

Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen

Outcome 6: Beleidsaanbevelingen



Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen

Eindverantwoordelijkheid: Thomas More

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 1.....	4
1.1 <i>Middelen lokaal bestuur</i>	4
1.2 <i>Subsidies POD MI en VDAB</i>	5
1.3 <i>Tewerkstellingsplaatsen</i>	5
2. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 2.....	7
2.1 <i>Opleidingen georganiseerd door VDAB</i>	7
2.2 <i>RSZ-verminderingen.....</i>	8
2.3 <i>Doelgroepvermindering Mentors:</i>	8
3. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 3.....	9
4. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 4.....	10
4.1 <i>Opleiding leidinggevende</i>	10
4.2 <i>Vacaturemogelijkheden.....</i>	10
5. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 5.....	11
5.1 <i>Centraal informatiepunt</i>	11
5.2 <i>Uitbreiden leerwinkel.....</i>	12
5.3 <i>Verminderen van de kostprijs van opleidingen.....</i>	13
5.4 <i>Opleidingen op maat</i>	13
6. Bij welke (politiek) verantwoordelijken kunnen de beleidsaanbevelingen aangekaart worden?	15
7. Hoe kunnen de beleidsaanbevelingen eventueel geïmplementeerd worden?	16
8. Overkoepelende beleidsaanbevelingen	17
8.1 <i>Beleidsaanbevelingen op federaal en gemeenschapsniveau.....</i>	17
8.2 <i>Beleidsaanbevelingen op niveau van de OCMW's.....</i>	18
8.3 <i>Beleidsaanbevelingen op niveau van de werkgevers.....</i>	18

Inleiding

Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen is een ESF-project dat fungeert als proeftuin om waardevolle lessen te trekken en tools te ontwikkelen voor toekomstige samenwerkingen 'bedrijven - OCMW – onderwijs' in het kader van een levenslang leren beleid. We richten het onderzoek op mensen in een maatschappelijk kwetsbare situatie die de arbeidsmarkt betreden zoals immigranten, mensen die werken in het statuut art. 60§7 van de OCMW-wet, anderstaligen.

Met dit project willen we een bijdrage leveren aan een arbeidsmarkt met meer diversiteit in de bedrijven. De doelgroep bestaat uit maatschappelijk kwetsbare personen die een beroep doen op de dienstverlening van het OCMW of die via projecten/vormingen/aanbod van het OCMW bereikt worden en die in staat zijn om te werken of een opleiding te volgen. Het OCMW werkt op maat van de cliënten en tracht in de mate van het mogelijke opleiding, omscholing en bijscholing te combineren met de tewerkstelling art. 60§7

Dit project is een samenwerking tussen Thomas More Kempen (promotor), OCMW Mol en het vleesbedrijf Sopraco. Aan de hand van zes outcomes trachten we een draaiboek op te stellen dat tewerkstelling (binnen art.60§7) combineert met omscholing/bijscholing.

Binnen outcome 6 bekijken we per outcome de beleidsaanbevelingen waarna we gaan kijken bij wie we deze het best aankaarten. We bekijken ook hoe we eventueel de beleidsaanbevelingen kunnen implementeren en sluiten af met een aantal overkoepelende beleidsaanbevelingen.

1. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 1

1.1 Middelen lokaal bestuur

Maar liefst 70% van de cliënten (van OCMW Mol) behoud na 9 maanden hun tewerkstelling. Dit is grotendeels te danken aan het feit dat er sterk op maat werd gewerkt. Als men een vergelijking zou maken met de cliënten die 'zo snel mogelijk' aan het werk werden gezet, dan kunnen we vaststellen dat een groot deel van deze cliënten na 9 maanden niet meer tewerkgesteld zijn of zelfs terugvallen op een leefloon. Om duurzame tewerkstelling te stimuleren is het daarom belangrijk dat men inzet op de talenten, interesses en competenties van cliënten. Dit vergt op korte termijn veel inspanning van een lokaal bestuur, maar zal op langer termijn kostenbesparend zijn.

Een goede screening is de eerste stap om een beeld te krijgen van de randvoorwaarden, de aanwezige en ontbrekende competenties en de toekomst die de cliënt voor ogen heeft. Belangrijk is dat er vanuit het lokaal bestuur realistische doelen worden gesteld en dat deze telkens bijgesteld worden waar nodig. De dienst activering binnen het OCMW speelt dus een belangrijke rol om de juiste ondersteuning te bieden aan cliënten. Momenteel ligt de druk bij de maatschappelijke werker enorm hoog. Dit enerzijds omwille van de multiproblematiek van de doelgroep en anderzijds omwille van de hoge administratieve verplichtingen die verwacht worden.

