



VDAB-Cahier
Jongeren en de
arbeidsmarkt

Jongeren en de arbeidsmarkt

volgt nog

Jongeren zijn kwetsbaar	3
Een doorlichting van de arbeidsmarktsituatie van jongeren	
Bruggen bouwen kost tijd	4
Interview met minister Frank Vandenbroucke	
Halfvol is beter dan halfleeg	6
Het jeugdwerkplan in actie in Antwerpen	
Maak een succes van je starters	7
Enkele tips om starters goed in hun vel te laten voelen	
Goede stageplaatsen zijn belangrijk	8
Twee bedrijven getuigen	
Studenten tewerkstellen	10
Wat mag en wat niet?	
Deeltijds onderwijs	11
Instreamkanaal voor technische profielen	
Groep Intro	12
Een opstap naar werk	
Aanwerving van jongeren en starters loont	13
Enkele maatregelen	
Verkorte opleidingstrajecten bij Asco dankzij de VDAB	14

Jongeren zijn kwetsbaar

Jongeren zijn op het gebied van werkloosheid kwetsbaarder dan de gemiddelde bevolking. In 2006 bijvoorbeeld was in Vlaanderen 12,5% van de jongeren werkloos ten opzichte van slechts 5% van de totale bevolking. Toch was deze toestand beter dan die van de jaren ervoor. "Hieruit besluiten dat het beleid zich niet om jeugdwerkloosheid hoeft te bekommeren omdat die zich wel vanzelf oplost bij economische groei, is wat kort door de bocht," zeggen Maarten Tielens en Caroline Vermandere, auteurs van het WSE-rapport 'Cijfers met jongeren'.

Jongeren stappen dikwijls in de arbeidsmarkt met een uitzendcontract, zodat ze ook vaker weer voor even in de werkloosheid terechtkomen. In Brussel en Wallonië is de toestand volgens het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) ronduit dramatisch. Meer dan een derde van de jongeren die er zich aanbieden, vindt geen werk. Daarmee bevinden deze regio's zich aan het staartje van het Europese peloton. Vlaanderen doet het heel wat beter, zowel wat de jeugdwerkloosheid als de totale werkloosheid betreft.

Vlaanderen maakt werk van jongerenwerk

Slechts acht landen doen het beter dan Vlaanderen op gebied van werkloosheid, met Nederland en Denemarken aan de top. Het aandeel van de jeugd is hier, vergeleken met de totale werkloosheidsgraad, vrij hoog. Dat betekent dat Vlaanderen een redelijk grote kloof kent tussen de totale werkloosheid en de jeugdwerkloosheid. Vooral in de grotere steden of in bepaalde gebieden zoals in Limburg verdient de jeugdwerkloosheidsproblematiek veel aandacht.

Daarom werd in januari 2006 van start gegaan met het Steden- en Gemeentenplan rond jeugdwerkloosheid. Dertien steden en gemeenten met een gemiddelde jeugdwerkloosheidsgraad van meer dan 20% in 2002-2004, werden geselecteerd. Bovenop de bestaande inspanningen wer-

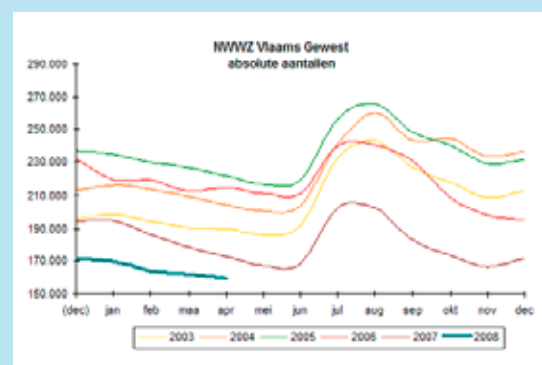
den er bijkomende initiatieven ontwikkeld om jonge, laaggeschoolde werkzoekenden aan werk te helpen. Elke stad of gemeente kan eigen initiatieven nemen. De acties zijn beperkt in tijd en richten zich vooral op een intensieve begeleiding, het versterken van de zoektocht naar werk en het aanbieden van jobs op maat. Uit cijfers van de VDAB die geïnterpreteerd werden door het Steunpunt WSE blijkt dat de globale jeugdwerkloosheidsgraad in alle dertien steden gevoelig daalde. Voor het Vlaamse Gewest gaat het van 18,4 naar 9,9%.

Evolutie van de werkloosheid in Vlaanderen

In april 2008 telt Vlaanderen 159.612 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ). De vertraging in de economische groei weerspiegelt zich in een verdere afname van het dalingsritme: op jaarbasis zijn er nu 7,5% minder werkzoekenden dan een jaar terug.

In vergelijking met vorig jaar daalt het aantal jonge werkzoekenden met 5,7% en de middenleeftijdsgroep van 25 tot 50 jaar met 11%.

