderwijs waarbij elke jongere maximaal zijn of haar talenten kan ontplooiën en aangepast werk waarbij elke arbeidsorganisatie deze talenten tot hun recht laat komen zijn noodzakelijk en moeten zich verhouden als Siamese tweelingen. Indien we niet gelijktijdig in deze richting evolueren zullen er donkere wolken boven heel wat toekomstige arbeidskrachten blijven hangen. Onderwijs en arbeidsmarkt moeten erop gericht worden reële ontplooiingsmogelijkheden te bieden zodat mensen zich maximaal verder kunnen ontwikkelen en zelf het stuur van hun loopbaan in handen kunnen nemen. Dit gaat niet zozeer om kennis bijbrengen maar wel over het aanleren van generieke vaardigheden, sleutelvaardigheden die toelaten dat mensen de bagage hebben, het inzicht hebben om nieuwe competenties op te doen, voortdurend bij te leren, zich te blijven ontwikkelen als – lerende en werkende – burger, ... Indien beide domeinen vanuit dit uitgangspunt vertrekken en hun onderwijs- en arbeidsbestelorganisaties daadwerkelijk in die zin inrichten zal de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt veel beter verlopen, ook voor jongeren die nu met een "onderwijsstigma" op de arbeidsmarkt komen.

Deze noodzakelijke, grondige aanpak moet ons evenwel niet verhinderen om op korte termijn talentontwikkelingsallianties aan te gaan tussen onderwijs, vormingsinstellingen, sectoren en bedrijfsleven. Laat ons nu al, vanuit het geloof dat elke jongere talenten heeft en dat we in de toekomst elk talent nodig hebben, een stevige samenwerking opzetten. Met Kim Gevaert en de Belgische estafetteploeg op de Olympische Spelen voor ogen ... ze hebben getoond dat je succes kan halen als de stok op het juiste tijdstip met het juiste gevoel en met dezelfde doelstelling voor ogen wordt doorgegeven. Momenteel laten we voor heel wat jongeren de stok vallen, andere jongeren onderkennen we niet als atleten ... Daarom moeten we samen zoeken naar goede aansluitingsmogelijkheden voor iedereen. Dat legt tevens de grondslag voor aangepast onderwijs en aangepast werk zodat iedereen echt kan deelnemen aan levenslang leren, werken en de eigen loopbaanontwikkeling, zodat iedereen zich kan inzetten ten voordele van samenleving en economie in functie van zijn of haar "capabilities". Dan is elk talent ook buitengewoon!

Overgenomen uit het dossier aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt in het tijdschrift "WERK VORMEN" van de vzw VLAB, koepel van beschutte werkplaatsen van november 2009 nummer 3.

## 2. HET NETWERK VERSTEVIGEN

### **Geen wereldje apart**

Onderwijs is al geruime tijd bewust dat haar rol in de samenleving aan het verschuiven is. Tot voor kort stond onderwijs op zichzelf en had van niemand aanwijzingen te krijgen dan van haar eigen wetmatigheden. Een school kon een apart wereldje uitbouwen los van andere organisaties. Bij de leerlingen die op stage gingen kon je dat meemaken. De echte uitdaging zou nú pas beginnen. Meer dan ooit is doorgedrongen dat onderwijs niet op zichzelf staat maar zich verhoudt tot de brede maatschappij. De reële wereld is het uitgangspunt en die bestaat uit technologie en wetenschappelijk onderzoek, uit economie en productie.

Een school die op zichzelf bestaat zonder het besef van wat er zich buiten de muren van de school afspeelt verhindert een goede aanloop naar de latere loopbaan voor haar leerlingen.

### **Opgaan of ondergaan in of samengaan met**

De school heeft er alle belang bij nauw in contact te staan met de reële wereld: niet terugdeinzen voor de buitenwereld maar er rekening mee houden in haar werking. De wereld waar elke school mee geconfronteerd wordt is die van haar omgeving. Een school in de stad is niet die op het platte land om maar iets te noemen. De jongeren zijn anders, de omgeving is anders. Je kunt als school niet nalaten daar rekening mee te houden. De school wordt een 'streekproduct', het beste wat de streek kan bieden. Maar hoe verhoudt onze school zich dan tot die omgeving en hoe ver moet de school daar op ingaan of daarin opgaan, worden dan de nieuwe vragen. Jongeren opleiden tot beroepen waarvoor er in de regio geen markt bestaat is in elk geval een gekke bedoening en toch komt het voor.

### **Leerkrachten en begeleiders zijn streekmensen**

Leerkrachten en begeleiders zijn niet vreemd aan die omgeving. Ze maken er zelf deel van uit. Ze hebben de opdracht om de school zo performant als mogelijk en als nodig te maken. De invloeden van buiten af een plaats geven. Hierin speelt de onderwijsvorm geen rol, de opdracht staat voor alle leerkrachten van welke onderwijsvorm dan ook en in het bijzonder voor leerkrachten in het Buitengewoon Secundair onderwijs centraal.

De begeleider moet een brede kennis hebben van de behoeften op de regionale arbeidsmarkt en contacten onderhouden met werkgevers. Hij heeft ook weet van de wettelijke regelingen die gelden voor intreding van schoolverlaters met beperkingen op de arbeidsmarkt.

### **Geen exclusieve aangelegenheid**

De transitie van school naar arbeid is geen exclusieve onderwijsaangelegenheid. De regionale arbeidsmarkt, het netwerk van de school met bedrijven en arbeidsmarktactoren, regelingen en stimuleringsmaatregelen ten behoeve van werknemers met een beperking zijn wezenlijke aspecten van die transitie die om input van verschillende kanten vraagt. Voor een deel van de jongeren speelt ook zorgverlening en ondersteuning een belangrijke rol.



### **Gedeelde verantwoordelijkheid**

De overgang of transitie van school naar werk verloopt in stappen, waarin geleidelijk de schoolse component afneemt en de arbeidssituatie een steeds duidelijker plek inneemt.

Hier is de vraag relevant wanneer de school haar verantwoordelijkheid voor de leerling stopt en de overdracht naar anderen toelaat. Het is duidelijk dat de school in het gehele traject niet de enige organisatie is die verantwoordelijkheid heeft voor de ondersteuning van leerlingen. In dit verband is het van belang tijdig samenwerking te zoeken met professionals uit arbeidsvoorziening. Met name in de laatste fase - waarin de leerling de oversteek maakt van de school naar arbeidsmarkt en hij de school letterlijk 'achter zich laat' - draagt de school het stokje over aan een of meerdere andere organisaties. De begeleider hoeft dus niet langer alles alleen te doen, maar gaat samenwerking aan met andere disciplines zoals arbeidsdeskundigen, trajectbegeleiders en ondersteuners.

### **Warme overdracht**

De leerling heeft alle belang bij een warme overdracht. De traditionele manier van denken kan dat bemoeilijken door de verkokering tussen de verschillende sectoren als onderwijs, arbeidsmarktactoren, zorgorganisaties in stand te houden. Om dit tegen te gaan is een goede samenwerking van de school met andere organisaties wenselijk of sterker nog noodzakelijk.

### **Geen overbodige luxe**

Er is geen sprake van het feit dat op een dag de schooldeur wordt gesloten en dan pas de wereld van arbeid open ligt. Juist voor de leerlingen die praktijkgericht leren is een geleidelijk en begeleid proces noodzakelijk om een kans van slagen te hebben.

Een baan is een heel normale wens maar niet zo vanzelfsprekend wanneer je minder kansen hebt dan anderen, omdat je bijvoorbeeld door een handicap belemmeringen ondervindt. Groeiende acceptatie en stimulansen passen bij de maatschappelijke tendens dat jongeren met een beperking steeds meer participeren in het arbeidsproces.

### **Realistische doeltreffendheid**

De haalbaarheid voor de leerling is daarbij het criterium. Het is van belang om vanaf het begin van het traject in te schatten wat het perspectief is ten aanzien van de arbeids-mogelijkheden voor leerlingen met een arbeidsbeperking.

Een belangrijke factor in het slagen van de transitie ligt precies in de rol van het regionale bedrijfsleven. Uiteindelijk moeten de banen bij werkgevers zowel in de reguliere sector als in de beschermde sector worden gevonden en waargemaakt. De school is actief met het zoeken naar geschikte stagemogelijkheden voor hun leerlingen, daarbij kijken ze in hun regio al uit naar potentiële tewerkstellingsmogelijkheden. Dit gebeurt in samenwerking met instanties die daarop gericht zijn. Het mag niet blijven bij voorlichting en informatie aan werkgevers en instellingen alleen. Het vereist netwerken opbouwen, (psychologische) drempels wegwerken en de weg wijzen naar oplossingen om feitelijke belemmeringen te neutraliseren. Met een solidaire aanpak kun je meer realiseren dan wat je als BuSO-school op zich kunt bereiken. Denk bijvoorbeeld aan bredere mogelijkheden voor de leerlingen om zich in diverse beroepssectoren te oriënteren, door uitwisseling externe ervaringen op te doen in een beschermde context en zo betere kansen te scheppen op passende banen. Die weg wordt geleidelijk bewandeld eerst via extra-muros activiteiten, kijkstage, doestage en in een latere fase door alternering.

## **Planmatige aanpak**

Het voorgaande geeft een beeld van de transitie naar de arbeidsmarkt als een complex geheel. Bij het opstellen van het traject moeten de wensen en ideeën van alle partijen op elkaar afgestemd worden: de leerling, de familie, de school, de arbeidsbemiddeling, stagebedrijven, werkgevers. De school zal voor het complexe traject geëigende instrumenten en werkwijzen moeten gebruiken en daar in de regio overeenstemming over vinden ten behoeve van een gecoördineerde multidisciplinaire aanpak.

Bij de begeleiding van het traject speelt het individueel transitieplan (ITP) de hoofdrol.

Er wordt uitgegaan van een vraaggestuurd, individueel transitieplan dat in opleidingsvorm 2 aansluit op het handelingsplan voor elke leerling. Anders gezegd: in het individuele handelingsplan wordt langzamerhand een transitieplan opgenomen.

### 3. WAAR KOMT DIE BEHOEFTE VANDAAN?

#### **Arbeidsmarkt in de leefomgeving**

Tewerkstelling realiseren voor de doelgroep van het Buitengewoon Secundair Onderwijs opleidingsvorm 2 vraagt naar een grondige kijk op de arbeidsmarkt. Deze jongeren komen niet voor alle jobs in aanmerking, er is een selectie nodig. Deze selectie kan niet los staan van de regionale situatie van de arbeidsmarkt en de leefomgeving van de jongeren. Jongeren van Hasselt hebben geen boodschap aan de situatie van de arbeidsmarkt in Oostende.

#### **Richting Beschutte Werkplaats**

Tot nog toe bestond voor deze schoolverlaters enkel - op enkele uitzonderingen na - de automatische verbinding met de Beschutte Werkplaats (BW) in de regio. We stellen echter vast dat om verschillende redenen dit niet langer houdbaar is. Beschutte Werkplaatsen fungeren meer en meer als een bedrijf uit het normaal economisch circuit waar evenzeer bedrijfseconomische regels gelden. Er is steeds minder eenvoudig werk beschikbaar en de kwaliteitseisen zijn groot. Voor de aanlevering van werk zijn ze zeer sterk afhankelijk van de reguliere bedrijven. Sommige opdrachten die vroeger door bedrijven aan de beschutte werkplaatsen werden toevertrouwd, worden nu geëxporteerd naar lageloonlanden.

#### **Op zoek naar nieuwe aanpak richting regulier circuit**

De beschutte werkplaatsen zijn niet alleen op zoek naar méér werk. Ze zijn ook op zoek naar andere vormen van beschutte of ondersteunde tewerkstelling. Sommigen vinden de beschutte tewerkstelling zoals die tot voor kort bestond en voor een stuk hier of daar nog bestaat, achterhaald omwille van het opsplitsend karakter ervan. Het inclusie-denken komt naar voor als dé oplossing tot inschakeling van personen met een handicap in het reguliere circuit. De idee berust op een loonkostensubsidie, een aangepaste werkplek en ondersteuning waardoor het haalbaar moet zijn voor de doelgroep op een reguliere werkplek te functioneren. De discussie hierover is in volle ontwikkeling.

#### **Inclusief denken**

Deze veranderende situatie leidt er toe dat schoolverlaters uit opleidingsvorm 2 in vergelijking met een tiental jaren geleden voor een nieuwe uitdaging komen te staan. De visie op onderwijs dat rekening houdt met de specifieke noden van mensen met een beperking wordt mede bepaald door de samenleving. In deze samenleving heeft de emancipatie-beweging heel wat in beweging gezet voor en bij mensen met een handicap. Sociale aanpassing en integratie zijn niet langer de sleutelwoorden, wel inclusie, zelfbeschikking en participatie. Inclusie veronderstelt dat niet enkel de persoon met een handicap zich aanpast aan de maatschappij. Ook de maatschappij past zich aan of biedt ondersteuning zodat de persoon met een handicap zo maximaal mogelijk kan functioneren en participeren in de maatschappij. Zelfbeschikking houdt in dat de persoon met een handicap de regie van zijn leven zelf in handen neemt. Dit veronderstelt bepaalde competenties. Met deze competentieontwikkeling wordt best al in het onderwijs gestart.

**Inclusie realiseren via tewerkstelling**

In de visie om inclusie te bevorderen wordt arbeid als een belangrijk middel beschouwd. Inclusie moeten we niet louter als een gevoel beschouwen of als een filosofische intentie maar moeten we concreet maken. Inclusie moeten we dan ook niet te ver van de plaats zien waar deze jongeren leven. We moeten vertrekken vanuit hun leefomgeving. Een regionale aanpak is de meest efficiënte manier om deze inclusie te realiseren. In deze visie worden deze jongeren opgeleid naar het regulier circuit indien dit mogelijk en gewenst is en naar het beschermd circuit indien dit nodig is.

