

UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE GEMEENTERAAD

Dit document is digitaal ondertekend door

Voor eensluidend uittreksel

Julie De Clerck
voorzitter gemeenteraad

Ethel Van den Wijngaert
algemeen directeur

Sociale dienst / Lien Tuymans

GR/2022/093

Zitting van 29/06/2022

Aanwezig: Julie De Clerck, voorzitter gemeenteraad

Mieke Van den Brande, Bart Vanmarcke, Yves Goovaerts, Eddy Michiels, schepenen

Jan Fonderie, Luc De Weerd, Guido Vaganée, Karolien Huibers, Barbara Maes, Annick Van den Broeck, Wim

Van der Donck, Hilde Smets, Daan Versonnen, Rudi Withaegels, Geert Teughels, Pascal Vercammen,

Charlotte Pittevels, Marcel Claes, gemeenteraadsleden

Ethel Van den Wijngaert, algemeen directeur

Afwezig met kennisgeving: Lode Van Looy, burgemeester

Hilde Schueremans, schepen

Frans Uytterhoeven, Karl Theerens, gemeenteraadsleden

Welzijn - Samenwerkingsovereenkomst tussen het lokaal bestuur van Bonheiden, Duffel, Sint-Katelijne-Waver, Putte en VDAB 'Samen sterk voor lokaal werk in 2022 - 2025': Goedkeuring

De raad,

In openbare zitting vergaderd.

Samenvatting

Samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en lokale besturen maken dat er beter ingespeeld kan worden op lokale noden die de arbeidsmarkt kenmerken. Samen met het VDAB en de gemeentes Putte, Sint-Katelijne-Waver en Bonheiden werd een samenwerkingsovereenkomst op maat opgemaakt. Aan de raadsleden wordt gevraagd deze goed te keuren.

Feiten en context

De uitbouw van de samenwerkingsovereenkomsten VDAB en Lokale Besturen kadert binnen de ambitie van de Vlaamse Regering om de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen te verhogen naar 80%. De opdracht van VDAB is verruimd van werklozen naar alle Vlaamse

burgers op beroepsactieve leeftijd. De samenwerkings-overeenkomsten hebben dus betrekking op een bredere populatie dan de werklozen. Doelstelling is alle Vlaamse steden en gemeenten te vatten in een structurele samenwerkingsovereenkomst met VDAB. In elke samenwerkingsovereenkomst VDAB en Lokale besturen worden de 3 VDAB-doelstellingen uit het VDAB-managementplan 2020-2025 meegenomen.

- elk talent telt
- perspectief op talent voor elke werkgever
- loopbaanperspectief en loopbaaneigenaarschap voor elke burger

Concreet wordt in elke afgesloten samenwerkingsovereenkomst onderzocht welke acties kunnen opgezet worden om de vervulling van (knelpunt)vacatures lokaal te versterken. Voorbeelden daarvan zijn: een lokale jobbeurs, een mobiele opleiding, werkervaringsstages bij lokale besturen, infosessies over de arbeidsmarkt in lokale bibliotheek, etc. De arbeidsmarktanalyse van de BoDuKaP gemeentes (zie bijlage) werd gehanteerd om van hieruit samenwerkingsovereenkomst op maat op te stellen. Aan de hand hiervan zullen concrete acties worden uitgerold.

Juridische grond

Het Decreet over het lokaal bestuur.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit:

Artikel I - Keurt onderstaande samenwerkingsovereenkomst tussen het lokaal bestuur van Bonheiden, Duffel, Sint-Katelijne-Waver, Putte en VDAB - 'Samen sterk voor lokaal werk in 2022 - 2025' - goed:

Deel I. Algemene doelstelling

Het Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024 wil de volgende jaren minstens 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen. Een werkzaamheidsgraad van 80% is het doel. In dat Vlaams Regeerakkoord wordt een versterkte samenwerking tussen VDAB met Lokale Besturen naar voor geschoven als één van de hefboomen in het bereiken van die ambitie. De opdracht van VDAB wordt door het Vlaamse Regeerakkoord uitgebreid tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid in Vlaanderen, en de samenwerking met lokale besturen en bedrijven wordt versterkt. De opdracht van de Lokale Besturen in het kader van het werkgelegenheidsbeleid kan als volgt geformuleerd worden: het beleid van lokale besturen, of intergemeentelijke samenwerkingsverbanden dat, aanvullend aan het Vlaamse beleid, inzet op een duurzame tewerkstelling van zoveel mogelijk burgers, met betrokkenheid van lokale partners en beleidsdomeinen (onderwijs, welzijn, jeugd, lokale economie, sociale economie,...), op maat van de lokale realiteit.

Deze samenwerkingsovereenkomst beoogt een gezamenlijke arbeidsmarktstrategie tussen de lokale besturen van Bonheiden, Duffel, Sint-Katelijne-Waver, Putte en VDAB Antwerpen. Samen worden actiedomeinen vastgelegd en acties vastgelegd in het actieplan. Hiermee worden drie centrale ambities beoogd:

1. *Meer mensen aan de slag*
2. *Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt*

3. Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat

Deel II. Principes voor een operationele werking

Deze 10 samenwerkingsprincipes werden in overleg tussen VDAB, VVSG en afgevaardigden uit de centrale werkgroep Lokale Besturen in november 2019 vastgelegd. Ze worden als toetsingskader gehanteerd bij de opmaak van acties die VDAB ism het Lokaal Bestuur in het kader van de SO vastlegt. We plaatsen de klant van de dienstverlening consequent centraal in ons gezamenlijk handelen en geven ruimte om talenten en passies te ontwikkelen in functie van een duurzame match met de behoeftes op de arbeidsmarkt. Werkgevers creëren werk en burgers zitten aan het stuur van hun loopbaan. Daarom krijgen ze een prominente plaats, zowel in het inventariseren van wat moet veranderen als bij het formuleren van antwoorden en oplossingen voor de vastgestelde verbeterpunten.