De afname op jaarbasis van het aantal laaggeschoolde werkzoekenden (-5,9%) blijft achter op de middengeschoolden (-9,1%) en hooggeschoolden (-10,1%).



Bruggen bouwen kost tijd

De fameuze kloof tussen onderwijs en werkvloer speelt jongeren parten wanneer ze de eerste stappen op de arbeidsmarkt zetten. We vroegen Frank Vandenbroucke, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming hoe de Vlaamse overheid de overstap tussen twee werelden soepeler en meer aaneensluitend wil maken.

Kunnen de generatiepacten en de jeugdwerkactieplannen van deze wereld de kloof tussen onderwijs en bedrijf mee helpen dichten?

We moeten dit probleem meer gestructureerd aanpakken. De structuur om een stevig bondgenootschap te organiseren tussen de wereld van onderwijs en werk wordt geboden door de Regionale Technologische Centra of RTC's. Het is hun kerntaak om de samenwerking te organiseren tussen scholen, andere opleidingsverstrekkers - zoals de VDAB en SYNTRA -, ondernemingen en sectoren die technologie ter beschikking willen stellen.

De RTC's kunnen ook een rol spelen in de opleiding van leerlingen en de nascholing van leerkrachten. Of omgekeerd: scholen kunnen VDAB-cursisten of werknemers van een onderneming mee opleiden.

De RTC's bestaan toch al langer? Verandert er dan iets?

Vertrouwen opbouwen, kost tijd. Om deze werkwijze kans op slagen te geven, is het nodig dat alle betrokken partijen en elkaar voldoende kennen. Bovendien mogen bedrijven noch onderwijs het RTC zien als iets 'vreemds' of een 'concurrent'. Integendeel, ze moeten het RTC zien als hún RTC, als hún instrument om de samenwerking vlotter mogelijk te maken. Vanaf 2008 kunnen de RTC's korter op de bal spelen in een breder terrein. Ook werden per RTC recent nog drie bruggenbouwers in dienst genomen om nieuwe

initiatieven tussen het onderwijs en het bedrijfsleven te ondersteunen.

Een goede oriëntatie en passende studiekeuze zijn uw stokpaardjes en duidelijk belangrijk in de aansluiting onderwijs-werk?

Talentontwikkeling van jongeren moet inderdaad ondersteund worden. Hier verwijs ik graag naar de Competentieagenda. Die moet structuur brengen in het bondgenootschap tussen bedrijf en onderwijs. Ik ben met de vakbonden en de werkgeversorganisaties, maar ook met de leidende onderwijsinstanties en de overheid een aantal zaken overeengekomen met betrekking tot de competentieontwikkeling. Een goede begeleiding bij de studiekeuze is cruciaal en ik vind dat de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB) en de VDAB hier veel meer moeten samenwerken. Hiervoor organiseren we op dit moment een gemengde werkgroep die er onder andere zal voor zorgen dat er vanaf volgend schooljaar binnen elk CLB een ankerfiguur onderwijs-arbeidsmarkt aanwezig is. Maar ook een goed aanbod aan stageplaatsen en het engagement van scholen om hun leerkrachten te motiveren tot een stage is belangrijk.

Ik ben ervan overtuigd dat een preventieve aanpak via samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven de best sluitende aanpak is. Investeren in verloren gegane of niet ontgonnen competenties van werkzoekenden door de VDAB is veel duurder en moeilijker dan investeren in competentieontwikkeling via het onderwijs.

De sluitende onderwijsaanpak mag dan ook geen opsluitende noch uitsluitende aanpak zijn. Maar één die gebaseerd is op het ontsluiten van competenties én talenten. De VDAB moet hierin ten volle zijn verantwoordelijkheid opnemen om als coalitiepartner van het onderwijs en het bedrijfsleven de talentontwikkeling van jongeren te faciliteren en te ondersteunen.

Het belang van de aansluiting onderwijs-werk

Het gaat de goede weg op, concludeert het Steunpunt WSE. Maar tegelijkertijd wijzen de auteurs van het rapport 'Cijfers met jongeren' erop dat het onderwijssysteem verschillende leertrajecten aan jongeren moet aanbieden. Die moeten uitzicht geven op een diploma dat door de maatschappij en de bedrijfswereld gewaardeerd wordt. Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke maakt trouwens een beleidsprioriteit van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Er beweegt dan ook heel wat in Vlaanderen om die befaamde kloof tussen onderwijs en arbeid te dichten, of in ieder geval te verkleinen. En dat is nodig, want onderzoek toonde aan dat het bezit van een diploma een sterke voorspeller is voor de plaats die iemand in de samenleving toegewezen krijgt. Dat maakt mensen zonder diploma meteen ook zeer kwetsbaar op de arbeidsmarkt.