**Breder kader**

De transitie van school naar de arbeidsmarkt van deze doelgroep is nodig en belangrijk volgens de Vlaamse doelstellingen op basis van Europese afspraken. Het beleidskader is nodig maar het terrein waar het kan op uitgevoerd worden is evenzeer van belang. Dit scenario helpt om een regionale werking op te zetten.

Bron: Op basis van "Het curriculum in BuSO OV1–OV2: een terreinverkenning" van de Vlaamse Dienst voor Onderwijsontwikkeling Departement Onderwijs en Vorming - Brussel

## 4. STAPPENPLAN OM EEN REGIONALE SAMENWERKING TE CREËREN.

1. Motivatie voor een breder netwerk ontwikkelen
2. Partners zoeken die regionaal aan dezelfde doelstellingen willen werken.
3. Partners engageren zich om de doelstellingen in een testcase te realiseren
4. Een regionale samenwerking opzetten via een testcase
5. Opvolgen en evalueren van de testcase
6. Formeel partnerschap installeren voor blijvende samenwerking

### 1. MOTIVATIE VOOR EEN BREDER NETWERK ONTWIKKELEN

#### In een schoolomgeving

Een nauwe samenwerking met het bedrijfsleven uit de omgeving zal het transitieproces van de leerlingen naar de arbeidsmarkt ongetwijfeld gunstig beïnvloeden. Hoe ver of hoe dicht staat de school met de bedrijfswereld in de regio?  
Het kan altijd beter.

#### Mogelijke initiatieven

- de werkgevers van bedrijven uit de regio naar de school halen om mee het werk van de leerlingen te evalueren
- overleg organiseren tussen bedrijf en school
- onderhouden de organisatie van de contacten met de stagebedrijven
- studiedagen en informatiedagen rond deze thematiek organiseren
- personeelsleden bezoeken verschillende bedrijven en diensten of nemen deel aan de "open bedrijvendag"
- leerkrachten doen bedrijfsstages
- good practices aanleveren

#### Het schoolteam kan verder

- een gezamenlijke visie op de transitie van de doelgroep naar de arbeidsmarkt ontwikkelen (zie conceptuele visie in bijlage)
- nagaan hoe beter gebruik kan worden gemaakt van de buitenschoolse deskundigheid
- een lijst opstellen met de contacten die de school heeft met de arbeidsmarkt
- een contactpersoon aanstellen om de ontbrekende organisaties op te zoeken en te contacteren.
- de integratie van GTB - Gespecialiseerde Trajectbegeleiding - in de schoolwerking eerst intern bespreken, met GTB overleggen en daarna ook uitvoeren

## **Samen met andere arbeidsmarktactoren**

Naast de bedrijfswereld is het belangrijk een nauwere band te creëren met de regionale actoren uit het socio-economische midden die nauw bij de regionale arbeidsmarkt aanleunen.

*Zie voorstelling van de Relevante arbeidsmarktactoren*

*Zie aanvullende lijst van de regionale en lokale socio-economische middens.*

## **Effecten**

Het opzetten van een breed netwerk zorgt ervoor dat dubbelwerk vermeden wordt. Overlappenden in de begeleiding van leerlingen/ jonge werknemers kunnen weggewerkt worden. Screenings worden niet meer herhaald maar op elkaar afgestemd zodat de verschillende dienstverleners kunnen verder bouwen op gegevens van de vorige dienstverleners. Daarom dienen de aangewende instrumenten op elkaar afgestemd te worden. Het eenvormige begeleidingsinstrument zorgt dus voor een administratieve vereenvoudiging en een ruime tijdsbesparing.

## **Het regionaal samenwerkingsverband van Aalst**

In het Regionaal Samenwerkings-verband Aalst zijn naast GTB, Resoc, Jobkanaal Unizo en het CLB ook IBSO De Horizon en BW Bouchout betrokken. IBSO De Horizon is een sterk groeiende BuSO-school in Aalst die OV1-, OV2- en OV3-opleidingen organiseert. In totaal zijn er 371 leerlingen waarvan 104 in OV2. Katrien en Leny zijn leerkrachten van de school.

BW Bouchout is een werkplaats met vestigingen in Meise en Londerzeel. Zij zijn actief in verpakking van voeding (open en gesloten) en non-food, maken van displays, orderpicking en – in samenwerking met de VRT – in het digitaliseren van beeld – en geluidsmateriaal. BW Bouchout stelt 260 mensen te werk, waarvan 230 personen met een handicap. Pieter werkt op de sociale dienst van de BW.

### ***Jullie nemen deel aan het project Vola waarin alternering centraal staat. Wat was jullie motivatie hiervoor?***

Katrien: Onze school neemt eraan deel omdat we onze leerlingen zo optimaal mogelijk willen begeleiden naar de arbeidsmarkt. Vanuit de interesses en capaciteiten van de leerling willen we gericht zoeken naar een job op hun maat.

Leny: De Vola-alternering maakt het mogelijk om de leerlingen zowel op een job in het NEC als in een beschutte werkplaats voor te bereiden.

Katrien: Dit maakt het project juist boeiend. Sommige jongeren willen liever niet in het een of niet in het ander werken. Hiermee voorkomen we dat ze na hun onderwijsperiode verloren lopen op de arbeidsmarkt. Door alternering krijgen ze middelen aangereikt waarmee ze zich op de arbeidsmarkt kunnen handhaven. Naast deze voordelen kunnen ze ook hun arbeidsattitudes in een concrete context trainen. Ook dat is zeer belangrijk voor het welslagen op de arbeidsmarkt.

Pieter: BW Bouchout is meegestapt om een nog betere afstemming te bereiken tussen enerzijds de verwachtingen van een beschutte werkplaats en anderzijds de mogelijkheden van de leerlingen. We hopen op een nog intensere samenwerking tussen de werkplaats en de school. Hoewel het project nieuw is, is alternering volgens mij de logische stap die volgt op een stage en een nog sterkere voorbereiding op tewerkstelling.

### ***Hoe zijn jullie tewerk gegaan met de selectie van de leerlingen?***

Leny: We hebben ons vooral gericht op leerlingen die nog slechts één jaar naar school kunnen komen,

leerlingen waar we van wisten dat ze eigenlijk schoolmoe waren en eventueel de school vroegtijdig zouden verlaten zonder vooruitzicht op tewerkstelling.

Katrien: De leerlingen konden zich vrij inschrijven. We hebben de leerlingen, hun ouders en de leerkrachten beroepsgerichte vorming, algemene en sociale vorming een vragenlijst laten invullen over de interesses en capaciteiten van elke leerling afzonderlijk. Op basis daarvan zijn we gericht op zoek gegaan naar jobs.

### ***Hoe is het vinden van plaatsen voor alternering verlopen?***

Katrien: Aanvankelijk vroegen we ons af of we en hoe we voldoende jobs zouden vinden. We kregen veel steun van de partners uit het regionaal samenwerkingsverband. Ze gaven ons tips over bedrijven die openstaan voor personen met een arbeidshandicap. We contacteerden deze bedrijven als mogelijke stageplaatsen. Na een eerste contact waarin de verwachtingen werden geformuleerd, volgde een tweede waar meteen de leerling in betrokken werd. Ze bezochten de werkplek en konden rustig nadenken over de inhoud van de job.

Leny: Twee leerlingen kwamen terecht in het sorteercentrum van de kringwinkel, een andere in de houtsector als palettenmaker, nog een andere doet onderhoudswerk in een busbedrijf, er is iemand bij de groendienst van de stad terechtgekomen en één in de drukkerij van het stadhuis. Eén leerling was heel erg gemotiveerd om te gaan werken in BW Bouchout.

Pieter: Voor de leerling die altemnerend in de BW werkt, was het al eind vorig schooljaar tijdens de stage duidelijk dat ze hiervoor in aanmerking kwam. Wat het allemaal zou inhouden, hoe het vorm zou krijgen is geleidelijk aan duidelijk geworden.

Katrien: Het opvolgingsinstrument is de praktische leidraad zowel voor de school als voor het bedrijf om de alternering in kaart te brengen.

### ***Waarin ligt volgens jullie de meerwaarde van de alternering?***

Katrien: Alternering is een tussenstap tussen school en werk waardoor de leerling geleidelijk kan wennen aan een nieuwe periode in zijn of haar leven.

Pieter: Ik denk dat er door alternering een betere en snellere doorstroming kan ontstaan tussen school en werkplek. Als er problemen voordoen kan er snel worden teruggekoppeld en bijgestuurd.

Katrien: Een voorbeeldje: gisteren hadden we een leerling die zei dat hij zich niet lang kon concentreren. We gingen na hoe dat kwam. Het bleek dat hij 's morgens geen tijd heeft om te ontbijten omdat hij zich moet haasten om op tijd te komen. Daar kunnen we in de les rond werken: hoe kan ik snel en gezond ontbijten, hoe organiseer ik mij 's morgens om op tijd te komen? Hoe blijf ik een hele dag lang fit? Dit lijkt banaal, maar als deze problemen niet worden opgevangen kan dat tot moeilijkheden leiden op het werk met ontslag tot gevolg. Zeker voor jongeren die thuis weinig ondersteuning krijgen, is dit belangrijk. Alternering geeft ons een jaar de tijd om leerlingen te leren omgaan met die randproblemen.

Leny: Dat leerlingen sterker betrokken worden in het bepalen van hun toekomst zorgt voor een gevoel van eigenwaarde. Dit is zeker een motiverend argument.

### ***Wat is volgens jullie het voordeel van de regionale samenwerking?***

Katrien: De leden van het regionaal samenwerkingsverband hebben een actieve rol gespeeld. Het feit dat de partners zeer geëngageerd zijn en op elkaar inspelen heeft een meerwaarde doen ontstaan.

Pieter: Eén van de grote voordelen van zo'n samenwerking is dat er over het muurtje wordt gekeken, dat verschillende mensen worden samengebracht waar de jongeren baat bij hebben.

Leny: Er is een brug gebouwd tussen twee werelden dankzij een intensere samenwerking. We hopen de alternering te kunnen voortzetten maar dan voor meer leerlingen.

## Voorstelling van relevante arbeidsmarktactoren

Elke organisatie wordt voorgesteld eerst in zijn bovenlokale structuur, daarnaast is er ruimte om de gegevens op te nemen van de lokale structuur.

<p><b>VDAB</b></p>  <p>Als publieke dienstverlener wil VDAB sturend en uitvoerend werken aan een transparante en dynamische arbeidsmarkt in Vlaanderen. Om die opdracht zo efficiënt mogelijk uit te voeren, biedt VDAB een uitgebreid en doeltreffend <b>diensten-pakket</b> aan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• arbeidsbemiddeling</li><li>• training &amp; opleiding</li><li>• loopbaanbegeleiding</li></ul> <p>VDAB wil een snelle service aanbieden en zijn verschillende klantengroepen (werkzoekenden, werknemers en werkgevers) op een zo efficiënt mogelijke manier benaderen. Hiervoor kan de klant beroep doen op de WIS computer.</p> <p><b>De werkwinkels</b></p> <p>De Werkwinkel is de plaats waar alle organisaties te vinden zijn die klanten helpen in hun zoektocht naar werk. Samen onder één dak. Dat is gemakkelijk, want zo is er nog maar één adres voor alle vragen. Bovendien werken de aanwezige organisaties nauw samen om snel een job aan te bieden. De eerste stap naar werk is dus de stap naar de Werkwinkel. We bekijken samen met de klant wat hun wensen zijn, waar ze goed in zijn en welke mogelijkheden ze hebben. Samen stellen we een actieplan op maar soms is er meer begeleiding nodig.</p> <p><b>Waaruit bestaat trajectbegeleiding?</b></p> <p>De consulent biedt de klant jobbegeleiding op maat aan. Eerst wordt de klant gescreend. De consulent peilt tijdens één of meerdere gesprekken naar de mogelijkheden en verwachtingen van de klant.</p> <p>Op basis daarvan stelt de consulent een trajectplan op. Dit plan beschrijft welke stappen de klant moet ondernemen tijdens zijn zoektocht naar werk. Enkele mogelijke stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sollicitatietraining. In een jobclub leert de klant samen met andere werkzoekenden sollicitatietechnieken.</li><li>• Praktijkgerichte opleiding. VDAB organiseert honderden opleidingen.</li><li>• Persoonsgerichte vorming.</li><li>• Opleiding in een bedrijf. Je volgt een IBO. Dit is een opleiding die gecombineerd wordt met een werkstage in een bedrijf.</li></ul>	<p>Lokale gegevens aanvullen:</p> <p>De gegevens over de werkwinkel</p> <p>contactpersonen</p>
--	--



<p><b>GTB-Vlaanderen</b></p>  <p>Sinds 2008 zijn de verschillende provinciale ATB-diensten samengevoegd tot één Vlaamse dienst. Deze dienst kreeg de naam GTB-Vlaanderen (gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst). GTB begeleidt werkzoekenden en werkenden met een arbeidsbeperking in hun zoektocht naar duurzame tewerkstelling of een zinvol alternatief. Om bij GTB in begeleiding te kunnen gaan, is een geldig attest vereist. Dit kan afgeleverd worden door een bevoegde dienst (vb VAPH, BuSO-school, uitbetalingsinstelling,...) of een arts-specialist. Indien de klant niet over dit attest beschikt, kan de trajectbegeleider de klant doorverwijzen naar een gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdienst (GA).</p> <p>GTB biedt trajectbegeleiding en bemiddeling aan en doet zo nodig voor diagnose, oriëntering en opleiding een beroep op partnerorganisaties van het GTB-netwerk. Dit wil zeggen dat we samen met onze klant een weg uitstippelen en dit traject ook verder begeleiden.</p> <p>De GTB-trajectbegeleider is de rode draad in het traject. Hij/zij volgt de klant op van bij de start van het traject tot en met de tewerkstelling. Hij/zij tracht zo snel mogelijk het traject te bepalen.</p> <p>De trajectbegeleider gaat samen met de klant op zoek naar een job:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• op de open arbeidsmarkt: deze bestaat uit de privésector, de social profit en de overheidsdiensten.</li> <li>• in een beschutte werkplaats: het gaat hier in de eerste plaats om een tewerkstellingsplaats voor personen met een arbeidsbeperking die tijdelijk of definitief niet op de open arbeidsmarkt terecht kunnen.</li> <li>• in een sociale werkplaats: deze creëren werkgelegenheid op maat voor langdurig en kortgeschoolde werkzoekenden.</li> <li>• in arbeidszorg: personen die niet, nog niet of niet meer terecht kunnen in een betaalde job, maar die wel de behoefte voelen om te werken.</li> </ul> <p>GTB informeert werkgevers niet enkel over het aanbod maar ook over eventuele tewerkstellingsondersteunende maatregelen bij aanwerving van een persoon met een arbeidshandicap.</p> <p>GTB is in de meeste werkwinkels vertegenwoordigd en is vlot bereikbaar.</p>	<p>Gegevens provinciale GTB aanvullen:</p> <p>Adres:</p> <p>Contactpersonen:</p> <p>Afspraken:</p>
---	--

**VLAB vzw**



VLAB behartigt de belangen van de bedrijven en organisaties die aangepaste arbeid verschaffen aan personen met een arbeidshandicap. VLAB doet dit door de werking van deze organisaties te coördineren, hun ontwikkeling te bevorderen en hen te vertegenwoordigen in externe organen. In de praktijk komt het neer op de belangenbehartiging van de Beschutte Werkplaatsen in Vlaanderen.