Ondanks de moeilijkheden is het van belang dat een lokaal bestuur een keuze maakt. Door een visie te implementeren waarbij de cliënt centraal staat, ziet men op langere termijn betere resultaten in zowel het cliënteel als op de werkdruk van de maatschappelijke werkers. Door in te zetten op maatwerk ligt de kans op duurzame tewerkstelling hoger bij de cliënt. Gelijktijdig wordt de kans om terug te vallen op de diensten van het OCMW in grote mate verlaagd.

Momenteel organiseren de meeste OCMW's een dienst activering, puur voor de tewerkstelling art.60§7 waarbij niet op maat van de cliënt wordt gewerkt. Om een duurzaam beleid uit te werken is het nodig om enerzijds extra te investeren in personeelsleden die zich kunnen inzetten op tewerkstelling binnen art.60§7. Anderzijds dient er ook geïnvesteerd te worden in personeelsleden die zich outreachend kunnen inzetten voor de zwakkeren. Dit zorgt er met name voor dat de dienstverlening verbeterd wordt en dat de duurtijd van een leefloon ingekort wordt omdat mensen op de juiste plaats in de hulpverlening komen te staan.

1.2 Subsidies POD MI en VDAB

Het op maat werken van de cliënt blijkt een duurzamere visie te zijn vergeleken met de visie om cliënten 'zo snel mogelijk' in te zetten op de arbeidsmarkt. Dit hebben we in dit onderzoek aangetoond. De visie waarbij de cliënt centraal staat dient echter niet enkel door lokale besturen aanvaard en geïmplementeerd te worden. Ook de organen achter lokale besturen dienen deze keuze bewust te maken en de nodige stappen te zetten.

Momenteel wordt er vanuit de POD MI (Programmatorische Federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie) én het lokaal beleid verwacht dat er op korte termijn een activeringstraject inzake duurzame tewerkstelling wordt opgestart. Dit zien we aan de hand van subsidies die gegeven worden vanuit de POD MI gedurende het eerste jaar leefloon. Er wordt hierbij verwacht dat gedurende het eerste jaar alle randvoorwaarden/drempels op verschillende levensdomeinen 'opgelost' worden waarna er toegeleid moet worden naar activering. Met de multi-problematiek waarmee een groot deel van de doelgroep te maken heeft, is dat haast onmogelijk om te realiseren. Vaak worden cliënten naar activering toegewezen terwijl ze hier nog niet klaar voor zijn. Als gevolg vallen ze op termijn terug op het OCMW waardoor er opnieuw een traject moet opgestart worden.

De juiste begeleiding voor elke cliënt ziet er anders uit, niet enkel in ondersteuning maar ook in tijd. Daarom willen we concreet aanbevelen om af te stappen van de termijnen die nu bestaan. Door in zetten op de cliënt zelf en zijn/haar traject op maat uit te werken, kan men een duurzamer resultaat behalen. Bijgevolg is het van belang om de subsidieregelgeving te herbekijken. Niet enkel dienen trajecten meer op maat ontwikkeld te worden, maar ook de subsidies dienen dit te weergeven. Om de noodzakelijke verandering structureel te kunnen organiseren zijn er vanuit het POD MI en de VDAB subsidies nodig die deze verandering ondersteunen.

1.3 Tewerkstellingsplaatsen

De huidige arbeidsmarkt ziet er niet uit als de arbeidsmarkt die men decennia geleden kenden. Over de decennia heen zien we een alsmaar sterkere verschuiving van laaggeschoolde vacatures die plaats moeten maken voor hooggeschoolde vacatures. Dit vanwege o.a. de digitalisering en economie die steeds meer gericht is op technologie en automatisering.

Handenarbeid dat vroeger door laaggeschoolde werknemers werd gedaan, moet nu plaats maken voor machines die hun werk sneller en goedkoper doen. De vraag naar handenarbeid is daarom verschoven naar een vraag voor hooggeschoolde werknemers die de machines en hedendaagse technologie kunnen ontwikkelen en beheersen. Bovendien zien we dat laaggeschoolde vacatures alsmaar schaarser worden. Dit is mede ook te danken aan de hoge personeelskosten die in België gelden. Werkgevers kiezen er eerder voor om hun handenarbeid te organiseren in landen waar de loonkosten laag liggen.

Cliënten zonder diploma, zonder opleiding, én met bepaalde andere randvoorwaarden zoals taal, mobiliteit, financiële problemen, ... hebben hierdoor minder succes op de arbeidsmarkt. Daarnaast zien we ook dat mensen vandaag de dag heel moeilijk een contract van onbepaalde uur krijgen. Ofwel wordt er via interim gewerkt met tijdelijke contracten of ze krijgen binnen een bedrijf een tijdelijk contract. Dit zorgt voor onzekerheid. Onzekerheid over de tewerkstelling naar de toekomst toe, maar ook een financiële onzekerheid.

Concreet willen de overheid aanbevelen om te blijven investeren in bijdragen van personeelskosten. Kortingen voor werkgevers op personeelskosten voor laaggeschoolden jobs kunnen een stimulans zijn om handenarbeid binnen de landsgrenzen te houden i.p.v. deze uit te besteden naar andere landen waar de loonkosten lager liggen.

2. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 2

2.1 Opleidingen georganiseerd door VDAB

Als een werkgever iemand een individueel opleidingstraject laat volgen bij de VDAB is dit een dure aangelegenheid (170 EUR/dag voor mechanische opleiding). Om tegemoet te komen aan de uitdagingen van werkgevers die hun werknemers willen opleiden volgens een individueel opleidingstraject bij de VDAB, is het aan te bevelen om een uitzondering te maken op de kostprijs van de opleiding voor kwetsbare doelgroepen. Deze uitzondering zou kunnen beperkt worden in duur en totale kostprijs. De overheid zou hiervoor bijvoorbeeld een subsidieregeling kunnen instellen of de kosten kunnen opnemen in een sociaal fonds. Dit zou een mogelijkheid bieden voor werkgevers om te investeren in de ontwikkeling van hun werknemers, zonder dat ze te maken hebben met hoge kosten.

Het is belangrijk om te benadrukken dat, hoewel deze maatregel de directe kosten voor de opleidingen niet zal ondersteunen, het wel de mogelijkheid biedt om te investeren in de toekomstige ontwikkeling van werknemers en hen te ondersteunen in hun groei.

Opleiding Nederlands

Met het oog op het verzekeren van een adequate taalkennis bij nieuwe medewerkers, is het aan te bevelen om een taalcoach aan te stellen door de overheid (bijvoorbeeld de VDAB). Deze taalcoach zou enkele dagen per maand op de werkvloer kunnen langskomen om de nieuwe medewerkers te ondersteunen bij het verwerven van een basiskennis Nederlands. Deze beleidsaanbeveling onderstreept het belang van taalkennis voor nieuwe medewerkers. Een solide taalbasis is een cruciale factor voor hun integratie op de arbeidsmarkt en communicatie op de werkvloer. Bovendien kan dit bijdragen aan een verbetering van de productiviteit en werktevredenheid van de nieuwe medewerker. Het aanstellen van een taalcoach door de overheid zou een praktische en doeltreffende oplossing zijn voor bedrijven die op zoek zijn naar een manier om te zorgen voor de taalvaardigheid van hun nieuwe medewerkers. De taalcoach zou ook een kans krijgen om zich in te zetten voor de integratie van nieuwe medewerkers en hen te ondersteunen bij het verbeteren van hun communicatieve vaardigheden op de werkvloer.

In het kader van deze beleidsaanbeveling is het belangrijk om te benadrukken dat, hoewel de kosten voor de aanstelling van een taalcoach in de korte termijn zullen worden gevoeld, dit uiteindelijk zal bijdragen aan een efficiëntere integratie van nieuwe medewerkers op de arbeidsmarkt en een verbetering van de economie op de lange termijn.

2.2 RSZ-verminderingen

Er bestaan in België op federaal en Vlaams niveau een groot aantal verminderingen, zoals de RSZ-korting bij de eerste aanwerving en de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). Om de aanwerving van werknemers uit kwetsbare doelgroepen te bevorderen, is het aan te

bevelen om een nieuwe premie of RSZ-korting in te voeren voor werkgevers die werknemers uit de kwetsbare doelgroep aanwerven. Dit zou de drempel verlagen voor werkgevers om mensen uit kwetsbare doelgroepen aan te nemen, waardoor deze groep beter vertegenwoordigd zal zijn op de arbeidsmarkt. Bovendien, door werkgevers te ondersteunen bij de aanwerving van werknemers uit kwetsbare doelgroepen, wordt ook bijgedragen aan de sociale inclusie en een eerlijker verdeling van arbeidskansen.

2.3 Doelgroepvermindering Mentors:

Met het oog op het vergroten van de toegankelijkheid tot opleidingen voor kwetsbare doelgroepen in Vlaanderen, stellen wij voor om de huidige Vlaamse doelgroepvermindering voor mentors uit te breiden. Momenteel is deze vermindering enkel van toepassing voor opleidingen van jongeren op de werkvloer, maar door deze uit te breiden naar opleidingen voor mentors voor kwetsbare doelgroepen, kan de toegankelijkheid aanzienlijk verbeteren.

Met deze uitbreiding kunnen kwetsbare doelgroepen de kans krijgen om deel te nemen aan opleidingen die hen helpen om verder te groeien en te ontwikkelen. Dit zal niet alleen bijdragen aan een inclusieve samenleving, maar ook aan de verbetering van de arbeidsparticipatie en economische groei van deze groepen. In samenspraak met relevante stakeholders, zoals werkgevers, opleiders en overheid dient de uitbreiding verder uitgewerkt te worden, zodat de toegankelijkheid tot opleidingen voor kwetsbare doelgroepen in Vlaanderen daadwerkelijk verbetert.