Het betrekken van de klantengroepen in het genereren van oplossingen is een noodzaak; We werken aan meer eigenaarschap bij de organisaties en hun medewerkers bij de onderlinge samenwerking. We nemen alle nodige initiatieven om de betrokkenheid van medewerkers bij de samenwerking te verhogen en betrekken hen actief bij de daarvoor georganiseerde verbetertrajecten. We creëren de omstandigheden waarin medewerkers meer handelingsvrijheid krijgen in een resultaat en doelgericht kader;

We bouwen onze samenwerking uit tot een solide organisatienetwerk. Dit is een samenwerkingsvorm waarin elke partner zijn eigenheid bewaart en waarin we informatie, middelen, activiteiten en competenties verbinden en delen om samen resultaten te boeken die organisaties afzonderlijk niet kunnen realiseren. We leggen daarbij ook verbinding met andere partners in het netwerk op vlak van werk en welzijn. We werken vanuit een holistische visie op de 'klant' met bewegingsruimte voor niet-beroepsactieven in het zetten van stappen naar de arbeidsmarkt. De gelijkwaardigheid van de partners vormt het uitgangspunt voor samenwerking. Differentiatie in de samenwerking is een sleutel tot oplossingen op maat van doelgroepen en werkingsgebieden (sociale groep, gemeenschap, wijk, gemeente, regio). Afhankelijk van de problematiek en de aanwezige bestuurskracht, kunnen vorm en inhoud van de samenwerkingsverbanden (sterk) van elkaar verschillen; Door clustering van kleinere samenwerkende OCMW's zorgen we voor verdere professionalisering van de activeringsrol van de OCMW's en vergemakkelijken we de samenwerking met de VDAB. Tegelijkertijd bevorderen we de intergemeentelijke samenwerking, in het bijzonder voor kleinere steden en gemeenten om gezamenlijk de samenwerking met VDAB vorm te geven rond het bredere lokale werkgelegenheidsbeleid. We breiden daartoe de regie van de lokale besturen inzake lokale sociale economie uit tot een regie lokaal werkgelegenheidsbeleid. De VDAB en de lokale besturen (wijk-werkorganisaties, regisseurs lokale sociale economie en de OCMW's) respecteren en rekenen op elkaars expertise; ze vertrouwen op elkaars inschattingen van de noden van de klanten en werken erop verder;

We werken aan betere gegevensdeling en –uitwisseling zodat we de gebundelde informatie kunnen inzetten ten bate van de dienstverlening aan onze cliënten (gebruikers) en de (lokale) samenleving als geheel;

We maken elkaars dienstverlening meer toegankelijk voor elkaars klanten, en passen een 'inclusie-toets' toe zodat een begeleidingsaanbod dat nu al door de andere partner(s) wordt geboden, beschikbaar komt voor doelgroepen die daarvan vandaag nog geen gebruik kunnen van maken. We maken de meerwaarde van de samenwerking zichtbaar voor gebruikers en medewerkers. Door ook achterliggende processen tastbaar te maken, tonen we de voordelen van samenwerking voor de kwaliteit van de dienstverlening en verhogen we zowel de effectiviteit ervan als de tevredenheid bij het doelpubliek;

Door de samenwerking ook meetbaar te maken, krijgen we zicht op de impact van de samenwerking. Dit zorgt voor een bijkomende stimulansen en ambitie om de samenwerking te blijven versterken met het oog op antwoorden en oplossingen waar zowel de partners zelf als het doelpubliek (eindgebruikers en samenleving) baat bij hebben.

Deel III. Streven naar zichtbare resultaten

De Lokale besturen Bonheiden, Duffel, Sint-Katelijne-Waver, Putte en VDAB hebben gezamenlijke actiedomeinen bepaald waar men met deze samenwerkingsovereenkomst het verschil in wil maken. Deze actiedomeinen die we als netwerk aanpakken moeten zichtbare resultaten kennen voor onze klanten (werkzoekenden, werkgevers, werknemers, burgers,...). De verschillende acties zijn opgenomen in het actieplan.

Thema “Meer mensen aan de slag”

Actiedomein I - Ongekwalficeerde uitstroom tegengaan en het terugdringen van de jeugdwerkloosheid

In de regio Bodukap waren er eind maart 2022 1.440 werkzoekenden zonder werk.

14.6% onder hen waren jonger dan 25 jaar. 49% van deze jongeren waren laaggeschoold en hebben de schoolbanken dus verlaten zonder een diploma van het secundair onderwijs.