Een beschutte werkplaats is in de eerste plaats **een tewerkstellingsplaats voor alle werkwillige personen met een arbeidshandicap die tijdelijk of definitief niet in het normaal economische circuit terecht kunnen**, waarbij personen met een handicap de prioritaire doelgroep vormen. De beschutte werkplaatsen streven ernaar om in de eerste plaats de beschikbare arbeidsplaatsen toe te wijzen aan personen met een handicap, met specifieke aandacht voor de zwakke werknemers. Uiteindelijk doel van de beschutte werkplaats is de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap met het oog op hun verbeterde integratie in de maatschappij.

VLAB vzw  
Goossensvest 34  
3300 Tienen  
Tel: 016/82.76.40  
Fax: 016/82.76.39  
E-mail: [info@vlab.be](mailto:info@vlab.be)

BW's in de regio aanvullen

Per BW de verschillende activiteiten vermelden.

<p><b>RESOC/SERR</b></p> <p>In een Regionaal Economisch en Sociaal OverlegComité (RESOC) overleggen vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, gemeentebesturen en het provinciebestuur over sociaal-economische ontwikkeling van hun streek. Voor elk RESOC-gebied werd een profielschets gemaakt waarin elk gebied aan de hand van meer dan zeventig indicatoren geïdentificeerd wordt ten opzichte van het Vlaamse Gewest en de betrokken provincie. In de profielschetsen komen naast economie en welzijn, ook demografie, huisvesting, milieu, mobiliteit, toerisme en cultuur aan bod.</p> <p>Een belangrijk domein voor het RESOC is onderwijs-arbeidsmarkt met aandacht voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De afstemming van onderwijs op het bedrijfsleven</li> <li>• Het versterken van het onderwijs in de regio</li> <li>• Kansen op werk voor iedereen: de overgang van schoolverlaters van onderwijs naar de arbeidsmarkt.</li> <li>• Begeleiding en tewerkstelling van kansengroepen</li> </ul> <p>Wat doen de diversiteitconsulenten?</p> <p>De Vlaamse Overheid stelt middelen ter beschikking om bedrijven te ondersteunen in het voeren van een divers personeelsbeleid. Met een diversiteitplan op maat van een bedrijf werkt het bedrijf aan een personeelsbeleid dat oog heeft voor de kwaliteiten van alle medewerkers, ook van de kansengroepen.</p>	<p>Regionale invulling:</p> <p>Regionale contactpersonen</p> <p>De diversiteitconsulenten voor personen met een beperking</p> <p>Regionale contactgegevens</p>
--	--

## JOBKANAAL UNIZO



Jobkanaal is een interessant wervingsinstrument om gratis en op een efficiënte wijze geschikte en gemotiveerde kandidaten te vinden voor een openstaande vacature in een onderneming.

De competenties van onder andere vijftigplussers, allochtonen en mensen met een arbeidshandicap kunnen perfect overeen komen met het functieprofiel waar bedrijven naar op zoek zijn. Jobkanaal zorgt ervoor dat bedrijven gemakkelijker in contact komen met gescreende kandidaten uit deze groepen.

Dankzij het brede netwerk van arbeidsbemiddelaars - waaronder de trajectbegeleiders van VDAB en GTB - waarover Jobkanaal beschikt, verbreedt een ondernemer zijn wervingskanalen.

Samenwerking met partners: UNIZO, Verso, VKW, Voka

Contactgegevens: [www.jobkanaal.be](http://www.jobkanaal.be)

Regionale werking en contactpersonen.  
Neem gratis contact met ons op via  
UNIZO SERVICE CENTER 078 35 39 39 of mail naar  
[jobkanaal@unizo.be](mailto:jobkanaal@unizo.be)

Onze regionale Jobconsulenten:  
Noord-West-Vlaanderen en Westhoek:  
Katrien Deschrijver  
Wapenplein 10  
8400 OOSTENDE  
Tel.: 059 55 19 35  
Fax: 059 55 19 10  
GSM: 0496 04 30 27  
[katrien.deschrijver@unizo.be](mailto:katrien.deschrijver@unizo.be)

Midden-West-Vlaanderen en Zuid-West-Vlaanderen en Westhoek:  
Francine Lefevere  
Lange Steenstraat 10  
8500 KORTRIJK  
Tel.: 056 26 44 68  
Fax: 056 26 44 40  
GSM: 0496 16 03 09  
[francine.lefevere@unizo.be](mailto:francine.lefevere@unizo.be)

Vlaams-Brabant en Brussel:  
Goele Vanhelmont  
Diestsevest 52  
3000 LEUVEN  
Tel.: 016 28 44 45  
Fax: 016 28 44 49  
GSM: 0477 99 64 78  
[goele.vanhelmont@unizo.be](mailto:goele.vanhelmont@unizo.be)

Clement Weemaels  
Tweekerkenstraat 29  
1000 BRUSSEL  
Tel.: 02 238 07 14  
Fax: 02 230 93 54  
GSM: 0485 42 10 62  
[clement.weemaels@unizo.be](mailto:clement.weemaels@unizo.be)

Nicolas Blancquaert  
Consulent arbeidsmarkt Brussel ( Brujob)  
Tweekerkenstraat 29  
1000 Brussel  
Tel: 02/238 07 04 – 0474/13 50 48  
Fax: 02/230 52 54  
[nicolas.blancquaert@unizo.be](mailto:nicolas.blancquaert@unizo.be)

Limburg:  
Maartje Beckx  
Maastrichtersteenweg 254  
3500 HASSELT  
Tel.: 011 26 30 18  
Fax: 011 23 35 08  
[maartje.beckx@unizo.be](mailto:maartje.beckx@unizo.be)

Antwerpen – Mechelen:

Bert Serneels  
Oude Leeuwenrui 25  
2000 Antwerpen  
Tel: 03 213 92 57  
GSM: 0473 23.74.70  
Fax: 03 213 92 59  
bert.serneels@unizo.be

Geert Van Rompuy  
Oude Leeuwenrui 25  
2000 Antwerpen  
Tel: 03 213 92 58  
GSM: 0473 57 33 18  
Fax: 03 213 92 59  
geert.vanrompuy@unizo.be

Waas en Dender:

Marlene Moorthamers  
Knaptandstraat 204  
9100 SINT-NIKLAAS  
Tel.: 03 760 14 37  
GSM: 0474 27 68 80  
Fax: 03 780 98 07  
Marlene.moorthamers@unizo.be

Gent – Meetjesland:

Rachid Boumalek  
Lange Kruisstraat 7  
9000 GENT  
Tel.: 09 235 49 56  
Fax: 09 234 21 73  
GSM: 0499 51 71 28  
rachid.boumalek@unizo.be

Kempen:

Elisabeth Domus  
Meirgorenstraat 6  
2300 TUNRHOUT  
Tel.: 014 44 35 82  
GSM: 0473 50 62 90  
elisabeth.domus@unizo.be

Aalst – Oudenaarde:

Marijke Van Oudenhove  
Einestraat 26  
9700 OUDENAARDE  
Tel.: 055 23 29 29  
Fax: 055 23 29 28  
marijke.vanoudenhove@unizo.be

## OCH vzw



### Opleidingscentrum voor de houtsector

OCH draagt ertoe bij dat ondernemingen van de sector voldoende competent personeel hebben en/of vinden om competitief te blijven én om hun kansen op de arbeidsmarkt intact te houden.

OCH informeert, adviseert, organiseert opleidingen en begeleidt de ondernemingen in hun opleidings- en competentiebeleid en dit om een meerwaarde te creëren voor de hout- en meubelsector.

Om het opleidings- en competentiebeleid in de sector te ontwikkelen en te ondersteunen, is OCH op verschillende terreinen actief en voor verschillende doelgroepen:

- Opleidingen en competentiebeleid voor bedrijven en werknemers
- Opvolging van de arbeidsmarkt i.f.v. knelpuntvacatures ( Onthaal nieuwe werknemers en opleiding werkzoekenden)
- Link tussen onderwijs en arbeidsmarkt o.a. via aangepast houtonderwijs. Nascholingen, infodagen en bedrijfsbezoeken voor leerkrachten, opvolging "Leren en Werken", het Industrieel Leerlingenwezen (ILW), promotie stages en werkplekleren

OCH ontwikkelt voor al deze domeinen partnerschappen en creëert een multiplicatoreffect door het aantrekken van externe middelen bv via bedrijfspakketten Hout (VDAB), Europees Sociaal Fonds, sectorconvenant met Vlaamse en Waalse Regering, intervisie en netwerking

#### Contactgegevens:

Opleidingscentrum hout

Hof ter Vleestdreef 3

1070 Brussel

T 02 558 15 51

info@och-cfb.be

www.och-cfb.be

vragen naar Jeroen Doom of Bart de Waele

Bedrijven in de regio die bij OCH behoren:

## IVOC vzw



IVOC ondersteunt opleidingsactiviteiten in Belgische kleding- en confectiebedrijven en in de textielverzorging. Het zwaartepunt ligt bij opleidingen op de werkvloer. IVOC zoekt met de bedrijven en de werknemers naar de beste aanpak, met of zonder externe opleiders. IVOC verzorgt ook werkzoekende opleidingen.

Acties voor de doelgroep:

IVOC werkt samen met scholen die een modeopleiding aanbieden in BuSO, BSO, DBSO en TSO.

Ze biedt een online database voor stageplaatsen aan voor leerlingen en leerkrachten. Leerkrachten kunnen ook een opleiding volgen.

Er is een stageboek aangepast voor de sector

Contactgegevens:

IVOC vzw

Leliegarde 22

1731 Zellik

T 02 481 53 50

info@ivoc.be

www.ivoc.be

vragen naar Marc Callewaert

Bedrijven in de regio die bij IVOC behoren:

<b>ANDERE ARBEIDSMARKT ACTOREN</b>	Bedrijven in de regio die bij ..... behoren:
Logo	
Sector	
Acties voor de doelgroep	
Contactgegevens	



**GRAFOC**



GRAFOC, is het Sector- en Vormingsfonds voor de arbeiders uit de grafische industrie (PC 130).

In de Sectorconvenant willen de Vlaamse regering en de Sociale Partners van de grafische sector o.a. komen tot een betere overeenstemming tussen het beleid van de Vlaamse regering inzake opleiding en werkervaring en de vorming- en tewerkstellingsinspanningen van de sector voor zowel werkzoekenden als werknemers.

Daarbij is het de bedoeling om een goede afstemming te creëren op het vlak van onderwijs en opleiding enerzijds en vragen en behoeften van de arbeidsmarkt anderzijds.

De sectorconsulenten van de sector adviseren onder meer over:

- de opleidingen en vormingen, het opleidingsaanbod in uw regio,
- het opstellen van Diversiteitplannen en Opleidingsplannen,
- stages in de bedrijven voor leerlingen én leerkrachten/docenten,
- het verbeteren van de kwaliteit van de stages voor werkzoekenden, leerlingen en leerkrachten,

Contactgegevens

GRAFOC | Grafisch Opleidingscentrum

Belliardstraat 20 bus 16

1040 Brussel

Tel 02 545 60 42

fax: (02) 513 56 76

e-mail: [info@grafoc.be](mailto:info@grafoc.be)

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

Bedrijven in de regio die bij GRAFOC behoren:

## **ABSU**

### **De Algemene Belgische Schoonmaakunie**



ABSU verenigt alle professionele bedrijven in de schoonmaak- en ontsmettingssector, de zware industriële schoonmaak, de afval- en schoorsteenvegerbranche. Als enige officieel erkende beroepsvereniging voor de schoonmaaksector in België, vertegenwoordigen ze de leden en staan ze in voor hun belangenverdediging. Onze leden-schoonmaakbedrijven stellen samen zo'n 36.000 mensen tewerk, goed voor maar liefst 76 % van de totale tewerkstelling binnen de sector.

De ABSU waakt niet alleen over de beroepsbelangen van haar leden, maar werkt ook actief aan de verbetering van het imago van de schoonmaaksector.

Op gebied van opleidingen en begeleiding wil de **ABSU** een actieve, ondersteunende rol spelen. De snel evoluerende regelgeving en de grootschalige marktintroductie van innovatieve producten vragen om een gedegen, objectieve informatie. Jaarlijks investeren de sector aanzienlijke bedragen in opleiding en begeleiding van zowel arbeiders, bedienden als kaderpersoneel.