De Vlaamse doelgroepvermindering voor mentors is momenteel enkel en alleen van toepassing voor de opleiding van jongeren op de werkvloer. Deze vermindering zou men kunnen uitbreiden voor opleidingen door mentors voor kwetsbare doelgroepen.

3. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 3

Het belang van de Nederlandse taal op de werkvloer kan niet genoeg benadrukt worden, met name in het kader van veiligheid en het naleven van protocollen. Het is daarom van belang dat er een Vlaams of federaal ondersteund financieel beleid wordt ontwikkeld om Nederlandse taallessen op maat van werknemers te organiseren. Dit beleid zou de verantwoordelijkheid moeten zijn van gespecialiseerde instanties, omdat deze taallessen een specialisatie vereisen die niet van werkgevers of lokale overheden kan worden verwacht.

Het is ook belangrijk om te beseffen dat de kosten die gepaard gaan met het organiseren van deze taallessen te hoog zijn voor zowel privébedrijven als lokale overheden. Daarom is het de verantwoordelijkheid van de overheid om financiële ondersteuning te bieden om ervoor te zorgen dat werknemers de Nederlandse taal op de werkvloer kunnen leren. Door te investeren in deze taallessen op korte termijn, zal er op lange termijn succes worden behaald. Werknemers die de Nederlandse taal op de werkvloer beheersen, zullen beter in staat zijn om hun werk veilig en efficiënt uit te voeren, waardoor de productiviteit en de veiligheid op de werkplek worden verbeterd.

Daarom is het cruciaal dat de overheid actie onderneemt en een financieel beleid ontwikkelt om deze taallessen te ondersteunen. Door dit te doen, kan de overheid bijdragen aan de verbetering van de veiligheid en productiviteit op de werkvloer en tegelijkertijd de kansen op werk van werknemers verbeteren door hen de mogelijkheid te bieden om hun taalvaardigheden te verbeteren.

4. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 4

4.1 Opleiding leidinggevende

Een opleiding voor leidinggevendenden is cruciaal voor het ontwikkelen van de vaardigheden en kennis die nodig zijn om effectieve leiders te worden. Echter, in veel van deze opleidingen komt het belangrijke onderwerp diversiteit en inclusie op de werkvloer niet aan bod. Dit is een groot gemis, aangezien onderzoek aantoonde dat een diverse en inclusieve werkomgeving niet alleen de moraal en productiviteit van de medewerkers verbetert, maar ook bijdraagt aan betere beslissingen en een hogere klanttevredenheid.

Onderzoek laat zien dat bedrijven met meer diverse leidinggevendenteams beter presteren dan bedrijven met minder diverse teams. Dit komt omdat diverse teams een bredere waaier aan perspectieven en ideeën hebben, waardoor ze beter in staat zijn om complexe problemen op te lossen en effectievere beslissingen te nemen. Om deze redenen moeten opleidingen voor leidinggevendenden het belang van diversiteit en inclusie op de werkvloer als rode draad doorheen de opleidingen trekken. Dit betekent dat het onderwerp expliciet moet worden opgenomen in de curriculum en dat er voldoende tijd en aandacht moet worden besteed aan de uitleg en discussie over deze belangrijke kwestie.

Dit zal niet alleen leidinggevendenden beter voorbereiden op het begeleiden van een diverse en inclusieve werkomgeving, maar ook bijdragen aan een betere werkcultuur en een meer effectieve en productieve organisatie.

4.2 Vacaturemogelijkheden

In het kader van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt, is het belangrijk om werkgevers te informeren over de verschillende mogelijkheden buiten de bekende vacaturewebsites zoals VDAB, Stepstone en Indeed. Er zijn ook andere platforms beschikbaar, zoals Synkroon, JobRoad en Web, die specifiek gericht zijn op kandidaten met een arbeidshandicap of uit de kwetsbare doelgroep. Door via deze kanalen te rekruteren, ontmoeten werkgevers automatisch kandidaten uit deze doelgroep. Dit betekent dat de werkgever de kans krijgt om meer diversiteit en inclusie in hun bedrijf te brengen, wat op zijn beurt positieve effecten kan hebben op de productiviteit en tevredenheid van de werknemers.

Bovendien is er al een eerste contact met de consultant, wat het rekruteringsproces vergemakkelijkt en verbetert. Hierdoor kunnen werkgevers gericht op zoek gaan naar de juiste kandidaat voor hun bedrijf, en tegelijkertijd bijdragen aan een inclusievere samenleving.

Het is aanbevolen om deze informatie te verspreiden onder werkgevers, zodat zij meer bewust worden van deze alternatieve opties en deze kunnen overwegen bij hun volgende rekruteringsproces.

5. Beleidsaanbevelingen vanuit outcome 5

5.1 Centraal informatiepunt

Het vinden van de meest geschikte opleiding is voor zowel werkgevers als OCMW's als individuen vaak een moeilijke taak. Men moet hiervoor de juiste informatie hebben en een vergelijking kunnen maken op verschillende vlakken.

