

# Maximale kansen bieden op werk, want elk talent telt

Beleidsnota Werk en Activering 2014 - 2019

**Rudy Coddens**

OCMW-voorzitter en schepen van Seniorenbeleid, Werk en Armoedebestrijding



## WOORD VOORAF



Politiek bedrijven is keuzes maken, is permanent zoeken naar een evenwicht tussen de diverse maatschappelijke noden en de beperkte budgettaire mogelijkheden. Politiek is een evenwichtsoefening tussen “droom” en “daad”. En daarbinnen de juiste prioriteiten leggen.

Deze beleidsnota is de vertaling van de klemtonen die we op het vlak van Werk en Activering in het bestuursakkoord 2013-2019 hebben opgenomen. Als een foto geeft ze een statisch beeld van de situatie zoals ze nu is, en van wat we nu aan beleidsplanning voorop schuiven. Evenwel is de Gentse arbeidsmarkt voortdurend in beweging, vaak aangestuurd door externe processen die we niet in de hand hebben. Daarom moet beleid steeds inspelen op wisselende opportuniteiten zonder de algemene richting te verliezen. De in deze nota opgenomen activiteiten moeten dus kunnen evolueren, binnen het strategische kader dat we voor de volledige bestuursperiode vastlegden in de meerjarige Beheers- en Beleidscyclus, waarvan dit beleidsdocument een vertaling is.

De diverse keuzes zijn de engagements die ik politiek neem als OCMW-voorzitter en schepen van werk. Prioriteiten die ik wil realiseren om de acteurs- en regisseursrol van Stad en OCMW op het vlak van Werk en Activering te versterken, samen met onze partners binnen Gent, stad in werking. Op die manier wil ik vanuit lokaal werkperspectief bijdragen aan de bestrijding van armoede, en, ruimer, de verdere economische ontwikkeling van onze stad.

Want nu meer dan ooit telt elk talent. Verdient elk talent het om ontplooid en erkend te worden. Tegelijk is dat ontplooiën niet alleen onze morele plicht. Het is ook een economische noodzaak, willen we de huidige crisis ombuigen tot nieuwe welvaart. En iedereen maximale kansen bieden op werk.

## INHOUDSTAFEL

<b>WOORD VOORAF .....</b>	<b>1</b>
<b>INHOUDSTAFEL .....</b>	<b>2</b>
<b>ALGEMENE BELEIDSVISIE .....</b>	<b>7</b>
Maximaal kansen bieden op werk, want elk talent telt.....	7
<b>LEESWIJZER.....</b>	<b>10</b>
<b>EEN INSTRUMENTARIUM VOOR MAXIMALE KANSEN OP WERK .....</b>	<b>11</b>
Stad Gent – Dienst Werk.....	11
OCMW – Dienst Activering .....	12
Gent, Stad in Werking.....	12
Samenwerkingsovereenkomst Stad-OCMW-VDAB.....	13
RESOC Gent Rondom Gent.....	13
<b>1. WERF “ AANPAK VAN DE JONGERENWERKLOOSHEID” .....</b>	<b>14</b>
Doelstellingen.....	14
Strategische keuzes en beleidsaccenten.....	15
<b>1.1. We voeren een preventief arbeidsmarktbeleid, met het oog op de betere afstemming van onderwijs en werk.....</b>	<b>15</b>
1.1.1. Een studiekeuze, gericht op kansen op de arbeidsmarkt .....	15
1.1.2. Informeren over de arbeidsmarkt via een aanbod arbeidsmarkteducatie .....	16
1.1.3. Een opleidingsaanbod dat sterker op de arbeidsmarkt is afgestemd .....	16
1.1.4. Ondersteuning van kinderen van leefloners, i.f.v kwalificatie.....	17
Concrete engagementen:.....	17
<b>1.2. We leiden meer jongeren toe in werkervaringstrajecten op maat .....</b>	<b>18</b>
1.2.1. Voldoende brugprojectaanbod voor deeltijds lerende jongeren .....	18
1.2.2. Stedelijke co-regie bij de uitrol van werkinlevingstrajecten en instapstages.....	18
1.2.3. Specifieke aandacht voor jongeren binnen het OCMW-activeringsaanbod .....	19
Concrete engagementen:.....	19

<b>1.3. We begeleiden ongekwalificeerde en/of maatschappelijk precare jongeren naar werk .....</b>	<b>20</b>
1.3.1. Ongekwalificeerde uitstromers bemiddelen naar een tweede kans .....	20
1.3.2. De tweede kans als structureel onderdeel van het activeringstraject .....	21
1.3.3. Vindplaatsgericht bereiken van maatschappelijk kwetsbare jongeren.....	21
Concrete engagementen:.....	22
<b>1.4. We versterken de tewerkstellingskansen van jonge werkzoekenden, inclusief hoger opgeleiden.....</b>	<b>23</b>
1.4.1. Voldoende stage-aanbod, ook voor hoger opgeleiden .....	23
1.4.2. Sensibiliserende acties naar bedrijven i.f.v maximale tewerkstellingskansen voor jongeren .....	24
1.4.3. Beperking inschakelingsvergoeding in de tijd: signaalfunctie en begeleiding vanuit het OCMW .....	24
Concrete engagementen:.....	25
<b>2. WERF “LAAGDREMPELIGE DIENSTVERLENING NAAR WERK” .....</b>	<b>26</b>
<b>Doelstellingen.....</b>	<b>26</b>
<b>Strategische keuzes en beleidsaccenten.....</b>	<b>27</b>
<b>2.1. We bouwen wijkantennes van de werkwinkel uit (“Werkpunten”) .....</b>	<b>27</b>
2.1.1. “Werkpunten” als geïntegreerde onderdelen van de Werkwinkel.....	27
2.1.2. Een nieuw werkwinkelconcept i.s.m. partnerorganisaties.....	28
Concrete engagementen:.....	28
<b>2.2. We zetten in op de integratie van nieuwkomers op de werkvloer .....</b>	<b>29</b>
2.2.1. Uitbreiding van de ankerfiguurwerking binnen VDAB .....	29
2.2.2. Competentieversterking en werkervaring voor nieuwkomers.....	30
2.2.3. Een geïntegreerd aanbod aan diplomagelijkschakeling .....	30
2.2.4. Latent Talent, inbedding Eminentia en Ambassadeurswerking .....	31
Concrete engagementen:.....	31
<b>2.3. We ondersteunen arbeidsbemiddeling op maat .....</b>	<b>32</b>
2.3.1. Jobbeurzen op maat, ook buurtgericht en digitaal .....	32
2.3.2. Informeren van Gentenaars over werk en levenslang leren .....	32
2.3.3. Ondersteuning bij collectieve ontslagen .....	33
Concrete engagementen:.....	33
<b>2.4. We zorgen voor een toegankelijk opleidingsaanbod voor werkenden én werkzoekenden i.f.v levenslang leren.....</b>	<b>34</b>

2.4.1.	Opleidingskelpunten: synergie tussen volwassenenonderwijs en VDAB .....	34
2.4.2.	Een toegankelijk aanbod levenslang leren voor werkzoekenden én werkenden	34
	Concrete engagementen:.....	35
<b>3.</b>	<b>WERF “RUIJITE VOOR SOCIALE ECONOMIE EN ACTIVERING” .....</b>	<b>36</b>
	<b>Doelstellingen.....</b>	<b>36</b>
	<b>Strategische keuzes en beleidsaccenten.....</b>	<b>37</b>
<b>3.1.</b>	<b>We optimaliseren de sociale tewerkstelling, werkervaring en activering binnen Stad en OCMW .....</b>	<b>37</b>
3.1.1.	Het Dienstenbedrijf, een interne dienstverstreker met sociale tewerkstelling.	38
3.1.2.	Behoud en verdere uitbouw van het Leerwerkbedrijf en werkervaring .....	39
3.1.3.	Significante uitbreiding van het aantal plaatsen artikel 60 .....	40
3.1.4.	Uitbreiding van het aantal arbeidszorgplaatsen binnen het OCMW .....	41
	Concrete engagementen:.....	41
<b>3.2.</b>	<b>We bouwen de lokale diensteneconomie verder uit en zetten in op de incubatie van nieuwe sociale economie-initiatieven.....</b>	<b>41</b>
3.2.1.	Uitbouw van een regierol lokale diensteneconomie, zowel intern als extern ...	42
3.2.2.	Versterken van de Gentse sociale restaurants .....	43
3.2.3.	Incubatie van nieuwe initiatieven binnen stadslandbouw en zorgeconomie ...	43
	Concrete engagementen:.....	45
<b>3.3.</b>	<b>We bouwen een krachtige lokale regierol sociale economie uit.....</b>	<b>45</b>
3.3.1.	Realisatie van een cluster sociale economie op de voormalige UCO-site .....	46
3.3.2.	Versterken van de sociale economie via publieke koopkracht.....	47
3.3.3.	Meer synergie tussen de sociale economiebedrijven en de lokale overheid.....	47
3.3.4.	Monitoring van de sociale economie .....	48
	Concrete engagementen:.....	48
<b>3.4.</b>	<b>We blijven het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap Gent ondersteunen, en pleiten voor behoud van de PWA-maatregel.....</b>	<b>49</b>
3.4.1.	Ondersteuning van het PWA Gent door de Stad .....	49
3.4.2.	Inzet van PWA-werknemers binnen Stad en OCMW Gent .....	50
	Concrete engagementen:.....	50

<b>4. WERF “DOORGROEIEN NAAR HAALBARE TEWERKSTELLING” .....</b>	<b>51</b>
<b>Doelstellingen.....</b>	<b>51</b>
<b>Strategische keuzes en beleidsaccenten.....</b>	<b>52</b>
<b>4.1. We zetten in op een globale (leer)trajectbenadering en creëren maximale doorstroomkansen .....</b>	<b>52</b>
4.1.1. Een Loopbaancentrum Sociale Economie .....	53
4.1.2. Een hogere doorstroom van artikel 60'ers naar reguliere tewerkstelling.....	54
4.1.3. Expertise inzake doorstroom en doorgroei verankeren.....	55
4.1.4. Begeleiding van mensen in werkervaring naar reguliere tewerkstelling .....	55
Concrete engagementen:.....	56
<b>4.2. We hebben binnen het (leer)traject naar werk specifieke aandacht voor welzijnsproblematieken, taal en coaching op de werkvloer .....</b>	<b>57</b>
4.2.1. Afstemming werk en welzijn i.f.v de best haalbare tewerkstelling.....	57
4.2.2. Aandacht voor taalactivering en taalcoaching op de werkvloer.....	58
4.2.3. Jobcoaching: integratie van doorstromers op de reguliere werkvloer .....	59
Concrete engagementen:.....	59
<b>4.3. We diepen het activeringsmodel van het OCMW Gent verder uit, in functie van doorstroom naar tewerkstelling en ondernemerschap .....</b>	<b>60</b>
4.3.1. Een “ladder” voor activering van OCMW-cliënten naar werk .....	60
4.3.2. Focus op tewerkstelling van OCMW-cliënten, ook via ondernemerschap.....	60
Concrete engagementen.....	61
<b>5. WERF “INVULLEN VAN TEWERKSTELLINGSNODEN VAN BEDRIJVEN” 62</b>	<b>62</b>
<b>Doelstellingen.....</b>	<b>62</b>
<b>Strategische keuzes en beleidsaccenten.....</b>	<b>63</b>
<b>5.1. We bieden bedrijven stimulansen en ondersteuning op maat voor duurzame tewerkstelling.....</b>	<b>63</b>
5.1.1. Advies en begeleiding via Jobkanaal .....	64
5.1.2. Informatie en dieptewerking i.f.v duurzame tewerkstelling .....	64
5.1.3. Een sociale clausule als stimulans voor duurzaam tewerkstellingsbeleid .....	64
5.1.4. Werkbaar werk, i.f.v een hogere werkzaamheidsgraad bij oudere werknemers.....	65
Concrete engagementen:.....	65
<b>5.2. We spelen in op tewerkstellingsnoden van sectoren en bedrijven, en ondersteunen banengroei.....</b>	<b>66</b>
5.2.1. Luisteren naar de noden van bedrijven via sectoraal bedrijvenoverleg .....	67

5.2.2.	Arbeidsintensieve sectoren ondersteunen i.f.v tewerkstelling .....	68
5.2.3.	Focus op tewerkstelling in de haven .....	68
5.2.4.	Aandacht voor duurzaam woon-werkverkeer .....	69
5.2.5.	Ruimte voor ondernemen en (nieuwe) banengroei.....	69
	Concrete engagementen:.....	69
<b>5.3.</b>	<b>We zetten in op gelijke kansen op de werkvloer .....</b>	<b>71</b>
5.3.1.	Een actieplan “gelijke kansen op de werkvloer” via het forum Latent Talent....	71
5.3.2.	Meer lokale impact op de loopbaan- en diversiteitswerking van de SERR .....	72
	Concrete engagementen:.....	72
	<b>Achtergrond: analyse van de Gentse arbeidsmarkt.....</b>	<b>73</b>
	<b>Kernindicatoren en -evoluties.....</b>	<b>73</b>
	Het aantal jobs en het aantal werkenden blijft stijgen, ondanks de crisis .....	73
	Een hoge inkomende pendelintensiteit .....	74
	Een hoge jobratio in vergelijking met de andere Vlaamse centrumsteden.....	74
	Een significante tewerkstelling in de sociale economie .....	75
	Gaat de werkzaamheid terug naar af?.....	77
	Een sterke daling van de jobkansen .....	80
	<b>De aanbodzijde van de arbeidsmarkt (werkzoekenden) .....</b>	<b>81</b>
	Het aantal niet-werkende werkzoekenden neemt fors toe.....	81
	Uitsplitsing van de werkloosheidscijfers naar categorie, geslacht, leeftijd, studieniveau, duur en origine .....	82
	De hoogste werkloosheidsgraad sinds midden jaren 2000 .....	85
	Een op vijf jongeren verlaat de school zonder kwalificatie.....	87
	<b>De vraagzijde van de arbeidsmarkt (vacatures) .....</b>	<b>89</b>
	Dieptepunt van de vacaturemarkt achter de rug? .....	89
	De tertiaire en quartaire sectoren groeien, de secundaire sector krimpt gestaag .....	90
	Ondanks de crisis blijven er hardnekkige knelpunten op de arbeidsmarkt .....	91
	Afnemende krapte op de arbeidsmarkt, door een krimpende vacaturemarkt, en een groeiende werkloosheid .....	91
	<b>Activering van leefloongerechtigden .....</b>	<b>94</b>
	<b>Literatuur.....</b>	<b>96</b>
	<b>DEFINITIES .....</b>	<b>97</b>

## ALGEMENE BELEIDSVISIE

### Maximaal kansen bieden op werk, want elk talent telt

In crisistijd is werkgelegenheid meer dan ooit een topprioriteit. Op bovenlokaal, én op lokaal niveau. Steeds meer mensen verliezen hun job, of weten er geen te vinden. Wie zwakker staat op de arbeidsmarkt heeft het moeilijk, omdat er minder vacatures te begeven zijn, en er dus meer verdringing is. Zeker jongeren, laag én hoger geschoold, ouderen, mensen met migratieachtergrond en/of met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt blijven onze bijzondere aandacht verdienen.

Tegelijk ondervinden bedrijven in bepaalde sectoren nog steeds moeilijkheden bij het vinden en behouden van geschikte werknemers. Goed geschoolde werknemers. Liefst mét werkervaring. En de juiste arbeidsattitude. Ondanks een scherpe daling van de vacaturemarkt blijven er in onze stad specifieke arbeidsknelpunten die moeilijk opgevuld raken, en blijft de arbeidsmarktparadox dus een realiteit. Een sectorale aanpak, op maat van onze bedrijven dringt zich in sterke mate op, willen we van deze knelpunten opportuniteiten maken. Opportuniteiten voor maximale kansen op werk en voor optimaal ingevulde vacatures.

Door die “mis match” en de groeiende werkloosheid dreigt steeds meer talent “latent” te blijven. Is er steeds meer potentieel dat maatschappelijk onbenut wordt gelaten. Menselijk kapitaal, dat economisch niet wordt ingeschakeld. Evenwel telt élk talent, zeker in tijden van crisis. We moeten er dus alles aan blijven doen om dat “slapende kapitaal” maatschappelijk te laten renderen, ook als dat niet meteen lukt. Om iedereen in te schakelen, en de kans te bieden zichzelf te ontplooien, ook als die kans niet meteen wordt gegrepen. Om werk te hanteren als hefboom uit de armoede, ook als de armoedecirkel taaier blijkt dan verwacht.

Omdat werk een uitweg biedt uit de armoede, en vaak opportuniteiten om zichzelf ten volle te ontplooien in dienst van de samenleving, vormen “maximale kansen op werk” de rode draad doorheen het beleid dat ik de komende jaren wil voeren. Kansen op “passend” werk. Op werk dat loont.

Ik wil dat beleid voeren als schepen van Werk, maar ook als OCMW-voorzitter, en schepen van Armoedebestrijding en Seniorenbeleid. De bundeling van die bevoegdheidsdomeinen biedt unieke kansen om organisaties, die grondig verschillen naar maatschappelijk doel en organisatiecultuur, te oriënteren naar gezamenlijke doelstellingen. Tegelijk ontstaan er inhoudelijke opportuniteiten om het werkgelegenheidsbeleid sterker aan te wenden in de strijd tegen de armoede en de dualiteit in onze samenleving, evenwel zonder het hiertoe te verenigen, en de economische dynamieken achter de werkgelegenheid te veronachtzamen.

OCMW en Stad kunnen die “maximale kansen op werk” niet alleen realiseren. Terecht werd de afgelopen jaren geïnvesteerd in een lokaal werkbeleid, dat in samenwerking met tal van werk-welzijns- en economische actoren wordt vormgegeven. In de eerste plaats met de VDAB. Maar



ook met de vakbonden, werkgeversorganisaties, sectorale organisaties en onderwijsactoren. Die regierol wil ik voortzetten, en waar mogelijk versterken. Omdat de bundeling van lokale krachten in een gemeenschappelijk project een voorwaarde is om lokaal écht het verschil te maken. Gent, Stad In Werking zetten we voort als lokaal werkgelegenheidsforum én als proeftuin voor nieuwe benaderingen en methodieken. En de Samenwerkingsovereenkomst tussen Stad, OCMW en VDAB diepen we verder uit.

Samenwerken is immers mijn “base line”. Samenwerken op gelijke voet, en met respect voor ieders eigenheid. Samenwerken om uiteindelijk ook samen over de meet te raken. En wezenlijk de vooruitgang te boeken, die iedere organisatie alleen niet kan realiseren. Vooruitgang maatschappelijk. Maar ook op het niveau van de eigen organisatie.



Met mijn beleid wil ik bijdragen aan een stijgende werkzaamheidsgraad met een menselijk gezicht. Want werk en economie mogen niet alleen gaan over cijfers. Veeleer moeten ze gaan over de mensen, die achter die cijfers schuilgaan. Goed opgeleide mensen, actief in een dynamische economie die erin slaagt veerkracht en flexibiliteit te koppelen aan duurzaamheid en loopbaanbescherming. Waar levenslang leren voor elke werknemer op maat toegankelijk is. En die sociale vooruitgang brengt, ook voor maatschappelijk kwetsbare groepen. Dat we elk talent laten tellen – op maat, en volgens persoonlijke wensen en behoeften – is niet alleen een sociale, maar ook een economische noodzaak. Want mensen, werkgevers én werknemers, maken de economie.