De ABSU heeft o.m. tot doel:

- natuurlijke en rechtspersonen die schoonmaakwerkzaamheden uitvoeren, te verenigen
- de problemen eigen aan het beroep te bestuderen en daarvoor gepaste oplossingen te ontwikkelen en te implementeren,
- de rechten en belangen van de leden te verdedigen,
- de leden te vertegenwoordigen bij de overheid, in paritaire commissies en andere organen van administratieve, sociale of economische aard,
- in naam van de leden te onderhandelen over sociale of economische aangelegenheden en kwesties van algemeen belang voor de sector,

Contactgegevens

ABSU

Nerviërsaan 117 box 48 bis

1040 Brussel

Tel: 02 732 13 42

Fax: 02 735 07 87

Bedrijven in de regio die bij ABSU behoren:

## EDUplus



EDUplus organiseert en coördineert de vormingsinspanningen voor de werknemers in de groene sectoren.

De kerntaak is het organiseren van opleidingen voor werknemers van de bedrijven uit de groene sectoren (landbouw, tuinbouw, tuinaanleg en – onderhoud en loonwerk). Deze kwalitatieve opleidingen hebben een lage instapdrempel en een gevarieerd aanbod van diverse opleidingen voor elk van de groene sectoren.

Naast deze kerntaak heeft EDUplus nog andere opdrachten o.m. het opvolgen van de aansluiting tussen de bedrijfswereld en het onderwijs en het ontwikkelen van een diversiteitbeleid voor de kansengroepen.

De brug tussen leren en werk wordt gemaakt door een groot aantal opleidingen. Eduplus beschikt zowel in het voltijds als deeltijds onderwijs over een uitgebreid netwerk van scholen die hoogstaand beroepsonderwijs en technisch onderwijs voor land- en tuinbouw aanbieden. EDUplus streeft er naar om in het deeltijds onderwijs de 'groene' opleidingen te promoten.

Maar de werking reikt veel verder dan dit alleen. Naast de professionele vorming doet EDUplus eveneens extra inspanningen voor de "zwakkeren" op de arbeidsmarkt. De sociale partners binnen de Groene sectoren en het Vlaamse Beleid engageren zich om gezamenlijk een kansengroepenbeleid te voeren. Hiermee wil men vooral de kansen van bepaalde kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt verhogen, o.m. jongeren, laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten. Dit met het oog op hun evenredige en volwaardige deelname op alle niveaus van de arbeidsmarkt. Toeleiding duidt op het begeleiden van potentiële werkkrachten naar de sector toe: het toeleiden naar de groene sectoren van nieuwe werknemers dus.

### Contactgegevens

Stephan Wullaert

Tel: 09 388 76 96

GSM: 0477 77 29 88

E-mail: [stephan.wullaert@eduplus.be](mailto:stephan.wullaert@eduplus.be)

Bedrijven in de regio die bij EDUplus behoren:

## IPV



IPV is het opleidingscentrum van en voor de voedingsindustrie. Het wordt beheerd door de sociale partners van de sector (werkgevers en vakbonden). Het ondersteunt via vorming en begeleiding de groei van de voedingsindustrie.

### Waarvoor kan je terecht bij IPV?

- Opleidingen voor werknemers uit de voedingsindustrie, gratis of aan een sterk gereduceerd tarief. IPV organiseert opleidingen binnen diverse rubrieken: voedselveiligheid, autocontrole, voedings-technologie, logistiek, techniek, onderhoud, veiligheid & welzijn op het werk, talen, informatica, ...
- Opleiding en ondersteuning voor toekomstige werknemers: leerlingen, werkzoekenden en uitzendkrachten
- Adviesverlening: gratis advies rond opleiding, ont-haalbeleid, werkplekieren, diversiteitsplannen ... ; organisatie van informatieve bijeenkomsten (voedingsplatformen)
- Tools: IPV biedt gratis een aantal nuttige instrumenten aan rond milieusensibilisatie, sociale balans, voedselveiligheid, hygiëne, onthaal nieuwe medewerkers, competentiebeheer, ...
- Samenwerking onderwijs - voedingsbedrijven: opleidingen, stageplaatsen, bedrijfsbezoeken, lessenspakket over voeding, ...

### Wat doet IPV voor het onderwijs?

IPV promoot en volgt de werknemersleercontracten op, werkt mee aan leerinhouden voor voedingsrichtingen en stimuleert stages en werkplekieren zowel voor leerlingen, studenten als leraren. Bovendien biedt IPV elk jaar gratis opleidingen aan aan leraren in voedingsrichtingen.

Contact

Ingrid Snel

Adviseur onderwijs & vorming

E-mail: [ingrid.snel@ipv.be](mailto:ingrid.snel@ipv.be)

gsm: 0478 32 00 72

Ga naar [www.ipv.be](http://www.ipv.be) voor meer informatie.

Bedrijven in de regio die bij IPV behoren:

## Aanvullende lijst van de regionale en lokale socio-economische middens

<b>1. Werkgevers- en werknemersorganisaties</b>	
UNIZO Unie voor zelfstandig ondernemen	<a href="http://www.unizo.be">www.unizo.be</a>
VEV Vlaams Economisch Verbond	
Kamer van Koophandel	<a href="http://www.voka.be">www.voka.be</a>
VBO Verbond van Belgische Ondernemingen	<a href="http://www.vbo-feb.be">www.vbo-feb.be</a>
VKW (Vlaamse Katholieke Werkgeversorganisatie)	<a href="http://www.vkw.be">www.vkw.be</a>
Sectorale verenigingen	
Vb. Bouwsector FVB	<a href="http://www.fvb.be">www.fvb.be</a>
Groene sectoren EDU plus	<a href="http://www.eduplus.be">www.eduplus.be</a>
ACV Christelijke vakbond	<a href="http://www.acv-online.be">www.acv-online.be</a>
ABVV Socialistische vakbond	<a href="http://www.abvv.be">www.abvv.be</a>
ACLVB Liberale vakbond	<a href="http://www.aclvb.be">www.aclvb.be</a>
<b>2. Begeleidingsdiensten i.f.v.tewerkstelling</b>	
Werkwinkel	<a href="http://www.werkwinkel.be">www.werkwinkel.be</a>
Federatie van consultatiebureaus (FCB)	<a href="mailto:www.fcb-vlaanderen@skynet.be">www.fcb-vlaanderen@skynet.be</a>
Begeleid werken	<a href="http://www.begeleid werken.be">www.begeleid werken.be</a>
Federatie Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling (FeGoB)	<a href="http://www.fegob.be">www.fegob.be</a>
Instant A: Sociaal uitzendkantoor voor jongeren	<a href="http://www.instanta.be">www.instanta.be</a>
<b>3. Opleidingscentra</b>	
Basiseducatie: zij verstrekken onderwijs aan laag-geschoolde volwassenen	<a href="http://www.basiseducatie.be">www.basiseducatie.be</a>
AGORA - een vormingscentrum voor persoons-gerichte vorming aan kansengroepen	<a href="http://www.agoravzw.be">www.agoravzw.be</a>
Federatie Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling (FeGoB)	<a href="http://www.fegob.be">www.fegob.be</a>

<b>4. Ondersteunende diensten</b>	
Vlaams Fonds Wonen met begeleiding - thuisbegeleiding / zelfstandig wonen / begeleid wonen/ begeleid door een particulier / beschermd wonen / begeleide uitgroei uit voorziening Tehuizen voor niet-werkenden	<a href="http://www.vlafo.be">www.vlafo.be</a>
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap	<a href="http://www.vaph.be">www.vaph.be</a>
RVA - Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling	<a href="http://www.rva.be">www.rva.be</a>
JAC Jongeren adviescentra	<a href="http://www.jac.be">www.jac.be</a>
Vlaams Welzijnsverbond	<a href="http://www.vlaamswelzijnsverbond.be">www.vlaamswelzijnsverbond.be</a>
SST - het samenwerkingsverband is de koepel van de sociale werkplaatsen en arbeidszorg initiatieven in Vlaanderen	<a href="http://www.sst.be">www.sst.be</a>
Kennis- en ondersteuningscentrum ondersteunt personen met een handicap in hun zoektocht naar geschikte hulpmiddelen	<a href="http://www.koc.be">www.koc.be</a>
Begeleiding van gehandicapten: Vzw Handicap en ambulante begeleiding ADO Icarus	<a href="http://www.handicap-ambulant.be">www.handicap-ambulant.be</a> <a href="http://www.ado-icarus.be">www.ado-icarus.be</a>
Regionale diensten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• VZW Eigen thuis</li> <li>• Open thuis</li> <li>• VZW Stijn</li> <li>• Focus Brugge</li> <li>• De berken</li> <li>• Borgerstein</li> <li>• De Sperwer</li> <li>• De Lovie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.eigenthuis.be">www.eigenthuis.be</a></li> <li>• <a href="http://www.openthuis.be">www.openthuis.be</a></li> <li>• <a href="http://www.stijn.be">www.stijn.be</a></li> <li>• <a href="http://www.focusbrugge.net">www.focusbrugge.net</a></li> <li>• <a href="http://www.deberken.be">www.deberken.be</a></li> <li>• <a href="http://www.borgerstein.be">www.borgerstein.be</a></li> <li>• <a href="http://www.sperwer.be">www.sperwer.be</a></li> <li>• <a href="http://www.delovie.be">www.delovie.be</a></li> </ul>
KVG – katholieke vereniging gehandicapten	<a href="http://www.kvg.be">www.kvg.be</a>
VFG - vereniging voor personen met een handicap	<a href="http://www.vfg.be">www.vfg.be</a>
NVHVG - nationale vereniging voor hulp aan verstandelijk gehandicapten	<a href="http://www.NVHVG.be">www.NVHVG.be</a>
JOVO - integratie van jong-volwassenen tussen 18 en 35 jaar	<a href="http://www.Jovo.be">www.Jovo.be</a>
Bijzondere jeugdbijstand	<a href="http://www.jeugdhulp.vlaanderen.be">www.jeugdhulp.vlaanderen.be</a>
Pleegzorg Vlaanderen	<a href="http://www.pleegzorgvlaanderen.be">www.pleegzorgvlaanderen.be</a>
Kind en gezin	<a href="http://www.kindengezin.be/KG">www.kindengezin.be/KG</a>

## 2. PARTNERS ZOEKEN DIE REGIONAAL AAN DEZELFDE DOELSTELLINGEN WILLEN WERKEN.

<p><b>Het vrijblijvend overleg</b></p>	<p><i>Agendapunten:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kennismaking met de genodigde organisaties. Korte voorstelling.</li> <li>2. Korte voorstelling van het opzet. Benadering vanuit de verschillende partners.</li> <li>3. Vraag naar interesse en mogelijke engagement uitspreken en aftoetsen.</li> </ol>
<p><b>Het verkennend overleg</b></p>	<p><i>Agendapunten:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kennismaking met de aanwezige actoren. Een lijst van de mandaten opstellen. Welke dienstverleners werden niet aangesproken? Zijn bedrijven van het NEC betrokken? Welke BW's komen in aanmerking?</li> <li>2. Algemene doelstelling van het regionale samenwerkingsverband. Doelstellingen op korte en lange termijn</li> <li>3. Terrein afbakenen</li> <li>4. Doelgroep afbakenen</li> </ol>
<p><b>De klassenraad met het CLB</b></p>	<p><i>Agendapunten:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Welke jongeren komen in aanmerking en waarom?</li> <li>2. Het profiel per jongere volgens een geëigend instrument</li> <li>3. Contact met de ouders</li> </ol>
<p><b>Doelstellingen formuleren</b></p> <p>Algemene doelstellingen van het regionaal samenwerkingsverband</p> <p>Doel op korte termijn</p> <p>Doel op langere termijn</p>	<p>Om te weten of alle kandidaat-partners de neuzen in dezelfde richting zetten is het nodig om gemeenschappelijk gedragen doelstellingen op korte en langere termijn te formuleren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternering mogelijk maken voor OV2-leerlingen</li> <li>• Regionale arbeidsmarktactoren samenbrengen in functie van de doelgroep</li> <li>• Een preventieve en structurele aanpak van de transitie van de doelgroep naar de arbeidsmarkt mogelijk maken waardoor de inlooptijd zo kort mogelijk wordt gehouden</li> <li>• Een warme overdracht realiseren van school naar werk</li> <li>• Duurzame tewerkstelling realiseren</li> </ul> <p>In de BW of de NEC-bedrijven concrete alterneringsbedrijven in de regio zoeken voor een bepaald aantal kandidaat OV2- schoolverlaters en een opvolging van deze jongeren op de werkplek op gang brengen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zicht krijgen in de regio op de tewerkstellingsmogelijkheden van de doelgroep</li> <li>• Een regionaal netwerk ontwikkelen in functie van de tewerkstelling van de OV2-schoolverlaters</li> <li>• Een regionale methode ontwikkelen om op maat van de doelgroep een systematische matching te realiseren</li> <li>• Een forum tot stand brengen die de matching behartigt van het aanbod (de competenties van OV2-schoolverlaters) en de vraag (verwachtingen van potentiële werkgevers).</li> <li>• Het aantal bedrijven dat de doelgroep wil opnemen, uitbreiden: zicht krijgen op het regionale aanbod in het NEC en in de sociale economie om personen met beperkingen te werk te stellen.</li> <li>• De alternering/stages van de OV2-jongeren ondersteunen</li> <li>• Een methodiek ontwikkelen die maatwerk mogelijk maakt</li> <li>• Een consequente en duurzame opvolging voorzien</li> </ul>

<p><b>De doelgroep afbakenen</b></p>	<p>De doelgroep zijn uiteraard de jongeren uit opleidingsvorm 2 van het Buitengewoon Secundair Onderwijs ( BuSO OV2).</p> <p>Maar een verfijning van de omschrijving van de doelgroep is nuttig. Het is wenselijk dat goed omschreven wordt welke jongeren uit OV2 aan bod komen: zij die door de klassenraad de stap naar de arbeidsmarkt kunnen zetten en/of al een aantal stages hebben doorlopen, zij die schoolmoe zijn of belang hebben bij een geleidelijke overgang, enz.</p>
<p><b>Het terrein afbakenen</b></p>	<p>Gezien het de bedoeling is om eerst een testcase te doen, wordt aanvankelijk best niet te veel hooi op de vork genomen. Zeker niet starten met té ambitieuze doelstellingen. Beter is het om een bescheiden maar concrete doelstelling na te streven. bv. we zoeken voor 7 jongeren een alterneringsplaats, willen we wekelijkse stages of blokstages van veertien dagen organiseren?</p> <p>Alternering met wekelijks 3 dagen op het werk en 2 op de school, of is nog een ander ritme aangewezen?</p> <p>Doelstellingen voor de regionale groep verwoorden zowel op korte termijn als op langere termijn.</p>

## IN HET EXPERIMENT VOLA

### ***Grootte van het regionaal samenwerkingsverband (RSV):***

Om vlot te werken moet een RSV niet uit te veel mensen bestaan. Een haalbare grootte is ongeveer 8 à 10 personen. Een vertegenwoordiging vanuit sectoren, bedrijven of werkgevers van het NEC is aan te raden.