Het uitbreiden van het register van beroepskwalificerende trajecten met een gedetailleerde filter en het toevoegen van alle bestaande beroepskwalificerende trajecten is een belangrijke stap om een centraal informatiepunt te creëren waar iedereen gebruik van kan maken. Hieronder volgen enkele beleidsaanbevelingen om deze uitbreiding en verbetering van het register van beroepskwalificerende trajecten te realiseren:

1. Stel een werkgroep samen: Om het register van beroepskwalificerende trajecten uit te breiden en te verbeteren, is het belangrijk om een werkgroep samen te stellen van experts op het gebied van beroepsopleiding en -kwalificatie. De werkgroep kan de bestaande trajecten in kaart brengen en aanbevelingen doen voor nieuwe trajecten die aan het register kunnen worden toegevoegd.
2. Maak een gedetailleerde filter: Om het register van beroepskwalificerende trajecten gebruiksvriendelijk te maken, moet er een gedetailleerde filter worden gemaakt. Dit kan onder meer inhouden dat er filters worden toegevoegd op basis van opleidingsniveau, beroepsgroep, regio en type certificering. Dit zal het voor gebruikers gemakkelijker maken om snel te vinden wat ze zoeken.
3. Verzamel en analyseer data: Om te bepalen welke trajecten aan het register moeten worden toegevoegd, is het belangrijk om data te verzamelen en te analyseren. Dit kan onder meer inhouden dat er gegevens worden verzameld over de vraag naar bepaalde opleidingen en beroepen, alsmede over de beschikbaarheid van trajecten in verschillende regio's en sectoren.
4. Werk samen met onderwijsinstellingen en werkgevers: Om het register van beroepskwalificerende trajecten effectief te laten zijn, is het belangrijk om samen te werken met onderwijsinstellingen en werkgevers. Deze partijen kunnen helpen om nieuwe trajecten te ontwikkelen en ervoor te zorgen dat de bestaande trajecten up-to-date blijven en aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt.
5. Promoot het register: Ten slotte is het belangrijk om het register van beroepskwalificerende trajecten te promoten, zodat zoveel mogelijk mensen er gebruik van kunnen maken. Dit kan onder meer inhouden dat er een marketingcampagne wordt opgezet en dat er informatie wordt verspreid via sociale media, onderwijsinstellingen en werkgevers.

Door deze beleidsaanbevelingen op te volgen, kan het register van beroepskwalificerende trajecten worden uitgebreid en verbeterd, waardoor het een waardevol centraal informatiepunt wordt voor iedereen die geïnteresseerd is in beroepsopleiding en -kwalificatie.

5.2 Uitbreiden leerwinkel

Het uitbreiden van het initiatief van de leerwinkel naar andere locaties is een belangrijke beleidsaanbeveling, omdat er een hoge vraag is naar deze dienstverlening. Cliënten kunnen vaak nergens anders terecht met hun opleidingsvragen en het is belangrijk dat zij op een laagdrempelige manier toegang hebben tot informatie en ondersteuning op het gebied van leren en opleiding.

Hieronder volgen enkele aanbevelingen om het initiatief van de leerwinkel verder uit te breiden:

1. **Identificeer geschikte locaties:** Om het initiatief van de leerwinkel uit te breiden naar andere locaties, is het belangrijk om geschikte locaties te identificeren. Hierbij kan gedacht worden aan openbare bibliotheken, buurthuizen, wijkcentra of andere openbare gebouwen die gemakkelijk toegankelijk zijn voor de doelgroep.
2. **Werk samen met lokale partners:** Om het initiatief van de leerwinkel succesvol uit te breiden naar andere locaties, is het belangrijk om samen te werken met lokale partners zoals gemeenten, bibliotheken, welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen. Deze partners kunnen helpen bij het identificeren van geschikte locaties en het bereiken van de doelgroep.
3. **Train vrijwilligers en personeel:** Om ervoor te zorgen dat het initiatief van de leerwinkel op andere locaties net zo succesvol is als op de oorspronkelijke locatie, is het belangrijk om vrijwilligers en personeel goed te trainen. Zij moeten de doelgroep kunnen helpen met vragen over opleidingen en leren, en moeten op de hoogte zijn van de verschillende opleidingsmogelijkheden en financieringsmogelijkheden.
4. **Maak gebruik van digitale middelen:** Naast het uitbreiden van het initiatief naar andere locaties, is het ook belangrijk om gebruik te maken van digitale middelen. Hierbij kan gedacht worden aan een online leerwinkel waar cliënten terecht kunnen voor informatie en ondersteuning op het gebied van leren en opleiding. Dit kan ook bijdragen aan een groter bereik.
5. **Monitor en evalueer:** Ten slotte is het belangrijk om het initiatief van de leerwinkel op andere locaties te monitoren en te evalueren. Dit kan onder meer inhouden dat er feedback wordt verzameld van cliënten en dat er gekeken wordt naar het aantal mensen dat gebruikmaakt van de dienstverlening. Op basis van deze informatie kunnen er eventueel aanpassingen gedaan worden om de dienstverlening nog beter te laten aansluiten bij de behoeften van de doelgroep.