Gent moet dankzij die veerkracht en duurzaamheid dé innovatieve en sociale werkgelegenheidspool blijven in onze regio. Een werkgelegenheidspool die rust op de sterke pijlers van de economie van vandaag, en tegelijk de economie van morgen voorbereidt. Waar aandacht is voor wie verdrongen dreigt te worden op de arbeidsmarkt en duurzame tewerkstelling een evidentie is. Waar sociale economie alle zuurstof krijgt, en werk werkbaar wordt gemaakt, voor zoveel mogelijk mensen. Gent moet een stad zijn, waar sociale duurzaamheid hand in hand gaat met maatschappelijke en economische innovatie. Finaal is dat immers de motor van nieuwe economische groei, die ons op een sociaal verantwoorde manier uit de crisis kan loodsen.

In deze beleidsnota wil ik inzicht geven in de wijze waarop we tijdens deze bestuursperiode als Stad én als OCMW willen inspelen op de werkgelegenheidsproblemen die zich in Gent stellen. Grootstedelijke problemen vaak, in een grote stad-op-mensenmaat. Problemen die we niet alleen kunnen oplossen en vaak door processen worden aangestuurd die we niet, of hooguit ten dele in handen hebben. Maar die we samen met andere lokale actoren – de VDAB en de andere partners binnen Gent, Stad In Werking niet in het minst – met vereende krachten

willen aanpakken. Om finaal te doen wat we in tijden van besparingen kunnen om onze doelstellingen te realiseren.

De rol van Stad en OCMW moet er in dit verband een blijven van “regisseren” én “acteren”, elk vanuit de eigen sterktes. Eén van mensen en organisaties samenbrengen, én zelf een steen bijdragen. Niet door permanent het warm water uit te vinden. Maar wel door goed te blijven doen wat we al goed doen en in te spelen op nieuwe tendensen. Door de neuzen in dezelfde richting te houden, en synergieën te benutten waar mogelijk. En vooral door realistisch te zijn. Zeker met het oog op de krappe budgettaire klijlijnen die binnen Stad en OCMW moeten worden getrokken.

Die rol van “regisseur” en “acteur” willen we opnemen op vijf inhoudelijke “werven”: vijf prioritaire beleidsdomeinen, vertaald in de strategische cascade, die gemeenschappelijk voor de “Groep Gent”, en dus zowel voor Stad als OCMW zijn geformuleerd. Ze vormen het raamwerk waarbinnen Stad en OCMW hun activiteiten op het vlak van werk zullen vormgeven en verder ontplooiën. Deze nota is van die doelstellingencascade de tekstuele vertaling.

Op die vijf werven maakten we in totaal 18 strategische keuzes, die we verdiepend uitwerkten in niet minder dan 57 beleidsaccenten. 57 hefboomen zijn dat voor maximale kansen op werk, in een stad waar iedereen meetelt. Waar we mensen actief betrekken, en vertrekken vanuit eenieders talent.

## LEESWIJZER

Zoals gesteld werd de algemene beleidsvisie 2013-2018 binnen de krijtlijnen van het Bestuursakkoord en als tekstuele vertaling van de beheers- en beleidscyclus uitgewerkt in vijf werven. Elk van die werven is onderverdeeld in drie à vier strategische keuzes, die op hun beurt verder uitgewerkt werden in beleidsaccenten. Enkel de werven, strategische keuzes en beleidsaccenten kregen in deze nota een nummering mee op drie diepteniveaus:

- 1. WERF
- 1.1 Strategische keuze
- 1.1.1 Beleidsaccent

Per werf werd een verwijzing opgenomen naar de overeenkomstige doelstellingencascade in de meerjarenplanning van Stad en OCMW. Meer bepaald gaat het om de overeenkomstige hoofdstrategische doelstelling (HSD), de strategische doelstelling (SD), en de operationele doelstelling (OD), zoals verwoord in die doelstellingencascade. Het gaat per werf steeds om dezelfde HSD en SD, maar telkens om een verschillende OD. De hele nota zit immers vervat onder HSD 5, SD 21: “We bouwen Gent uit tot dé regionale werkgelegenheidspool, met bijzondere aandacht voor sociale werkgelegenheid en het verkleinen van de arbeidsmarktparadox.” Daaronder zitten vijf operationele doelstellingen vervat, die dus telkens corresponderen met één werf. De activiteiten, zoals vervat in genoemde doelstellingencascade, zijn NIET opgenomen, omdat ze niet één op één overeenkomen met de diverse in deze nota opgenomen strategische keuzes en beleidsaccenten.

Per strategische keuze werd een overzicht opgenomen van de concrete engagementen. De engagementen werden telkens gelabeld als “gecontinueerd”, “versterkt” of “nieuw” beleid. Het engagement vat steeds samen wat op beleidsaccentniveau is opgenomen. Dit betekent dat er steeds één engagement is per beleidsaccent.

Tot slot werd het “eigenaarschap” van de diverse engagementen aangegeven via een tekstkleurcode: **rood voor Stad Gent**, Dienst Werk, **groen voor OCMW**, Dienst Activering en **paars voor gemeenschappelijk** op te nemen door Dienst Werk, Stad Gent en Dienst Activering, OCMW Gent”.

## EEN INSTRUMENTARIUM VOOR MAXIMALE KANSEN OP WERK

### Stad Gent – Dienst Werk



De dienst Werk maakt deel uit van het Departement Werk en Economie. De missie van de dienst is te zorgen voor kwaliteitsvol werk voor iedereen. Ze doet dat door antwoorden te bieden op de noden en uitdagingen op vlak van werk, voor alle inwoners van Gent (in het bijzonder de kwetsbaren), en voor de Gentse bedrijven. Die antwoorden zoekt de dienst via partnerschappen. Ze stimuleert het werkveld om de best mogelijke

oplossingen aan te bieden, en werkt zelf een aanvullend aanbod uit indien wenselijk. Ze ondersteunt bedrijven in hun tewerkstellingsbeleid, en begeleidt doelgroepmedewerkers, tewerkgesteld bij de Stad via een tewerkstellingsmaatregel, in het realiseren van optimale kansen op de werkvloer.

De dienst bestaat uit vier afdelingen.

- De **Afdeling Leerwerkbedrijf** biedt langdurig werkzoekenden binnen verschillende tewerkstellingsmaatregelen de kans om binnen de stadsorganisatie werkervaring op te doen in echte werkomgevingen. Zij biedt daarbij de nodige ondersteuning via vorming en begeleiding.
- De **Afdeling Sociale Economie** ondersteunt initiatieven in de sociale economie en initieert zelf projecten waarin de creatie van nieuwe jobs wordt gekoppeld aan het lenigen van maatschappelijke noden. De afdeling focust op de incubatie van sociale tewerkstelling in buurtgerichte stadsvernieuwingsprojecten, en voert de lokale regierol sociale economie.
- De accountmanagers van de **Afdeling Bedrijvenwerking** ondersteunen bedrijven in hun zoektocht naar geschikte werknemers. Zij bieden advies en hulp op het vlak van vacature-aanbod, personeels-, opleidings- en loopbaanbeleid, en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast bouwt de afdeling aan een bedrijven- en sectorenwerking, om de diverse uitdagingen op maat aan te pakken.
- De **Afdeling Activering en Preventief Arbeidsmarktbeleid** ontwikkelt projecten die werkloosheid vermijden, bijvoorbeeld via kwalificatie, of die werkzoekenden helpen met hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt. De focus ligt op kwetsbare jongeren en op de instroom van nieuwe migranten.

De Dienst ondersteunt daarnaast het open partnerschap voor werkgelegenheid Gent, Stad in Werking. Binnen dat partnerschap zetten werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsactoren, OCMW, VDAB en sectorale organisaties samen innovatieve projecten op voor een duurzame werkgelegenheid in de Gentse regio. In samenspraak met de stadsdiensten geeft het partnerschap het Gentse werkgelegenheidsbeleid mee vorm.

## OCMW – Dienst Activering

Om duurzame antwoorden te bieden op factoren die een volwaardige maatschappelijke participatie in de weg staan, richtte het OCMW Gent in 1993 het Opleidings- en tewerkstellingscentrum op. Twintig jaar later groeide het OTC uit tot een veelzijdige dienst die samen met de Emancipatorische Werking en de Leerwerkplekken haar expertise bundelde tot de “Dienst Activering”.

De Dienst Activering zet haar schouders onder het duurzaam activeren van alle OCMW-cliënten, die intern via de Welzijnsbureaus en Themadiensten worden doorverwezen, met de bedoeling een duurzame sociale en/of arbeidsactivering te realiseren in nauwe samenwerking met de interne doorverwijzer, en met externe partners die dit proces kunnen ondersteunen.



Het OTC biedt de haar toevertrouwde OCMW-cliënten innovatieve projecten met een maatschappelijke meerwaarde, die aansluiten bij hun opleidings- en begeleidingsbehoeften, en bij de noden van de arbeidsmarkt. Binnen die aanpak is er zowel aandacht voor de individuele responsabilisering van werkzoekende cliënten, als voor de structurele mechanismen, die hun integratie op de arbeidsmarkt belemmeren.

## Gent, Stad in Werking

“Gent, stad in werking” is een open partnerschap voor meer en beter werk. De Stad Gent financiert de werking en staat in voor de procesondersteuning. Het partnerschap werkt met actoren die zich engageren om een gemeenschappelijke strategie uit te werken en op basis daarvan gezamenlijke initiatieven op te zetten. De partners zijn publieke en private actoren uit het brede werkveld van bemiddeling, welzijn, werk, onderwijs en opleiding.



Het partnerschap investeert in “proeftuinen”, om innovatieve antwoorden te vinden op de huidige en toekomstige uitdagingen van de lokale arbeidsmarkt. Dat gebeurt vanuit gemeenschappelijk gedefinieerde doelstellingen, die vastgelegd zijn in een driejaarlijks Strategisch Actieplan. De Stad, als partner, tracht de stedelijke

beleidsdoelstellingen de nodige weerklank te laten vinden binnen Gent, Stad in Werking. Ze doet dat op voet van gelijkheid, en dus met respect voor de missie van andere partners.

De Stad zal ook deze bestuursperiode optreden als procesondersteuner van, en actief participant aan het partnerschap Gent, Stad in Werking (GSiW), dat als “forum lokaal werkgelegenheidsbeleid” het eerste referentiepunt blijft voor lokaal beleidsmatig overleg.

## Samenwerkingsovereenkomst Stad-OCMW-VDAB

Als arbeidsmarktregisseur is de VDAB een essentiële partner bij de vormgeving van een lokaal tewerkstellings- en activeringsbeleid. Op het vlak van bemiddeling tussen arbeidsvraag en –aanbod is en blijft de VDAB immers het eerste aanspreekpunt. Door nauw samen te werken laten Stad, OCMW en VDAB hun werking op het vlak van werk en welzijn beter samen sporen. Bovendien opent die samenwerking opportuniteiten om de VDAB-werking sterker afgestemd te krijgen op de specifieke, grootstedelijke noden van de Gentse arbeidsmarkt, niet in het minst de noden van de bedrijven aan de vraagzijde, en van de kwetsbaren aan de aanbodzijde.



In het licht hiervan is er nood aan gezamenlijke afspraken, die worden vastgelegd in een Samenwerkingsovereenkomst. Die wordt afgesloten voor de duur van de bestuursperiode, en omvat een aantal gemeenschappelijke beleidsprioriteiten, die de drie partners gezamenlijk willen aanpakken. De gezamenlijke acties worden gedefinieerd in actieplannen, die

per beleidsprioriteit worden opgesteld. Dat laatste aspect opent mogelijkheden om vanuit een strategische synergie wederzijdse doelstellingen op een efficiëntere en effectievere manier te realiseren. We werken dit samenwerkingskader met de VDAB in de diepte uit, integreren het specifieke samenwerkingsverband tussen OCMW en VDAB in de globale Samenwerkingsovereenkomst, en streven ernaar via deze overeenkomst succesvolle GSiW-proeftuinen verankerd te krijgen in de reguliere werking of financiering van Stad, OCMW en/of VDAB. Ook andere GSiW-partners betrekken we in dit verankeringsproces. Tegelijk hanteren we de Samenwerkingsovereenkomst als permanent platform voor beleidsuitwisseling tussen Stad, OCMW en VDAB.

## RESOC Gent Rondom Gent

We blijven participeren aan het RESOC Gent Rondom Gent, waarvan we als Stad het voorzitterschap opnemen. Vanuit dit platform streven we overeenkomstig de decretale opdrachten van het RESOC naar stadsregionale samenwerking met de randgemeenten op het vlak van Werk en Economie. De focus ligt op een evenwichtige uitwisseling in functie van een mutuele win-win. Het resultaat vertalen we in een nieuw Streekpact, waarin we ook de SERR-werking maximaal vatten. Ons engagement in het RESOC stellen we afhankelijk van de wijze waarop het Streekpact concreet aansluiting vindt bij de beleidsdoelstellingen van de Stad en de mate waarin het effectief bijdraagt tot intergemeentelijke samenwerking in onze regio.



## 1. WERF “ AANPAK VAN DE JONGERENWERKLOOSHEID”

### Doelstellingen

Jongeren hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. De jeugdwerkloosheid piekt op ruim 25 %, wat betekent dat 1 op 4 beroepsactieven, jonger dan 25 jaar, zonder job zit. Omdat ze geen werkervaring kunnen voorleggen zijn ze de eersten die verdrongen worden door mensen die al langer actief zijn, en dus wel ervaring kunnen voorleggen. Daarom verdienen zij onze bijzondere aandacht in ons streven naar maximale kansen op werk.

We richten ons in de eerste plaats op diegenen die geen bruikbare kwalificatie hebben, maar willen ook een sterker beleid ten aanzien van andere, hoger geschoolde jongeren, die moeilijkheden hebben met het vinden van een job. Kwetsbare jongeren willen we extra ondersteuning bieden.

We blijven curatief inzetten op het bestrijden van jongerenwerkloosheid, en versterken de VDAB in haar kerntaak op dit vlak. Tegelijk investeren we proactief in samenwerking met het onderwijs, om de studie- en beroepskeuze beter onderbouwd te krijgen, het opleidingsaanbod beter afgestemd te krijgen op de arbeidsmarkt, en om vroegtijdige schoolverlaters met het oog op een traject naar werk toe te leiden naar vervolgonderwijs op maat, inzonderheid het volwassenen- en tweedekansonderwijs. We doen dit in samenspraak met de Beleidsgroep Onderwijs Gent.

Gelet op de omvang van het jongerenwerkloosheidsprobleem in de grote steden, waaronder Gent, roepen we de hogere overheden, inclusief de Europese, op om de lokale, inzonderheid de stedelijke overheden voldoende middelen ter beschikking te stellen, om dit probleem doeltreffend aan te pakken.

De beleidsaccenten op deze werf sluiten aan bij volgende doelstellingen, opgenomen in de Beheers- en beleidscyclus 2013-2019:

**HSD 5** – Gent wendt de aanwezige creativiteit en ruimte optimaal aan voor een gediversifieerde en duurzame economie en industrie, waarin talent, ondernemingszin, arbeid en tewerkstelling worden gestimuleerd.

**SD 21** – We bouwen Gent uit tot dé regionale werkgelegenheidspool, met bijzondere aandacht voor sociale werkgelegenheid en het verkleinen van de arbeidsmarktparadox.

- **OD 85** – De tewerkstellingskansen van jongeren verhogen, met bijzondere focus op diegenen die ongekwalificeerd uitstromen uit het onderwijs.

## Strategische keuzes en beleidsaccenten

### 1.1. We voeren een preventief arbeidsmarktbeleid, met het oog op de betere afstemming van onderwijs en werk

Samen met het brede onderwijsveld gaan we na hoe het pedagogische aanbod beter afgestemd kan worden op de arbeidsmarkt, zowel in termen van opleidingsaanbod, als in termen van kennis over de arbeidsmarkt en mogelijkheden om de uitstroom gekwalificeerder te maken. We bedoelen daarmee niet dat we het onderwijsaanbod “gedicteerd” willen zien vanuit de noden op de arbeidsmarkt. Wel dat er een gezonde wisselwerking moet zijn, en dat werk een duidelijker betekenis moet krijgen in het onderwijsaanbod en vooral de studiekeuzebegeleiding. We benadrukken hierbij het belang van een brede vorming, ook vanuit professioneel perspectief.

We zetten in op arbeidsmarkteducatie, en sensibiliseren scholen om hun leerlingen in uitstroomjaren maximaal te informeren over hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Voorts zetten we in op een studiekeuze, die beter op de arbeidsmarktnoden is afgestemd. We focussen hierbij op jongeren in de laatste graad van het basisonderwijs, en de eerste graad van het secundair onderwijs. Met het onderwijs onderzoeken we voorts mogelijkheden om het opleidingsaanbod beter op de arbeidsmarkt afgestemd te krijgen. Vanuit het OCMW gaan we de dialoog aan met scholen om kinderen van OCMW-cliënten, die omwille van hun sociale context een verhoogd risico op ongekwalificeerde uitstroom hebben, vanuit een globale werk-welzijnsbenadering te ondersteunen.

#### 1.1.1. Een studiekeuze, gericht op kansen op de arbeidsmarkt

We sporen jongeren op scharniermomenten tijdens de schoolloopbaan aan om een bewuste en positieve studiekeuze te maken. We brengen technische- en beroepsrichtingen hiertoe positief onder de aandacht: deze kunnen perfect aansluiten bij talenten en interesses én openen heel wat deuren naar de arbeidsmarkt (cfr. ook WERF 5, sectorale bedrijvenwerking). We zetten de samenwerking met vzw Het Beroepenhuis voort: samen met hen willen we jaarlijks minstens 1.400 Gentse leerlingen uit de laatste graad basisonderwijs en de eerste graad secundair onderwijs laten proeven van verschillende technische en praktische beroepen. We stimuleren het Beroepenhuis om het bereik van leerlingen uit het secundair onderwijs te verhogen. Ook via initiatieven als Technologica en acties in samenwerking met sectoren willen we die studiekeuze stimuleren, die meer kansen biedt op de arbeidsmarkt.





### 1.1.2. Informeren over de arbeidsmarkt via een aanbod arbeidsmarkteducatie

De vaststelling dat jongeren in het secundair onderwijs veelal weinig weten over de arbeidsmarkt, bracht het partnerschap Gent, Stad in Werking tot de ontwikkeling van een arbeidsmarkteducatief pakket, dat de naam “Wijs aan ‘t Werk” meekreeg (WAW). Met dit pakket, dat aldus als proeftuin werd ontwikkeld, worden scholen aangespoord om uitstromende leerlingen secundair onderwijs diepgaand te informeren over de arbeidsmarkt: welke eerste stappen moeten ze zetten, hoe kan je goed solliciteren, wat zijn je rechten en plichten, welke instanties kunnen je helpen, etc. We voorzien een inleidende “goestingssessie” met speciaal opgeleide educatieve medewerkers. Nadien kunnen de scholen zelf aan de slag met een verdiepend aanbod, dat ze kunnen samenstellen via de website [www.wijsaantwerk.be](http://www.wijsaantwerk.be).