Ongekwalficeerde uitstroom bestrijden

De lokale besturen en VDAB zijn partners in de strijd tegen ongekwalficeerde schooluitval. Door een consequente monitoring van de beschikbare cijfers wordt de jeugdwerkloosheid en ongekwalficeerde schooluitval opgevolgd. Deze cijfers worden op regelmatige basis (maandelijks) opgemaakt, en ter beschikking gesteld van alle partners en besproken tijdens de vergaderingen van de stuurgroep of tussentijds indien één van de partijen dit nodig acht. In de strijd tegen jeugdwerkloosheid en ongekwalficeerde uitstroom heeft ook het onderwijs een niet te onderschatten rol. Te veel jongeren komen onvoldoende beslagen (gebrek aan zelfinzicht en basiscompetenties) op de arbeidsmarkt terecht. VDAB onderneemt daarom acties die tot doel hebben onderwijsprofessionals en leerlingen te informeren en te ondersteunen in de transitie onderwijsarbeidsmarkt. Dit omvat onder andere Transit (Schoolverlatersdagen georganiseerd door Provincie Antwerpen in samenwerking met VDAB en vakbonden), Train the trainers voor onderwijsprofessionals, jaarlijks schoolverlatersrapport,... Door een gerichte warme overdracht van scholen en onderwijscentra naar VDAB willen we afhakende jongeren zo snel mogelijk op maat begeleiden naar de arbeidsmarkt en/of richting competentieversterking. De VDAB jongerenbemiddelaar bekijkt samen met de jongere de arbeidsmarktrealiteit. Wat zijn de mogelijkheden op de arbeidsmarkt indien de jongere nu stopt. Het is de doelstelling om de piste onderwijs niet direct uit te sluiten bij een warme overdracht maar door het voorleggen van de realiteit hopelijk jongeren te kunnen behouden binnen onderwijs. De jongerenbemiddelaar VDAB kan zijn netwerk verder optimaliseren door samenwerking met de diensten van de lokale besturen: Huis van het Kind, lokaal loket kinderopvang, jeugdhuizen, jeugd- en sportverenigingen, politiezones, ... De lokale besturen en de VDAB ondersteunen projecten die uitgewerkt worden om jongeren en hun competenties te versterken op de arbeidsmarkt zoals bijvoorbeeld het lokale partnerschap voor jongeren, MOEF! of duo for a job. Dit betekent dat de partners actief jongeren motiveren en toeleiden die baat kunnen hebben bij deze projecten en dat zij deze projecten bekend maken via hun communicatiekanalen. Daarnaast zetten de lokale besturen en VDAB samen met deze actoren op het werkveld in op het connecteren van deze jongeren met de arbeidsmarkt. Zo willen de partners de mogelijkheid onderzoeken om een

intergemeentelijk jobfestival te organiseren dat voor en door jongeren in elkaar gestoken wordt. De partners bekijken welke actoren ze hierbij kunnen betrekken zoals de jeugdhuizen, jeugdbewegingen, sportclubs... Verder willen de partners inzetten op het laagdrempelig maken van hun aanbod en inzetten op een creëren van een positieve connotatie bij jongeren en hun eigen diensten.

Actiedomein 2 - Het lokaal bestuur en VDAB werken samen aan het activeren van burgers richting arbeidsmarkt met aandacht voor de kwetsbare werkzoekenden VDAB krijgt van de Vlaamse regering een bijgestuurde rol. De opdracht van de VDAB wordt met drie taken uitgebreid: activeringsregisseur, loopbaanregisseur en dataregisseur. Op die manier wordt VDAB de centrale regisseur van de arbeidsmarkt. Vanuit de rol van activeringsregisseur tracht VDAB in de eerste plaats het arbeidsmarktpotentieel in kaart brengen. Zo is het de bedoeling om doelgroepen (bv. huismannen- en vrouwen) in kaart te brengen en vervolgens zoveel mogelijk mensen te activeren om op die manier bij te dragen aan de ambitie om 120.000 extra mensen aan de slag te krijgen. Voor het activeren van inwoners die leefloongerechtigd zijn werkt VDAB nauw samen met het Lokale Bestuur en OCMW. Daarnaast bekijken VDAB en de lokale besturen samen of en welke andere acties mogelijks bijkomend kunnen opgezet worden om andere niet-actieve doelgroepen te bereiken.

Versterkte communicatie tussen OCMW en VDAB

Om de hulpverlening tussen VDAB en OCMW optimaal op elkaar af te stemmen, wordt geïnvesteerd in de opmaak en verbetering van afspraken op cliëntniveau. Deze afspraken hebben betrekking op het voeren van overleg, op informatie-uitwisseling en op de wijze van doorverwijzing van cliënten tussen beide organisaties. Lokale besturen en VDAB maken afspraken om op frequente basis overleg te hebben op Bodukap niveau. Dit zowel op operationeel niveau, via oa. een werkersoverleg als op tactisch/strategisch niveau via de stuurgroep. Vanuit de lokale besturen wordt aangegeven dat de medewerkers nood hebben aan expertisedeling en kennisuitwisseling met VDAB-bemiddelaars. Via een werkersoverleg kan een forum gecreëerd worden om deze noden in te vullen. Daarnaast dient er ook voldoende ruimte voorzien te worden om cases onderling en met VDAB te kunnen bespreken. Bijkomend kijkt VDAB samen met de lokale besturen hoe er bijkomende ondersteuning kan geboden worden bij onduidelijkheden of vragen. Hierbij wordt gedacht aan extra uitleg mbt de reeds beschikbare handleidingen, contactgegevens van VDAB-medewerkers die men kan contacteren bij vragen... Afhankelijk van de vragen kunnen ook andere VDAB-medewerkers aansluiten bij het werkersoverleg. Hierbij wordt gedacht aan de indiceringsconsulent, vacaturebemiddelaar sociale economie, wijkwerkbemiddelaar... Ook onderling willen de lokale besturen meer samenwerken en kennis en expertise uitwisselen.