Door het initiatief van de leerwinkel uit te breiden naar andere locaties, kan er worden voldaan aan de grote vraag naar deze dienstverlening en kunnen cliënten op een laagdrempelige manier toegang krijgen tot informatie en ondersteuning op het gebied van leren en opleiding.

5.3 Verminderen van de kostprijs van opleidingen

Gezien de hoge kostprijs van opleidingen voor werkgevers, is het belangrijk dat er maatregelen worden genomen om deze kosten te verminderen. Hierbij moet er rekening gehouden worden met zowel de directe als indirecte kosten van het volgen van een opleiding. Een mogelijke maatregel is om samen te werken met opleidingsinstellingen en de overheid om tussenkomsten te voorzien voor de hoge kosten van opleidingen. Deze tussenkomsten kunnen bijvoorbeeld bestaan uit financiële ondersteuning of belastingvoordelen voor werkgevers die hun werknemers opleiden. Op deze manier kunnen werkgevers gestimuleerd worden om hun werknemers op te leiden, zonder dat dit een te hoge kostprijs met zich meebrengt.

Daarnaast kan ook gekeken worden naar manieren om de indirecte kosten van opleidingen te verminderen. Zo kan bijvoorbeeld bekeken worden of het mogelijk is om de opleidingen tijdens de reguliere werkuren te laten plaatsvinden, zodat er geen verloren arbeidsuren zijn. Ook kan er gekeken worden naar mogelijkheden om opleidingen in de buurt van het bedrijf te organiseren, om zo de reiskosten te beperken.

Tot slot is het belangrijk dat werkgevers op de hoogte zijn van de verschillende mogelijkheden om de kostprijs van opleidingen te verminderen. Daarom moet er voldoende communicatie en informatievoorziening zijn over de verschillende tussenkomsten en mogelijkheden die beschikbaar zijn voor werkgevers die hun werknemers willen opleiden. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren via de website van de overheid, vakbonden of anders instanties.

5.4 Opleidingen op maat

Het aanbod van kwalificerende opleidingstrajecten op maat moet uitgebreider worden, met een bijzondere focus op kwetsbare doelgroepen. Het aanbieden van kwalificerende opleidingen op maat is cruciaal voor het vergroten van de kansen op werk en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van deze doelgroepen.

Een uitgebreider aanbod van op maat gemaakte opleidingstrajecten voor kwetsbare doelgroepen betekent dat we meer aandacht moeten besteden aan hun individuele behoeften, vaardigheden en talenten. Dit vereist een meer gerichte benadering, waarbij we de beperkingen en mogelijkheden van individuele deelnemers erkennen en hierop inspelen met passende opleidingsmogelijkheden. We moeten hierbij rekening houden met de diversiteit van de doelgroep en zorgen voor een brede waaier aan opleidingsmogelijkheden die aansluiten op hun diverse achtergronden en vaardigheden.

Bovendien moeten we ook de kwaliteit en de toegankelijkheid van de opleidingen verbeteren. Dit betekent onder meer dat we moeten zorgen voor meer individuele begeleiding en ondersteuning, en dat we flexibel moeten zijn wat betreft de duur, de frequentie en de locatie van de opleidingen. Ook moeten we rekening houden met eventuele financiële drempels, zoals de kosten voor het volgen van de opleiding en eventuele verplaatsingskosten.

Om dit te bereiken, moeten we meer investeren in individuele begeleiding, de ontwikkeling van op maat gemaakte lesmethoden en trainingsprogramma's, en de betrokkenheid van werkgevers en lokale instanties zoals OCMW's. Een uitgebreider aanbod van op maat gemaakte opleidingen zal leiden tot een grotere inclusie op de arbeidsmarkt en kan bijdragen aan het verkleinen van sociale ongelijkheid.

6. Bij welke (politiek) verantwoordelijken kunnen de beleidsaanbevelingen aangekaart worden?

Binnen het Vlaams regeerakkoord 2019- 2024 wordt het belang van levenslang leren voor de Vlaamse arbeidsmarkt duidelijk in de verf gezet. De Vlaamse Regering wil verder investeren in de transitie naar een echte leercultuur van opleiding, omscholing, bijscholing en oriëntering gedurende de hele loopbaan. Zo evolueren we naar een samenleving van levenslang leren, waarin competenties beter benut en gewaardeerd worden en waarin mensen begeleid worden naar levenslang leren. Op die manier wordt er tegemoet gekomen aan de ambitie van Europa om tegen 2030 tot een opleidingsdeelname van 60% voor de werkenden.