We bieden dit arbeidsmarkteducatief pakket de komende jaren verder aan de Gentse onderwijsinstellingen aan. De Stad (Dienst Werk) neemt hierin het voortouw, samen met VDAB en Het Beroepenhuis vzw. We proberen vooral scholen te bereiken, die nog niet aan arbeidsmarkteducatie werken. Ten aanzien van die scholen, beschouwen we WAW als “locomotief”, in die zin dat ze de “werkwereid” op de school binnenbrengt. Ten aanzien van scholen die wel al aan arbeidsmarkteducatie doen – vaak via een sectorspecifiek aanbod, of in samenwerking met één van de GSiW-partners – beschouwen we WAW als een “verruimend” pakket, dat als “wagon” aan het bestaande aanbod wordt gekoppeld. We beogen om elk schooljaar minstens 15 % van de uitstromende jongeren te bereiken via Wijs aan ‘t Werk (exclusief het aanbod van partners).



Daarnaast onderzoeken we de diverse mogelijkheden om een arbeidsmarkteducatief aanbod te ontwikkelen op andere onderwijsniveaus, inzonderheid het hoger onderwijs. We doen dit in samenspraak met de betrokken onderwijsactoren.

### 1.1.3. Een opleidingsaanbod dat sterker op de arbeidsmarkt is afgestemd

Vanuit het beleidsdomein Werk participeren we aan overlegstructuren inzake het systeem Leren en Werken en in het kader van het Flankerend Onderwijsbeleid, voor zover relevant vanuit werkooipunt. Door de dialoog aan te gaan met onderwijsactoren en hierbij specifieke arbeidsmarktkennis, noden en verwachtingen met betrekking tot de arbeidsmarkt binnen te brengen, pogen we tot een betere afstemming te komen tussen beide beleidsdomeinen. Hierbij wordt in het bijzonder ingezet op wederzijdse kennisverhoging, het arbeidsmarktgericht informeren en oriënteren van jongeren tijdens de schoolloopbaan, en het ontwikkelen van arbeidsmarktrelevante leer-werktrajecten, gericht op een kwalificatie. We verliezen het belang van een brede ontwikkeling, inzonderheid ook vanuit professioneel perspectief, niet uit het oog.

#### 1.1.4. Ondersteuning van kinderen van leefloners, i.f.v kwalificatie

Vanuit het OCMW Gent zorgen we ervoor dat alle sectoren, die met kinderarmoede worden geconfronteerd, en die belangrijk kunnen zijn in de strijd tegen de kinderarmoede (onderwijs, kinderopvang, gezondheidszorg, ...), een grotere kennis verwerven over kans-, kinder- en generatiearmoede. We stimuleren hen om die kennis geïntegreerd en afgestemd in hun reguliere werking toe te passen. Op die manier hopen we het begeleidende netwerk rond kinderen in armoede en hun gezinnen sluitend te maken, en aldus betere leer- en ontwikkelingskansen te creëren in functie van een succesvoller schoolloopbaan. We hebben binnen dit netwerk specifieke aandacht voor gezinnen wiens kinderen op school probleemgedrag vertonen, spijbelen, of vroegtijdig dreigen af te haken en proberen binnen het gezin hefboomen te creëren om de kwalificatiekansen te verhogen.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **1.1.1 (Gecontinueerd)** We continueren de samenwerking met het Beroepenhuis, dat we stimuleren sterker in te zetten op studiekeuze bij jongeren 1<sup>ste</sup> graad SO. Daarnaast continueren we Technologica, en bestaande studiekeuze-initiatieven i.s.m. sectoren. Waar mogelijk zeten we gelijkaardige samenwerkingen op met andere sectoren.
- **1.1.2 (Versterkt)** We versterken het beleid inzake arbeidsmarkteducatie, door WAW in te bedden bij de Stad, Dienst Werk (met de steun van VDAB en het Beroepenhuis), en door het bereik van WAW (als “locomotief” of als “wagon”) te vergroten. Via WAW beogen we jaarlijks minimaal 15 % van de uitstromende jongeren te bereiken (excl aanbod van partners).
- **1.1.3 (Nieuw)** Dialoog met onderwijs, i.k.v het Flankerend Onderwijsbeleid en Leren en Werken, om onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar te doen aansluiten, door de schoolse praktijk, de studiekeuze en het opleidingsaanbod mee vanuit arbeidsmarktperspectief te bepalen. De focus ligt hierbij op maximale kansen op kwalificatie, en op maximale kansen op werk achteraf.
- **1.1.4 (Versterkt)** We versterken het netwerk rond kinderen in armoede, i.f.v hun (kwalificatie)kansen op school, en schakelen ouders van jongeren, die op school probleemgedrag vertonen, kwalitatief mee in om deze jongeren te stimuleren hun schoolloopbaan alsnog af te werken, of de brug te maken naar een traject naar werk.

## 1.2. We leiden meer jongeren toe in werkervaringstrajecten op maat

**Werkervaring en begeleiding op maat zijn zeker in crisistijd belangrijke voorwaarden voor toekomstige, duurzame tewerkstellingskansen, zeker voor kwetsbare werkzoekenden. Systemen die leren koppelen aan werken breiden we waar mogelijk uit, en pogen we vanuit werkperspectief verder te versterken. Werkervaring, waar mogelijk gekoppeld aan een kwalificerende opleiding, proberen we beter voor jongeren te ontsluiten.**

**We doen dat vanuit onze rol als acteur, door ons brugprojectaanbod voor deeltijds lerende jongeren voort te zetten, door activering in het kader van artikel 60 actiever op jongeren te richten, en – algemener – door het bereik van jongeren via het Leerwerkbedrijf en de Dienst Activering van het OCMW te stimuleren. Evenwel blijven we ook vanuit onze regierol investeren in een waaier aan begeleidingsmogelijkheden op maat, waarbinnen kwalificatieversterking en werkervaring centraal staan (werkinleving, instapstages, enz.). In samenspraak met de VDAB gaan we op zoek naar manieren om het bereik van deze trajecten te verhogen.**

### 1.2.1. Voldoende brugprojectaanbod voor deeltijds lerende jongeren

Jongeren die ingeschreven zijn in de Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO) combineren een deeltijdse opleiding met deeltijdse tewerkstelling. Op die manier realiseren ze een voltijds engagement van minimaal 28 uren per week. Voor de meeste jongeren is het niet evident de stap naar contractuele arbeid te zetten. Daarom werd een systeem van alternatieve werktijdinvulling opgezet, via persoonlijke ontwikkelingstrajecten, voortrajecten en brugprojecten. Via die laatste kunnen jongeren die er niet in slagen om een gepaste tewerkstelling te vinden binnen het reguliere economische circuit – omwille van een gebrek aan de vereiste arbeidsattitudes en/of technische vaardigheden – een begeleide werkervaring opdoen.

In het Gentse zijn de Stad Gent, Dienst Werk (samen met Labeur) en Job&Co aanbieders van brugprojecten. Samen zorgen ze voor een aanbod van ruim 40.000 brugprojecturen, binnen diverse functieprofielen. De Stad Gent biedt brugprojecten aan binnen de stadsorganisatie. Daarnaast stelt ze vzw Labeur in de mogelijkheid gestalte te geven aan het project “Re-build”, waar 10 jongeren aan de slag gaan als schilder. Tot slot ondersteunt de Stad ook vzw Job & Co, de tweede brugpromotor, bij het opzetten van een brugprojectaanbod. Brugprojecten zijn essentiële “tussenstops” voor deeltijds lerende jongeren, in hun traject naar duurzaam werk. Daarom roepen we de Vlaamse overheid op dit systeem verder in stand te houden en indien mogelijk uit te breiden.

### 1.2.2. Stedelijke co-regie bij de uitrol van werkinlevingstrajecten en instapstages

De jongerenwerkloosheid is vooral een stedelijk probleem. Het is dan ook belangrijk dat maatregelen en initiatieven die door hogere overheden worden uitgezet voldoende afgestemd zijn op de stedelijke realiteit. Binnen de uitrol van die initiatieven streven we aldus een actieve

co-regisseursrol na. Deze nemen we op bij de uitrol van het Vlaamse begeleidingsproject “Werkinleving” en de (vooralsnog) federale “instapstages”. We pogen haar verder uit te diepen, in samenspraak met de VDAB.

Werkinleving is een begeleidingsproject voor laaggeschoolde jongeren, gericht op het bieden van werkervaring en het verhogen van kwalificatiekansen. In Gent wordt werkinleving met Vlaamse en ESF-middelen uitgevoerd door partners vzw JES en Groep Intro, die tegen eind 2016 samen 810 jongeren zullen begeleiden. Ze doen dat telkens in samenwerking met een actor binnen de uitzendsector, respectievelijk Tempoteam en Randstad Diversity. Ter ondersteuning van het project Werkinleving bekijken we samen met VDAB en uitvoerende partners hoe dit aanbod beter op de leefwereld van jongeren kan worden afgestemd, en hoe we het stage-aanbod voor jongeren kunnen uitbouwen. We maken werk van een ruimere bekendmaking van bestaande maatregelen, zoals de instapstages, en gaan de dialoog aan met bedrijven om het aantal stageplaatsen voor jongeren uit te breiden en een betere match tussen jongere en stageplek te realiseren. Deze werkinlevingstrajecten en instapstages zien we niet als een doel op zich, maar als opstap naar duurzaam werk.

### 1.2.3. Specifieke aandacht voor jongeren binnen het OCMW-activeringsaanbod

Door de wijzigingen binnen de werkloosheidsreglementering zullen schoolverlaters nog meer moeten bewijzen dat ze inspanningen leveren om werk te vinden. Daarnaast zullen ze langer moeten wachten om in aanmerking te komen voor een inschakelingsuitkering (van 9 naar 12 maanden). Bovendien wordt deze uitkering beperkt in de tijd. Hierdoor is het noodzakelijk om nog meer in te zetten op de activering van jongeren, zowel onder de vorm van sociale activering, als van arbeidsactivering. In de doorverwijzing van de Welzijnsbureaus naar de Dienst Activering hebben we specifiek aandacht voor jongeren. Ook bij de prospectie en invulling van nieuwe arbeidsplaatsen artikel 60 bouwen we een aanbod uit, dat specifiek op jongeren is afgestemd.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **1.2.1 (Gecontinueerd)** We continueren het brugprojectaanbod van de Stad Gent, en waar mogelijk breiden we het verder uit in afstemming met de Centra voor Deeltijds Onderwijs. We blijven Labeur (Re-Build) en Job&co ondersteunen bij de uitbouw van hun brugprojectaanbod. De Vlaamse overheid roepen we op het brugprojectaanbod maximaal in stand te houden, en waar mogelijk een groeipad te voorzien i.f.v de instroom in het deeltijds onderwijs.
- **1.2.2 (Versterkt)** We versterken de stedelijke co-regierol op het vlak van werkinleving (en gelijkaardige bovenlokale initiatieven), en stimuleren de VDAB om het bereik en de invulling van specifieke werkervaringsmaatregelen als de instapstage te maximaliseren.
- **1.2.3 (Versterkt)** In het licht van een groeiend aantal jongeren met leefloos stemmen we het activeringsaanbod van het OCMW sterker af op de noden van jongeren, en verhogen het aantal jongeren in werkervaring via artikel 60.

## 1.3. We begeleiden ongekwalficeerde en/of maatschappelijk precaire jongeren naar werk

In Gent verlaat 1 op 5 jongeren het secundair onderwijs zonder kwalificatie. Die jongeren zijn extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt, omdat het risico groot is dat ze door hoger opgeleide profielen verdrongen zullen worden. Beschikken over een kwalificatie is dus nog steeds de beste startpositie. Wie die startpositie niet behaalde, en bij instroom over te weinig vaardigheden beschikt om echt aan de slag te kunnen, bieden we in samenwerking met het onderwijs en de VDAB een vaardigheidsversterkend traject aan, en waar het kan een tweede kans op kwalificatie.

Vanuit het werkbeleid van de Stad Gent nemen we een regisserende rol op bij het opzetten van die tweedekansttrajecten. We zetten dus in op een stevige brug tussen onderwijs en werk, en zien niet alleen onderwijs- en werkintermediairen als “brugpijlers”, maar ook die welzijnsactoren die zinvol kunnen bijdragen aan het tweedekansttraject van (sociaal kwetsbare) jongeren zonder kwalificatie. Dat zijn niet alleen schoolverlaters, maar ook jongeren die de school al even vaarwel hebben gezegd. Vaak worstelen zij met complexe psychosociale problemen, die hun maatschappelijke functioneren, en dus hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt hypothekeren. Die jongeren proberen we vindplaatsgericht te bereiken, bij die organisaties die hen laagdrempelig begeleiden, en een vertrouwensband met hen wisten op te bouwen.

### 1.3.1. Ongekwalficeerde uitstromers bemiddelen naar een tweede kans

Veel van de Gentse jongeren die hun diploma secundair onderwijs niet behaalden, hebben hier spijt van kort nadat ze de schoolpoort definitief achter zich dicht trokken. Zij willen alsnog een diploma behalen, maar willen niet opnieuw voor jaren op de schoolbanken. Zij hebben nood aan specifieke, niet “schoolse” trajecten. Anders dan binnen het reguliere onderwijsaanbod moet dit gaan over kortdurende trajecten, ervarings- en praktijkgericht, met een vorm van financiële vergoeding voor de betrokkene en omkaderd door voldoende begeleiding. We denken aan gecombineerde leer-werktrajecten, op reële werkvloeren, die leiden tot een kwalificatie met waarde op de arbeidsmarkt.



We richten ons prioritair op jongeren tussen 18 en 25 jaar die de schoolbanken vroegtijdig hebben verlaten, maar hebben ook aandacht voor leerplichtigen die vroegtijdig dreigen af te haken. Hen proberen we zo snel mogelijk op te pikken en toe te leiden naar een alternatief educatief traject, via het tweedekansonderwijs, of via een systeem van leren en werken. Voor de niet (meer) leerplichtige jongeren onderzoeken we via het partnerschap Gent, Stad in Werking of er

alternatieve en intrinsiek motiverende leertracés naar werk ontwikkeld kunnen worden, die het “schoolse” karakter van tweedekanstrajecten omzeilen. Ook dragen we bij aan de verdere uitbouw van de zogenaamde OKOT (onderwijskwalificerende opleidingstrajecten), die beroepsopleiding via VDAB koppelen aan het verwerven van een diploma secundair onderwijs via het tweedekansonderwijs (AAV, of aanvullende algemene vorming). We doen dit in samenspraak met Onderwijs, en geïntegreerd met de Beleidsgroep Onderwijs Gent.

In samenwerking met onderwijs zoeken we voorts naar structurele financieringsmogelijkheden om het project “Word Wijs” te continueren, dat door het Studie-Adviespunt Gent (De Stap) werd ontwikkeld in het kader van Gent, Stad in Werking. Dit project is erop gericht jongeren, die ongekwalificeerd dreigen uit te stromen, via het CLB-netwerk toe te leiden naar De Stap, waar ze in het kader van Word Wijs gecoacht worden naar een tweedekanstraject, gericht op werk. Inbedding binnen “TOPunt”, het nieuwe samenwerkingsverband tussen de drie Gentse Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB), waar op termijn ook De Stap wordt ondergebracht, wordt bekeken. In elk geval gebeurt dit in samenspraak met en met betrokkenheid van de partners binnen Gent, Stad in Werking, het stedelijke beleidsdomein Werk, de VDAB en het OCMW.

### **1.3.2. De tweede kans als structureel onderdeel van het activeringstraject**

Om de doorstroom te versterken van leefloongerechtigde jongeren zonder diploma naar het tweedekansonderwijs, brengen we bestaande routes naar een tweede kans, onder meer het project “Word wijs” van de Stap (cfr. 1.3.1), onder de aandacht van de maatschappelijk werkers en trajectbegeleiders van het OCMW Gent. We hebben daarbij aandacht voor het niet-schoolse karakter van het tweedekansaanbod. De jongeren die door het OCMW worden begeleid zijn immers vaak schoolmoe en hebben negatieve ervaringen opgebouwd tijdens hun schoolloopbaan. Maar daarnaast ervaren zij ook moeilijkheden wanneer zij zonder diploma en zonder werkervaring de arbeidsmarkt willen betreden. Zij verdienen dus adequate ondersteuning in een alternatief traject naar kwalificatie, zodat zij in de mate van het mogelijke behoed blijven van nieuwe negatieve confrontaties, ditmaal met de arbeidsmarkt. Het OCMW wil ertoe bijdragen deze negatieve spiraal waar het kan te doorbreken.

### **1.3.3. Vindplaatsgericht bereiken van maatschappelijk kwetsbare jongeren**

Omdat heel wat jongeren de weg niet, of niet meer vinden naar de reguliere arbeidsbemiddeling van de VDAB, bouwen we het project “Take Off” uit, in samenwerking met Compaan vzw en verschillende welzijns- en jeugdorganisaties zoals het OCMW, CAW, straathoekwerk, vzw Jong, de Buurtstewards en vzw Habbekrats. Opzet van dit project is jongeren, die niet in opleiding, begeleiding of aan het werk zijn, actief in hun vertrouwde omgeving op te zoeken en hen in een intensief oriënteringstraject mee te nemen. Er wordt met hen gewerkt aan randvoorwaarden en directe noden die werk in de weg staan. De samenwerking met welzijns- en jeugdorganisaties is cruciaal: niet alleen om het bereik van deze jongeren te organiseren in een voor hen vertrouwde omgeving, maar ook omdat een veelheid aan sociale of welzijnsproblemen bijkomende inzet en expertise vraagt.

Via het ESF-agentschap verkregen we middelen om gedurende 2 jaar 260 jongeren actief op te zoeken en minstens 160 onder hen in een intensief begeleidingstraject mee te nemen. Concreet betekent dit dat we twee mobiele arbeidscoaches kunnen inzetten, die in duo met begeleiders van de diverse samenwerkende jeugd- en welzijnsorganisaties een geïntegreerd werk-welzijnstraject opzetten, op maat van de individuele jongeren. Opzet is dat de jongeren aan het einde van het traject klaar zijn om een regulier traject naar werk, een opleiding of werk aan te vatten. Na afloop van de ESF-periode continueren we dit aanbod in de mate van het haalbare. Daarnaast evalueren we permanent de diverse mogelijkheden om het netwerk van toeleiders uit te breiden.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **1.3.1 (Versterkt)** We bedden het project Word Wijs structureel in De Stap in (in TOPunt indien De Stap als geheel hierin wordt ingebed), i.s.m onderwijs, GSiW-partners, VDAB en OCMW. We ondersteunen de verdere uitbouw van het aanbod aan onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT). Vanuit GSiW onderzoeken we voorts verdere mogelijkheden om jongeren op een alternatieve manier te kwalificeren, en te versterken in functie van werk. We doen dit in samenspraak met Onderwijs, en geïntegreerd in de Beleidsgroep Onderwijs Gent.
- **1.3.2 (Versterkt)** We versterken de doorstroom van OCMW-jongeren naar het tweedekansonderwijs.
- **1.3.3 (Nieuw)** We bouwen het project Take Off uit, met de bedoeling jongeren die de weg naar het reguliere begeleidingsaanbod verloren zijn, laagdrempelig te bereiken en intensief te begeleiden naar werk. Op die manier bereiken we minimaal 260 maatschappelijk precare jongeren. Na de ESF-periode van twee jaar zetten we dit aanbod in de mate van het haalbare voort. Het netwerk van toeleiders evalueren we permanent, in functie van verdere uitbreiding.