### ***Is er voldoende draagkracht binnen de eigen organisatie?***

De draagkracht hangt natuurlijk samen met de meerwaarde die de verschillende partners in het project kunnen realiseren. Voor de scholen ligt dat in het feit dat jongeren in een trajectmatige aanpak terecht komen en intensiever naar de arbeidsmarkt begeleid worden. Het project wordt door het volledige team van de school gedragen. Het draagt bij tot een positieve werking op de school. Het verhoogt voor de school de betrokkenheid en de invloed op de regio.

De medewerking van de RESOC's wordt door de partners gewaardeerd. Bepaalde RESOC's herkennen het project als een facet van hun diversiteitwerking en koppelen het aan deze werking. Een bepaald RESOC vindt het jammer dat ze bij de instapvraag geen grotere verantwoordelijkheid kregen voor de instroom van de doelgroep op de arbeidsmarkt.

Het feit dat GTB in de opvolging van de leerlingen betrokken wordt, laat hen toe de jongeren beter te leren kennen en garandeert een vlottere doorstroming naar de arbeidsmarkt.

Voor de Beschutte Werkplaatsen ligt de meerwaarde in het geleidelijk instappen van de jongeren in hun bedrijfsorganisatie waardoor de kansen op blijvende tewerkstelling groeien.

De bedrijven van het NEC participeren onvoldoende in het regionaal overleg. De partners verwachten een sterkere regionale inbreng van sectoren.

### ***Draagkracht binnen elke organisatie***

Om deel te nemen aan het regionaal samenwerkingsverband is er een groeiende draagkracht nodig in de eigen organisatie. Het draagvlak moet groter zijn dan één persoon en dient gesteund te worden door het beleid van de organisatie. De samenwerking in het RSV kan mits voldoende draagkracht in de eigen organisatie een grotere invloed uitoefenen. Men kan vlotter overeenstemming bereiken in het gebruik bijvoorbeeld van het opvolgingsinstrument. Het RSV zal er ook beter in slagen om bevindingen en werkwijzen op een hoger niveau bespreekbaar te stellen. Om de draagkracht kracht bij te zetten is het goed om de rol die elke partner gaat spelen vast te leggen.



### 3. PARTNERS ENGAGEREN ZICH OM DE DOELSTELLINGEN IN EEN TESTCASE TE REALISEREN

<p><b>Engagementsbijeenkomst:</b></p>	<p>Agendapunten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bereidheid om een engagement aan te gaan.</li> <li>2. De samenstelling van het samenwerkingsverband vastleggen</li> <li>3. Inhoud van het engagement</li> <li>4. Hoe het partnerschap concreet organiseren?</li> </ol> <p>De functies, bevoegdheden en verantwoorde-lijkheden van de verschillende partners bepalen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. De scholen bereiden de jongerenprofielen betrokken in de test-case voor.</li> </ol>
<p><b>Engagementsverklaring</b></p>	<p>Alle betrokken partnerorganisaties onderschrijven een engagementsverklaring waardoor vervaging van de doelstellingen wordt voorkomen of wisselingen in de vertegenwoordiging de zin van de samenwerking uit het oog zou verliezen of het toegezegde engagement zou beperken o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• actieve betrokkenheid bij het realiseren van de doelstellingen op kortere en langere termijn</li> <li>• afvaardiging van een personeelslid naar overlegmomenten</li> <li>• bereidheid om inspanningen te leveren voor de betrokken doelgroep en het nodige maatwerk te leveren</li> <li>• uitvoeren van de in overleg gemaakte afspraken met de nodige kwaliteitsbewaking</li> <li>• samenwerken door o.m. de informatie te delen</li> <li>• meewerken aan de afgesproken communicatiestrategie</li> <li>• de eigen werking af te stemmen op de standpunten van het partnerschap</li> </ul>
<p><b>Afspraken om het partnerschap te organiseren</b></p>	<p>Hoeveel keren komt de groep samen?  Hoe wordt de communicatie gevoerd? (email, fax, post, e.d.)  Wanneer gebeurt een evaluatie van de werking?</p>
<p><b>Rol van de arbeidsmarktactoren</b></p>	<p>Belangrijk voor de samenwerking is elkaar beter te leren kennen en mekaars werkmethoden voor de doelgroep te ontdekken. Hierdoor wordt het mogelijk om een juiste inschatting te maken van de inbreng van de organisatie in het verwezenlijken van de algemene doelstellingen.</p>
<p>De rol van het Gespecialiseerde Trajectbegeleiding (GTB)</p>	<p>In de doelstelling op korte termijn waarin wordt gezocht naar geschikte alterneringsplaatsen voor de jongeren, hierin moet de rol van GTB bepaald worden, actief of eerder beperkt. Scholen hebben namelijk al een goede samenwerking met BW's en hebben soms ook al contact met stageplaatsen in het NEC. Dit maakt dat zij voor een deel leerlingen de alternering kunnen regelen zonder GTB te betrekken. Toch kan GTB een rol spelen voor die scholen die minder vertrouwd zijn met stageplaatsen in het NEC. GTB kan mee op zoek gaan naar nieuwe stageplaatsen.</p>

<p><i>Inbreng bij de start</i></p>	<p>De rol die voor GTB is weggelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mee zoeken naar /aanbrengen van alterneringsplaatsen in het NEC</li> <li>• De matching bewaken zodat de juiste persoon op de juiste plaats terecht komt in NEC</li> </ul>
<p><i>In de alterneringsfase</i></p>	<p>Hier wordt de rol van GTB belangrijker. Het is de bedoeling dat de trajectbegeleider de jongere leert kennen en een zicht krijgt op zijn of haar functioneren. Zulke snelle 'intakefase' en trajectbepaling kan het starten van stappen naar werk versnellen na de alternering. Het zorgt voor een sluitende, warme aanpak en een warme overdracht.</p> <p>GTB kan een rol spelen om 'gaan werken' meer in te burgeren in de schoolfase. Hierbij is er aandacht voor een betere samenwerking en informatiedoorstroming tussen de school en GTB vereist. De rol die hierin voor GTB is weggelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Trilaterale samenwerking GTB – onderwijs – stageplaats (BW, NEC)</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Opvolging van alternering door bezoek aan school en/of stageplaats, opvolgen van jongeren via evaluatiegesprekken, aanvullen van opvolgingsinstrument.</li> <li>o Leren kennen van de jongere en zijn competenties om na de alternering direct een traject naar werk te kunnen starten.</li> </ul> </li> <li>• <u>Bilaterale samenwerking GTB – onderwijs</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o School/CLB → GTB: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zicht geven op de doelgroep</li> <li>• info geven over jongeren met betrekking tot de transitie naar de arbeidsmarkt (gebruik van het opvolgingsinstrument)</li> </ul> </li> <li>o GTB → school/CLB: <ul style="list-style-type: none"> <li>• infosessie over 'gaan werken'</li> <li>• meevolgen van oudervergadering(en)</li> <li>• contact houden met CLB</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<p><i>De eigenlijke transitie naar werk</i></p>	<p>Scholen geven OV2-leerlingen vaak de kans om uitzonderlijk lang op school te blijven, wanneer er geen andere alternatieven (werk, dagbesteding, ...) zijn. Alternering biedt jongeren een goede voorbereiding op werken en om daarmee de schoolperiode langzaam af te ronden en de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.</p> <p>Een dagbesteding is altijd belangrijk voor de jongere en in het traject naar een job, kan GTB dit niet onmiddellijk bieden. Het zou ook kunnen dat uit de alternering blijkt dat werk in het NEC toch niet haalbaar is of dat de jongere moet wachten op een plek in de BW. Al deze situaties moeten besproken worden in het regionaal samenwerkingsverband met de verschillende partners. Er moet bekeken worden welke stappen, anders dan de school, voor de jongeren kunnen, welke aanvragen moeten gebeuren, wie wat kan opnemen, ... In uitzonderlijke gevallen kan de jongere opnieuw naar school.</p> <p>De rol die hierin voor GTB is weggelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overleg met partners over toekomstmogelijkheden van de jongere: werk in het NEC, de BW, arbeidszorg, begeleid werken, het dagcentrum, ...</li> <li>• Traject overnemen van de school en de jongere begeleiden naar werk of een alternatieve dagbezigheid</li> </ul>

## IN HET EXPERIMENT VOLA

### **Meerwaarde voor de organisaties**

#### ***Voor onderwijs (school en CLB)***

De leerlingen krijgen de kans extra ervaring op te doen om zo een vlottere en duurzamere overgang naar de arbeidsmarkt te maken. Het geeft hen een meerwaardegevoel. Het betekent een extra kans die ze niet zouden overwogen hebben of waar ze anders niet aan toe zouden komen. Ze worden de ambassadeurs van de school en brengen hun positieve ervaring terug mee naar de school. Er ontstaat een belangrijke win-win situatie.

Het is een aanzet tot verbetering van de transitie van school naar de arbeidsmarkt, en draagt bij tot realistische perspectieven inzake invoeging van OV 2 – jongeren in het NEC. De overgang naar werk verloopt minder bruusk en sommigen kunnen hun droom uitproberen. De jongeren die schoolmoe zijn, worden geactiveerd en beter gesteund in hun zoektocht naar werk. Het werkt preventief voor spijbelen en afhaken van school.

De school en het CLB krijgen de mogelijkheid om een traject in functie van werk op maat van de jongere uit te stippelen. Ze kunnen deze jongeren langer en beter voorbereiden op de werkvloer en zeer consequent opvolgen en begeleiden. Samen intensief op weg naar werk!

Het samenwerkingsverband met externe partners geeft de school een platform om hun netwerk uit te breiden en hun samenwerking te kaderen. Het overleg zorgt ook voor een vlotte communicatie met die organisaties; ideeën en visies worden uitgewisseld. Door nauwere contacten met de BW's verloopt de samenwerking vlotter, soepeler en hechter.

#### ***Voor GTB en VDAB***

Deze organisaties kwamen totnogtoe in mindere mate in aanraking met OV2-jongeren. GTB leert deze jongeren individueel beter kennen. Het verkrijgen van een beter zicht op hun mogelijkheden is dus welgekommen. De kans dat BuSO OV2 leerlingen ooit bij GTB terechtkomen is niet gering en dus kan dit zorgen voor een betere doorstroming.

De jongeren mee opvolgen tijdens hun stageperiode levert GTB/VDAB heel wat informatie op voor het moment waarop we hun traject wordt gestart.

Het toepassen van een algemeen geldende procedure voor het overbrengen van informatie is zeker bruikbaar. GTB/VDAB is dan al een stapje voor en daardoor kunnen de leerlingen beter en sneller gebedeid worden door gediend worden.

#### ***Voor de BW's***

De leerlingen krijgen een jaar lang de kans te leren werken in een bedrijfscontext; in deze alternerende periode ondervinden ze verder de nodige ondersteuning van de school. Op die manier leren zij geleidelijk de BW kennen. Deze jongeren worden een jaar lang bijgestuurd zodat ze op het einde een plaatsje verdienen in de BW. Het biedt de jongere perspectief op termijn.

#### ***Voor RESOC***

De kennismaking met de problematiek BuSO OV2-jongeren is verrijkend. Er bleek duidelijk binnen de organisatie een gebrek aan kennis te bestaan over deze doelgroep, over de onderwijsinstellingen begaan met deze doelgroep en over de brug onderwijs - arbeidsmarkt met betrekking tot deze doelgroep. Die kennis is essentieel om gezamenlijk tot initiatieven te komen om de instroom van die doelgroep op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Naar het NEC toe valt nog een lange weg af te leggen. Hierbij zou RESOC een rol kunnen spelen om verdere initiatieven rond BuSO-jongeren te nemen. Dit partnerschap kan een mooi startpunt vormen. Zo wordt nu al een regionale samenwerking met de groensector verkend.