Op operationeel niveau is het regionaal ervaringsnetwerk Rivierenland hiervoor mogelijks een geschikt platform. Daarnaast wordt bekeken of er bijkomend nog de nood is aan de oprichting van een beleidsplatform rond tewerkstelling met eventuele deelname van lokale werkgevers of de werkgeversorganisaties.

Het OCMW is regisseur over het traject van de leefloongerechtigde

Het OCMW is regisseur over het traject van een leefloongerechtigde. Het OCMW bepaalt in overleg met VDAB wanneer VDAB effectief start met het bemiddelingstraject naar werk van de leefloongerechtigde. VDAB start een bemiddelingstraject met alle ingeschreven leefloongerechtigden waarvoor dit aangewezen en complementair is. Indien een persoon met een leefloon wordt ingeschreven bij VDAB en het OCMW nog geen concrete begeleiding naar

werk verwacht (bv. omdat de welzijnsproblematiek dit nog niet meteen toelaat/OCMW zet zelf stappen naar werk met de werkzoekende) laat het OCMW dit via de afgesproken kanalen weten aan VDAB. Wanneer het OCMW van oordeel is dat het aanbod en de begeleiding van VDAB een meerwaarde is voor de cliënt, wordt er via een warme overdracht zoveel mogelijk relevante informatie in functie van de zoektocht naar werk gedeeld met VDAB en start VDAB met het bemiddelingstraject. Indien het OCMW voor een cliënt advies wenst van VDAB in functie van het bepalen van de meest aangewezen weg naar werk, kan de vraag ten alle tijden gesteld worden. We onderzoeken in hoeverre er nood is aan extra informatie en ondersteuning van de arbeidstrajectbegeleiders en bemiddelaars om bij het bepalen van een jobdoelwit, dit steeds af te stemmen met de lokale arbeidsmarkt en de regionale knelpuntberoepen. Indien nodig kan VDAB voorzien in een opleiding/infosessie voor medewerkers van de lokale besturen met betrekking tot de arbeidsmarktrealiteit in de regio en de regionale knelpuntberoepen. Ook deelname aan de sectorbaden die vanuit VDAB georganiseerd worden, kan bijdragen aan het vergroten van de kennis hieromtrent.

Uitwisseling van trajectgerelateerde informatie tussen het lokale bestuur (OCMW) en VDAB

VDAB en OCMW werken samen aan het activeren van leefloongerechtigden en krijgen hiervoor toegang tot Mijn Loopbaan voor partners (MLP). De leefloongerechtigden worden geïnformeerd door het OCMW over deze informatie-uitwisseling. Bij toegang tot Mijn loopbaan voor partners, ondertekent het lokaal bestuur de verwerkersovereenkomst, zoals deze terug te vinden is op de website van VDAB ("Hoe krijg je toegang tot Mijn Loopbaan voor Partners"). Maatschappelijke assistenten die niet registreren in functie van TWE maar wel mee stappen naar werk zetten met hun cliënt, kunnen toegang krijgen tot MLP door het volgen van een beperkte opleiding. Wanneer men zal registreren in functie van TWE OCMW is het wel noodzakelijk om de uitgebreide opleidingen te volgen. De lokale besturen en VDAB maken concrete afspraken over het opvolgen van nieuw ingeschreven leefloners bij VDAB. Aangezien de regie van het traject bij het lokaal bestuur ligt, is het belangrijk om hierover duidelijke afspraken te maken. Via een maandelijks contact kunnen de nieuw ingeschreven dossiers overlopen worden en kunnen er afspraken gemaakt worden mbt de verdere opvolging van het dossier. Daarnaast bekijken de lokale besturen en VDAB de mogelijkheid tot het voeren van trio-gesprekken voor bepaalde dossiers. Het is namelijk voor kleinere lokale besturen erg moeilijk om voor elk domein de nodige expertise zelf in huis te hebben. Een trio-gesprek met de mogelijke actoren zorgt er tevens voor dat de cliënt slechts éénmaal zijn verhaal dient te vertellen. Bijkomend creëert dit wederom een moment om kennis over te dragen. Voor dit trio-gesprek wordt er bekeken of er kan gewerkt worden via een soort digitale VDAB pop-up. Op deze manier willen de partners snel, digitaal advies vragen mogelijk maken zodat niet gewacht moet worden tot een volgend werkersoverleg om bepaalde vragen of cases te bespreken.