## 1.4. We versterken de tewerkstellingskansen van jonge werkzoekenden, inclusief hoger opgeleiden

We onderzoeken concrete mogelijkheden om de tewerkstellingskansen van hoger opgeleide jonge werkzoekenden te vergroten. Steeds meer jongeren worden immers gedwongen om aan de zijlijn te wachten op een kans op de arbeidsmarkt, op werk, dat past bij de competenties die ze in hun studietraject verworven hebben. Dit is nefast vanuit het perspectief van de jongere. Maar ook vanuit economisch perspectief is het van belang om hoger opgeleiden in de mate van het mogelijke op hun niveau tewerk te stellen. Ondanks de hoge jongerenwerkloosheid stevenen we de komende jaren immers af op een krappe arbeidsmarkt en kunnen we het ons niet veroorloven om talent verloren te laten gaan.

Binnen Stad en OCMW bekijken we de mogelijkheden om hoger opgeleide werkzoekenden via stages zinvolle werkervaring te bieden, terwijl ze zoeken naar een job die bij hen past. Tegelijk stimuleren we de VDAB en de RVA om jongeren in inschakelingstijd goed te ondersteunen bij hun zoektocht naar werk, en om hun rechten op uitkering in de mate van het mogelijke te vrijwaren, indien die zoektocht alsnog zou mislukken. In verband met dat laatste monitoren we de effecten van de nieuwe regelgeving inzake inschakelingsvergoeding, en nemen we, inzonderheid vanuit het OCMW, een signaalfunctie op naar de hogere overheden.

Tot slot maken we afspraken met bedrijven, om jongeren reële kansen te geven op werk. Door meer jongeren in dienst te nemen, eventueel in het kader van een stage of een kortlopend contract, maar ook door te investeren in een “mentorrol” ten aanzien van die jongeren die bij hen tewerkgesteld zijn. We sensibiliseren bedrijven rond de bestaande bovenlokale trajectmogelijkheden, en zetten er hen toe aan die toe te passen met het oog op duurzame tewerkstellingskansen voor jongeren. Tegelijk stimuleren we hen om sollicitanten kwalitatieve feedback te geven, indien hun kandidatuur niet wordt weerhouden.

### 1.4.1. Voldoende stage-aanbod, ook voor hoger opgeleiden

We stellen vast dat jongeren die uitstromen uit het onderwijs momenteel onvoldoende kansen krijgen om werkervaring op te bouwen op hun opleidingsniveau. Dit komt omdat bedrijven omwille van de crisis minder, of bij voorkeur werknemers mét ervaring aanwerven. Jongeren die onder hun opleidingsniveau op de arbeidsmarkt instappen, ervaren nadien moeilijkheden om terug “op te klimmen”. Daarom willen we een gepast aanbod uitwerken, dat de kansen van hoger opgeleide jongeren helpt vrijwaren.





Wat haalt bedrijven over de brug om jongeren aan te werven? Uit onderzoek blijkt dat dit niet in de eerste plaats de beschikbare subsidies zijn, maar de informele informatie die ze over de jongeren ter beschikking hebben. Wanneer een werkgever overweegt om een jongere aan te werven die geen formele werkervaring kan voorleggen, zijn de informele contacten belangrijker dan later in de loopbaan, wanneer werkervaring en referenties van voorgaande arbeidsplaatsen betere achtergrondinformatie kunnen bieden. Op dit moment hebben de bedrijven onvoldoende contact met de jongeren. Om deze contacten te realiseren willen we bedrijven sensibiliseren om stages aan hoger opgeleide jongeren aan te bieden, en onderzoeken we mogelijkheden om de matching tussen (stage)aanbieder en (stage)vragers te optimaliseren, door ze laagdrempeliger en informeler te maken. Binnen de Stad streven we ernaar het stage-aanbod voor jongeren verder op maat uit te bouwen. Wel waken we er over dat die stages geen bestaande tewerkstelling vervangen.

#### **1.4.2.Sensibiliserende acties naar bedrijven i.f.v maximale tewerkstellingskansen voor jongeren**

Via het partnerschap Gent, stad in Werking onderzoeken we de mogelijkheid om bedrijven via een “charter jongerenwerkplan” te stimuleren om in de tewerkstelling van jongeren te investeren. Dit kan door jongeren reële kansen te geven op werkervaring op maat, onder meer via stage-aanbod, of door met de jongeren binnen het bedrijf een traject af te leggen, gericht op duurzame tewerkstelling. In functie van de opmaak van dergelijke “charters” faciliteren we contacten tussen arbeidsbemiddelaars die met jongeren werken, jonge werkzoekenden en bedrijven. We doen dat onder meer via het project Jobkanaal (cfr. WERF 5).

Een andere actie die we willen uitwerken is sollicitatiefeedback te organiseren voor de grote meerderheid die solliciteerde, en niet voor de job weerhouden werd. We gaan hierover in overleg met bedrijven, sectorale organisaties en sociale partners, en bekijken binnen het partnerschap Gent, Stad In Werking of en hoe we dit kunnen uitwerken. Tot slot onderzoeken we mogelijkheden om werkgevers te stimuleren korte werkervaringen (bv. als uitzendkracht) te gebruiken als opstap naar duurzame tewerkstelling binnen het bedrijf.

#### **1.4.3.Beperking inschakelingsvergoeding in de tijd: signaalfunctie en begeleiding vanuit het OCMW**

De werkloosheidsreglementering voor schoolverlaters werd sinds 2012 ingrijpend gewijzigd. Zo werd het recht op inschakelingsuitkering beperkt tot 36 maanden en werd de inschakelingstijd (de “wachttijd” die men moet doorlopen voor men inschakelingsuitkering kan ontvangen) verlengd van 9 naar 12 maanden. Bovendien volgt de RVA de inspanningen om werk te zoeken verscherpt op, zowel van jongeren in inschakelingstijd, als van gerechtigden op inschakelingsuitkeringen. Ten gevolge van deze maatregelen dreigt een heel pak mensen met ingang van 1 januari 2015 zonder inkomen te vallen. Jongeren die uit de boot vallen, kunnen onder bepaalde voorwaarden een inkomen ontvangen van het OCMW. Die jongeren informeren we over de verwachtingen die de RVA naar hen toe stelt. We werken hier aanvullend op de inspanningen die de VDAB op dit vlak doet. We bieden hen ook een begeleiding aan, in de vorm van een activeringstraject naar werk, en helpen hen bij het in kaart

brengen van de inspanningen die zij doen om werk te vinden, zoals het opmaken van een sollicitatieportfolio. We brengen de doelgroep in kaart die in de komende jaren door deze maatregelen zonder inkomen dreigt te vallen en mogelijk bij het OCMW zal terechtkomen. Met deze cijfers willen we een signaal geven aan de hogere overheden om extra middelen te voorzien zodat we deze jongeren zo goed mogelijk kunnen begeleiden.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **1.4.1 (Nieuw)** We onderzoeken de mogelijkheid binnen GSiW om vernieuwende systemen van stagematching en –coaching op te zetten, en versterken het stage-aanbod, onder meer binnen de stads- en OCMW-organisatie, voor hoger opgeleide jongeren.
- **1.4.2 (Nieuw)** We werken binnen GSIW een “charter jongerenwerkplan” uit en investeren in stimulerende acties, die werkgevers ertoe aanzetten om jongeren kansen te geven. We onderzoeken mogelijkheden om sollicitatiefeedback te organiseren, i.f.v. versterkte sollicitatievaardigheden.
- **1.4.3 (Versterkt)** We pleiten voor extra middelen voor OCMW-begeleiding naar werk, voor die jongeren die na schrapping van de inschakelingsvergoeding bij het OCMW terechtkomen. Die jongeren begeleiden we bij de opbouw van een adequaat sollicitatieportfolio, en versterken we op het vlak van sollicitatievaardigheden.

## 2. WERF “LAAGDREMPELIGE DIENSTVERLENING NAAR WERK”

### Doelstellingen

Gent wordt de jongste jaren geconfronteerd met een belangrijke nieuwe migratie, niet in het minst uit Oost-Europa. Deze mensen beschikken niet altijd over de juiste vaardigheden of attitudes, die hen toelaten op onze arbeidsmarkt een plaats te verwerven. Op hun arbeidsintegratie moeten we inzetten, omdat het niet alleen onze ethische plicht is om deze mensen op maat kansen te bieden. Op termijn is dit ook een economische opportuniteit.

Onze aandacht gaat op deze werf evenwel niet alleen uit naar deze nieuwe migranten, maar naar alle Gentse werkzoekenden, die op één of andere manier de weg niet vinden naar de werkdienstverlening die ze nodig hebben. Indien we kwetsbare, vaak moeilijk bereikbare doelgroepen écht op de arbeidsmarkt willen integreren, moeten we inzetten op adequate bemiddeling, die het arbeidsmarktaanbod dicht bij deze gemeenschappen brengt.

We willen dit doen door in te zetten op interculturele bemiddeling naar werk, werkervaring op maat, en de integratie van diplomagelijkschakeling in het toeleidingstraject. Daarnaast zetten we in op het wijkniveau, waar we de “werkwereid” zo dicht mogelijk bij de meest kwetsbaren brengen, via wijkantennes van de werkwinkel (“Werkpunten”), maar ook via bemiddeling-op-maat, door het opzetten van onder meer jobbeurzen die vraag en aanbod op de meest efficiënte en effectieve wijze verbinden, ook op buurtniveau.

Samen met de Beleidsgroep Onderwijs Gent onderzoeken we mogelijkheden om het volwassenenonderwijs, inzonderheid het tweedekansonderwijs, sterker op de noden van werkenden en werkzoekenden af te stemmen. Op die manier kunnen we beide groepen sterken in hun (kansen op) duurzame tewerkstelling, en bovendien hun kansen op sociale promotie stimuleren.

Tot slot volgen we de arbeidsmarktsituatie in de stad nauwgezet op, en werken we aan de kansen op hertewerkstelling van diegenen die door een collectieve sluiting worden getroffen.

De beleidsaccenten op deze werf sluiten aan bij volgende doelstellingen, opgenomen in de Beheers- en beleidscyclus 2013-2019:

**HSD 5** – Gent wendt de aanwezige creativiteit en ruimte optimaal aan voor een gediversifieerde en duurzame economie en industrie, waarin talent, ondernemingszin, arbeid en tewerkstelling worden gestimuleerd.

**SD 21** – We bouwen Gent uit tot dé regionale werkgelegenheidspool, met bijzondere aandacht voor sociale werkgelegenheid en het verkleinen van de arbeidsmarktparadox.

- **OD 98** – De inwoners van Gent, met focus op de meest kwetsbaren, hebben een toegankelijke dienstverlening op het vlak van werk.

## Strategische keuzes en beleidsaccenten

### 2.1. We bouwen wijkantennes van de werkwinkel uit (“Werkpunten”)

Door de “optimalisatie” van de werkwinkels verlaat de VDAB de inbedding van de werkwinkelwerking in de wijken. Daardoor dreigt niet zozeer de fysieke, maar veeleer de “sociale” afstand tussen de werkwinkel en sommige kansengroepen te groot te worden, voornamelijk in de 19<sup>de</sup>-eeuwse gordel. Bovendien dreigt de werkwinkelwerking een minder persoonlijke inslag te krijgen, wat de vertrouwensband tussen cliënt en consulent kan hypothekeren. Voor de meest kwetsbare werkzoekenden dreigt de VDAB-werking bovendien te hoogdrempelig te worden, te weinig vertrouwenwekkend om de drempel te nemen.

De creatie van wijkantennes van de werkwinkel, met specifieke wijkgerichte inzet op kansengroepen, is dan ook een belangrijk speerpunt in ons beleid. We werken deze “Werkpunten” uit met input van zowel de Stad als de VDAB, en streven naar een symbiose met andere wijkorganisaties, in de eerste plaats de welzijnsbureaus van het OCMW. Vanuit organisatieoogpunt opent dit laatste zowel voor de welzijnsbureaus als voor de Werkpunten de mogelijkheid het eigen doelpubliek op een actieve, wervende manier te verruimen, en op het terrein een kwalitatieve koppeling te maken tussen werk en welzijn.

We kiezen er expliciet voor de Werkpunten maximaal te integreren in de bredere werkwinkelwerking, die door de VDAB in een “geoptimaliseerde” vorm wordt opgezet. Als werkwinkelpartner, en ten aanzien van de bredere Gentse bevolking, bouwen we aldus actief mee aan het nieuwe werkwinkelconcept, dat vanuit een sectorgerichte expertisebundeling wordt vormgegeven. In overleg met de VDAB streven we ernaar om de expertise van diverse derdenorganisaties, niet in het minst de huidige werkwinkelpartners, actief bij de werkwinkelwerking te betrekken, opdat, in combinatie met de Werkpunten, “excellente” werkwinkels ontstaan.

#### 2.1.1. “Werkpunten” als geïntegreerde onderdelen van de Werkwinkel

De Stad en het OCMW maken in samenspraak met de VDAB werk van de installatie en de uitbouw van een buurtgerichte dienstverlening op het vlak van werk en beroepsopleiding, via de wijkantennes naar werk. Deze zogenaamde “Werkpunten” worden gehuisvest in de Welzijnsknoop in Ledeberg en in het Buurtcentrum van de Rabotwijk. Twee buurten zijn dat, waar het aantal werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt sterk verhoogd is. Ook in andere buurten onderzoeken we mogelijkheden om een gelijkaardige dienstverlening te organiseren. Er wordt in de eerste plaats gedacht aan de wijk Nieuw Gent en/of de Dampoortbuurt, stadsdelen die meer dan gemiddeld af te rekenen hebben met diverse

vormen van maatschappelijke achterstelling en (kans)armoede. Op het einde van de legislatuur willen we minimaal 3 Werkpunten gerealiseerd hebben, aanvullend bij de centrale werkwinkels van de VDAB.



Inhoudelijk komt er afstemming tussen de rol van de trajectbegeleider van het OCMW en de bemiddelaar in het Werkpunt. Ook met andere buurtgebonden diensten, in de eerste plaats het welzijnsbureau, werken we zo'n afstemming uit. Bedoeling is het bereik van het Werkpunt via bestaande wijkdiensten te organiseren, en tegelijk die wijkdiensten te versterken door een arbeidsdienstverlening toe te voegen. De Werkpunten worden dus geen "eilanden", maar veeleer een onderdeel van een ruimere, geïntegreerde dienstverlening in de wijk. Als dusdanig krijgen ze de opdracht actief in te zetten op contact met die doelgroepen in de wijk, die de weg

naar de arbeidsdienstverlening niet makkelijk vinden. Het Werkpunt, als wijkantenne naar werk, is complementair met de VDAB-werkwinkel, waarvan ze in de wijk als het ware een "voorportaal" vormt. De bemiddelaars in het Werkpunt krijgen dan ook volledige toegang tot het VDAB-netwerk, nodig om de dossiers van hun cliënten geïntegreerd te beheren.

### 2.1.2. Een nieuw werkwinkelconcept i.s.m. partnerorganisaties

Vanuit haar bevoegdheid als "Forum Lokaal Werkgelegenheidsbeleid" zal de Beleidsgroep van het partnerschap Gent, Stad in Werking het nieuwe werkwinkelconcept van nabij opvolgen en dit i.s.m. het bredere middenveld. Ook de uitbouw van de geïntegreerde wijkantennewerking, via zogenaamde Werkpunten (cfr. 2.1.1), wordt daarbij zichtbaar gemaakt. De afspraken over de concrete toepassing van het nieuwe werkwinkelconcept en de integratie van de Werkpunten in de (nieuwe) werkwinkel worden verankerd in de Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Gent, de VDAB en het OCMW Gent.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **2.1.1 (Nieuw)** Onder de noemer "Werkpunt" bouwen we wijkantennes van de werkwinkel uit in de Welzijnsknoop Ledeborg en het Buurtcentrum Rabot. We onderzoeken bijkomende locaties in de wijken Nieuw Gent en/of Dampoort. Op het einde van de bestuursperiode zijn er minimum drie operationele Werkpunten, afgestemd met de respectievelijke buurtgebonden diensten van het OCMW en/of derdenorganisaties.
- **2.1.2 (Versterkt)** We bedden de Werkpunten in de bredere werkwinkelwerking van de VDAB in, en in samenspraak met de GSiW-partners verrijken we het nieuwe werkwinkelconcept.

## 2.2. We zetten in op de integratie van nieuwkomers op de werkvloer

Samen met de partners binnen Gent, Stad in Werking willen we de inspanningen naar nieuwe migranten verder uitbouwen, met de bedoeling deze mensen zo efficiënt en effectief mogelijk op concrete werkvloeren te integreren. We zetten hiertoe in op begeleiding-op-maat, via methodieken die we verder binnen Gent, Stad in Werking en de Forum Latent Talent ontwikkelen.

Het systeem van ankerfiguren breiden we uit, waarbij mensen uit de gemeenschap zelf worden ingezet om de brug te slaan tussen de nieuwe migrantengemeenschappen en de arbeids- en opleidingswereld. Daarnaast werken we – aanvullend bij het ankerfigurenaanbod – aan duurzame linken tussen de arbeidsgerichte bemiddeling van de VDAB en welzijnsorganisaties, die deze doelgroepen laagdrempelig bereiken. Ook op werkervaring op maat, waar mogelijk gekoppeld aan een kwalificerend traject, zetten we in.

In het kader van de Samenwerkingsovereenkomst tussen Stad Gent, OCMW en VDAB streven we ernaar dat de VDAB haar bemiddelingsaanbod verder afstemt op de noden van deze doelgroep, en goede praktijken in dit verband integreert in haar werking. De hogere overheid roepen we op om in dit verband voldoende middelen te voorzien, en om die middelen in samenspraak met de Stad in te zetten.

Omdat het vanuit economisch én sociaal oogpunt nefast is dat nieuwkomers onder hun diplomaniveau werken, of eerder in het land van herkomst verworven competenties economisch niet te nutte kunnen maken, volgen we de bovenlokale beleidskaders inzake eerder verworven competenties en/of kwalificaties scherp op (EVC / EVK). We roepen de Vlaamse overheid op om in dit verband een kader uit te werken, en de procedure tot diplomagelijkschakeling te vereenvoudigen. In afwachting doen we inspanningen, samen met het beleidsdomein Integratie en de VDAB, om diplomagelijkschakeling waar nodig en wenselijk een plaats te geven in werkgerichte begeleidingstrajecten.

Tot slot stimuleren we de VDAB om goede praktijken inzake de werkkansen van hoger opgeleide mensen met migratieachtergrond, en meer bepaald expertise die via het project Eminentia is opgebouwd, in haar structurele werking in te bedden. Ook de ambassadeurswerking zetten we verder, en richten we sterker op de beeldvorming bij werkgevers over mensen met migratieachtergrond, en hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt (cfr. WERF 5).