Studiekeuze is een heel belangrijke opdracht om geen talenten onbenut te laten. Ik heb dat heel hoog op de agenda gezet. Bovendien wil ik voor de jongeren die schoolmoe zijn betere mogelijkheden bieden in het deeltijds leren. Daarom brengen we binnenkort een hervorming tot stand van heel deze sector van deeltijds werken en leren.

Het jeugdwerkplan in actie in Antwerpen

Halfvol is beter dan halfleeg

“Het glas is half vol, niet half leeg,” klinkt het in de Antwerpse Jongerenwerkwinkel als ze het hebben over jonge mensen die door bepaalde belemmeringen moeilijk werk vinden. De begeleiders kijken er niet naar wat ‘niet kan’ of ‘fout loopt’ maar naar (toekomstige) mogelijkheden van hun werkzoekenden. Dat betekent dat deze begeleiders de platgetreden paden soms verlaten. Werkt een babbeltje op de plaatselijke parkbank beter om een werkzoekende te motiveren, dan doen ze dat. Deze vernieuwde aanpak is een initiatief van de VDAB samen met de stad Antwerpen en het OCMW, in het kader van het actieplan tegen jeugdwerkloosheid. Het loopt in samenwerking met diverse partners.

Mogelijkheden, geen beperkingen

“Wij benaderen de jongere in zijn eigenheid en zijn hiermee aanvullend op het reguliere beleid,” stelt An Verheyen, teamcoach van de Jongerenwerkwinkel. De begeleiders creëren de nodige ruimte zodat mensen met minder kansen hun werk-, woon- en leefsituatie zelf in handen mogen, willen en kunnen nemen. “Bij sommige jongeren zijn de randvoorwaarden niet optimaal. Ze hebben bijvoorbeeld huisvestingsproblemen, hebben schulden of staan er alleen voor. Met hen gaan we individueel aan de slag. We proberen te doorgronden wat er schort en zoeken samen naar een oplossing. We gaan daarbij uit van mogelijkheden, niet van beperkingen.” Naast de hulp op maat die de begeleiders aan de werkzoekende bieden, proberen ze ook het negatieve beeld over sommige jongeren bij werkgevers te counteren.

Job gezocht wegens kandidaat beschikbaar

“Veel van onze jongeren - die we ook zelf actief op hun eigen terrein benaderen - hebben heel wat potentieel in zich. Maar soms zitten attitudes zoals op tijd komen of beleefdheid in de weg,” zegt Dirk Van de Poel, beleidsmedewerker arbeidsmarktregie bij de VDAB. Dus wordt er op verschillende fronten tegelijkertijd gewerkt. Enerzijds om



“Er zit veel kracht in jongeren. Om die kracht te zien, is het noodzakelijk om zelf ook een beetje te veranderen.”

de jongeren arbeidsklaar te maken, anderzijds om een job te vinden die goed aansluit bij hun mogelijkheden. Er worden zelfs zogenaamde ‘jobhunters’ ingeschakeld. Zij leggen actief contact met bedrijven om de geschikte job voor hun pupillen te vinden.

In deze ‘andere’ aanpak ligt de nadruk sterk op de activering van de werkzoekenden. Zij zijn mee verantwoordelijk voor het succes van hun traject. Maar een mislukte poging kan al eens. “Zonder soft te zijn en op voorwaarde dat de jongere bereidheid toont, geven wij graag een tweede, of zelfs een derde kans,” zegt An. “Op die manier wordt aan hun zelfvertrouwen en -waardering gewerkt.” En zo geraken zelfs jongeren met het moeilijkste profiel aan een vaste job.

Begeleiding na aanwerving

“Dit is typisch een doelgroep bij wie je aan eigenwaarde werkt,” zegt Koen Rutten, consultant bij de VDAB. “Bovendien begeleiden wij de jongeren ook na de aanwerving, wat belangrijk is voor de werkgever. Wij willen graag dat deze meegaat in de positieve benadering van de jongere.” Iedere negatieve houding kan immers het opgebouwde vertrouwen breken. “Daarom durven wij ook aan de werkgevers te vragen om tijdens de sollicitatiemomenten van achter hun bureau te stappen. Dat ‘verkleint’ de afstand.” Onze drie gesprekpartners dringen er bij de personeelsverantwoordelijken op aan om een heel duidelijk zicht te hebben op de essentiële competenties die nodig zijn voor een job. Niet-essentiële vaardigheden kunnen namelijk bijgeschaafd worden, via opleiding en training.

Het trio heeft nog een gouden raad voor de personeelsverantwoordelijken “Ga mee in onze positieve filosofie. Ze loont.” Soms volstaan zelfs kleine maatregelen om met succes de juiste mensen aan te werven. Zo programmeerde de stad Antwerpen voor de selectie van straatvegers eerst de praktische proef en dan pas de theoretische proef. Hierdoor slaagden veel meer mensen. Dat is goed voor hun zelfvertrouwen, maar uiteraard ook voor de werking van de stadsdiensten.