Kwetsbare werkzoekenden

Anderstaligen

Veel anderstaligen vinden moeilijk werk omwille van hun beperkte kennis van het Nederlands. In functie van het zoeken en vinden van werk is een voldoende kennis van het Nederlands noodzakelijk. De doelgroep van mensen met een migratieachtergrond waarvan de kennis van de Nederlandse taal nog onvoldoende is, vindt moeilijker de aansluiting met de lokale arbeidsmarkt. De

arbeidsmarktanalyse toonde aan dat in de regio Bodukap 23.2% van de werkzoekenden van allochtone origine is. 10.2% van de werkzoekenden heeft een beperkte kennis Nederlands. Om de kansen op maatschappelijke (re-)integratie en tewerkstelling van anderstaligen te vergroten is het belangrijk dat er de nodige aandacht wordt besteed aan taalontwikkeling. De wijzigingen in het inburgeringsbeleid worden door de partners in kaart gebracht en er wordt bekeken welke invloed dit kan hebben op de werking. Aan het Agentschap Inburgering en Integratie wordt gevraagd hierover meer info te geven aan de partners en de partners meer inzichten te verschaffen over de inhoud van dit traject. De partners engageren zich ertoe om de huidige situatie op vlak van taalopleidingen in de regio bij de verschillende aanbieders in kaart te brengen. Bij het eventueel aanbieden van lokale opleidingen/praktijkgerichte workshops kan ook steeds het aspect taal meegenomen worden en kan er gekeken worden of de instructeurs Nederlands op de opleidingsvloer hierbij ondersteuning kunnen bieden. De partners erkennen dat het belangrijk is om naast de klassikale manier van taal leren ook te bekijken welke lokale alternatieven er mogelijk zijn om taalverwerving op een andere manier te stimuleren. Het is niet voor elk bestuur even makkelijk om hiervoor een groep te vormen omwille van de aantallen en het niveauverschil. Voor lokale besturen waar groepswerking geen optie blijkt te zijn, worden individuele alternatieven zoals taalbuddy's onderzocht. De lokale besturen geven aan dat het voor hun maatschappelijk werkers en arbeidstrajectbegeleiders soms moeilijk is om de verschillende niveau's van Nederlands correct in te schatten. Wat wordt er aangeleerd in welk niveau? Welke dingen kunnen we verwachten van onze cliënt met een bepaald niveau Nederlands en wat niet? VDAB bekijkt samen met het Agentschap Inburgering en Integratie de mogelijkheid om een infosessie te organiseren voor de lokale besturen mbt de verschillende taalniveaus. Binnen de doelgroep van de anderstaligen zitten ook mensen die een hoger diploma behaald hebben in het buitenland en ook graag op dit niveau aan de slag gaan. Met de krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om te trachten deze buitenlandse diploma's gelijkgeschakeld te krijgen zodat deze mensen in hun job of op hun niveau aan de slag kunnen gaan. De partners willen hiervoor blijvend aandacht hebben in de begeleiding van deze HOA's. (hogeropgeleide anderstaligen.) Deze trajecten zullen altijd maatwerk dienen te zijn. Het is daarom van belang dat de partners op de hoogte zijn van oa. de HOAwerking binnen VDAB.

Langdurig werkzoekenden

Wanneer mensen vervallen in de langdurige werkloosheid wordt het vinden van aansluiting bij de arbeidsmarkt moeilijker. Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat 41.3% van alle werkzoekenden zonder werk in de regio meer dan 2 jaar werkzoekend zijn. De partners willen graag een diepere analyse maken van deze groep werkzoekenden om te bekijken hoe deze zich verdeelt over de verschillende leeftijdscategorieën en om te bekijken wat het aandeel SWT-ers is binnen deze groep. Daarnaast lijkt het de partners interessant om bij deze groep in te zetten op de toeleiding naar competentieversterking met een bijzondere aandacht voor de mogelijkheden binnen de knelpuntberoepen om zo hun kansen op tewerkstelling te verhogen. Ook moet er voor deze doelgroep tevens blijvend aandacht zijn voor een eventuele toeleiding naar de sociale economie. Vaak kan de sociale economie een opstap bieden naar een tewerkstelling binnen het reguliere circuit. Ook het project I2work van Stad Mechelen biedt andere voor deze doelgroep mogelijkheden. De lokale besturen bekijken samen met de regisseur sociale economie

en werk in hoeverre een samenwerking vanuit de Bodukap regio mogelijk is met dit project.

Werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid

Binnen de groep van werkzoekenden zitten vaak ook mensen met een psychische kwetsbaarheid. In sommige gevallen is deze kwetsbaarheid zeer overheersend en vormt deze een drempel en is onmiddellijk op zoek gaan naar een voltijdse betaalde tewerkstelling niet mogelijk. Toch vinden de partners het belangrijk om ook bij deze groep te bekijken welke mogelijkheden er zijn om de participatie en activering van deze groep stapsgewijs te vergroten. De partners willen de mogelijkheden binnen AMA Sociale economie en AMA welzijn in de regio in kaart brengen en bekijken of het aanbod dat beschikbaar is in de regio voldoende is. Indien nodig willen de partners bekijken welke andere actoren binnen het werkveld mogelijks bijkomend aanbod hieromtrent in de regio kunnen genereren. Actoren zoals De Krone, Den Dorpel zijn deels al actief binnen de regio. De partners willen met deze en eventueel andere partijen het gesprek aan gaan om te bekijken welke bijkomende mogelijkheden er zijn om deze groep stappen te doen zetten op de participatieladder.