### 2.2.1. Uitbreiding van de ankerfiguurwerking binnen VDAB

Ankerfiguren naar werk zijn bemiddelaars van Intra-Europese origine die de brug maken tussen werkzoekende nieuwe EU-burgers en de reguliere diensten voor arbeidsbemiddeling. Vanuit de eigen culturele identiteit roept de ankerfiguur meer vertrouwen op bij de doelgroep, waar andere professionele intermediairen vaak niet of zeer moeizaam in slagen. Dat opent unieke perspectieven om deze mensen effectief te bereiken voor arbeidsbemiddeling. De

ankerfiguren zoeken werkzoekenden uit de eigen gemeenschap actief op, onder meer via huisbezoeken. Tegelijk zorgen zij voor toeleiding van nieuwe EU-burgers naar de kantoren van de VDAB, van waaruit zij werken. Omdat er geen taalbarrière is, kunnen ze de werkzoekenden juist informeren over de stappen richting werk of opleiding. Maar ook ten aanzien van de reguliere dienstverlening (VDAB, derdenorganisaties, ...) hebben zij een belangrijke opdracht: het werkveld versterken in een betere omgang en begeleiding op maat van deze specifieke groepen.



Bedoeling is het aantal ankerfiguren uit te breiden, om het bereik van diverse migrantengroepen te vergroten. We beogen hierbij in het bijzonder de groeiende Bulgaarse gemeenschap in Gent beter te bereiken. Het huidige aanbod focust immers vooral op de Slowaakse gemeenschap. In dialoog met de VDAB streven we naar een structurele inbedding van de ankerfiguurwerking in de reguliere werkgerichte dienstverlening.

### **2.2.2. Competentieversterking en werkervaring voor nieuwkomers**

De nieuwe migrantengroepen zijn kwetsbaar op onze arbeidsmarkt. Individuele factoren spelen hierin een rol: vaak is er een taalbarrière, hebben zij beperkte kennis over onze arbeidsmarkt, een lage scholingsgraad of kampen ze met andere problemen die werk in de weg staan. Maar ook de werkgerichte dienstverlening zelf is vaak onvoldoende aangepast om met de uitdagingen die deze groepen stellen om te gaan. Zo ontbreekt het dienstverleners dikwijls aan interculturele competenties en kennis over de doelgroep, is men niet vertrouwd met de verschillende verblijfsstatuten, ontbreekt het diensten aan een (aangepast) taalbeleid en is men niet voorbereid op een grote instroom van anderstalige kansarmen.

Toch merken we via het ankerfigurenproject en het project "Go-between" van vzw De Sloep dat het mogelijk is bruggen te slaan. Via het transnationaal ESF-project "Link to work" willen we deze laagdrempelige pilootprojecten verdiepen. We organiseren Europese uitwisseling inzake de arbeidsintegratie van intra-Europese migranten. We brengen wat goed werkt in kaart, bouwen de gebruikte methodieken verder uit en maken deze overdraagbaar naar andere vormen van (werkgerichte) dienstverlening.

### **2.2.3. Een geïntegreerd aanbod aan diplomagelijkschakeling**

Voor hooggeschoolde nieuwkomers is de gelijkwaardigheid van hun diploma, behaald in het land van herkomst, een grote troef om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Op die manier kunnen ze immers ingeschakeld worden in een job die gelijkwaardig is met hun competentieniveau. Vandaag werken nogal wat hoger opgeleide migranten onder hun niveau.

Dat is niet alleen economische verspilling van talent. Het leidt ook tot verdringing van lager opgeleide profielen op de arbeidsmarkt. Daarom moet diplomagelijkschakeling – en meer bepaald de doorverwijsfunctie naar gespecialiseerde, begeleidende dienstverlening – een vast onderdeel worden van de activering binnen het OCMW, en de begeleiding van deze mensen binnen Stad en/of VDAB. Die gespecialiseerde begeleiding blijft nodig, omdat de procedure complex en langdurig is. In dat laatste verband roepen we de Vlaamse overheid op om maatregelen te nemen, die de procedure vereenvoudigen, en op Europees niveau te streven naar een harmonisering van de diploma's . De betrokken Gentse actoren stimuleren we tot samenwerking en afstemming, om de versnippering van het aanbod tegen te gaan.

#### 2.2.4. Latent Talent, inbedding Eminentia en Ambassadeurswerking

In het forum Latent Talent bewaken integratie- en tewerkstellingsorganisaties de arbeidsmarktpositie van Gentenaars met migratieachtergrond. Het partnerschap ontwikkelde reeds verschillende projecten, zoals het ambassadeursproject, Eminentia, instroomacties naar social profit, enzovoort. Latent Talent heeft nog verschillende uitdagingen voor de boeg. Samen met de partners willen we nieuwe pistes blijven exploreren en acties opzetten om de werkgelegenheidsgraad van Gentenaars met migratieachtergrond te verhogen. Enkele plannen die voorliggen zijn: de structurele inbedding van Eminentia, het uitbouwen van een mentorproject voor hooggeschoolden met een migratieachtergrond en het actiever sensibiliseren van werkgevers voor gekleurd talent, door het opentrekken van het bestaande ambassadeursproject naar werkgevers.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **2.2.1 (Versterkt)** We breiden het ankerfiguurproject, met middelen van Stad en VDAB, en ingebed binnen VDAB, uit zodat we het bereik van de diverse migrantengroepen optimaliseren, en streven ernaar, i.k.v de Samenwerkingsovereenkomst met VDAB, dat de ankerfiguurwerking structureel wordt ingebed bij de VDAB.
- **2.2.2 (Nieuw)** We voeren het project Link to Work uit, dat voorziet in Europese uitwisseling van goede praktijken inzake de arbeidsintegratie van intra-Europese migranten. We zetten daarbinnen zelf in op de uitbouw van verdere goede praktijken, zoals het project Go-Between van De Sloep.
- **2.2.3 (Nieuw)** We optimaliseren de doorverwijsfunctie naar gespecialiseerde begeleiding inzake diplomagelijkschakeling, zowel vanuit Stad, OCMW, als VDAB, en roepen de Vlaamse en Europese overheid op om de procedure te vereenvoudigen, en de diplomagelijkschakeling toegankelijker te maken.
- **2.2.4 (Gecontinueerd)** We zetten het forum Latent Talent verder, stimuleren de VDAB om Eminentia structureel in te bedden in haar werking, en bouwen via dit partnerschap aan een versterkt beleid inzake gelijke kansen op de werkvloer (cfr. WERF 5).



## 2.3. We ondersteunen arbeidsbemiddeling op maat

**Aanvullend bij de inspanningen die via de VDAB en andere werkintermediaren worden geleverd, investeren we in de organisatie van bemiddeling op maat, door vraag en aanbod op de meeste efficiënte en effectieve manier samen te brengen. We onderzoeken de mogelijkheid om een buurtgericht jobbeursaanbod uit te bouwen, dat op wijkniveau werkgevers en werkzoekenden duurzaam met elkaar in contact brengt. Ook in andere types jobbeurzen, bijvoorbeeld naar aanleiding van collectieve ontslagen, naar aanleiding van de Werkweek of in functie van toeleiding naar werkervaring, blijven we verder investeren. Daarnaast bouwen we het aanbod aan “digitale” jobbeurzen verder uit.**

**We doen het nodige om de Gentenaars goed te informeren over begeleidingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt. Mogelijkheden tot ondernemen en tot levenslang leren nemen we daarbij expliciet mee. We beantwoorden vragen van de burgers in dit verband, in samenspraak met respectievelijk de Werkwinkel, De Punt en De Stap. Voorts streven we ernaar dat de Stad actief meewerkt aan initiatieven die de hertewerkstelling op het oog hebben van mensen, die door collectieve ontslagen worden getroffen. In functie daarvan monitoren we de arbeidsmarkt nauwgezet, en sluiten we aan bij initiatieven die in dit verband vanuit de VDAB en/of de sociale partners worden opgezet. Bij grote collectieve ontslagen nemen we mee het initiatief om actie-op-maat op te zetten.**

### 2.3.1. Jobbeurzen op maat, ook buurtgericht en digitaal

Fysieke en digitale jobbeurzen betekenen een meerwaarde in het rekruteringsproces van de werkgever, en het sollicitatieproces van de werkzoekende. Voor werkgevers bieden ze immers de mogelijkheid om te werken aan “employer branding”, en om jobvereisten op een efficiënte manier te verduidelijken. Aan werkzoekenden bieden ze de mogelijkheid om op een laagdrempelige manier kennis te maken met de rekruteerders van verschillende bedrijven en informeel een aantal vereisten af te toetsen.

We zetten de huidige inspanningen van de Stad bij de organisatie van en deelname aan jobbeurzen voort en onderzoeken de mogelijkheden om buurtgerichte jobbeurzen te organiseren, gelinkt aan de uitbouw van de wijkantennes naar werk (“Werkpunten”, cfr. 2.1.1). Voor andere profielen bouwen we andere, nieuwe vormen van jobbeurzen uit, inzonderheid via digitale platformen. Bij de inrichting van of deelname aan jobbeurzen hebben we voldoende aandacht voor de promotie van ondernemerschap.

### 2.3.2. Informeren van Gentenaars over werk en levenslang leren

Via het aanbod van wijkantennes naar werk (“Werkpunten”, cfr. 2.1.1) stelt de Stad zich laagdrempelig en uitnodigend op, om inwoners met vragen over werk, ondernemen of opleiding snel en gericht verder te helpen. Dit gebeurt in samenwerking met de werkwinkels. Mensen met arbeidsgerichte opleidingsvragen sturen we door naar De Stap en/of de VDAB. Mensen met interesse in ondernemen brengen we in contact met het Starterslabo van De

Punt. Ook de reguliere communicatiekanalen van de Stad blijven we aanwenden om de Gentenaars goed te informeren over de arbeidsmarkt, en de mogelijkheden tot hulp bij een eventuele zoektocht naar werk.

### 2.3.3. Ondersteuning bij collectieve ontslagen

Bij collectieve ontslagen dragen we maximaal bij aan de hertewerkstelling van de getroffen werknemers. We verklaren ons hiertoe bereid te participeren aan de tewerkstellingscellen die op bedrijfsniveau worden opgericht. Minimaal proberen we voeling te houden met de betrokken actoren (de sociale interventieadviseurs van de VDAB, de getroffen bedrijven zelf, de sociale partners, etc.). Ook proberen we bruggen te slaan tussen lokale partners, en bestaande sectorale samenwerkingen (zoals in het kader van Bouwbaan, cfr. WERF 5), om zoveel mogelijk slachtoffers van collectief ontslag zo snel mogelijk opnieuw aan werk te helpen. Bij grote collectieve ontslagen nemen we mee het initiatief om gepaste programma's op te zetten met het oog op de spoedige hertewerkstelling van de getroffen en.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **2.3.1 (Nieuw)** We organiseren buurtgerichte jobbeurzen i.s.m. wijkactoren, en meer bepaald vanuit de wijkantennes naar werk ("Werkpunten"). Ook nieuwe vormen van jobbeurzen bouwen we uit, inzonderheid via digitale platformen (directe uitwisseling tss sollicitant en rekruteerder). We doen dit, zonder onze bestaande inspanningen op dit vlak af te zwakken.
- **2.3.2 (Gecontinueerd)** We zorgen ervoor dat de Gentenaars via de geijkte stedelijke communicatiekanalen, en in samenwerking met de relevante actoren, voldoende worden gesensibiliseerd over werk, ondernemen en levenslang leren.
- **2.3.3 (Gecontinueerd)** We sluiten aan bij initiatieven die n.a.v. collectieve ontslagen worden opgezet, participeren er waar mogelijk aan vanuit onze specifieke expertise als regisseur van het lokale werkbeleid, en nemen zelf mee initiatief bij grote collectieve ontslagen.

## 2.4. We zorgen voor een toegankelijk opleidingsaanbod voor werkenden én werkzoekenden i.f.v levenslang leren

In samenspraak met onderwijs en de VDAB willen we de toegankelijkheid van het opleidingsaanbod in het volwassenenonderwijs voor werkzoekenden én werkenden verhogen, met respect voor, en gebruik makend van het breed vormende aspect van onderwijs. Daartoe zetten we in op strategische partnerschappen tussen Werk en Onderwijs, en wel binnen drie opleidingstypes. Zo willen we dat meer VDAB- en OCMW-cliënten actief worden toegeleid naar beroepsopleidingen in het volwassenenonderwijs, indien de VDAB zelf geen aanbod heeft. Voorts willen we een versterkte toeleiding vanuit werkperspectief naar het NT2-aanbod (in samenwerking met het Huis van het Nederlands, de NT2-verstrekkers en inburgeringsorganisaties), en naar het tweedekansonderwijs, al dan niet gekoppeld aan een beroepsopleiding. Omdat een diploma nog steeds *conditio sine qua non* is voor (her)tewerkstelling, of om op de werkvloer het “glazen plafond” te doorbreken, bekijken we inzonderheid met het tweedekansonderwijs hoe de toegankelijkheid voor lager geschoolde werkenden verhoogd kan worden.

### 2.4.1.Opleidingsknelpunten: synergie tussen volwassenenonderwijs en VDAB

We brengen bestaande samenwerkingen tussen VDAB en de onderwijs- en opleidingswereld in kaart, met de bedoeling lacunes te detecteren. We gaan gericht met onderwijs en VDAB in dialoog, met de bedoeling de lacunes opgevuld te krijgen. We sluiten daarmee aan bij samenwerkingen die in het verleden werden opgezet tussen het volwassenenonderwijs en de VDAB, inzake



onder meer call center-medewerker, installateur sanitair-CV en hulpkok. De bedoeling is een bijdrage te leveren om bestaande knelpuntprofielen op de arbeidsmarkt weg te werken.

### 2.4.2.Een toegankelijk aanbod levenslang leren voor werkzoekenden én werkenden

We willen een grotere deelname aan de volwasseneneducatie vanuit werkperspectief. We merken immers dat wie deelneemt aan levenslang leren grotere kansen heeft op werk, op behoud van werk, of op doorstroom binnen een arbeidsloopbaan. We ontwikkelen in dit verband promotende acties in samenwerking met de betrokken onderwijsorganisaties, en gaan met de diverse actoren op het vlak van volwasseneneducatie de dialoog aan, met de bedoeling hun onderwijsaanbod sterker afgestemd te krijgen op de noden van onderwijszoekenden met professioneel perspectief. Binnen de volwasseneneducatie zien we het hoger beroepsonderwijs (HBO), het secundair beroeps- en technisch onderwijs, NT2 (Nederlands voor anderstaligen) en tweedekansonderwijs (AAV – aanvullende algemene vorming) als krachtige partners om hinderpalen naar werk weg te nemen. We doen dit met

respect voor het algemeen vormende karakter van het levenslang leren, dat overigens ook vanuit werkkoogpunt sterk relevant is. Breed gevormde mensen zijn immers ook op de arbeidsmarkt breed inzetbaar.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **2.4.1 (Versterkt)** We stimuleren de samenwerking tussen de VDAB en het volwassenonderwijs i.f.v de afstemming van het opleidingsaanbod voor werkzoekenden, i.s.m. het Beleidsdomein Onderwijs en de VDAB.
- **2.4.2 (Versterkt)** Omdat levenslang leren een belangrijk effect heeft op tewerkstellingskansen en kansen op doorstroom binnen de professionele loopbaan, promoten we deelname aan diverse vormen van volwasseneneducatie, inzonderheid HBO, BSO / TSO, NT2 en AAV, die we op hun beurt stimuleren, in samenspraak met het beleidsdomein onderwijs, om hun aanbod sterker af te stemmen op de noden van onderwijszoekenden met professioneel perspectief.

### 3. WERF “RUIMTE VOOR SOCIALE ECONOMIE EN ACTIVERING”

#### Doelstellingen

We willen dat ook mensen, die op de reguliere arbeidsmarkt niet of nauwelijks aan bod komen, op een maatschappelijk zinvolle manier kunnen participeren via werk. Aldus bieden we via de sociale economie, arbeidszorg, en diverse werkervaringsmogelijkheden als artikel 60, PWA en Werkervaring, ondersteunde tewerkstelling zolang dat nodig is in functie van doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt, of de realisatie van de best haalbare tewerkstelling. We streven naar een uitbreiding van het aantal tewerkstellingsplaatsen in de sociale economie en andere vormen van sociale tewerkstelling, en benutten hiertoe iedere opportuniteit die zich stelt.

We blijven investeren in een stevige acteursrol op het vlak van lokale diensteneconomie (LDE), die we grondig hertekenen in functie van de nieuwe decretale bepalingen ter zake. We gaan verder op zoek naar mogelijkheden om tewerkstelling van doelgroepmedewerkers te koppelen aan de invulling van nieuwe maatschappelijke noden, optimaliseren de lokale cofinanciering, bewaken de tewerkstellingseffecten van de diverse projecten, en dringen bij de Vlaamse overheid aan op een duidelijk groeipad.

Maar ook in andere (alternatieve) tewerkstellingsmogelijkheden investeren we. Het aantal artikel 60-plaatsen breiden we fors uit, ook in samenwerking met reguliere bedrijven. We versterken ons Leerwerkbedrijf waar mogelijk, en stimuleren de Vlaamse overheid om voor werkervaring een decretaal kader uit te tekenen. Tot slot pleiten we ervoor om het PWA-systeem, dat occasionele arbeid koppelt aan maatschappelijk zinvolle dienstverlening, te behouden in functie van haar doelgroep.

Daarnaast herorganiseren we de sociale tewerkstelling binnen Stad en OCMW door de oprichting van een stedelijk Agentschap Sociale Economie, hierna “Dienstenbedrijf”. Dat is een prioritair speerpunt op deze werf, omdat het kansen biedt, enerzijds om de rol qua sociale tewerkstelling binnen Stad en OCMW zichtbaarder en krachtiger te maken, anderzijds omdat het mogelijkheden schept om binnen het bestaande aanbod efficiëntiewinst te boeken, zowel kwantitatief, naar aantallen tewerkstellingsplaatsen, als kwalitatief op het vlak van dienstverlening en begeleiding.

Ook de stedelijke regierol op het vlak van sociale economie bouwen we verder uit. Op de voormalige UCO-site geven we extra ruimte aan de sociale economie-initiatieven om zich economisch te ontplooiën. Voorts bouwen we een sterke monitoring uit van het sociale economielandschap, en verhogen we de slagkracht van de sociale economie-initiatieven door hun onderlinge samenwerking te versterken, en door overheidsopdrachten van Stad en OCMW toegankelijker te maken voor de sociale economie.

**Via datzelfde kanaal stimuleren we reguliere bedrijven om in sociale tewerkstelling te investeren, en daarbij oog te hebben voor duurzaamheid en de maatschappelijke context waarbinnen ze hun activiteiten ontplooiën.**

**We willen kortom meer reguliere bedrijfslogica in de sociale economie, en meer sociale economie in de reguliere bedrijfswereld.**

De beleidsaccenten op deze werf sluiten aan bij volgende doelstellingen, opgenomen in de Beheers- en beleidscyclus 2013-2019:

**HSD 5** – Gent wendt de aanwezige creativiteit en ruimte optimaal aan voor een gediversifieerde en duurzame economie en industrie, waarin talent, ondernemingszin, arbeid en tewerkstelling worden gestimuleerd.