De beleidsaanbevelingen kunnen aangekaart worden bij de volgende politieke verantwoordelijken:

- De Vlaamse minister van Werk is verantwoordelijk voor de VDAB en het werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen. Momenteel is dat Jo Brouns.
- De Vlaamse minister van Onderwijs is verantwoordelijk voor het onderwijsbeleid en de onderwijskiezer in Vlaanderen. Momenteel is dat Ben Weyts.
- De federale minister van Digitale Agenda is verantwoordelijk voor het digitale beleid in België. Momenteel is dat Karine Lalieux.
- De federale minister van Werk is verantwoordelijk voor het werkgelegenheidsbeleid en de activering van maatschappelijk kwetsbare groepen in België. Momenteel is dat Pierre-Yves Dermagne.
- De Vlaamse minister van Samenleven is verantwoordelijk voor het integratiebeleid en de erkenning van verworven competenties (EVC) in Vlaanderen. Momenteel is dat Bart Somers.
- De burgemeester en schepenen van de gemeente waar de betrokkenen wonen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het OCMW-beleid en de activering van maatschappelijk kwetsbare groepen op lokaal niveau.

Het is raadzaam om de beleidsaanbevelingen bij de betreffende politieke verantwoordelijken schriftelijk in te dienen, bijvoorbeeld via e-mail of brief, en daarbij de concrete problemen en mogelijke oplossingen te beschrijven. Ook kunnen maatschappelijke organisaties of belangengroepen zich verenigen en gezamenlijk hun stem laten horen bij de politieke besluitvormers.

7. Hoe kunnen de beleidsaanbevelingen eventueel geïmplementeerd worden?

Het implementeren van beleidsaanbevelingen vereist de betrokkenheid van verschillende actoren en een nauwgezette planning en uitvoering. De volgende stappen kunnen helpen om de beleidsaanbevelingen succesvol te implementeren. Het is belangrijk dat de aanbevelingen zorgvuldig worden geïmplementeerd om ervoor te zorgen dat ze effectief zijn en de beoogde doelen bereiken.

- Identificeer verantwoordelijke partijen: bepaal welke instanties of personen verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van de aanbevelingen en zorg ervoor dat ze op de hoogte zijn van hun verantwoordelijkheden -> zie: punt 6 (vorige alinea).
- Aan de hand van een implementatieplan kan een plan opgesteld worden om de aanbevelingen uit te voeren en in kaart te brengen welke stappen nodig zijn om dit te bereiken.
- Vergaar middelen: zorg ervoor dat er voldoende middelen beschikbaar zijn om de implementatie van de aanbevelingen te ondersteunen. Dit kan bijvoorbeeld financiering, personeel of infrastructuur omvatten.
- Monitor de voortgang: het monitoren van de voortgang is cruciaal om ervoor te zorgen dat de aanbevelingen op koers blijven en om eventuele problemen vroegtijdig te signaleren en op te lossen.
- Betrokkenheid van stakeholders: het is belangrijk om de betrokkenheid van belanghebbenden te waarborgen – dus zeker de werkgevers, OCMW's en de Vlaamse Gemeenschap- om draagvlak te creëren voor de implementatie van de aanbevelingen.
- Evaluatie: evalueer de implementatie van de aanbevelingen en meet de impact ervan op de beoogde doelstellingen. Dit kan helpen om te bepalen of verdere aanpassingen nodig zijn om de effectiviteit te vergroten.