Actiedomein 3 - Het lokaal bestuur en VDAB ondersteunen en creëren kansen voor de inclusieve economie

TWE

Tijdelijke Werkervaring (TWE) vormt een krachtig middel om kansengroepen in te schakelen. Het is de betrachting van de lokale besturen om, vertrekkend vanuit de participatieladder een goed aanbod te ontwikkelen voor elke stap op deze ladder. TWE is hierbinnen een sterke tool. De lokale besturen van Bodukap regio willen nog sterker inzetten op het gebruik van de tool TWE. Vooral in de samenwerking met lokale bedrijven uit het regulier circuit (art.61) zit nog veel groeipotentieel. Dit is echter vaak een uitdaging voor de arbeidstrajectbegeleiding. De expertise van VDAB met betrekking tot de arbeidsmarkt, werkplekieren en het matchen van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kan gedeeld worden met de arbeidstrajectbegeleiders van het lokale bestuur. Zo kan vanuit VDAB ondersteuning geboden worden met betrekking tot het gebruik van werkplekieren (stages en IBO) binnen TWE, kan er beroep gedaan worden op de sectorale collega's mbt het delen van expertise omtrent lokale bedrijven en vacatures... om op die manier de kloof met de bedrijven uit het regulier circuit te verkleinen. Daarnaast biedt het regionaal ervaringsnetwerk op ILV niveau ook de mogelijkheid aan hen om in gesprek te gaan met collega's uit andere lokale besturen en ook op die manier aan kennis- en informatieoverdracht te doen. Verder merken de lokale besturen tijdens TWE dat er nood is aan bijkomende taalcoaching van de TWE-werknemer. Wanneer er gestart wordt met een traject van tijdelijke werkervaring is het dus belangrijk om het aspect taal steeds mee te nemen bij het bepalen van de doelstellingen van dit traject. VDAB biedt de mogelijkheid aan lokale besturen tot het volgen van een "mini train-the-trainer" zodat op deze manier de arbeidstrajectbegeleider de werkplek kan ondersteunen in het voeren van een taalbeleid of er een taalcoach kan opgeleid worden. De lokale besturen hebben de intentie om onderling te bekijken welke mogelijkheden er zijn om bijkomend in te zetten op taalcoaching. Dit zou kunnen door het opleiden van een medewerker op Bodukap niveau of door samenwerking te bekijken met andere actoren zoals de werkplekarchitecten. VDAB beschikt over verschillende taalprofielen die het niveau Nederlands weergeven dat verwacht wordt

voor dat specifieke beroep. Ook deze kunnen gedeeld worden met de medewerkers van de lokale besturen.

Sociale Economie

De Vlaamse decreten (ondersteuningsdecreet, (individueel) maatwerkdecreet, LDE-decreet) beïnvloeden het werkveld sterk. De partners volgen deze nieuwe regelgeving op de voet en stemmen hun eigen werking en samenwerking hier permanent op af. Een ruim en gevarieerd aanbod aan sociale economie is voor de arbeidsmarktcontext en de economie van de regio zeer belangrijk. Het lokaal bestuur heeft een decretale opdracht als lokaal regisseur van sociale economie. De besturen willen werken aan meer sociale economie (opdrachten, tewerkstellingsplaatsen), versterken op vlak van duurzaamheid van de ondernemingen, professionalisering van de bedrijfsvoering en een verbreding van het aanbod. De regisseur sociale economie en werk zal op regelmatige basis bedrijfsbezoeken organiseren binnen de sociale economie zodat de medewerkers van de lokale besturen en VDAB een duidelijk beeld hebben van de mogelijkheden die er zijn binnen de lokale sociale economie. VDAB is verantwoordelijk voor de toeleiding van werkzoekenden die rechten hebben om tewerkgesteld te worden binnen sociale economie-initiatieven. VDAB verspreidt de vacatures binnen sociale economie actief naar de OCMW's. Op deze manier blijven trajectbegeleiders op de hoogte en kunnen ze meer gericht toeleiden richting sociale economie. Ook binnen de sociale economie is de krapte op de arbeidsmarkt voelbaar. Het is daarom belangrijk om te trachten, die werkzoekenden die gebaat kunnen zijn bij een tewerkstelling binnen de sociale economie, via het proces van indicering ook de nodige rechten te doen bekomen om deze tewerkstelling mogelijk te maken. In dat kader is het belangrijk dat de medewerkers van de lokale besturen en eventueel andere actoren meegenomen worden in de denkwijze van indicering zodat zij tijdens hun contacten met deze werkzoekenden aandacht hebben voor bepaalde signalen. Verder willen de partners samen bekijken of er nog bepaalde groepen zijn waarvoor bijkomende acties nodig zijn om te bekijken of een tewerkstelling binnen sociale economie tot de mogelijkheden behoort. Hierbij wordt onder andere gedacht aan: laagtaalvaardigen, analfabeten, gedetineerden... Thema "Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt" Eén van de knelpunten in het arbeidsmarktbeleid, heeft betrekking op de mismatch tussen vraag en aanbod. De lokale besturen enerzijds en VDAB anderzijds werken samen om de match tussen vraag en aanbod te verbeteren.