## 4. EEN TESTCASE OPZETTEN DOOR REGIONALE SAMENWERKING

<p><b>Startbijeenkomst van de testcase</b></p>	<p>Agendapunten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afspraken taakverdeling interne werking vastleggen</li> <li>2. Aantal en namen van jongeren waarvoor een alterneringsplaats wordt gezocht in de BW of het NEC. Voorstelling van de jongeren-profielen.</li> <li>3. Lijst met mogelijke opdrachten en deeltaken in het NEC en de BW. Afspraken maken om potentiële bedrijven te contacteren.</li> <li>4. Matching jongeren =&gt;bedrijven: aanbod en verwach-tingen</li> <li>5. Hoe zal de alternering georganiseerd worden? Alterneringspro-gramma en alterneringsritme.</li> </ol>
<p><b>Waarom een testcase?</b></p>	<p>Een testcase starten voor een beperkt aantal jongeren geeft het voor-deel dat de stappen die gezet moeten worden rustig en inhoudelijk sterk kunnen gebeuren. Eenmaal de routine er is kunnen meer jon-geren in aanmerking komen maar dan beschik je al over een duidelijk stappenplan.</p>
<p><b>Taken verdelen voor de interne werking.</b></p>	<p>Wie zal de gesprekken leiden? Kiest de groep voor een moderator of een voorzitter. Een moderator kan van buitenaf komen zonder met de problematiek iets te maken te hebben. Een voorzitter is inhoudelijk wel betrokken en kan ten gepaste tijde een inbreng doen en kan bo-vendien een eindbeslissing forceren. De voorzitter kan uit een van de partners komen een moderator komt van om het even waar en laat zich vooral met het goede verloop van de overlegmomenten in.</p> <p>Wie zal het verslag maken, een vaste verslaggever of een wisselende verslaggever? Wie zal het verslag verspreiden?</p> <p>Hoe zal de communicatie gebeuren? Wie zal woordvoerder zijn van het samenwerkingsverband? Wie vertegenwoordigt het samenwer-kingsverband in ander overleg? Een goede communicatie zorgt voor een vlotte doorstroming van de informatie. Een duidelijke afspraak mbt de communicatiestrategie zal op langere termijn zijn vruchten leveren, al lijkt het aanvankelijk verloren tijd om daar werk van te ma-ken.</p>
<p><b>Alterneringsritme</b></p>	<p>ofwel 3 dagen in bedrijf en 2 dagen op school per week  ofwel progressief: 1dag bedrijf en 4 dagen school per week / 2dagen bedrijf en 3 dagen school per week /3 dagen bedrijf en 2 dagen school per week  ofwel 3 weken bedrijf/ 3 weken school</p>
<p><b>Leerling-profielen</b></p>	<p>Van de jongeren die in aanmerking komen bestaat er een duidelijk leerlingenprofiel die kan opgebouwd worden met het ITP en het instrument "meting arbeidsrijpheid".</p> <p>Belangrijk is ook dat alle leerkrachten de stappen meezetten. Het is onvoldoende als het werk louter door één leerkracht als einzelgänger zou gebeuren. De klassenraad moet volledig achter de aanpak staan.</p>

<b>Alterneringsplaatsen</b>	Elke streek heeft zijn eigenheden, zijn sterkten en zijn zwakten. Het is een uitdaging om de sterkten van een regio tot hefboomen te maken voor de doelgroep.  Bv. de fruitstreek heeft heel wat seizoenarbeid nodig. Hoe kunnen deze jongeren hier worden ingeschakeld? Zo'n regio heeft dan ook een fruitveiling. Een deel van de jobs kunnen door deze doelgroep jongeren worden ingenomen mits een juiste begeleiding.
-----------------------------	--

## IN HET EXPERIMENT VOLA

Wie nam in dit experiment het initiatief om de alterneringsplaatsen voor de jongeren te vinden?

De zoektocht naar alterneringsplaatsen werd vooral door onderwijzers in handen genomen. Het is niet duidelijk of dit noodgedwongen zo was of dit eerder vanuit gewoonte zo gebeurde. Ook GTB, RESOC en Jobkanaal UNIZO hebben in beperktere mate bijgedragen tot het vinden van bedrijven. In de regio Aalst is men er daarentegen in geslaagd tot een meer evenredige verdeling van die taak te komen. Uiteraard hebben de Beschutte Werkplaatsen hun inbreng geleverd via het overleg met de scholen.

## 5. OPVOLGEN EN EVALUEREN VAN DE TESTCASE

<b>Opvolgings-bijeenkomst 1</b>	Agendapunten: 1. Zitten alle partners nog op dezelfde lijn? 2. Matching definitief vastleggen 3. Hoe gebeurt de begeleiding naar de bedrijven? Wie, wat en wanneer? 4. Bespreking van de jongeren op basis van het opvolgingsinstrument. Welke stageformaliteiten zijn nodig?
<b>Opvolgings-bijeenkomst 2</b>	Agendapunten: 1. Bespreking van de jongeren op basis van het opvolgingsinstrument. Wat zijn op dit ogenblik voor de jongeren de vooruitzichten na het beëindigen van de alternering? 2. GTB neemt geleidelijk aan het roer in handen voor de jongeren in alternering. Hoe zal de overgang geregeld worden? Hoe zal het doorgeven van de gegevens door CLB aan GTB gebeuren? Hoe zal het opvolgingsinstrument doorgegeven worden aan GTB en wanneer?
<b>Evaluatievergadering</b>	Agendapunten: 1. Evaluatie van de samenwerking door de betrokken partners: <ul style="list-style-type: none"><li>• Is de belangrijkste opdracht / missie van de partners door de andere partners ondertussen gekend?</li><li>• Zit de verhouding tussen de partners goed?</li></ul> 2. Evaluatie door de betrokken jongeren 3. Bespreking van de doorstroming naar de arbeidsmarkt. 4. Aanzetten voor een verdere werking nà dit schooljaar? <ul style="list-style-type: none"><li>• Zullen we volgend schooljaar starten met een nieuwe groep jongeren?</li><li>• Wat willen we op dezelfde manier doen? Wat zullen we anders aanpakken?</li><li>• Welke afspraken worden gemaakt voor verdere samenwerking?</li></ul>

## IN HET EXPERIMENT VOLA

Hoe jongeren de gevolgen ervaren van een betere samenwerking.

Ze ervaren het positief tot zeer positief.

De jongeren zijn gegroeid in hun mentaliteit en in hun arbeidshouding. De werkwillegheid blijkt door de alternering toegenomen te zijn en op die manier krijgen ze de kans om gestaag naar de arbeidsmarkt toe te groeien. Ze ervaren het als afsluiting van hun schoolse opleiding. Het draagt bij tot een meer realistische verwachting t.a.v. de arbeidsmarkt, zowel bij jongeren met een te hoog als met een te laag zelfbeeld.

In een kwaliteitsvolle en interessante leeromgeving, de school en de werkplek verwerft de jongere de vereiste competenties met het oog op hun latere tewerkstelling. Ze ervaren het als een kans om meer ervaring op te doen. Zij hebben daarbij een goed gevoel omdat ze zich erkend voelen in de maatschappij, het geeft hen een meerwaardegevoel.

De ene al meer dan de andere geeft aan dat ze hun stage in de loop van de alternering al willen omzetten in een concrete tewerkstelling, de kans op een vaste betrekking wordt reëel. Het is in bepaalde gevallen een win-win situatie, zowel voor de stagiair die echt kans krijgt op een duurzame job in het NEC als de werkgever die moeilijkheden had om iemand te vinden voor bepaalde taken.

De zin om in het NEC te werken, leeft en is een uitdaging voor hen die in een BW werken. Sommigen willen - ondanks het feit dat ze zich goed voelen in een BW - ook naar het NEC om niet onder te moeten doen voor de anderen.

Ze zijn zeer blij met de betrokkenheid van de school. Ze ondervinden dat de werkdruk op de werkplek niet min is en zijn blij nog twee dagen naar de school te kunnen komen om nog even te ventileren.

Het feit dat de stages onbezoldigd zijn, knaagt wel aan de motivatie van de jongeren.

## IN HET EXPERIMENT VOLA

Evaluatie van de samenwerking tussen de partners: welke elementen bevorderen de samenwerking en welke feiten bemoeilijken ze.

De regionale overlegmomenten verlopen goed en constructief. De wisselwerking tussen onderwijsmensen en arbeidsmarktactoren draagt bij tot het beter kennen en waarderen van elkaars taak. Deze verbeterde communicatie komt de opvolging op de werkplek van de jongere ten goede. De gezamenlijke evaluatiegesprekken op de werkplek tonen dit aan.

De jobprofielen voor de doelgroep worden overlegd en de regionale vacatures in overweging genomen. De doorstromingsmogelijkheden van de jongeren in het project worden bekeken in functie van hun toekomstperspectief. Door de besprekingen van de jobinhouden en de arbeidscompetenties zijn de mogelijkheden voor de begeleiders beter gekend. Een tijdig contact met werkgever biedt de kans om info door te geven over aanwerving en loon.

Het contact tussen de scholen en GTB is groeiend maar staat op de ene plaats al verder dan op de andere. De jongeren maken kennis met de GTB trajectbegeleider op het cruciale periode van de transitie. In bepaalde regio's zijn de jongeren al volop vertrouwd met de werking van GTB en worden de ouders uitdrukkelijker betrokken.

Resoc vervult zijn taak als moderator goed.

Overleg zorgt voor een groeiende samenwerking; personen weten elkaar te vinden. Zo wordt voor elkaar duidelijk wat de doelstellingen en de opdracht van de partners precies inhouden. De samenwerking resulteert in een grondige opvolging van de jongeren.

De samenwerking kan bemoeilijkt worden door de onduidelijkheid met betrekking tot de rol van bepaalde partners of over de draagwijdte van hun engagement. Een verbeterde communicatie met GTB levert zijn resultaten op maar een samenwerking met GTB is nog niet voor alle scholen evident. Het op elkaar afstemmen van de evaluatiebezoeken in bedrijven vraagt meer aandacht. De wisselende contactpersonen vanuit sommige organisaties vormt ook een struikelblok voor een vlotte samenwerking en afstemming.

## 6. FORMEEL PARTNERSCHAP INSTALLEREN VOOR BLIJVENDE SAMENWERKING

<b>Doorstart- of planningsvergadering</b>	Agendapunten:  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Verslag evaluatievergadering doornemen</li><li>2. Formeel vastleggen wat de verdere samenwerking zal inhouden</li><li>3. Zijn er nog andere partners nodig?</li><li>4. Tijdspad opstellen</li><li>5. Vastleggen voor welke jongeren (namen) er actie ondernomen zal worden in de komende periode</li><li>6. Bedrijven sensibiliseren en afspraken maken</li></ol>
<b>Tijdspad van de bijeenkomsten in de komende cyclus</b>	Vastleggen van de scharnier momenten in de komende cyclus:  <ul style="list-style-type: none"><li>• klassenraad vastleggen om de jongeren af te spreken die in aanmerking komen</li><li>• startvergadering op...</li><li>• opvolgingsvergadering 1 op...</li><li>• opvolgingsvergadering 2 op ...</li><li>• evaluatievergadering op.....</li><li>• planningsvergadering op ....</li></ul>



## 5. BIJLAGE

Conceptuele visie.

### **Een duurzame transitie van OV2-schoolverlaters naar de arbeidsmarkt.**

#### **1. ANALYSE VAN DE BELEMMERINGEN EN DE OPLOSSINGEN.**

##### 1.1. DE BELEMMERINGEN

###### **Doorstroomprobleem**

- OV2-schoolverlaters zijn laaggeschoolde jongeren die te kampen hebben met individuele beperktheden waardoor de instroommogelijkheid op de arbeidsmarkt nog te beperkt is.
- De mogelijkheden die ze in hun schoolloopbaan verworven hebben, kunnen ze niet certificeren.
- De doorstroming naar het NEC is niet de eerste optie en gebeurt met een minimale begeleiding.
- Er is voor de doelgroep geen graduele tussenstap tussen de school en hun arbeidsparticipatie. Algemeen gaat men uit van de veronderstelling dat OV2-schoolverlaters doorstromen naar de beschutte werkplaats, maar dit beantwoordt niet langer aan een realiteit. Het niet gesynchroniseerde verloop van het beschikbaar worden voor de arbeidsmarkt en het vrijkomen van een vacature in de BW van de woonplaats van de jongere verstoort de transitie.
- Het aanbod van het soort werk in een BW beantwoordt niet steeds aan de verwachtingen van alle OV2-schoolverlaters. Een ander aanbod is moeilijk op te sporen.
- De gewijzigde situatie van de beschutte werkplaatsen zorgt ervoor dat de verwachtingen (inzake flexibiliteit, tempo, ...) ten aanzien van de werknemers hoger liggen. Het is niet duidelijk in welke mate de OV2-schoolverlater zelf daarop kan inspelen en waar onderwijs kan ondersteunen.

###### **Probleem met de inschrijving als werkzoekende**

- OV2-schoolverlaters schrijven zich zelden of niet in als werkzoekende bij de VDAB omdat het niet moet, niemand het voorstelt of er op aandringt of omdat er mogelijks rechten verdwijnen m.b.t. integratiepremie en dubbele kinderbijslag.
- Hierdoor zijn deze jongeren niet gekend bij VDAB, komen ze ook niet terecht in de sluitende aanpak, trekken ze zich te snel terug van de arbeidsmarkt en krijgen we geen correct beeld van de potentiële werkzoekende doelgroep.
- Hierdoor is er vaak geen trajectbegeleiding naar tewerkstelling voor de OV2-schoolverlaters en komen ze vaak niet in aanmerking voor een startbaanovereenkomst of andere tewerkstellingsmaatregelen.
- Op dit ogenblik ontbreekt het aan voldoende, duidelijk en actueel cijfermateriaal. Volgens de AMI-handleiding van de VDAB (studiecodes) wordt de opleidingsvorm OV2 van BuSO vertaald naar de studiecode BUS4NAA wat staat voor: sociale aanpassing en arbeidsgeschiedtmaking als voorbereiding op de beschutte werkplaats. Vandaag worden de dossiers voor deze doelgroep door dossiermanagers ingegeven en is deze opleidingsvorm niet meer in de studieboom terug te vinden. Dit betekent dat er geen structurele mogelijkheid bestaat om de OV2-schoolverlaters te onderscheiden van de andere schoolverlaters uit het buitengewoon secundair onderwijs.