Maak een succes van je starters

Je hebt net veel moeite gedaan om een goede kracht aan te werven. Mooi, maar dan is het wel de bedoeling dat hij of zij een tijdje blijft. Enkele tips om starters goed in hun vel te laten voelen.

1. Zorg ervoor dat nieuwe werknemers van bij de start voldoende informatie krijgen. Zij moeten weten waarom bepaalde procedures of regels bestaan, ook als zij er op het eerste gezicht het nut niet van inzien.
2. Geef je nieuwe medewerkers af en toe een compliment. Wie geen erkenning krijgt, gaat twifelen aan zichzelf of verliest zijn of haar vermogen tot zelfkritiek. Ga er nooit van uit dat goede prestaties vanzelf komen. Geef de jongeren daarom het gevoel dat hun inspanningen ergens toe leiden. Te veel complimenten is echter ook niet goed want dan verliezen ze hun waarde. Hoed je er ook voor om alleen het volledige team te feliciteren. Mensen hebben ook nood aan individuele bevestiging, zeker nieuwkomers.
3. Als er iets schort aan de prestaties van je nieuwe werknemer, moet je soms kritiek durven geven. Maar daarvoor kan je medewerker dichtklappen. In een eerste job zijn mensen immers nog erg vatbaar voor kritiek. Verpak je opmerkingen dus diplomatisch en focus vooral op de positieve aspecten.
4. Zorg voor voldoende verscheidenheid en uitdagingen. Zo hou je de starter enthousiast.
5. Communiceer over doelstellingen en idealen zodat nieuwe medewerkers weten aan welke normen zij moeten beantwoorden. Zo zorg je ervoor dat zij in je bedrijfscultuur passen.



Wat zoeken carrièrestarters in hun job?

Uit een onderzoek van GO-Censydiam blijkt dat pas afgestudeerde jongeren al heel goed weten wat ze willen. Ze geven de voorkeur aan een interessant salarispakket. Dat blijkt althans uit de top 5 van dingen die jongeren bij hun ideale werkgever zoeken. Bij het vorige onderzoek in 2006 viel het salarispakket nog uit de top 5. Andere belangrijke elementen voor starters zijn een aangename werksfeer, een passende functie, goede doorgroeimogelijkheden en afwisselend werk.

Volgens de ondervraagde jongeren moet de ideale werkgever de volgende elementen combineren: betrouwbaar, stabiel, sociaal, dynamisch en innovatief. Dat is dezelfde top 5 als in 2006.

43% van de jongeren wil een uitdagende job, met afwisselende opdrachten die hun creativiteit prikkelen. Ze schuwen teamwerk niet, maar willen ook in hun individualiteit gestimuleerd worden. 21% van de starters zoekt zekerheid. Ze willen een goede balans tussen job en vrije tijd in een betrouwbare organisatie die werkzekerheid aanbiedt. Een eerste job mag voor hen niet te veel verantwoordelijkheid of stress met zich meebrengen. 28% wil vooral plezier aan zijn of haar eerste baan beleven in een collegiale sfeer. Dat zijn de 'sociale netwerkers'.

De meeste interesse van de jongeren gaat naar de media-, entertainment- en communicatiebedrijven. ICT, telecom en internet kunnen in vergelijking met 2006 weer rekenen op meer interesse van de starters. Dat is te danken aan het grotere aantal bachelors, onder wie informatici. De sector wetenschap & onderzoek sluit de top 3 van meest aantrekkelijke sectoren af.

Waarop baseert een jobzoeker zich om wel of niet voor een bepaald bedrijf te solliciteren?

- ▶ 44% gaat af op de jobinhoud;
- ▶ 33% kijkt naar de bedrijfsnaam;
- ▶ 21% selecteert vooral op de sector.

Goede stageplaatsen zijn belangrijk

Niemand komt er met theoretische kennis alleen. Daarom integreert de VDAB stages in zijn opleidingsaanbod. Het stelt de werkzoekenden in staat de aangeleerde competenties verder te ontwikkelen en toe te passen. En het mooie is: zowel de cursist als het bedrijf varen er wel bij. De werkzoekende leert in recordtempo praktische vaardigheden en het bedrijf krijgt in het beste geval een goede werknemer op een plateau aangeboden.

Twee bedrijven getuigen over hun ervaringen met stagiairs



Het geeft vertrouwen en een ander verantwoordelijkheidsgevoel voor diegene die met de stagiair mag werken.

OCMW Ukkel

Zelf bijleren dankzij de stagiairs

"Vorig jaar hadden we drie stagiairs in de schoonmaakploeg. Dat viel zo goed mee dat ik er nu al naar uitkijk om dit jaar nieuwe mensen te mogen ontvangen. Die stagiairs betekenen voor ons extra handen. Bovendien ervaart het vaste personeel het opruimen van een professionele werkhouding als een opkikkertje. Het is namelijk belangrijk dat wij het goede voorbeeld geven. Die mensen komen gratis werken om

hun beroep zo goed mogelijk te leren en wij moeten hen daarom zo goed mogelijk begeleiden.