**SD 21** – We bouwen Gent uit tot dé regionale werkgelegenheidspool, met bijzondere aandacht voor sociale werkgelegenheid en het verkleinen van de arbeidsmarktparadox.

- **OD 86** – De sociale economie is ondersteund in haar groei en het aantal arbeidsplaatsen in de sociale tewerkstelling en activering stijgt.
- **POD 16** – Dienstenbedrijf sociale economie.
- **POD 41** – Cluster sociale economie UCO-Gent.

## Strategische keuzes en beleidsaccenten

### 3.1. We optimaliseren de sociale tewerkstelling, werkervaring en activering binnen Stad en OCMW

Bestaande sociale werkvloeren binnen Stad en OCMW brengen we samen in een verzelfstandigde entiteit, het zogenaamde “Dienstenbedrijf”. Dat zal met inzet van sociale tewerkstelling en in opdracht van andere entiteiten binnen de Groep Gent, bestaande diensten continueren, en nieuwe diensten ontwikkelen. Het gaat dus om interne dienstverlening, in opdracht van een belendend domein, die met inzet van sociale tewerkstelling gerealiseerd kan worden. Met deze structurele ingreep willen we de sociale tewerkstelling binnen Stad en OCMW versterken, naar aantal tewerkstellingsplaatsen, naar kwaliteit van de tewerkstelling én naar begeleiding van werknemers. Tegelijk versterken we het inhoudelijke “eigenaarschap” van het opdrachtgevende beleidsdomein, door een interne klantrelatie te creëren. Dit alles doen we waar mogelijk in afstemming met de externe sociale economie, waarmee we geen concurrentie organiseren.

Daarnaast blijven we, zolang de Vlaamse overheid dit mogelijk maakt, investeren in werkervaring via WEP+. In dat verband roepen we de Vlaamse overheid op maximale inspanningen te leveren om dit specifieke aanbod, eventueel voorbereidend op een

**individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO), in stand te houden en decretaal te vertalen. Binnen het OCMW breiden we het aantal werkervaringsplaatsen binnen artikel 60 significant uit, onder meer in samenwerking met reguliere bedrijven via “art. 60 privé”. Tegelijk zorgen we voor een maximale bezetting van de beschikbare plaatsen. Op externe werkervaringsplaatsen, bij vzw’s of reguliere bedrijven, willen we de begeleiding optimaliseren, zodat de sociale tewerkstellingskwaliteit wordt versterkt, en finaal dus de mogelijkheid tot doorstroom op maat. We bewaken de precaire verhouding tussen vraag en aanbod, en meer bepaald tussen profiel van de tewerkgestelde cliënten, en de begeleidingsmogelijkheden op het terrein.**

**Omdat niet alle OCMW-clieënten onmiddellijk kunnen worden ingezet in artikel 60 of sociale tewerkstelling, blijven we binnen het OCMW kiezen voor individuele begeleiding, groepswork, vorming en het aanbieden van arbeidszorg – op vrijwillige basis – als opstap naar begeleide contractuele arbeid. We engageren ons om via het OCMW permanent op zoek te gaan naar voldoende werkvloeren voor arbeidszorg. Op die werkvloeren kunnen mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt sociaal verrijkende werkervaring opdoen. De ervaring leert dat zich inzetten als vrijwilliger mensen stimuleert om stappen vooruit te zetten, zelfs al ondervinden ze tal van moeilijkheden op het vlak van gezondheid, huisvesting of psychisch welbevinden. Belangrijk is dat het aangeboden werk op maat is en als zinvol wordt ervaren, het zelfwaardegevoel van de cliënt ondersteunt en leerkansen biedt.**

### **3.1.1. Het Dienstenbedrijf, een interne dienstverstrekker met sociale tewerkstelling.**

Om de sociale economie en sociale tewerkstelling binnen de Groep Gent te laten groeien, richten Stad en OCMW samen een “Agentschap Sociale Economie” op. Dat wordt gemeenzaam ook “Dienstenbedrijf” genoemd. Dit intern bedrijf zal opdrachten uitvoeren voor Stad en OCMW en bij uitbreiding andere entiteiten binnen de Groep Gent. Het kan gaan om diverse opdrachten zoals onderhoud van het openbaar domein (straatvegen, zwerfvuil en graffiti verwijderen), schoonmaak van publiek sanitair of gebouwen, onderhoud van stadsfietsen, catering in personeelsrestaurants, enz.

Die opdrachten worden uitgevoerd door doelgroepmedewerkers in verschillende statuten, werkervarings- en tewerkstellingsmaatregelen. In een eerste fase worden bestaande werkplekken binnen Stad en OCMW geïntegreerd binnen het dienstenbedrijf. Op die manier krijgen de huidige doelgroepmedewerkers een kwaliteitsvolle werkomgeving met begeleiding op maat. Door de clustering van opdrachten en de schaalvergroting kunnen medewerkers een grotere variatie aan taken opnemen en verhogen we aldus hun leerkansen. In een tweede fase is het de bedoeling de verschillende diensten binnen Stad en OCMW de mogelijkheid te bieden opdrachten uit te besteden aan het dienstenbedrijf, dat zelf instaat voor de werkorganisatie en begeleiding indien de taken buiten de opdrachtgevende dienst kunnen worden uitgevoerd. In opdracht van en samenspraak met een belendend domein kan de Dienst Werk ook nieuwe diensten ontwikkelen, die in het Dienstenbedrijf worden geïntegreerd.

Op die manier creëren we een effectief instrument dat de lokale overheid toelaat flexibel in te spelen op nieuwe maatschappelijke behoeften, die met sociale tewerkstelling kunnen worden uitgevoerd. Voor de diverse stads- en OCMW-diensten creëren we een sterke, marktconforme partner om taken, die ze niet zelf kunnen uitvoeren, intern uitbesteed te krijgen. Voor de doelgroepmedewerkers zelf creëren we tot slot we een sterker kader, waarbinnen de begeleiding kan worden geoptimaliseerd, en het takenpakket gediversifieerd met het oog op meer en betere kansen op de reguliere arbeidsmarkt. Door de efficiëntiewinsten die deze operatie met zich meebrengt, willen we het aantal banen, die binnen Stad en OCMW via sociale economie of sociale tewerkstelling worden vormgegeven, met minimaal 10 % laten stijgen.

Ook binnen de Dienst Activering worden de Leerwerkplekken samengebracht op één locatie, meer bepaald het Opleidings- en Tewerkstellingscentrum op de voormalige UCO-site, waar dit sinds 2012 gevestigd is. Bedoeling is ze op termijn te bundelen in de OCMW-poot van het Dienstenbedrijf. De twee "poten" van het Dienstenbedrijf, binnen Stad en OCMW, laten we in een eerste fase in de diepte samenwerken. We creëren hiertoe in de mate van het mogelijke de nodige randvoorwaarden naar juridische structuur, organigram, afstemming dienstenaanbod, afbakening "cliënteel" en locatie. In de mate van het mogelijke proberen we beide poten van het Dienstenbedrijf samen te brengen op één locatie, opdat de afstemming en uitwisseling tussen beide, en eventueel met andere actoren binnen de sociale economie, zo maximaal mogelijk kan worden uitgewerkt.

### 3.1.2. Behoud en verdere uitbouw van het Leerwerkbedrijf en werkervaring

Laaggeschoolde, langdurig werkzoekenden hebben het extra moeilijk om terug aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt. Via "werkervaring" krijgen ze een extra duwtje in de rug. Werkzoekenden krijgen een arbeidscontract van 1 jaar om technische vaardigheden en kennis op te doen. Tegelijk worden hun arbeidsattitudes aangescherpt, een werkritme inge oefend en belemmerende randvoorwaarden aangepakt, waardoor de kansen verhogen om werk te vinden en te houden.

We willen een ruim en divers aanbod van werkervaringsplaatsen voor kansengroepen in onze stad, waarbinnen we als stadsorganisatie een significant deel zelf opnemen. Er zijn momenteel een 25-tal werkervaringspromotoren actief, die samen ongeveer 230 werkervaringsplaatsen vertegenwoordigen. De Stad Gent neemt met 80 plaatsen ruim een vierde van dit aanbod voor haar rekening. OCMW Gent staat in voor 15 werkervaringsplaatsen. Het aanbod is zeer divers: fietshersteller, poetshulp, verhuizer, schilder, groenarbeider, hulp buitenschoolse kinderopvang, wegenwerker, keukenhulp,





spelotheekmedewerker, medewerker economaat, enzovoort. Dit aanbod blijven we kwalitatief invullen, in samenwerking met de diverse belendende diensten. Bovendien blijven we instaan voor adequate begeleiding in het Leerwerkbedrijf, met het oog op maximale doorgroeikansen naar reguliere tewerkstelling (cfr. WERF 4).

Momenteel wordt de maatregel “werkervaring” op Vlaams niveau geëvalueerd. Als stedelijke overheid pleiten we voor een decretale verankering van de maatregel, en minimaal het behoud van de middelen die momenteel voor werkervaring worden ingezet.

### **3.1.3. Significante uitbreiding van het aantal plaatsen artikel 60**

Een artikel 60-tewerkstelling is er voor mensen die een leefloon (of een gelijkaardige tegemoetkoming) ontvangen, maar niet meteen naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen doorstromen. Het is een tewerkstelling van minstens 1 jaar. De bedoeling is om deze mensen werkervaring te laten opdoen, zodat ze op termijn en op maat kunnen doorstromen naar werk, en niet langer afhankelijk zijn van het OCMW. Momenteel kent het OCMW Gent gemiddeld 375 artikel 60-werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Bedoeling is dit gemiddelde tegen het einde van de bestuursperiode te laten stijgen tot minimaal 445.

We willen dat de artikel 60-medewerkers op het einde van hun contract sterker staan op de arbeidsmarkt en naadloos kunnen overstappen naar een nieuwe tewerkstelling, bij voorkeur op de reguliere arbeidsmarkt. We zijn dan ook continu op zoek naar werkplaatsen die functies aanbieden met doorgroeimogelijkheden naar gelijkaardige jobs. In functie van het uitgezette groeipad gaan we op zoek naar bijkomende tewerkstellingsplaatsen. We focussen daarbij zowel op OCMW-diensten, andere overheden, vzw's met sociaal of maatschappelijk oogpunt én reguliere bedrijven. Het aantal artikel 60-plaatsen in reguliere bedrijven breiden we uit. Om de bezetting van de werkplaatsen te optimaliseren is het van groot belang om de mogelijkheden van de medewerker en de verwachtingen van de werkplaats zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Waar nodig en mogelijk voorziet het OCMW begeleidende omkadering bij externe werkplekken, inzonderheid vzw's die zelf niet in die omkadering kunnen voorzien. Die omkaderingsmiddelen blijven we ter beschikking stellen, en zetten we in waar het profiel van de medewerkers dit het meest vereist.

Vanuit het OCMW Gent willen we een sterke rol blijven opnemen op het vlak van de activering van leeflooncliënten naar werk, ook na de Zesde Staatshervorming. Momenteel steunt het activeringsbeleid van het OCMW in grote mate op federale middelen. Deze middelen verschuiven als gevolg van de Zesde Staatshervorming naar Vlaanderen. Vanuit het OCMW Gent pleiten we ervoor de overgedragen middelen maximaal voor hun doel te blijven inzetten. Artikel 60 is immers een strategische opstap voor doelgroepen met meervoudige ondersteuningsnoden, die hun kansen op sociale stijging versterkt.

### 3.1.4. Uitbreiding van het aantal arbeidszorgplaatsen binnen het OCMW

Arbeidszorg is een vorm van vrijwilligerswerk, bedoeld voor OCMW-cliënten die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt, (nog) niet klaar zijn voor de verplichtingen die contractuele arbeid met zich meebrengt, en binnen een opzet van sociale activering specifieke ondersteuning behoeven op een begeleide werkvloer. Het engagement tussen de cliënt en de werkvloer is steeds op maat en start meestal heel laagdrempelig (bv een tewerkstelling van een halve dag in de week). In 2013 werden 248 cliënten in arbeidszorg begeleid door het OCMW Gent. Het aantal cliënten dat deze vorm van tewerkstelling nodig heeft, zit evenwel in stijgende lijn. Daarom willen we voorzien in voldoende nieuwe arbeidszorgplaatsen, zodat we aan de stijgende vraag kunnen voldoen, en ervoor zorgen dat iedereen die nood heeft aan arbeidszorg effectief op een aanbod kan rekenen. Op die manier willen we meer mensen actief laten deelnemen aan het maatschappelijk leven en – als het kan – laten doorstromen naar een artikel 60-tewerkstelling.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **3.1.1 (Nieuw)** We richten een Dienstenbedrijf op binnen Stad en OCMW, en voorzien een stevig samenwerkingsverband tussen de stads- en OCMW-poot daarvan, indien mogelijk ook op het vlak van locatie. Het bundelt de sociale tewerkstelling binnen Stad en OCMW, en levert en ontwikkelt diensten voor andere entiteiten binnen de groep Gent.
- **3.1.2 (Gecontinueerd)** We continueren werkervaring binnen Stad en OCMW, en roepen de Vlaamse overheid op om in dit verband verder middelen te voorzien en een decretaal kader uit te werken.
- **3.1.3 (Versterkt)** We breiden artikel 60 uit tot minimaal 445 VTE, en optimaliseren de bezetting van de beschikbare plaatsen. We creëren bijkomende plaatsen binnen de OCMW-organisatie, stadsdiensten en organisaties met een maatschappelijk oogmerk, maar werken ook nadrukkelijker samen met reguliere bedrijven. We monitoren de uitrol van art. 60 in Vlaanderen n.a.v de Zesde Staatshervorming.
- **3.1.4 (Gecontinueerd)** We blijven investeren in arbeidszorg binnen het OCMW, en voorzien voldoende arbeidszorgplaatsen om de groei van de doelgroep op te vangen.

### 3.2. We bouwen de lokale diensteneconomie verder uit en zetten in op de incubatie van nieuwe sociale economie-initiatieven

Binnen het stedelijke werkgelegenheidsbeleid blijft de lokale diensteneconomie, de koppeling dus tussen de invulling van nieuwe maatschappelijke noden aan sociale tewerkstelling, een essentieel speerpunt. De regio van de Stad zal hier de komende jaren gevoelig worden versterkt, omdat de keuze van welke diensten via de LDE erkend worden, expliciet bij de stedelijke overheid wordt gelegd.

We maken hiervan gebruik om de maatschappelijke noden verder in kaart te brengen, en het bestaande aanbod inhoudelijk en kwalitatief uit te diepen naar tewerkstellingskwaliteit,

**doorgroeikansen, en maatschappelijke relevantie. Waar mogelijk ontwikkelen we nieuwe diensten, binnen de sociale dienstverlening, de stadslandbouw, en/of het openbare domein. We doen dat samen met de inhoudelijk belendende domeinen die we als “eigenaars” zien van de dienstverlening. LDE blijft een verhaal van zowel stedelijke tewerkstelling, als van tewerkstellingscreatie bij organisaties met een maatschappelijk opbouwend oogmerk, die voor doelgroepmedewerkers een geschikte arbeidsvloer kunnen bieden.**

**Voorts blijven we investeren in de incubatie van nieuwe initiatieven in de sociale economie, onder meer door verder buurtgericht in te zetten op de ontwikkeling van hoogwaardige dienstverlening. We doen dat in het kader van stadsvernieuwingsprojecten, zij het niet uitsluitend. Sociale tewerkstellingseffecten staan centraal. Prioritair zetten we in op de creatie van buurtankers, die bestaande sociale buurtrestaurants opwaarderen tot socio-culturele bakens in de wijk, en hen tegelijk economisch versterken door onderlinge samenwerking en gezamenlijke promotie. Ook op het vlak van stadslandbouw en in de zorgeconomie zetten we nieuwe initiatieven op. In de zoektocht naar nieuwe incubatiemogelijkheden zien we een rol voor het partnerschap Gent, Stad in Werking.**

### **3.2.1. Uitbouw van een regierol lokale diensteneconomie, zowel intern als extern**

De lokale diensteneconomie creëert jobs voor kansengroepen door diensten te ontwikkelen voor niet-ingevulde maatschappelijke behoeften. Die diensten kaderen binnen de Europese regelgeving inzake DAEB (Diensten van Algemeen Economisch Belang), en dienen dus vanuit het lokale beleid te worden verantwoord. Denken we aan de nood aan meer veiligheid, een propere leefomgeving, een betere mobiliteit, meer opvoedingsondersteuning, een duurzaam energiegebruik, een betere ondersteuning van ICT-vaardigheden, meer inzet op buurtsport, enzovoort ... Binnen de LDE wordt de dienst gesubsidieerd, niet de tewerkstelling. Dat gebeurt “sui generis”, in die zin dat de tewerkstellingssubsidie één op één gekoppeld is aan de dienstverlening, en dient om het rendementsverlies te compenseren, dat de inzet van doelgroepmedewerkers met zich meebrengt. Bijzondere aandacht gaat naar het versterken van de doelgroepmedewerkers, door opleiding en begeleiding. Doel is hun doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt op maat haalbaar te maken.

Eind december 2012 waren er volgens de interactieve monitor van het Vlaamse Departement Werk en Economie 159 Gentse LDE-banen. Ongeveer de helft daarvan (76 VTE) wordt ingezet binnen de Gentse stadsorganisatie. Andere banen, al dan niet met stedelijke cofinanciering, worden gecreëerd door tal van vzw's, die een sociaal opbouwend oogmerk hebben, en zich inschakelen in de beleidsprioriteiten die zich stellen op tal van sociale en maatschappelijke domeinen als mobiliteit, welzijn, sociale veiligheid, armoedebeleid, onderwijs, jeugd, duurzaam energiebeleid, enzovoort.

Als werkgever in de sociale economie wil de Stad maximaal inzetten op de creatie van nieuwe banen in de lokale diensteneconomie. Op die manier kan tegemoetgekomen worden aan nieuwe collectieve behoeften van bewoners. Daarnaast willen we, als lokale regisseur sociale economie, de projecten lokale diensteneconomie bij externe promotoren ondersteunen en

hun verdere groei stimuleren. We faciliteren aldus de implementatie van het nieuwe decreet, en meer bepaald de groei naar een minimale tewerkstelling per promotor van 5 VTE, het verzekeren van kwalitatieve omkadering, en het nastreven van doorgroeikansen naar de reguliere arbeidsmarkt.

We roepen de Vlaamse Overheid voorts op om de komende jaren een duidelijk groeipad te voorzien in de Lokale diensteneconomie, en aldus nieuwe projectoproepen te lanceren. Als lokale regisseur engageren we ons in de mate van het haalbare, door de lokale cofinanciering te optimaliseren i.s.m de belendende beleidsdomeinen die inhoudelijk bevoegd zijn, en opdrachtverklaringen in het kader van DAEB afleveren. We ondersteunen de opstart van nieuwe projecten, en stimuleren de bestaande om uit te breiden en hun tewerkstellingsvloer nog beter op de (leer)noden van de doelgroep af te stemmen.