Actiedomein 4 - Dienstverlening aan bedrijven

Netwerking met bedrijven uit het regulier economisch circuit VDAB en lokale besturen werken samen aan acties om het normale economische circuit beter te bereiken, te leren kennen en hen warm te maken voor de win-win die bijvoorbeeld een TWE art.60 of andere vormen van werkplekleren kunnen zijn. Bedrijven kampen immers vaak met arbeidsmarktkrapte waardoor zij hun vacatures niet ingevuld kunnen krijgen. Kansen geven aan en investeren in opleiding op de werkvloer van profielen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt of enclavewerking/uitbesteding van werk aan maatwerkbedrijven kan een oplossing zijn. VDAB en lokale besturen willen samen fysieke of digitale netwerkmomenten organiseren rond bepaalde thema's (bijvoorbeeld ontbijtsessies) om bedrijven inzichten te geven in de mogelijkheden die er zijn om via jobcreatie, werkplekleren, stages... en hen te laten kennis maken met bepaalde groepen van werkzoekenden (anderstaligen, leefloners...) zodat ondanks de krapte op de arbeidsmarkt toch hun vacatures ingevuld te krijgen.

Week van de groentestreek

Het aantal aan VDAB gemelde vacatures stijgt enorm, ook binnen de Bodukap-regio. De regio biedt dus best wel wat mogelijkheden naar tewerkstelling toe en heeft een aantal grote bedrijven op zijn grondgebied die op zoek zijn naar bijkomend personeel. Om aan deze noden tegemoet te komen willen de lokale besturen en VDAB samen 'de week van de groentestreek' organiseren. Binnen het lokaal bestuur Sint-Katelijne-Waver bestaat reeds 'de dag/het feest van de groentestreek'. Het is de ambitie van de partners om tijdens zulke evenementen ook steeds de mogelijkheden tot lokale tewerkstelling in de regio mee onder de aandacht te brengen. Zo zouden deelnemers naast hun bedrijf en producten ook de openstaande vacatures in de schijnwerper kunnen zetten, kunnen er rondleidingen georganiseerd worden voor potentiële werknemers... Naar analogie van het voorbeeld van Sint-Katelijne-Waver willen de partners bekijken dat ook in de andere lokale besturen een soortgelijke initiatief kan uitgewerkt worden. Zo zou in Putte gekeken kunnen worden naar de koppeling maken tussen 'Chillen in het park' en jobopportunities voor jongeren in de regio... Ook voor de andere lokale besturen wordt gekeken naar de ontwikkeling van een evenement omtrent lokale tewerkstelling. Op die manier willen de partners komen tot een divers aanbod van activiteiten die samen 'de week van de groentestreek' vormen. Verder is het samen organiseren van jobbeurzen/jobdates een concreet instrument om de match te maken tussen werkzoekenden en aanwezige bedrijven in de regio. VDAB en besturen slaan de handen in elkaar om deze tot een succes te maken. Lokale besturen kunnen instaan voor locatie, logistieke taken en het promoten van de jobbeurs bij de hen gekende bedrijven en werkzoekenden (via het OCMW en trajectbegeleiding). VDAB biedt de inhoudelijke expertise in de do's and don't's bij het organiseren van een jobbeurs. Belangrijk is hierbij onder andere goed te onderzoeken welke vacatures de bedrijven in de regio hebben en of er een match kan gemaakt worden met de huidige werkzoekenden in de regio. De bedrijven kunnen op de jobbeurzen ook toelichting krijgen over vormen van werkplekklaren, de voordelen van samenwerken met sociale economie en dergelijke.

Thema "Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat"

Actiedomein 5 - Levenslang leren en competentieversterking

Levenslang leren is een onontbeerlijk onderdeel van een duurzaam loopbaanbeleid voeren. Je skills up to date houden in alle domeinen en levensfasen is noodzakelijk om duurzaam aan de slag te kunnen blijven op de steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. VDAB en de lokale besturen willen hieraan hun steentje bijdragen. Voor de lokale besturen krijgt dit op verschillende wijzen vorm. Enerzijds vanuit het oogpunt als werkgever, anderzijds vanuit hun dienstverlenende rol. Voor VDAB ligt dit in de lijn van de opdracht van competentieversterking. De 21ste eeuwse competenties zijn hiervoor onze leidraad, de online cursussen van VDAB zijn hiervoor een mogelijk middel.

E-inclusie

De corona crisis maakte de digitale kloof in onze samenleving nog meer zichtbaar. Mensen in een kwetsbare positie ervaren een ongelijke toegang tot technologie en beschikken vaak over minder digitale vaardigheden. Dit veroorzaakt ook onder andere een nog grotere kloof tot de arbeidsmarkt bij werkzoekenden. Steden en gemeenten zijn het overheidsniveau bij uitstek om een doel- en maatgericht beleid op plaatselijke noden te concretiseren en te versnellen. Binnen de Bodukap-gemeenten is er recent gestart met een project rond E-inclusie. Onder het promoterschap van het lokaal bestuur van Sint-Katelijne-Waver is er een intergemeentelijke projectleider E-inclusie aangeworven. Samen met deze projectleider kan gekeken worden welke

bijkomende acties er kunnen gebeuren om de digitale kloof nog verder te verkleinen. Zo kan er bekeken worden in hoeverre de mogelijkheid bestaat om de opleiding 'BASIS ICT', de workshop 'aan de slag met VDAB-tools' en projecten die deel uitmaken van het reguliere aanbod van VDAB aansluiting te laten vinden met de initiatieven die genomen worden in de regio. Verder vinden er ook verschillende cursussen plaats in de bibliotheken, lokale dienstencentra die ook de link leggen met digitalisering en de arbeidsmarkt. Er kan gekeken worden in hoeverre ook vanuit VDAB een keer een workshop gegeven kan worden in dat kader. Hierbij wordt gedacht aan workshops zoals: gebruik van LinkedIn, solliciteren en CV, elevator-pitch...