Telkens als ik stagiairs in de schoonmaakploeg aankondig, klinkt er altijd een grote 'aaaah'. Dan verdwijnen de dagdagelijkse monotone en druk voor even. Er komen nieuwe gezichten in de groep en wat onze mensen anders dagelijks bijna onbewust verrichten, wordt dan weer anders bekeken. Zelf leren we er bijgevolg ook altijd iets bij en dat is mooi meegenomen. Het geeft bovendien vertrouwen en een ander verantwoordelijkheidsgevoel voor diegene die met de stagiair mag werken. Dat werkt motiverend zodat ze zelf ook meer aandacht krijgen voor hun dagelijks werk.

De contacten met de stagebegeleiders van de VDAB verlopen zeer goed en spontaan. Na een eerste kennismaking spreken we af hoe we tewerk zullen gaan. Alle afspraken en contracten worden steeds stipt nageleefd en opgevolgd."

Josiane Vande Velde, Verantwoordelijke schoonmaakploeg Domein Neckersgat.

Praktisch verloop van de stage

Heb je een stageplaats, neem dan meteen contact op met de VDAB. Een cursist, in opleiding bij de VDAB, komt in jouw bedrijf solliciteren, alsof het om een echte vacature gaat. In overleg met de VDAB bepaal je het stageprogramma op maat van de kandidaat en jouw onderneming. De overeenkomst wordt contractueel vastgelegd. Binnen je bedrijf zoek je een stagepeter die bereid is de stagiair te begeleiden. Een instructeur komt bij jou langs in het bedrijf om de stage op te volgen. De stage is gratis en de VDAB betaalt de verplaatsings- en verzekeringskosten van de stagiair. De duur van de stage verschilt naargelang de sector. Er is geen verplichting tot aanwerving, maar een stage is voor jou een prima en voordelig selectiemiddel bij een gelijkaardige openstaande vacature.



Een goede stagiaire heeft zeker de kans om een contract te krijgen.

Randstad
Hulp bij belangrijke maar niet-prioritaire taken.

“Een bedrijf heeft altijd taken uit te voeren die wel belangrijk zijn, maar niet binnen de prioriteiten liggen. Toch vragen die taken vaak veel tijd. Dat werk delegeren wij bijgevolg graag aan onze stagiairs. Onlangs hadden wij nog een cursiste van de VDAB die op eigen initiatief bij ons solliciteerde voor een stageplaats. Ze werkte aan het klassemment, voerde klantencontracten in ons informaticasysteem in en voegde prestatiebladen bij de facturen. Het contact met de stagebegeleider van de VDAB verliep zeer vlot. De communicatie was aangenaam en open. Ook de verstandhouding met de jongedame in kwestie was zeer goed. Zij heeft zeker een kans om een uitzendcontract te krijgen bij Randstad, in hetzelfde of in een ander departement.”

Deborah Krassilchikoff, client administrator Randstad.

Studenten tewerkstellen, wat mag en wat niet?

Het klinkt simpel: een studentenjob. De zomervakantie wordt ermee overbrugd, jongeren verdienen een mooie zakcent en werkgevers kunnen hun vaste personeel dat met vakantie is, vervangen. Maar een studentenjob kan ook 'tricky' zijn. Hier zijn alvast enkele do's and don'ts.

Je mag studenten tewerkstellen vanaf 15 jaar, op voorwaarde dat zij minstens in het tweede jaar van het secundair zitten en onderwijs met een volledig leerplan volgen.

Studenten tewerkstellen, kan niet met een gewone arbeidsovereenkomst. Er moet een speciale studentenovereenkomst worden opgemaakt, ondertekend vóór de student begint te werken. Je moet ook al de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst vermelden én de plaats van tewerkstelling.

Studenten die zes maanden of langer bij je werken (bijvoorbeeld ook tijdens het schooljaar) worden beschouwd als gewone werknemers. Die kunnen niet werken met een studentenovereenkomst.

Op de eerste werkdag moet je de student een kopie geven van het arbeidsreglement en de student moet een ontvangstbewijs ondertekenen.

Zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst, of als die onvolledig is, heeft de student het recht om op elk moment op te stappen, zonder opzegtermijn in acht te nemen.

Proeftijd

In de studentenovereenkomst mag een proeftijd worden opgenomen. Die bedraagt minimaal zeven en maximaal veertien dagen. Tijdens de eerste zeven dagen moet je bij het stopzetten van de overeenkomst een opzegvergoeding betalen, gelijk aan het loon van de overblijvende zeven dagen. Vanaf de achtste dag kan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vergoeding door zowel de werkgever als de student worden beëindigd.