###### **Probleem van de competenties: te hoge verwachtingen**

- De gewijzigde economische situatie van de beschutte werkplaatsen vraagt naar competenties bij de OV2-schoolverlaters die arbeidsmarktgericht zijn. In de huidige samenwerking stelt men vast dat jongeren deze competenties niet systematisch op school verwerven.
- OV2-schoolverlaters voldoen vaak niet voor de vacatures op de arbeidsmarkt (NEC) omdat de verwachte competenties (beroepsprofielen) te hoog worden gesteld hoewel bepaalde deelfuncties ervan wel door deze doelgroep kunnen ingevuld worden.
- Deze jongeren kunnen voornamelijk in de aanvangfase het tempo op de werkvloer onvoldoende aan. Het ontbreekt hen vaak aan arbeidsmarktgerichte competenties.

- De info over de arbeidsmarkt is niet aangeboden op een manier die bevattelijk is voor deze doelgroep.

### **Probleem van de begeleiding**

- Voor de OV2-schoolverlaters die de transitie naar de arbeidsmarkt maken, brengt deze overgang emotioneel heel wat te weeg. Er is de discontinuïteit op het vlak van personen (leerkracht en mentor op de werkplek, collega's en andere leidinggevenden), de verandering van locatie en omgeving met de praktische aanpassingen, de druk om voldoende te presteren, het samenwerken met anderen, enz. Het behoud van hun tewerkstelling is niet evident. OV2-schoolverlaters vragen naar houvast en begeleiding om hun vertrouwen te wekken en continuïteit te garanderen.
- Eenmaal de OV2-leerling de school heeft verlaten en in het beste geval een baan in de BW heeft gekregen, staat hij ( en zijn ouders) alleen voor de uitdaging. GTB kent deze jonge werknemer niet en als ze zich aanmelden dient de begeleiding van nul te starten. Jongeren die de OV2-school verlieten en geen baan hebben en zich niet als werkzoekende bij de VDAB hebben ingeschreven of zelf geen contact met de werkwinkel opnemen worden aan hun lot overgelaten.

### **Probleem door de gevolgen van het gebrek aan samenwerking tussen de dienstverleners**

- In het traject van de OV2-schoolverlater komen verschillende diensten aan bod. Deze diensten zijn vaak niet op elkaar afgestemd waardoor een deel acties bv. screening steeds dienen herhaald te worden. Deze diensten weten van elkaars bestaan af maar werken niet met gemeenschappelijke instrumenten zodat de OV2-schoolverlaters in een labyrint terecht komen.
- De diensten zijn in hun trajectbegeleiding weinig op maatwerk gericht. De jongere krijgt geen antwoord die aan zijn persoonlijke situatie beantwoordt.
- Op de website van de VDAB vinden OV2-jongeren geen jobs die voor hen geschikt zijn. Er zijn geen bezoeken aan de werkwinkels voorzien.
- In veel scholen is het begeleidingsaanbod van de VDAB en GTB onvoldoende gekend.
- Het gewijzigde beleid betreffende toeleiding van personen met een arbeidshandicap naar de arbeidsmarkt zorgt voor onduidelijkheid op het terrein en vraagt naar duidelijker communicatie hieromtrent bij de doelgroep en hun ouders, leerkrachten en andere begeleiders. Dit is een jaarlijks wederkerende noodzaak.

## 1.2. OPLOSSINGEN

- Kandidaat OV2-schoolverlaters - in overleg bepaald - krijgen door het concept de mogelijkheid om een meer doorgedreven, alternerende stage - liefst in één bedrijf - mee te maken en op die manier meer met het bedrijfsleven vertrouwd te geraken. De opleiding op school en de activiteiten in het bedrijf worden op elkaar afgestemd. Het feit dat dit ook in een bedrijf van het NEC kan, maakt de keuzemogelijkheid voor de jongeren groter en breder. De kans op een betere matching neemt toe. De gewone, kortere stages zijn beperkt en liggen vaak niet in het verlengde van de opleiding. De alternering ligt duidelijker in het verlengde van de opleiding. Op de werkplek ervaren lacunes worden in de schoolopleiding bijgewerkt. De jongere leert wat een reële tewerkstelling allemaal inhoudt. Het tijdig opdoen van werkervaring is nuttig voor de latere tewerkstelling. Praktijk op verplaatsing en extramurale vorming laten toe om kennis te maken met de productiviteitseisen, het machinepark, het arbeidsritme, de vereiste attitudes, enz. Cruciaal bij stage is het inventariseren van de sterke punten en de werkpunten. Beiden verdienen de nodige aandacht. Ze verwoorden de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de noodzakelijke bijsturingen die een bepaalde ontwikkeling mogelijk moeten maken. Vooral het remediëren oefent een positieve invloed uit op de arbeidsmarktgerichtheid van de leerling. Alternering is het middel om uit te proberen of aangepaste en duurzame tewerkstelling binnen hun bereik komt te liggen.
- Het concept helpt bij een continue opvolging van de jongere. De opvolging van de jongere in de school wordt aangepakt in functie van de arbeidsmarkt. De continuïteit wordt verzekerd door het feit dat alle betrokken actoren eenzelfde instrument gebruiken. De opvolging gebeurt vaak met verschillende methodieken afhankelijk van de dienst die ze toepast. De opvolging is niet compatibel. Zo wordt de opvolging van de jongere in onderwijs binnen onderwijs gezien en wordt ze niet direct op de werkplek betrokken. Het verschil zit hem in de continuïteit van de opvolging door gebruik te maken van eenzelfde instrument. Met

dit instrument kan de aandacht op de begeleiding zelf worden gelegd. Het gemeenschappelijke trajectbegeleidinginstrument brengt competenties van de jongeren in kaart, die nodig zijn voor werk in een BW of het NEC.

- Door aandacht te besteden aan de arbeidsmarktgerichte competenties worden de jongeren sterker gepositioneerd in hun transitie naar de arbeidsmarkt. De competenties komen aan bod in reële tewerkstellingsituaties en de jongeren worden bewust met deze situaties geconfronteerd. Op school en in de leefomgeving wordt geleerd om er constructief mee om te gaan.
- De opleiding op school schenkt naast de aandacht voor handvaardigheden meer aandacht aan de context van een werkplek. Ook in de leefomgeving schenkt men er aandacht aan. De wetmatigheden van tewerkstelling in een reële context worden niet langer uitgesteld tot het ogenblik van de overgang naar tewerkstelling zelf. Jongeren zijn op deze nieuwe situatie voorbereid en kunnen dus adequaat reageren.
- Een aangepast aanbod van info over de arbeidsmarkt op niveau van de jongeren en hun omgeving draagt bij tot meer motivatie. Door een betere kennis van hun situatie kunnen ze zich beter op de arbeidsmarkt situeren en de gevolgen daarvan inschatten. Via deze kennis komen ze de actoren die hen kunnen ondersteunen en begeleiden, op het spoor.
- Een betere informatiestroom mbt de arbeidsmarkt dient op een klare, heldere en eenvoudige manier aan de OV2-schoolverlaters en hun ouders of vertegenwoordigers doorgegeven te worden. Hiervoor maken we gebruik van de "GPS naar werk voor OV2-schoolverlaters".
- Door de samenwerking van verschillende regionale arbeidsmarktactoren zal de begeleiding van de OV2-schoolverlaters systematischer worden aangepakt. Door het overleg zal de doorstroming naar de arbeidsmarkt sterk beïnvloed worden. De gestructureerde aanpak ervan garandeert dat de samenwerking een duurzaam karakter krijgt.
- De Job Box stelt deelfuncties voor waarin de jongeren kunnen functioneren. Dit instrument zal dus blijvend geactualiseerd moeten worden maar kan (regionaal) aangevuld worden naar mate er nieuwe mogelijkheden voordoen.

## **2. INTEGRATIE VAN ALTERNERING IN DE TOTALE TRAJECTBEGELEIDING VAN DE OV2-SCHOOLVERLATER**

### **Omschrijving van het doel**

Het gaat om het ontwikkelen van een concept dat past in het individuele traject van een deel leerlingen van het BuSO opleidingsvorm 2 met de bedoeling ze naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Het is een begeleide transitie vanuit onderwijs naar de beschermde en normaal economische arbeidsmarkt met een aangepaste vorm van alternering.

Begeleide uit- en ingroei van OV2-jongeren uit de school op de arbeidsmarkt is vandaag een uitgesproken vraag. Dit concept wil hiervoor een instrument aanbieden en houdt een vorm van werkplekleren/alternierend leren in dat gericht is op het NEC of de BW naargelang de keuze van de jongere en het aanbod, zonder verloning.

Alternierende opleiding voor OV2-jongeren vraagt een voltijdse begeleiding naar de arbeidsmarkt maar betekent niet dat de jongeren voltijds op school verblijven. Alternering als pedagogisch en didactisch instrument wordt door de school aangewend om OV2-jongeren naar de arbeidsmarkt te begeleiden en wordt geïntegreerd in een ruimere trajectbegeleiding.

Het heeft als doel een actief en constructief proces te ontwikkelen dat plaats vindt in een reële arbeidssituatie als leeromgeving met de reële problemen uit de arbeidsp praktijk als leerobject. Begeleiding op de werkplek is nodig. Hierbij dient het leren gestuurd te worden door het werk, de sociale werkomgeving en de lerende zelf, zonder uit het oog te verliezen dat dit leren gestuurd wordt door pedagogisch - didactische ingrepen in leerinhoud en leeromgeving en door de begeleiding op de werkplek.

Deze vorm van leren en werken is gericht op tewerkstelling in een arbeidsmilieu waar ondersteuning voorzien is. Via alternering kunnen ontbrekende of onvoldoende ontwikkelde vaardigheden en attitudes bijgewerkt

worden. Het leren op school in deze alternerende vorm betekent voor hen louter functionele vaardigheden aanleren, competenties ontwikkelen binnen de ASV en BGV lessen die betrekking hebben op hun werken en wonen.

Ongetwijfeld zal hierin het gebruik van het ITP instrument belangrijk zijn. Het helpt om enerzijds de sterktes en anderzijds de hiaten in de competenties van de jongere zichtbaar te maken. Door een formele opvolging ervan is het de bedoeling deze in de school - in overleg met de werkplek - bij te sturen.

Wanneer de alternering in een bedrijf van het NEC beëindigd wordt en de jongere helemaal klaarstaat voor de arbeidsmarkt kan met een BTOM (= Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen) met onder meer de VOP premie de werkgever een duwtje in de rug worden gegeven.

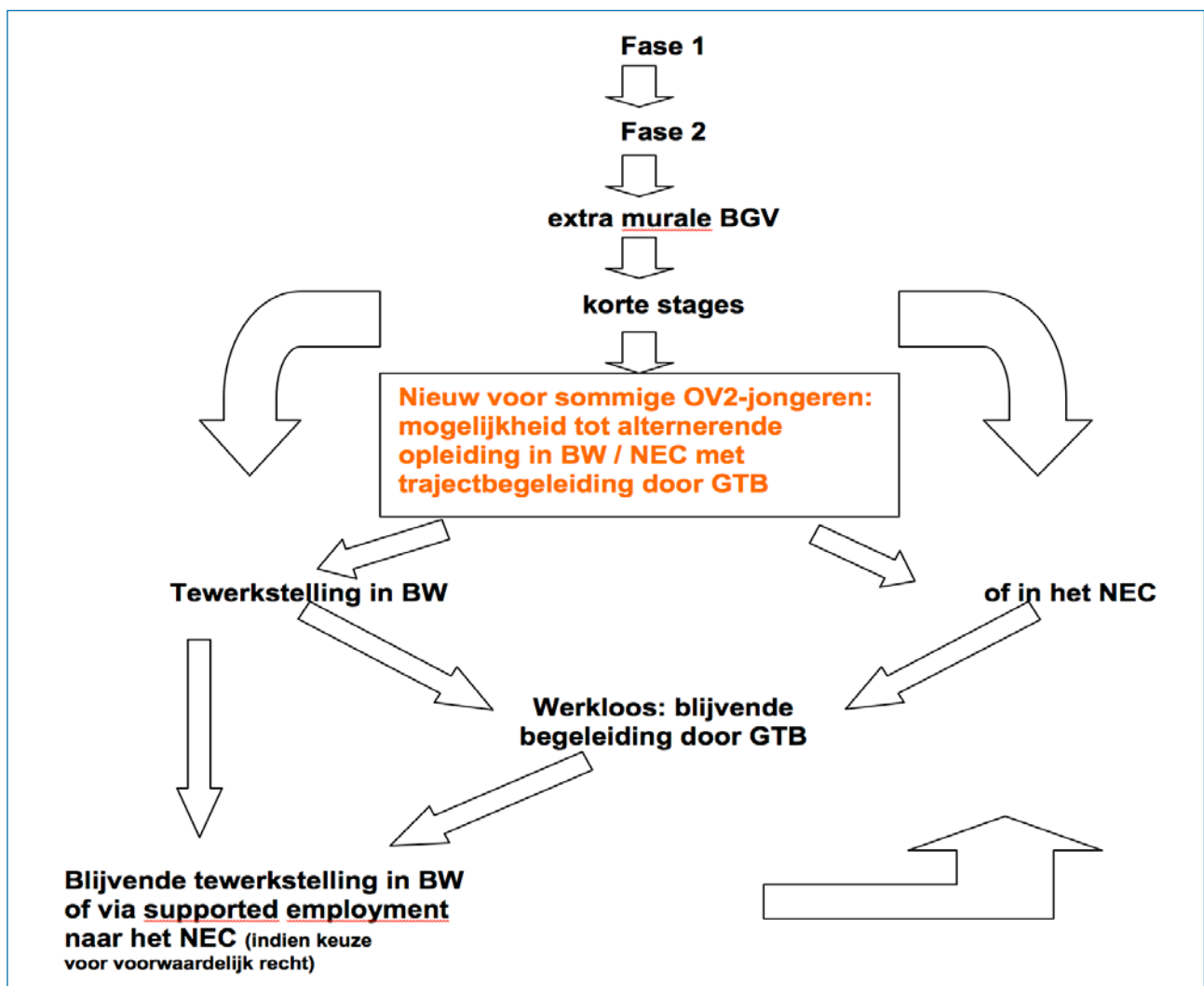
### Doelgroep

Het aanbod van alternering wordt een mogelijk (niet verplicht) instrument voor een bepaalde groep OV2-leerlingen en verruimt het aanbod om een welbepaalde groep kandidaat OV2-schoolverlaters naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Het past binnen een persoonlijk ontwikkelingstraject voor leerlingen die al een tweetal stages in een werkmilieu achter de rug hebben en waaruit blijkt dat ze over voldoende basiscompetenties beschikken om binnen een redelijke termijn te kunnen gaan werken maar bepaalde competenties nog niet verworven of onvolledig verworven hebben, werkwillig zijn maar niet helemaal arbeidsrijp, schoolmoe maar wel arbeidsbereid zijn.