Mobiele opleidingen in de regio

Lokale tewerkstelling vraagt soms ook lokale opleiding. Een mobiele opleiding van VDAB biedt hier vaak het antwoord. Bij een mobiele opleiding geeft VDAB ter plekke in een stad of gemeente een opleiding, in nauwe samenwerking met het lokaal bestuur. De doelstelling van deze mobiele opleidingen is een win-winsituatie creëren:

- Voor de werkzoekenden: opleiding in eigen streek met meer kans op tewerkstelling;
- Voor de bedrijven: werknemers die nog meer vraaggericht opgeleid zijn;
- Voor de steden en gemeenten: meer kansen voor werkzoekenden op opleiding en werk in eigen streek;

Voor VDAB: een hogere uitstroom naar werk door een grotere flexibiliteit en een sterk arbeidsmarktgericht opleidingsaanbod. Bij het samen organiseren van een korte mobiele opleiding georganiseerd door VDAB verklaart het lokaal bestuur zich akkoord om mee te werken. Bij een mobiele opleiding wordt er geen financieel engagement gevraagd maar wordt er uitgegaan van een vaste rolverdeling tussen de partners:

- Het lokaal bestuur zorgt bij een mobiele opleiding voor de locaties zoals opleidingslokaal oefenruimtes, werkplekken en eventueel locatie voor een jobdate.
- VDAB zorgt voor de organisatie, instructiepersoneel, begeleiding van de cursisten, opleidingscontracten en verzekering.

De partners bekijken de mogelijk tot het organiseren van een mobiele opleidingen schoonmaak - huishoudhulp in de regio.

Voortrajecten

Voor sommige werkzoekenden is de stap naar de arbeidsmarkt zeer groot. Voor deze groep van werkzoekenden is het belangrijk in te zetten op voortrajecten waarbij aan de werkzoekende de mogelijkheid wordt geboden om én te werken aan het wegwerken van drempels en toch al acties te ondernemen richting de arbeidsmarkt. Belangrijk is hierbij de nodige aandacht te besteden aan arbeidsattitudes, communicatievaardigheden... De partners willen het huidige begeleidingsaanbod in de regio in kaart brengen om te bekijken of er nog lacunes zijn binnen dit aanbod en hier dan samen naar oplossingen te zoeken. In het actieplan lees je per thema de verschillende acties. Het actieplan wordt jaarlijks geëvalueerd op de stuurgroep. De dashboardgegevens tonen de evolutie van verschillende indicatoren.

Deel IV. Overlegstructuur

Stuurgroep

De stuurgroep is verantwoordelijk voor de opvolging van de samenwerkingsovereenkomst en voor de realisatie van het actieplan. Er worden onderling afspraken gemaakt wat betreft de inbreng en verantwoordelijkheid van elke partner. De stuurgroep komt hiervoor minstens 3 keer per jaar samen. De regisseur sociale economie & werk nodigt uit.

Voor VDAB: manager intensieve dienstverlening en sectorale manager, teamleider intensieve dienstverlening, netwerkmanager lokale besturen

Voor de lokaal besturen: een vertegenwoordiging van schepenen sociale zaken, schepenen lokale economie, diensthoofden, algemeen directeur. De betrachting is dat er steeds minstens 1 vertegenwoordiger per lokaal bestuur aanwezig is op de stuurgroep.

Operationeel overleg

Om de samenwerking voldoende te kunnen laten groeien en opvolgen is er minimaal 4 keer per jaar een operationeel overleg. Zo worden er snel en gericht operationele afspraken gemaakt. Ook is er ruimte om van elkaar te leren en tot de meest optimale begeleiding van onze gezamenlijke klanten te komen.

Voor VDAB: teamleider intensieve dienstverlening of andere sectorale teamleider, afhankelijk van de agenda kunnen experts, bemiddelaars,... aansluiten

Voor de lokaal besturen: diensthoofd sociale zaken/activering, arbeidstrajectbegeleiders, maatschappelijk werkers. De betrachting is dat er steeds minstens 1 vertegenwoordiger per lokaal bestuur aanwezig is op het operationeel overleg.

Werkgroepen

Een werkgroep komt samen met een bepaald doel of een bepaalde opdracht die zij gezamenlijk resultaatgericht proberen uit te voeren.

Onder deze samenwerkingsovereenkomst vallen volgende werkgroepen:

- *werkgroep Jobfestival*
- *werkgroep week van de groentestreek*

Deel IV. Duur

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van de legislatuur met als uiterste einddatum 31 december 2025. Elk van de partijen heeft het recht de overeenkomst op te zeggen zonder dat dit in hoofde van de andere contractant eender welk recht doet ontstaan. Betwistingen die voortvloeien uit deze overeenkomst worden in onderling overleg afgehandeld en indien dit niet zou lukken, voorgelegd aan een door de partners aanvaarde bemiddelende instantie. Deze overeenkomst gaat in op 01/07/2022.

Artikel 2 - Vaardigt Lode Van Looy, Burgemeester en Ethel Van den Wijngaert, algemeen directeur af om de overeenkomst te ondertekenen namens de gemeenteraad.