Als je een studentenovereenkomst hebt tot een maand, bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever drie dagen en voor de student een dag. Duurt de overeenkomst langer dan een maand bedraagt de opzegtermijn respectievelijk zeven en drie dagen.

Studenten hebben het recht op hetzelfde minimumloon als de andere werknemers van de categorie waartoe zij behoren; zij mogen dus niet minder verdienen.

Geen overwerk

Vanaf oktober 2005 mag je studenten ook buiten de zomermaanden tewerkstellen. Als de tewerkstelling beperkt blijft tot 23 werkdagen bij één of meer werkgevers, hoef je geen RSZ-bijdragen te betalen. Let er dus goed op dat de student die je in dienst neemt tijdens de zomer niet meer dan 23 dagen heeft gewerkt van januari tot juni en ook niet meer dan 23 dagen bij jou werkt tijdens de zomer. Anders ben je normale RSZ-bijdragen verschuldigd.

Een aantal gevaarlijke taken is sowieso verboden voor studenten en jongeren. Jongeren tot 18 jaar mogen bovendien niet meer dan 4,5 uur aan een stuk werken. Zij mogen ook niet langer dan 8 uur per dag of 38 uur per week werken, bij één of meer werkgevers. Overwerk bij jobstudenten is dus, zonder uitzondering, verboden.



Deeltijds onderwijs, instroomkanaal voor technische profielen

Goede technisch geschoolde werknemers vinden, bezorgt iedere personeelverantwoordelijke grijze haren. Een samenwerking met de Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO) is een mogelijke oplossing. Dit is een win-win situatie voor zowel CDO als bedrijf. "Wanneer we veel werkgevers in onze portefeuille hebben, kunnen we onze leerlingen in een bedrijf dicht bij huis de gepaste job aanbieden," zegt Geert Debergh, coördinator van het Poperingse CDO.

De Lovie, een centrum voor begeleiding van personen met een verstandelijke handicap, is één van de werkgevers waar het CDO uit Poperinge mee werkt. De samenwerking wordt ondersteund door VIVO, het sectorale opleidingsinstituut voor de social profit. Jaarlijks creëren zij 300 werkeringsplaatsen voor deeltijds lerenden in de social profit.

De jongeren van dit CDO gaan drie dagen acht uur uit werken. "We zien dat jongeren die het vijfdaagse schoolstelsel beu zijn en eigenlijk willen gaan werken, open bloeien in het deeltijds onderwijs," zegt Geert Debergh, coördinator van het Poperingse CDO. "Schoolmoe betekent namelijk niet leermoe. Onderzoek wees uit dat 89% van hen ook echt een vak wil leren. Te vaak worden deze mensen nog in een negatief daglicht gesteld."



"Drie jongeren stapten voor een volledig schooljaar in een brugproject, in de keuken- en poetsdienst van De Lovie. We staan positief tegenover deze vorm van deeltijds leren en deeltijds werken. We vinden dat vooral motivatie belangrijk is. Het is een kans om zichzelf als persoon te ontwikkelen door de nodige arbeidsattitudes te trainen, zoals op tijd zijn en willen luisteren," zegt Johan Nuytten, personeelsdirecteur van de Lovie. "De tewerkstelling moet een vervolg zijn van wat ze op school al leerden," vult Geert Debergh aan. "Daarom is communicatie tussen school en werkgever belangrijk. De bedoeling is dat deze mensen uiteindelijk kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Als ze ambitie hebben om zelfstandig te worden, kunnen ze zelfs een module bedrijfsbeheer volgen."

Johan Nuytten: "Het vergt van de werkgever toch een serieuze inspanning om deze mensen goed te begeleiden. Dat betekent dat we, samen met de school, open communiceren over het functioneren. Zo weten de jongeren waar zij goed in zijn en aan welke punten zij nog moeten werken."

www.vivo.be
www.vtip.be/Deeltijds-alg.htm
www.delovie.be



Groep Intro, een opstap naar werk

Voor sommige jongeren uit het deeltijds onderwijs is het gedeelte 'werken' van hun leer-werk-contract niet vanzelfsprekend. Groep Intro organiseert oriënterende opleidingen die gericht zijn op het versterken van arbeidsattitudes. De jongeren worden in een voortraject begeleid tot ze als jonge werkrachten kunnen aansluiten in de diverse sectoren uit de bedrijfswereld.

De ene jongere heeft een intensieve begeleiding nodig op het gebied van communicatie of arbeidsethiek, de andere heeft voldoende aan sollicitatietraining. "Sommige jongeren zijn werkwilleg, maar nog niet arbeidsrijp. Bij anderen kan de werkwillegheid in vraag gesteld worden. Maar alle jongeren uit het voortraject hebben een minimum engagement ten aanzien van werk," zegt Wouter Verschaeve, verantwoordelijke voortrajecten voor de Groep West-Vlaanderen. "Groep Intro gaat in gesprek met de jongere om een beeld te krijgen van de aandachtspunten." Naargelang van wat nodig is, krijgt de jongere begeleiding via een voor- of een brugtraject dat aansluiting geeft met de arbeidsmarkt. Uiteraard gebeurt dit altijd in overleg met de school, de jongere en de ouders.