8. Overkoepelende beleidsaanbevelingen

8.1 Beleidsaanbevelingen op federaal en gemeenschapsniveau

- De VDAB zou best zoveel mogelijk regelgeving bundelen om maatschappelijk kwetsbare mensen te werk te stellen. Er moet daarbij over gewaakt worden dat deze website up-to-date wordt gehouden. Nu vinden noch werkgevers noch OCMW's hun weg op dergelijke websites.
- De VDAB zou best ALTIJD een getuigschrift uitreiken na een gevolgde opleiding als zij de competenties behaalden.
- De VDAB zou een opleiding voor taalbuddies kunnen voorzien.
- Investeer in digitale geletterdheid, ook bij jongeren (hun kennis wordt vaak overschat) en bij mensen einde loopbaan.
- Telefonische vaardigheden moeten aangeleerd worden bij jongeren; dit zou hun geletterdheid ten goede komen.
- Het subsidielandschap is niet duidelijk; een automatische toekenning (cf. zoals bij belastingen; studietoelagen) is wenselijk: als iemand recht heeft op een tegemoetkoming zou dat vanzelf moeten gebeuren.
- Kwalificerende trajecten matchen niet met onze doelgroep (bv. de toelatingsvoorwaarden zijn onmogelijk voor nieuwkomers)
- EVC's moeten beter en vaker gevaloriseerd worden. Bijvoorbeeld: als iemand 20 jaar ervaring heeft maar geen diploma, kan die eventueel een diploma krijgen door CVO.
- Mensen tewerk gesteld in art. 60§7 zouden ook van I-Diverso (of een andere organisatie) subsidies moeten kunnen genieten van 'Nederlands op de werkvloer'. I-Diverso geeft gratis begeleiding voor 'Nederlands op de werkvloer', maar niet voor personen tewerkgesteld als art. 60. De reden daarvoor is de zgn. 'dubbele financiering', maar dat klopt niet: de maatschappelijk assistenten van de OCMW's kunnen immers geen 'Nederlands op de werkvloer' geven, dit wordt beter toevertrouwd aan I-Diverso.
- Om een activeringsgraad van 80% te bereiken (wat momenteel de doelstelling is voor de OCMW's), moet er maximaal samengewerkt worden tussen de diensten en niet te veel opsplitsingen gemaakt worden (bv. wel financiering voor persoon A en niet voor persoon B (bv. art. 60); als alles openstaat voor iedereen kunnen de maatschappelijk werkers in functie van de concrete persoon bekijken wat het beste aanbod is voor hem/haar.
- Beleidsaanbeveling: flexiejobs: velen willen wel gaan werken, bv. huisvrouwen die enkel 's avonds willen werken, e.d. flexiejobs kunnen zowel voor werknemers en werkgevers zinvol zijn. Flexiejobs voor gepensioneerden mogen wel; waarom niet voor andere maatschappelijk kwetsbare doelgroepen? Nu laat de werkgever vaak overuren draaien omdat er geen andere uitweg is.
- Nederlandse les zou overdag toegankelijk moeten zijn voor mensen die onder art. 60 werken. De werkgever moet hier toestemming voor geven; OCMW's kunnen de

aanwezigheden opvolgen. Momenteel is er vaak alleen 's avonds les, maar dan zijn de mensen moe of moeten voor hun kinderen zorgen.

- De onderwijskiezer zou moeten uitgebreid worden met de VDAB-opleidingen. Het best zou er gewerkt worden met filters, zodat iedereen die een opleiding wil volgen zich kan informeren.

8.2 Beleidsaanbevelingen op niveau van de OCMW's

- OCMW's kunnen aan de werkgevers bij tewerkstelling van een persoon met art. 60§7, best een bijdrage per maand vragen (bv. €600). Dit gebeurt reeds in sommige regio's, maar zou uitgebreid moeten worden. Hier zou een regel moeten getroffen worden dat voor alle OCMW's dezelfde is. Het OCMW biedt maatwerk en kent de valkuilen van de doelgroep goed. Zo kan een werkgever ondersteund worden in zijn inzet van deze werknemer en zo kan het OCMW ook een aanpak op maat van de werknemer bieden. OCMW's worden gesubsidieerd op basis van doorstroom naar de arbeidsmarkt.
- Mensen die werken onder art. 60 werken moeten door de OCMW's goed opgevolgd worden en de mensen niet 'lossen'... moeten de mensen die werken in art. 60§7 nauw opvolgen. De maatschappelijk werkers van het OCMW voelen snel aan 'hier kan het misgaan'; het gebruik en scholing van de Nederlandse taal bij anderstaligen coachen, e.d. Taalcoaches zijn aanvullend en niet het werk van de OCMW's.
- OCMW's kennen de lokale situatie goed. Elke gemeente is verschillend qua arbeidsmatige activiteiten.
- Maak een regioscan; zoals er bijvoorbeeld in De Kempen opgemaakt werd.

8.3 Beleidsaanbevelingen op niveau van de werkgevers

- De werkgevers zouden vaker aan jobcrafting kunnen doen. Het OCMW levert een potentiële werknemer aan en het bedrijf gaat na waar deze persoon in het bedrijf kan ingezet worden. (bijvoorbeeld bij Sopraco: iemand met autisme-spectrumstoornis houdt er de stallen proper. Hij doet dat bijzonder goed en zo kan hij rustig werken.)
- Een werkgever moet zijn info en brochures zoveel mogelijk in klare taal (eenvoudig taalgebruik) formuleren en gebruik maken van veel pictogrammen. Dit is wenselijk in bedrijven met veel anderstalige werknemers.
- Voor mensen die niet kunnen lezen en schrijven zou er een geletterdheidsmodule op de werkvloer als vorming aangeboden kunnen worden.
- Realiseer je als werkgever dat mensen uitgedaagd willen worden en graag opleidingen volgen.
- Maak heterogene teams; zo stimuleren werknemers elkaar om bij te leren.
- Heb aandacht voor culturele aspecten (bv. feestdagen van een andere godsdienst; bepaalde voeding; e.d.): dit geeft de mensen op de werkvloer het gevoel zichzelf te mogen zijn en geeft een veilig gevoel.

- Aandacht voor nieuwe art 60 medewerker: niet droppen op de werkvloer, maar hoe ga je er als WG mee om. Vooroordelen wegwerken door OCMW te betrekken; leidinggevende en team betrekken.