### **3.2.2. Versterken van de Gentse sociale restaurants**

In Gent zijn verschillende sociale (buurt)restaurants actief, elk vanuit hun eigen achtergrond en missie. De meeste spelers hebben een hoofdzakelijk sociale doelstelling, en staan open voor een kansarm publiek aan wie ze een sociaal tarief aanbieden. Andere initiatieven bieden geen sociaal tarief aan, maar focussen op gezonde voeding, wereldkeuken of de combinatie met een socio-cultureel aanbod, gericht op de wijk of de stad. Sommige koppelen de diverse doelstellingen aan elkaar. Alle ontplooiën ze hun activiteiten met sociale tewerkstelling in diverse statuten (vooral LDE, SINE en artikel 60).

We zien een belangrijk potentieel voor economische optimalisatie bij de bestaande spelers. Enerzijds zien we bij de meeste initiatieven mogelijkheden om extra inkomsten te realiseren via een optimaler gebruik van hun infrastructuur. Anderzijds zien we economische schaalvoordelen in de bundeling van activiteiten, bijvoorbeeld door centralisatie van overhead, human resources (HR), gezamenlijk aanbod van vormingen, samen onderhandelen met leveranciers, samenwerkingsverbanden met klassieke horeca, enzovoort. Verschillende sociale restaurants zijn vragende partij voor een sterkere vorm van samenwerking. Bij verschillende kleinschalige spelers is deze vraag ingegeven door een fragiel financieringsmodel binnen een veranderende subsidiëringcontext.

We willen onderzoeken of de coöperatieve werkvorm, als overkoepeling van de verschillende buurt- en sociale restaurants, een geschikte werkvorm kan zijn. Hiertoe wordt een business model ontwikkeld dat inspeelt op de veranderende economische context. Deze coöperatieve werkvorm zorgt voor betrokkenheid van de buurt via "crowd funding" en "crowd sourcing". Hierbij wordt gekozen voor co-creatie met lokale organisaties, bedrijven, scholen en bewoners.

### **3.2.3. Incubatie van nieuwe initiatieven binnen stadslandbouw en zorgconomie**

Met incubatie wordt in deze context zowel het creëren van nieuwe initiatieven bedoeld, als het opstarten van nieuwe activiteiten binnen een bestaand bedrijf of samenwerkingsverband van bedrijven. Centrale doelstelling is jobcreatie voor werknemers met een relatief grote

afstand tot de arbeidsmarkt. Missie is de ontwikkeling van nieuwe maatschappelijke dienstverleningsniches. Via incubatie van nieuwe initiatieven, of veeleer de ondersteuning daarvan, creëren we innovatieve slagkracht binnen de sociale economie, en bereiden we de sociale economie van de toekomst voor.



Een voorbeeld van een geslaagde incubatie vormt het Eetcafé Toreke, dat op 1 september 2012 de deuren opende. Eetcafé Toreke is een buurtrestaurant in de wijk Rabot, dat tot stand kwam in het kader van het stadsvernieuwingsproject “Bruggen naar Rabot”. Men kan er terecht voor een gezonde en kwalitatieve maaltijd aan een tarief op maat, of gewoon voor een glas met collega’s of vrienden uit de buurt. Eetcafé Toreke vormt een bruisende ontmoetingsplek voor buurtbewoners met focus op sociale mix. Tegelijk is het een publiekstrekker voor mensen van buiten de wijk. Het biedt begeleiding, opleiding en tewerkstelling voor langdurig en kortgeschoolde werkzoekenden, bij voorkeur uit de wijk Rabot-Blaisantvest. Hiermee wil Eetcafé Toreke de band met de buurt aanscherpen, terwijl het werkt aan de (her)integratie van deze werkzoekenden op de reguliere arbeidsmarkt. Er wordt voorzien in een sociaal tarief voor wie hier nood aan heeft.

Terwijl we bestaande incubatieprojecten stimuleren om minder subsidieafhankelijk te worden, maar tegelijk blijven ondersteunen waar nodig, gelet op hun maatschappelijke belang, willen we uit dergelijke voorbeelden leren om andere incubatiemogelijkheden, in andere maatschappelijke niches te realiseren. Zo biedt de stadslandbouw opportuniteiten voor sociale ondernemers. Het lokaal telen en afzetten van verse groenten, fruit en verwerkte producten leent zich perfect tot de tewerkstelling van kansengroepen. In dat kader zetten de Gentse sociale werkplaatsen Con Brio en Labeur samen met het OCMW Gent hun schouders onder de ontwikkeling van een pop-uprestaurant (DOK) dat hoofdzakelijk lokale groenten zal verwerken. De groenten worden geteeld op gronden van het OCMW Gent (Heiveld, Sint-Amandsberg). Er wordt gewerkt met een bakkensysteem, waardoor de stadsboerderij gemakkelijk verplaatst kan worden naar braakliggende gronden, die zo tijdelijk of permanent tot stadstuinen worden omgevormd. Het project is goed voor 9 bijkomende banen voor doelgroepmedewerkers. Bovendien creëert het intergenerationele uitwisselingskansen tussen de medewerkers en de bewoners van het Woonzorgcentrum, waar de stadsboerderij gevestigd is.

Ook in de zorgeconomie liggen opportuniteiten voor bijkomende activiteiten en jobcreatie in de sociale economie. Vergrijzing en vergroening doen nieuwe noden ontstaan die mogelijk kunnen ingevuld worden via sociale economie. Essentieel hierbij is dat de activiteiten worden vormgegeven met respect voor het leertraject van de werknemers, zodat niet alleen de dienstverlening kwaliteitsvol kan verlopen maar ook de kansen op doorgroei en uiteindelijk doorstroom worden bevorderd.

## CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **3.2.1 (Versterkt)** We reorganiseren het LDE-landschap, in functie van de nieuwe decretale bepalingen, en optimaliseren de lokale cofinanciering zodat banengroei wordt gefaciliteerd. We roepen de Vlaamse overheid op een duidelijk groeipad te voorzien voor de LDE, zodat die banengroei bestendig wordt.
- **3.2.2 (Nieuw)** We ondersteunen de Gentse sociale restaurants in hun ontwikkeling tot socio culturele bakens in de wijk, en streven naar hun economische leefbaarheid in een veranderende subsidiecontext, door de creatie van overheadvoordelen door samenwerking. We onderzoeken de mogelijkheid te komen tot een coöperatie tussen sociale restaurants.
- **3.2.3 (Nieuw)** We zoeken naar mogelijkheden om nieuwe initiatieven in de sociale economie te incuberen, en focussen daarbij op stadslandbouw en zorgeconomie.

### 3.3. We bouwen een krachtige lokale regierol sociale economie uit

We zetten in op een krachtige regierol sociale economie, door in te zetten op drie pijlers. Ten eerste willen we kwalitatieve bedrijfsruimte creëren op de voormalige UCO-site, waar we niet alleen sociale economie-bedrijven en andere actoren op het vlak van sociale tewerkstelling willen huisvesten, maar ook duurzame synergieën willen creëren tussen al die actoren. Die sociale economiecluster biedt dus niet alleen letterlijke ruimte voor groei, ze berust ook op een gemeenschappelijk project tussen bedrijven, Stad en OCMW om de sociale economie kwalitatief verder te ontplooiën. Het Balenmagazijn op de UCO-site willen we ontwikkelen als een gemeenschappelijke ruimte, waar toegevoegde waarde wordt gecreëerd zowel op bedrijfsniveau, als op niveau van de doelgroepmedewerkers, onder meer in functie van doorstroom. Daarnaast onderzoeken we welke toegevoegde waarde voor de buurt kan worden gecreëerd, eventueel met inzet van sociale tewerkstelling.

In tweede instantie willen we de sociale economie versterken, door meer koopkracht van zowel Stad als OCMW in te zetten in bedrijven, die de principes van duurzaam en sociaal ondernemen in de praktijk brengen en effectief investeren in de tewerkstellingskansen van mensen, die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Daarom maken we werk van meer overheidsopdrachten voor de sociale economie, en stimuleren we reguliere bedrijven, enerzijds om meer samen te werken met sociale economiebedrijven, anderzijds om zelf in te zetten op een duurzaam en sociaal personeelsbeleid.

Ten derde ijveren we voor meer samenwerking tussen de sociale economiebedrijven onderling. In crisistijd zijn deze arbeidsintensieve bedrijven immers extra kwetsbaar, door de aard van de activiteiten die ze ontwikkelen. We investeren in een bedrijvenoverleg sociale economie. Bedoeling is de bedrijven een platform te bieden voor intervisie en interactie. We capteren en versterken hun signalen, en leggen geen actieplan op. Integendeel bepalen we de krijtlijnen van het actieplan sociale economie expliciet in onderlinge samenspraak met hen.

**We zetten daarnaast in op de uitvoering van het nieuwe maatwerkdecreet. In het kader van de stedelijke bedrijvenwerking observeren en stimuleren we de uitrol hiervan. We ondersteunen beschutte en sociale werkplaatsen in hun transitie naar maatwerkbedrijven, en stimuleren reguliere bedrijven tot het oprichten van maatwerkafdelingen, zo die gericht zijn op bedrijfsinterne doorstroomkansen. We bewaken een gezond evenwicht tussen maatwerkafdelingen en maatwerkbedrijven, die hun rol op het vlak van tewerkstelling van werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt maximaal moeten kunnen blijven opnemen. Onder meer in functie hiervan optimaliseren we de monitoring van de Gentse sociale economie, door het aantal beschikbare plaatsen permanent te evalueren. Indien nodig nemen we in dit verband een signalerende rol op, samen met de betrokken actoren.**

**Tot slot denken we ook ruimer na over sociale economie, en de rol die ze maatschappelijk en economisch vervult. We stimuleren de labo-functie van de sociale economie, bij het verbinden van sociale tewerkstelling, maatschappelijke noden en economische slagkracht. In dit verband ondersteunen we de ambitie van het partnerschap Gent, Stad in Werking om op dit terrein een centrale rol op te nemen.**

### 3.3.1. Realisatie van een cluster sociale economie op de voormalige UCO-site

We realiseren een sociale economiecluster op de voormalige UCO-site en vertalen de synergie tussen de bedrijven, de andere gebruikers van de site en de buurt in de functionaliteit van het Balenmagazijn, dat vormgegeven wordt als gemeenschappelijke bedrijfsruimte waar meerwaarde wordt gecreëerd voor de stadsbrede sociale economie en de buurt.

We boren de diverse subsidiekanalen zoals EFRO, Stadsvernieuwingsfonds en het federaal Grootstedenbeleid aan om de ruimtelijke clustering en de infrastructurele uitbouw van het sociaal bedrijventerrein mogelijk te maken. We bieden in dat verband ondersteuning bij de uitwerking van een samenwerkingsmodel tussen de bedrijven, en van juridische structuren die de clustering helpen concretiseren. Voor het beheer en



de exploitatie van het Balenmagazijn werken we een reglementair kader uit, dat de gebruiksrechten voor alle gebruikers op de site vastlegt, en de meerwaarde van het Balenmagazijn voor de stadsbrede sociale economie en de buurtbewoners verduidelijkt. Met betrekking tot het gemeenschappelijke beheer van dit bedrijventerrein voor sociale economie zetten we een innovatieve en participatieve beheersstructuur op, die alle gebruikers van de site betreft.

### 3.3.2. Versterken van de sociale economie via publieke koopkracht

Overheidsopdrachten zijn belangrijk voor de sociale economie omdat openbare besturen betrouwbare en stabiele afnemers zijn. Zij bieden de bedrijven kansen om te blijven groeien, ook in een krimpemde subsidiecontext. Bovendien maken ze bedrijven minder subsidie-afhankelijk. Voor de Stad bieden meer overheidsopdrachten voor sociale economie de mogelijkheid om via haar uitbestedingsbeleid meerwaarde te realiseren op het vlak van duurzaamheid en tewerkstellingskansen van mensen die niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen.

Binnen Stad en OCMW maken we met de betrokken facilitaire diensten afspraken om in de eerste plaats binnen de sectoren bouw en renovatie, drukwerk, onderhoud en schoonmaak, catering en groenonderhoud meer opdrachten uit te besteden aan de sociale economie. Ook voor andere sectoren onderzoeken we wat de mogelijkheden zijn. We hebben oog voor de praktische uitwerking van de opdrachten, zodat hun toegankelijkheid voor de sociale economie toeneemt. Ook stimuleren we een “make or buy”-principe, waarbij we een gezond evenwicht bewaken tussen uitvoering van een opdracht in eigen beheer, interne uitbesteding van opdrachten aan het Dienstenbedrijf, en externe uitbesteding aan sociale en reguliere economie. We zorgen voor een adequaat meetsysteem, dat deze uitbestedingsflow minimaal binnen genoemde sectoren in kaart brengt.

### 3.3.3. Meer synergie tussen de sociale economiebedrijven en de lokale overheid



Het Vlaamse ondersteuningsdecreet bepaalt de regierol voor de gemeenten op het vlak van de lokale sociale economie. Bedoeling is dat de lokale overheid een gedragen beleidsvisie ontwikkelt en de samenwerking met en tussen de sociale economie ondersteunt. De Stad Gent wil de bedrijven uit de sociale economie betrekken bij de uitwerking hiervan, en de klijtlijnen van deze beleidsvisie expliciet met hen bepalen.

Door uitdagingen en opportuniteiten te detecteren die door meerdere bedrijven gedeeld worden, kunnen acties ontwikkeld worden, die de sector als geheel versterken. Via een “bedrijvenoverleg sociale economie” treedt de Stad op als regisseur van het proces, en ondersteunt ze waar mogelijk de ontwikkeling van een “actieplan sociale economie”, waarvan het eigenaarschap niet alleen bij de Stad ligt, maar ook bij het OCMW, de VDAB en de bedrijven zelf. Bovendien hanteert ze het overleg, om signalen van de werkvloer te capteren en via beleidsaanbevelingen te vertolken naar de hoger overheden toe.

We hebben in dit verband de nodige aandacht voor de uitrol van de Zesde Staatshervorming, en voor de implementatie van de nieuwe decretale bepalingen, die op de sociale economie van toepassing zijn. We denken hierbij aan het maatwerkdecreet, dat beschutte en sociale



werkplaatsen omvormt tot maatwerkbedrijven, reguliere bedrijven stimuleert om binnen hun activiteiten maatwerkafdelingen op te richten en vooral het subsidiëringkader van de sociale economie grondig wijzigt (focus op subsidiëring vanuit de noden van de werknemer, en zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt).

Ook vanuit het partnerschap Gent, Stad in Werking wordt tot slot onderzocht hoe de economische en innovatieve slagkracht van de sociale economie kan worden gestimuleerd.

### 3.3.4. Monitoring van de sociale economie

We optimaliseren de monitoring van de sociale economie, en – ruimer – van de sociale werkgelegenheid. We doen dit zowel binnen Stad als OCMW, voor wat de eigen sociale werkgelegenheid betreft. Vanuit de Stad doen we dit ook voor alle sociale werkgelegenheid in Gent, meer bepaald vanuit de stedelijke regierol sociale economie. We wegen vraag en aanbod permanent af, en brengen in-, door- en uitstroom in kaart (cfr. ook WERF 4). Indien nodig nemen we een signalerende rol op naar de hogere overheden.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **3.3.1 (Gecontinueerd)** We realiseren een sociale economiecluster op de voormalige UCO-site, en vertalen de synergie tussen de bedrijven onderling (inclusief de andere gebruikers van de site) in de functionaliteit van het Balenmagazijn, dat vormgegeven wordt als gemeenschappelijke bedrijfsruimte met meerwaarde voor de stadsbrede sociale economie én de buurt.
- **3.3.2 (Versterkt)** We verhogen het aantal rechtstreeks aan de sociale economie gegunde overheidsopdrachten, minimaal in de sectoren bouw en renovatie, drukwerk, onderhoud en schoonmaak, catering en groenonderhoud. Ook andere sectoren worden onderzocht. We doen dit in samenspraak met de betrokken facilitaire diensten, waarbij we volgens een “make or buy”-principe een gezond evenwicht bewaken tussen uitvoering van een opdracht in eigen beheer, interne uitbesteding aan het Dienstenbedrijf, en externe uitbesteding aan sociale en/of reguliere economie.
- **3.3.3 (Nieuw)** We richten een bedrijvenoverleg sociale economie op, en genereren van daaruit een versterkte synergie en coöperatie tussen de bedrijven. In de schoot van dat bedrijvenoverleg stellen we een “actieplan sociale economie” op, en doen dat uitdrukkelijk in samenspraak met de bedrijven, de VDAB en het OCMW. Rond gemeenschappelijk ervaren knelpunten nemen we een signalerende rol op naar de hogere overheden. We onderzoeken welke rol GSiW op het vlak van sociale economie kan opnemen.
- **3.3.4 (Versterkt)** We optimaliseren de monitoring van de sociale werkgelegenheid, zowel intern binnen de eigen stads- en OCMW-organisatie, als extern in het kader van de stedelijke regierol sociale economie.

### 3.4. We blijven het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap Gent ondersteunen, en pleiten voor behoud van de PWA-maatregel

We blijven het PWA Gent ondersteunen. Meer bepaald blijven we streven naar de koppeling tussen tewerkstelling van de meest kwetsbaren en diensten bij particulieren. Het bestaande dienstenaanbod wordt verder uitgebouwd, in nauw overleg met de sociale partners, en volgens duidelijke afspraken inzake het occasionele karakter van de tewerkstelling, de tewerkstellingskwaliteit, en de verhouding tot de reguliere markt.

In het kader van de Zesde Staatshervorming, die van het PWA een regionale bevoegdheid maakt, streven we ernaar dat PWA op de participatieladder wordt ingeschaald als een tewerkstellingsmaatregel voor de meest kwetsbaren, waarbij het occasionele karakter van de (vergoede) arbeid – sterk opportuun voor mensen die uit een langdurige werkloosheid komen – de “unique selling proposition” is.

We pleiten dus voor behoud van het PWA-systeem vanuit een dubbel perspectief: in hoofde van de PWA-werknemers, voor wie er niet meteen een alternatief voorhanden is, en in hoofde van de PWA-dienstverlening, die vaak sociaal is van aard, en in de regel niet door de reguliere economie wordt opgenomen. Evenwel pleiten we ervoor dat het systeem wordt ingebed in een ruimer traject naar de best haalbare tewerkstelling, en dat het systeem voor nieuwe werknemers eindig wordt gemaakt in de tijd.

#### 3.4.1. Ondersteuning van het PWA Gent door de Stad

Via de Dienst Werk ondersteunt de Stad de administratieve en de bestuurlijke aspecten verbonden aan de werking van de vzw PWA Gent. Hiervoor wordt een medewerker halftijds ingezet, ter ondersteuning van de veldwerkers, de PWA-beambten, en de bestuursorganen van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap.

Het Gentse PWA stelt dagelijks gemiddeld een 300-tal medewerkers tewerk. 900 werkzoekende Gentenaars zijn ingeschreven bij het PWA, vaak op doorverwijzing van de VDAB. Iets minder dan helft van hen is ook actief als PWA'er, en ontplooit dus occasionele arbeid. In ruil ontvangen zij bovenop hun RVA-uitkering of leefloon een bedrag per PWA-cheque, die per gepresteerd uur wordt uitbetaald door de gebruiker. Een PWA-medewerker mag maximaal 53 uren per maand presteren. De gemiddelde leeftijd van de Gentse PWA'er is vrij hoog (55 jaar). Dit hoeft niet te verwonderen, daar oudere (langdurig) werkzoekenden een expliciete doelgroep zijn, wat vertaald wordt in soepeler toelatingsvoorwaarden. Ook jongere langdurig werkzoekenden en leefloners komen evenwel in aanmerking.