Een brugtraject bereidt hen voor op het echte werk, via een beschermde werkomgeving. Ze werken dan voor even in een bouw-, fiets- of groenatelier, of in een poetsdienst.



De omstandigheden zijn er zeer gelijkend aan het echte werk. In een voortraject wordt via diverse werkvormen gewerkt aan elementaire basisattitudes als stiptheid, motivatie, communicatie, omgaan met gezag en omgaan met kritiek.

Het is belangrijk dat de jongeren op een goede werkpost in een geëngageerd bedrijf terecht komen. Daarom moeten zij ook gericht kunnen kiezen. Dat is niet altijd even gemakkelijk. Wouter: "Daarom gaan we graag met de jongeren op bedrijfsbezoek. Binnen de opleiding van de jongeren is de confrontatie met de verwachtingen van de werkgevers heel belangrijk. Bedrijven die geïnteresseerd zijn, mogen altijd contact opnemen."

www.groepintro.be
krw@groepintro.be

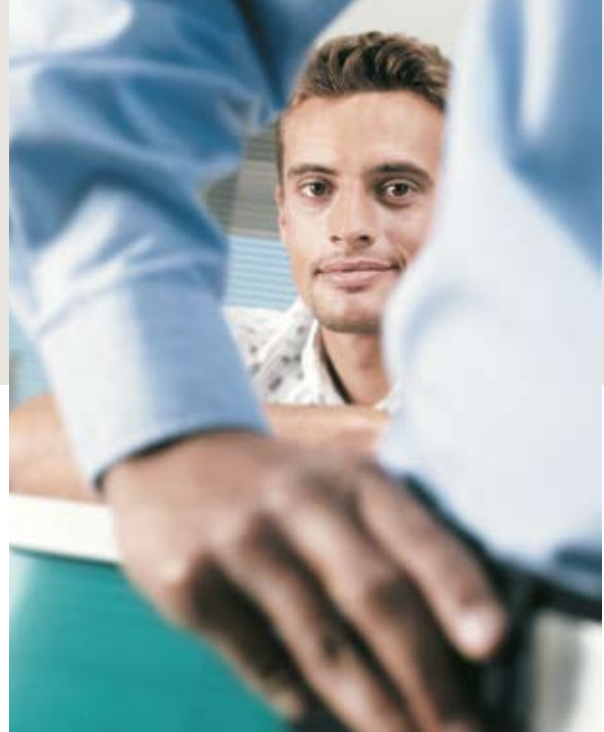


Aanwerving van jongeren en starters loont

Het Generatiepact biedt, naast kansen om oudere werknemers langer aan het werk te houden, ook aan jongeren de mogelijkheid om sneller een loopbaan aan te vatten. Zo zijn er een aantal maatregelen van kracht gegaan die het voor een werkgever interessant maken om een 'startbaner' aan te werven. Enkele voordelen.

Wil je kortingen krijgen om kortgeschoolde jongeren te werk te stellen, dan moet je voldoen aan enkele verplichtingen. Zijn er meer dan 50 mensen bij je aan de slag, dan moet je 3% jonge werknemers (jonger dan 26) in dienst hebben.

- ▶ Als je een 'kortgeschoolde' jongere aanwerft (die geen diploma of getuigschrift hoger middelbaar onderwijs heeft), krijg je gedurende acht kwartalen een loonkostenvermindering van telkens 1.000 euro. Daarna bedraagt de vermindering 400 euro, tot en met het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.
- ▶ Een bedrijf kan zelfs een loonkostenvermindering van telkens 1.000 euro krijgen in een aantal bijzondere gevallen. Bovendien krijgt de jongere dan gedurende zes maanden een werkuitkering van 350 euro per maand van de RVA. Ook dat is een voordeel voor de werkgever. Je kunt dat bedrag immers in mindering brengen van het nettoloon.
Dit zijn de voorwaarden:
 - ▷ De jongere in kwestie is erg kortgeschoold. Dat betekent dat hij of zij hoogstens een getuigschrift heeft van de tweede graad middelbaar onderwijs of van het deeltijds beroepssecundair onderwijs.
 - ▷ De jongere is kortgeschoold en heeft een handicap.
 - ▷ De jongere is kortgeschoold en is van vreemde afkomst (dat wil zeggen dat hij of zij niet de nationaliteit van een EU-land heeft).
- ▶ Sinds 1 juli 2006 is er ook een nieuwe 'doelgroepvermindering' in voege voor jongeren van 18 tot 29 jaar. Het basisbedrag bedraagt 300 euro per maand, een bedrag dat geleidelijk aan vermindert naargelang de leeftijd en het loon van de jongere. Deze vermindering mag je als werkgever cumuleren met de voordelen van de startbaanregeling.