Het is bedoeld voor leerlingen die normaal gezien binnen één jaar ongeveer de school zullen verlaten. Het "laatste jaar" is in OV2 geen duidelijk begrip en daarom is het beter geen strikte leeftijdsgrens in te bouwen.

### Plaats van het project in het traject naar de arbeidsmarkt

Elke jongere heeft een op het individu afgestemd traject naar de arbeidsmarkt:



## Trajectbegeleiding in de transitie van school naar de werkplek

Tot nog toe behoorde de transitie van de OV2-schoolverlater tot het domein van de school en vaak tot het actieterrein van het CLB die de nodige formaliteiten in orde bracht.

Door gevoerde ESF-projecten (Janus en Vola) is duidelijk geworden dat meer nodig is in de voorbereiding naar de arbeidsmarkt.

Door betere samenwerking tussen verschillende dienstverleners moet er gewerkt worden aan een beter begeleide overgang naar de arbeidsmarkt van deze groep jongeren. De Gespecialiseerde Traject Begeleiding (GTB Vlaanderen) in samenwerking met de VDAB zal in deze transitie een prominenter rol spelen.

GTB wil extra inspanningen doen voor de OV2-jongeren die

- op de arbeidsmarkt terechtkomen, maar hun weg naar trajectbegeleiding niet vinden
- op de arbeidsmarkt terechtkomen, maar hun weg naar trajectbegeleiding te laat vinden
- de weg naar de arbeidsmarkt niet vinden, maar wel willen werken

Om dit te verwezenlijken, moet de samenwerking tussen de BuSO scholen en de GTB diensten beter vorm krijgen. De trajectbegeleiding van GTB kan al starten in de schoolfase. Deze samenwerking zal ertoe bijdragen dat er een warme, tijdige en sluitende overdracht van de jongere kan plaatsvinden en dat de stap naar werk sneller kan gezet worden, zodat de verworven competenties niet verloren gaan. Als de jongere opnieuw werkloos wordt, kan snel opnieuw naar werk gezocht worden. In het traject naar werk, wordt dan immers aan tijd gewonnen in de kennismakingsfase en het in kaart brengen van de competenties.

### Op niveau van de organisaties

De samenwerking tussen de school en de GTB-diensten dient een geïntegreerde vorm te krijgen. Er is bereidheid tot wederzijds overleg. Er is overleg tussen leerkrachten, leerlingen, stagebegeleiders en trajectbegeleiders in de school en/of op de werkvloer. GTB werkt zich in de school in en krijgt daartoe van de school (leerkrachten, begeleiders, beleid,...) de kans. De GTB-begeleider krijgt toegang tot de klassenraden in de fase van de transitie.

Er zal gebruik gemaakt worden van één gemeenschappelijk begeleidingsinstrument, waardoor een goede overdracht van informatie verzekerd wordt.

### Op het niveau van de jongeren

Leerlingen krijgen informatie over GTB als dienst en krijgen de kans om de trajectbegeleider te leren kennen. Op basis van resultaten op school en evaluaties van de alternering krijgen trajectbegeleiders een zicht op de competenties van de jongere en de richting die hij of zij zou willen uitgaan.

De GTB-trajectbegeleider overlegt met de jongere en zijn vertegenwoordiger en wordt betrokken bij de opvolging van de alternering.

GTB doet een intake van de jongeren en kan daarbij maximaal rekenen op gegevens van de school en het CLB en doet in de transitie naar de arbeidsmarkt een trajectvoorstel (éénmaal met de ouders erbij en éénmaal er zonder)

GTB organiseert voor de jongeren en hun omgeving een infomoment mbt de overgang naar de arbeidsmarkt. GTB wordt op een progressieve wijze betrokken in de overgang naar de arbeidsmarkt.

## 3. ALTERNERING INTEGREREN IN DE SCHOOLWERKING

Alternering binnen de bestaande onderwijsregelgeving integreren vraagt rekening te houden met de stage regelgeving en met de regelgeving inzake organisatie van het secundair onderwijs, met het VLOR-advies in deze materie en met het reglement die algemeen geldend is.

### **SO 74**

#### **Organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs**

Onderdeel Leerlingenstageperiodes. Aspecten mbt leerlingen van opleidingsvorm 2 laatste wijziging 24/10/2007

**Omzendbrief SO/2002/11BuSO**  
**LEERLINGENSTAGES IN OPLEIDINGSVORM 2**

datum laatste wijziging: 20/02/2008

**VLOR-advies m.b.t. leerlingenstages in OV2**

Raad Secundair Onderwijs dd 22 maart 2005 RSO/RLE/ADV/006

### **Alterneringsmodel**

Volgende alterneringsmodellen zijn mogelijk:

- 2 dagen per week gedurende 36 schoolweken
- 3 dagen per week gedurende 36 schoolweken
- week/week: 1 week school 1 week werkplek
- progressief model: 1e periode 2 dagen per week, vervolgens 3 dagen per week en tenslotte week/week

### **Aanvraag tot afwijking**

In opleidingsvorm 2 is door de regelgeving het aantal stagedagen beperkt en ontoereikend om alternering voor de duur van één schooljaar te kunnen inrichten. Uiteraard hangt het aantal stagedagen sterk af van het alterneringsmodel dat de klassenraad van de meewerkende scholen kiest.

Afhankelijk van het gekozen model zal een afwijking nodig zijn. De vraag kan worden gesteld aan de Administratie en de Inspectie van het departement onderwijs en Vorming.

### **Opvolging alternering**

Opvolging van de leerlingen op de werkplek dient door de leerkrachten opgenomen te worden. Door de alternerende aanpak van één volledige klasgroep komen op de dagen dat de jongeren op de werkplek lerend werken lesuren voor de leerkrachten vrij. De vrij-gekomen tijd wordt opgenomen door een individuele transitiecoach of trajectbegeleider. Natuurlijk moeten de lesuren die voor begeleiding in aanmerking komen in begeleidings-uren kunnen omgezet worden en dient de leerkracht hiermee akkoord te gaan.

Sommige OV2-scholen besteden uitvoerig aandacht aan de stages en hebben iemand (gedeeltelijk) vrijgesteld voor de begeleiding van deze stages.

### **Consequenties**

Het organiseren van alternering heeft consequenties voor de school:

- gewijzigde aanpak voor een deel jongeren
- aanpassing van de interne stageregeling
- een grotere vrijheid voor de invulling van de begeleiding op school tijdens deze alterneringsfase. De ASV en BGV zo veel mogelijk integreren.
- opvolging naar het bedrijf organiseren
- het individuele handelingsplan aanvullen met het individuele transitieplan.
- een netwerk met bedrijven uitbouwen
- GTB in de concrete schoolwerking toelaten
- opvolging van de jongeren buiten de school verzekeren
- het akkoord vragen aan de ouders of de wettelijke vertegenwoordiger en de jongeren zelf

### **Engagement van de school/trajectbegeleiding/BW/bedrijven**

- de alternering mogelijk maken en opvolgen
- gebruikmaken van het overeengekomen opvolgingsinstrument
- aangepaste pedagogisch didactische instrumenten gebruiken
- het regionale partnerschap actief ondersteunen
- de eigen werking, instrumenten, opleidings- en bemiddelingsacties aanpassen en verfijnen wanneer blijkt dat dit nodig is om de transitie van school naar werk te bevorderen

### **Taken voor de school**

- selectie van de leerlingen
- overleg met de betrokken leerkrachten

- opvolging van de jongeren plannen
- opvolgingsmethodiek gebruiken
- ITP in de school ontwikkelen minimaal ifv van de geselecteerde jongeren
- meting arbeidsrijpheid uitvoeren
- samenwerking met CLB i.f.v. transitie van de geselecteerde jongeren
- samenwerken met GTB provinciaal
- netwerk verbreden
- uittesten van de arbeidsmarktgerichte competenties
- deelnemen aan het regionale samenwerkingsverband
- infomomenten i.s.m. GTB organiseren voor ouders en jongeren
- GPS naar de arbeidsmarkt met de leerlingen gebruiken

### **Statuut van de jongere**

De jongere blijft leerling van de school zoals het voor de leerlingenstages geregeld is.

Er is geen loon voorzien.

In principe kunnen de jongeren die alternering gevolgd hebben, na de alternering niet voltijds terug in de school opgenomen worden, door overmacht als alle andere mogelijkheden falen kan dit toch overwogen worden.

Intensieve begeleiding vanuit GTB biedt een vlottere transitie van de school naar de arbeidsmarkt.

### **Tewerkstellingsmogelijkheden in het NEC/BW i.s.m. BuSO OV2-scholen**

Regionale samenwerking opbouwen met de verschillende actoren en sectoren is cruciaal om te zoeken naar tewerkstellingsmogelijkheden voor de doelgroep.

Potentiële werkgevers zowel in het NEC ( sociale inclusie in het NEC) als in de BW kunnen op deze jongeren een beroep doen met een reële kans op tewerkstelling achteraf. Arbeid met repetitief karakter in het NEC is voor deze jongeren haalbaar.

Er dient duidelijk nagegaan te worden welke rol deze jongeren kunnen spelen in het verhaal van de knelpunt-beroepen.

Het nagaan van de tewerkstellingsmogelijkheden dient via het regionale overleg onderzocht en meer en meer regionaal in kaart worden gebracht.

### **Welke consequenties worden van de werkgevers verwacht?**

- de alternerende opleiding van deze jongeren is voor de werkgever niet vrijblijvend na afloop van de alternering, ook al is tewerkstelling niet afdwingbaar
- opdrachten in het NEC en de BW die voor deze doelgroep haalbaar zijn oplijsten en mogelijk maken, kan leiden tot een betere matching.
- een regionale toeleiding is aangewezen
- de werkgever dient voldoende begeleiding voor de jongere te voorzien

### **Alternering verschilt van supported employment**

Alternering gaat om een tijdelijke situatie waarin OV2-jongeren terechtkomen en om een afwisseling tussen de school en de werkplek. Alternering wordt duidelijk als een begeleidings-methode gezien vanuit de school naar de arbeidsmarkt, terwijl supported employment als een tewerkstellingsmethode wordt beschouwd waarin geen enkele verbinding met de school wordt gemaakt.

### **Het regionale samenwerkingsverband (RSV)**

Op het (sub)regionaal niveau dient een samenwerking tot stand te komen met relevante regionale partners: de deelnemende BuSO OV2-scholen, GTB provinciaal, deelnemende BW's e.a.

**WAT NA DE ALTERNERENDE OPLEIDING VOOR OV2-JONGEREN?VERSIE**

	<b>Tewerkstelling in het NEC met contract van onbepaalde duur + VOP-premie (40%)*</b>
	<b>Tewerkstelling in de BW met contract van onbepaalde duur</b>
	<b>Tewerkstelling in de BW met contract van bepaalde duur</b>
	<b>Tewerkstelling in het NEC met contract van bepaalde duur + VOP-premie (40%)</b>
	<b>Tewerkstelling in de BW met contract van bepaalde duur</b>
	<b>Startbaanovereenkomst in de overheid in de privé</b>
	<b>Interimarbeid</b>
	<b>(G)IBO in het NEC</b>
	<b>GIBO in het NEC</b>
	<b>Instapopleiding (400uren) voor schoolverlaters</b>
	<b>Alternering verderzetten (maar wat dan met de beperkte stagedagen?)</b>
	<b>Arbeidszorg</b>
	<b>Voltijds terug naar school</b>
	<b>Dagcentrum</b>
	<b>Thuis zonder opdracht</b>



## **Bronvermelding**

- Tijdschrift 'WERKVORMEN' van VZW VLAB Tienen. In het tijdschrift werd gebruik gemaakt van VOLA materiaal
- De voorstelling van de relevante arbeidsmarktactoren is gebaseerd op gegevens van de sectoren zelf
- De tussentijdse evaluatie van het Vola-project
- Van handelingsplanning tot handelingsplan in het buitengewoon onderwijs, Departement Onderwijs
- Het curriculum in BuSO OV1-OV2, terreinverkenning; Departement Onderwijs, Dienst voor onderwijsontwikkeling
- Toelichting bij het voorstel voor ontwikkelingsdoelen voor het buitengewoon secundair onderwijs opleidingsvorm 1 en 2; Ministerie van onderwijs en Vorming, Dienst Curriculum.

## 6. COLOFON



### **Verantwoordelijke uitgever**

Dienst Beroepsopleiding, departement Onderwijs en Vorming  
Daniël Samyn  
Koning Albert II-laan 15  
1210 Brussel

### **Coördinatie**

Dienst Beroepsopleiding, departement Onderwijs en Vorming,  
Luc Coene

### **Grafische vormgeving**

Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid, afdeling Communicatie,  
Ingrid Van Rintel

### **Depotnummer**

D/2010/3241/153

### **Meer informatie?**

[dbo@ond.vlaanderen.be](mailto:dbo@ond.vlaanderen.be)  
[www.ond.vlaanderen.be/dbo](http://www.ond.vlaanderen.be/dbo)