Ook op het vlak van stages doet het Generatiepact een duit in het zakje.

- ▶ Zo kunnen werkgevers genieten van een fiscale maatregel die aanmoedigt om stageplaatsen open te stellen.
- ▶ Je kunt ook een 'tutoraatsbonus' krijgen voor opleidingen 'on the job' aan jongeren uit het deeltijds onderwijs.
- ▶ De startersbonus is een premie van 750 of 500 euro. Die kun je krijgen als je een jongere die onderwijs met beperkt leerplan of een opleiding in het kader van deeltijdse leerplicht volgde, tewerkstelt of opleidt. De arbeids- of opleidingsovereenkomst moet minstens vier maanden gelden.

Bovenop de stagebonus kun je als werkgever ook nog genieten van een fiscaal voordeel. De belastbare winsten en baten worden vrijgesteld a rato van 20% van de leervergoedingen of loonkosten, die je normaal gezien als beroepskosten mag inbrengen.



Verkorte opleidings- trajecten bij Asco dankzij de VDAB

Zoek maar eens vijftig CNC-operatoren, die bovendien op korte termijn inzetbaar zijn. Asco uit Zaventem bracht dat huzarenstukje tot een goed einde, met behulp van de VDAB. Samen realiseerden ze een verkort opleidingstraject.

Asco is gespecialiseerd in het ontwikkelen en maken van high-precision, hardmetalen mechanische onderdelen voor de luchtvaartindustrie. De belangrijkste producten van Asco Industries zijn de slat- en flaptracks. 'Slats' en 'flaps' zijn de beweegbare delen vooraan en achteraan de vleugel, waarmee de draagkracht van de vleugel gewijzigd wordt bij het stijgen en dalen. De geleiders waarover de slats en flaps lopen, worden de tracks genoemd. De Asco-producten zitten in zowat alle grotere vliegtuigen ter wereld. Dat werken in de luchtvaartindustrie werd door Asco als sexy troef in de 'war for talent' uitgespeeld.

Produceren voor de luchtvaartindustrie betekent precisiewerk afleveren. Dat vergt bijgevolg vakmensen in het kwadraat. Maar vijftig CNC-operatoren in één klap aanwerven – een knelpuntberoep nota bene – was een toch wel zeer moeilijke opdracht. "Dus klopten we aan bij de VDAB," vertelt Alfons Janssens, training en development manager bij Asco. "Hun CNC-opleiding duurde echter te lang voor onze kortetermijnwerving. We hebben dan in onderling overleg het opleidingstraject ingekort maar hebben het tegelijkertijd ook zeer goed afgestemd op de CNC-jobs in ons bedrijf."

Samenwerken met de VDAB en Le FOREM

Deze werkwijze illustreert meteen ook de nieuwe manier van werken bij de VDAB. "Wij stemmen ons opleidingsaanbod vandaag af op een vacature," vertelt Felix De Kinder, campusmanager van het opleidingscentrum van de VDAB in Vilvoorde. En dus niet omgekeerd, zoals dat vroeger gebeurde. "Na een screening van de databank bleek dat 28 Vlamingen geschikt waren om de opleiding te volgen. Vlaming betekent niet noodzakelijk Nederlandstalig. Dus kregen 17 Franstaligen een basisopleiding via Bruxelles Formation. Die technische vooropleiding werd via Le FOREM afgestemd op het juiste Asco-niveau."



Het spreekt tot de verbeelding van een jongere om mee te werken aan de bouw van een vliegtuig. Dat sexy imago als werkgever spelen we graag uit.

Alfons Janssens

"Na de opleiding volgde een schriftelijke test waarbij gepeild werd naar zowat alles wat de kandidaten geleerd hadden. Waren de resultaten goed, dan gingen ze op gesprek bij de ploegchef en konden ze meteen aan de slag. Vrijdag een gesprek, was maandag al beginnen," zegt Alfons Janssens. Een peter volgde hen vervolgens gedurende vier tot zes weken, waarna ze volledig autonoom aan de slag konden.

IBO

Goede kandidaten die de basisopleiding gevolgd hadden, konden ook aan de slag met een IBO. Via een IBO of een individuele beroepsopleiding in de onderneming wordt de cursist door de onderneming op de werkplek getraind en begeleid. Na de opleiding is het bedrijf verplicht om de betrokkene een contract voor onbepaalde duur te geven.

"Ik kan deze samenwerking met de VDAB alleen maar als positief evalueren," zegt Alfons Janssens van Asco. "Vooraf de prima samenwerking met de instructeurs viel op. Hadden we een opmerking tijdens één van de talrijke evaluatiemomenten in de opleiding, dan werd die de dag erna al meteen in de training verwerkt," besluit Janssens.



www.vdab.be
0800 30 700
(elke werkdag van 8 tot 20u)