PWA'ers voeren kleine klussen uit voor particulieren en organisaties. Vooral tuinonderhoud (ca. 60% van de opdrachten bij particulieren) en kleine huishoudelijke klussen (ca. 25%) zijn in trek. Oppas van kinderen wordt ook regelmatig gevraagd (ca. 10%). Daarnaast worden de PWA'ers onder meer ingezet voor sneeuwruimen, oppas aan huis, begeleiding van kinderen, dierverzorging, en hulp allerhande bij scholen en verenigingen. De Gentse PWA-ploeg presteert meer dan 65.000 uren op jaarbasis, een aantal dat jaar na jaar toeneemt.

### 3.4.2. Inzet van PWA-werknemers binnen Stad en OCMW Gent

Stad en OCMW Gent hebben de voorbije jaren een traditie opgebouwd in het occasioneel inzetten van PWA hulp. Het totale aantal gepresteerde uren in dit kader schommelde in de voorbije jaren steevast tussen 500 à 600 uren op jaarbasis. Gebruikers zijn het Stedelijk Onderwijs, Buurtwerk, Voorlichting, Stadsvernieuwing en Gebiedsgerichte werking. PWA'ers worden occasioneel ingezet in de buitenschoolse opvang (onderwijs), informatieverstrekking (bedeling van folders e.d.) en als logistieke hulp bij buurt evenementen. Indien het PWA-systeem blijft bestaan, zullen Stad en OCMW hun rol op het vlak van PWA-tewerkstelling blijven opnemen. Waar mogelijk en haalbaar streven we ernaar om (occasionele) vrijwilligersactiviteiten via PWA te vergoeden.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **3.4.1 (Nieuw)** In het kader van de uitrol van PWA binnen het Vlaamse beleid inzake werk en sociale economie pleiten we voor het behoud van het PWA-systeem, vanuit de unieke positie die deze maatregel inneemt vanuit een activerend en dienstverlenend perspectief.
- **3.4.2 (Gecontinueerd)** We ondersteunen het PWA Gent verder bij de uitvoering van haar activiteiten en continueren de PWA-tewerkstelling binnen Stad en OCMW. We onderzoeken mogelijkheden om vrijwilligerswerk binnen het OCMW via PWA op te nemen.

## 4. WERF “DOORGROEIEN NAAR HAALBARE TEWERKSTELLING”

### Doelstellingen

Binnen de Vlaamse regelgeving is doorstroom tussen en uit alle vormen van sociale economie een steeds belangrijker ordewoord. We willen evenwel geen doorstroom omwille van de cijfers, maar op maat en op het tempo van de cliënt en de betrokken sociale werkgever. Doorstroom naar tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt staat centraal, maar we hebben respect voor het gegeven dat sociale tewerkstelling voor sommigen de best haalbare optie is. “Doorstromen” moet voor ons dus geïnterpreteerd worden als “doorgroeien” naar de best haalbare tewerkstelling.

Deze werf situeert zich op de brug tussen sociale en reguliere tewerkstelling. Om die brug over te steken, is het essentieel dat in hoofde van de werknemer enkele voorwaarden zijn vervuld inzake welzijn, taal en competenties. Ook is er nood aan bereidheid om de brug te maken, wat niet altijd evident is. Dat geldt voor de werknemers, maar ook voor de werkgevers. Een belangrijke uitdaging is dus draagvlak te creëren voor doorstroom, en voldoende (reguliere) bedrijven bereid te vinden om haar mee te faciliteren, gebruik makend van het bestaande instrumentarium.

Binnen onze werkervarings- en sociale tewerkstellingstrajecten maken we expliciet de keuze voor doorstroomkansen. Aldus investeren we in opleiding, coaching op de werkvloer, taalcoaching en doorstroombegeleiding als integrale onderdelen van het werktraject. Ons Leerwerkbedrijf blijven we hanteren als een instrument voor inschakeling in de reguliere economie, via doorgedreven begeleiding en coaching. En binnen het OCMW diepen we de activeringsladder verder uit. We hebben daarbij niet alleen aandacht voor doorgroei naar tewerkstelling, maar ook naar ondernemerschap.

We onderschrijven de visie achter het W<sup>2</sup>-decreet-in-opbouw. Dat verbindt werk- met welzijnsbegeleiding, en voorziet in een co-regie tussen VDAB en die welzijnsactor, waar de cliënt in begeleiding is, om een doelmatig traject naar werk op te zetten. We pleiten voor een sterke rol van het OCMW in de uitrol van W<sup>2</sup>, en roepen Vlaanderen op het W<sup>2</sup>-kader zo snel mogelijk te finaliseren, en in uitvoering te brengen.

Tot slot zijn we geen vragende partij voor een sterke afbouw van de diverse werkervarings- en tewerkstellingsmaatregelen, wel voor een rationalisering ervan, en meer bepaald hun functionele afstemming binnen een breder (leer)traject naar werk, op maat van de cliënt. Ook in dit verband zullen we een signaalfunctie naar de Vlaamse overheid opnemen, in het kader van de uitrol van de Zesde Staatshervorming.

De beleidsaccenten op deze werf sluiten aan bij volgende doelstellingen, opgenomen in de Beheers- en beleidscyclus 2013-2019:

**HSD 5** – Gent wendt de aanwezige creativiteit en ruimte optimaal aan voor een gediversifieerde en duurzame economie en industrie, waarin talent, ondernemingszin, arbeid en tewerkstelling worden gestimuleerd.

**SD 21** – We bouwen Gent uit tot dé regionale werkgelegenheidspool, met bijzondere aandacht voor sociale werkgelegenheid en het verkleinen van de arbeidsmarktparadox.

- **OD 97** – We zorgen ervoor dat doorstroming naar reguliere tewerkstelling toeneemt.

## Strategische keuzes en beleidsaccenten

### 4.1. We zetten in op een globale (leer)trajectbenadering en creëren maximale doorstroomkansen

We investeren in een stevige brug tussen sociale en reguliere tewerkstelling, en verliezen daarbij ook het perspectief van de reguliere bedrijven niet uit het oog. Doorstroom realiseren is immers één ding, die doorstroom verduurzamen en het fameuze draaideureffect vermijden een ander. Daarom zetten we in op kwalitatieve samenwerkingsverbanden tussen sociale werkgevers en reguliere bedrijven (inclusief dienstenchequebedrijven), die we via onze bedrijvenwerking ondersteunen in het verduurzamen van tewerkstelling. Bestaande doorstroomprojecten, gericht op doorstroom vanuit de sociale naar de reguliere economie, zetten we zoveel mogelijk verder.

We onderzoeken de mogelijkheid om in samenwerking met de bedrijven, de VDAB, de Stad en het OCMW een “Loopbaancentrum Sociale Economie” te realiseren tegen het einde van de bestuursperiode. Met de sociale economiebedrijven zelf gaan we in dit verband een constructieve dialoog aan, om te zien hoe we iedereen op de juiste plaats kunnen krijgen, eventueel via doorstroom binnen het bedrijf.

Zowel binnen de Stad, als het OCMW, zetten we verder in op het Leerwerkbedrijf. We sluiten samenwerkingsovereenkomsten met diverse derdenorganisaties, die erkend zijn als aanbieder van werkervaring, voor omkaderende begeleiding van WEP'ers. Ook blijven we voorzien in een inschakelingsmodule, die de doorstroom van WEP'ers naar andere contracttypes moet faciliteren. Het aanbod van het Leerwerkbedrijf, alsook de begeleiding via de inschakelingsmodule, verfijnen en verdiepen we verder i.f.v de noden op de arbeidsmarkt, en het profiel van de toegeleide cliënten.

#### 4.1.1. Een Loopbaancentrum Sociale Economie

De loopbaanbenadering is steeds meer een kernbegrip in het beleid inzake Werk en Sociale Economie. Het ontwikkelen van talenten en competenties komt immers niet alleen het individu, maar ook de arbeidsmarkt als geheel ten goede. Loopbaanontwikkeling biedt een werknemer de kans om uit te zoeken hoe zijn of haar loopbaan er kan uitzien. Werken aan je loopbaan betekent werken aan de eigen inzetbaarheid ("employability"). Ook voor werknemers in de sociale economie is het belangrijk om het inzicht te verhogen in de eigen vaardigheden. Ook is het belangrijk hun kennis van de arbeidsmarkt te vergroten, over de mogelijkheden die deze biedt, eventueel ook buiten het beschermde circuit.



Onder impuls van de nieuwe regelgeving (Maatwerkdecreet en het nieuwe decreet Lokale Diensten-economie) zal de doorstroom van werknemers in de sociale economie in de toekomst nog meer aandacht krijgen. Naast banengroei, moet doorstroom de mogelijkheid creëren om aan zoveel mogelijk werkzoekenden, met nood aan een begeleide tewerkstelling, een baan aan te bieden.

Daarom wordt gestreefd naar de professionele ontplooiing van de doelgroepmedewerkers, met de bedoeling hen klaar te stomen om de stap naar het Normaal Economisch Circuit (NEC) te zetten. In de toekomst zal een periodieke evaluatie door de VDAB bepalen in welke mate de doelgroepmedewerker klaar is voor deze stap. Ter ondersteuning zal in een doorstroomtraject worden voorzien. Dat zal bestaan uit een actieve begeleiding van de doelgroepmedewerker in zijn zoektocht naar geschikte vacatures, en uit de organisatie van vacaturegerichte stages.

Om dit proces te faciliteren onderzoeken we de mogelijkheid tot oprichting van een Loopbaancentrum Sociale Economie. Dat zou de volgende diensten aanbieden: functiegerichte opleidingen, sollicitatietraining en -ondersteuning, de mogelijkheid om stage te lopen in een regulier bedrijf, en de tijdelijke coaching in zo'n bedrijf. Het is de bedoeling dat niet alleen de doelgroepmedewerkers, maar ook bedrijven uit het NEC, die werknemers uit de sociale economie in hun bedrijf willen opnemen, via het Loopbaancentrum een beroep kunnen doen op een ondersteuningsaanbod.

Indien haalbaar in samenwerking met minimaal de VDAB, het OCMW en de sociale economiebedrijven, streven we ernaar het Loopbaancentrum Sociale Economie onder te brengen in het Balenmagazijn op de voormalige UCO-site, aansluitend dus bij de sociale economiecluster en het Opleidings- en Tewerkstellingscentrum van het OCMW, dat op de site gehuisvest is (cfr. WERF 3).

#### 4.1.2. Een hogere doorstroom van artikel 60'ers naar reguliere tewerkstelling

Het OCMW beschikt over een "nazorgtraject" dat binnen het OTC is uitgewerkt. Daarin worden mensen, wiens art 60-contract binnen de drie maanden verstrijkt, begeleid bij het zoeken naar een job. Dit is een intensieve begeleiding waarbij sollicitatie-ondersteuning en bedrijfscontacten centraal staan. Om die laatste beter te faciliteren, sluiten we samenwerkingsovereenkomsten met bedrijven, die aan de hand van kwaliteitsvereisten vastleggen waaraan voldaan moet zijn om duurzame tewerkstelling van ex-artikel 60'ers te realiseren. Tegelijk hanteren we deze samenwerkingen om de jobinhoud van artikel 60-trajecten beter af te stemmen op vereisten van de arbeidsmarkt.

In dit verband startte het OCMW het ESF-project "Diversity" op, waarbij OCMW-cliënten tijdens hun art60-contract, gedurende 1 maand stage kunnen lopen in privébedrijven. Op die manier kan het bedrijf kennis maken met de werknemers in artikel 60, wat de doorstroomkansen achteraf vergroot. We onderzoeken of de opgebouwde expertise in dit verband bruikbaar is voor het Loopbaancentrum Sociale Economie (cfr. 4.1.1), en of het nazorgtraject van het OCMW hierin kan worden ingepast.

Voorts sloot het OCMW Gent recent een samenwerkingsovereenkomst met tien Gentse dienstencheque-ondernemingen (DCO), om de doorstroom van artikel 60'ers naar deze bedrijven te faciliteren. Dit leidt tot een win-win. Door de 60/40-regel, waardoor de DCO verplicht worden 60% van hun medewerkers te rekruteren uit de groep langdurig werkzoekenden of leefloners, is het voor hen immers moeilijk om geschikt poetspersoneel te vinden. Van haar kant heeft het OCMW dan weer leefloners in begeleiding, die voor deze tewerkstelling in aanmerking komen. Via dit project willen we geschikte huishoudhulpen toeleiden, en bieden we opleiding waarin zowel sociale als technische vaardigheden aan bod komen.



Een gelijkaardige samenwerking wordt opgezet in de bouwsector, waar zich ook in crisistijd hardnekkige knelpuntvacatures blijven voordoen. Door het uitbouwen van een samenwerking met het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB) willen we de toeleiding van ex-artikel 60'ers verhogen naar de Oost-Vlaamse bouwbedrijven, en hopen we duurzame tewerkstelling te creëren. Het is de bedoeling via de samenwerking met het FVB niet alleen de toeleiding te organiseren, maar ook de jobinhoud van een artikel 60-traject beter af te stemmen op de eisen van de arbeidsmarkt.

### 4.1.3. Expertise inzake doorstroom en doorgroei verankeren

De laatste jaren werden vaak onder impuls van het ESF-agentschap, verschillende projecten opgestart om de doorstroom te verhogen van werknemers uit de sociale economie naar een job op de reguliere arbeidsmarkt. Deze (tijdelijke) projecten, zoals HR Unlimited en Goal Getter, zijn zinvol omdat ze bruikbare instrumenten opleveren die zowel de sociale economie-bedrijven versterken om mensen te laten doorstromen, als reguliere werkgevers ondersteunen om de instroom te verhogen. Ook zijn de opgebouwde netwerken tussen sociale en reguliere bedrijven, die via deze projecten zijn ontstaan, te waardevol om na afloop van het project verloren te laten gaan.

Waar mogelijk proberen we deze netwerken verder te faciliteren, en stimuleren we het verdere gebruik van de instrumenten die in de projectperiode zijn opgebouwd. Ook binnen de eigen organisatie brengen we de ontwikkelde expertise waar mogelijk in de praktijk, bijvoorbeeld binnen de doorstroomtrajecten die door de Stad worden ingericht. De mogelijke oprichting van een Loopbaancentrum Sociale Economie (cfr. 4.1.1) zal deze inzichten en expertise nog beter kunnen samenbrengen en stadsbreed ingang doen vinden.

Ook via bedrijfsstages proberen we de doorstroom tussen sociale en reguliere economie te faciliteren. Zo onderzoeken we de opportuniteiten en het draagvlak om een "Stagepunt" te ontwikkelen, waar werknemers uit de sociale economie stages kunnen vinden bij bedrijven, die de doorstroom uit de sociale economie mee willen faciliteren.

### 4.1.4. Begeleiding van mensen in werkervaring naar reguliere tewerkstelling

Leerwerkbedrijven bieden werknemers in werkervaring (zie over "werkervaring" WERF 3) een inschakelingsmodule aan. Deze module heeft tot doel de overgang van mensen met een werkervaringscontract naar reguliere tewerkstelling te faciliteren, al dan niet via een tewerkstellingsmaatregel als Activa of IBO. De inschakelingsmodule bestaat uit: individuele begeleiding, vorming, stagebegeleiding, sollicitatietraining, en jobcoaching op de nieuwe werkvloer. Bedoeling is kansengroepen, die via WEP+ na een langdurige werkloosheid opnieuw op een werkvloer zijn geïntegreerd, via deze extra ondersteuning snel terug aan de slag te krijgen op de gewone arbeidsmarkt.

Stad en OCMW bouwden in onderlinge samenwerking zo'n leerwerkbedrijf uit. Onder de noemer "LeerWerk Gent" staan ze samen in voor de inschakelingsbegeleiding van 95 interne doelgroepmedewerkers en 40 externe bij 12 non-profitorganisaties. Door deze extra begeleiding vanuit het leerwerkbedrijf gingen in 2013 54% van de bereikte werknemers terug aan de slag na hun jaar werkervaring. Bedoeling is het Leerwerkbedrijf te continueren, in nauwe afstemming en samenwerking met TRAVOX, het tweede Leerwerkbedrijf in Gent. Bij de Vlaamse overheid pleiten we er in dit verband voor de nodige middelen te blijven voorzien, en een verankerend decretaal kader uit te werken.



## CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **4.1.1 (Nieuw)** Tegen het einde van de legislatuur hebben we het concept “Loopbaancentrum Sociale Economie” ontwikkeld in samenspraak met de diverse betrokken actoren, inzonderheid de sociale economiebedrijven en de VDAB, en zijn er minimaal concrete uitvoeringspistes uitgewerkt.
- **4.1.2 (Nieuw)** In samenspraak met sectorale organisaties en bedrijven zetten we concrete projecten op, die de duurzame doorstroom van OCMW-cliënten naar de reguliere arbeidsmarkt faciliteren.
- **4.1.3 (Gecontinueerd)** We stimuleren het verdere gebruik van doorstroominstrumenten, die in het kader van ESF zijn ontwikkeld, houden de opgezette samenwerkingsverbanden tussen sociale en reguliere bedrijven waar mogelijk in stand, en onderzoeken mogelijkheden om het stage-aanbod voor werknemers in de sociale economie te faciliteren in reguliere bedrijven.
- **4.1.4 (Gecontinueerd)** We continueren het Leerwerkbedrijf, en inzonderheid het inschakelingsaanbod naar reguliere tewerkstelling, al dan niet via een tewerkstellingsmaatregel. Bij Vlaanderen dringen we aan op het behoud van de werkervaringsmaatregel (inclusief de inschakelingsbegeleiding vanuit de leerwerkbedrijven). We dringen aan op de creatie van een decretaal kader in dat verband.

## 4.2. We hebben binnen het (leer)traject naar werk specifieke aandacht voor welzijnsproblematieken, taal en coaching op de werkvloer

We hebben aandacht voor specifieke randvoorwaarden, die de tewerkstelling van werknemers in diverse sociale tewerkstellings-, activerings- en/of werkervaringstrajecten verhinderen. We stemmen werk en welzijn maximaal op elkaar af in het licht van de nieuwe regelgeving inzake W<sup>2</sup>, die momenteel in de steigers staat, en vertalen deze in concrete afsprakenkaders tussen de welzijns- en werkregisseurs. Focus daarbij ligt op indicering en doelmatigheid van het begeleidingstraject. Vanuit het OCMW streven we naar een actieve rol binnen W<sup>2</sup>, als “case manager welzijn” (of “case manager zorg”), voor die cliënten, die in welzijnsbegeleiding zijn bij het OCMW, én als uitvoerder van werk-welzijnstrajecten in samenwerking met de VDAB, die als “case manager werk” optreedt.

Daarnaast hebben we specifieke aandacht voor taalactivering, en zoeken we naar een evenwicht tussen taalverwerving en inschakeling op de arbeidsmarkt. Met een groeiend aantal Gentenaars dat het Nederlands niet als thuistaal heeft, wordt taal een steeds belangrijkere hinderpaal op een traject naar werk. We investeren in taalcoaching op de werkvloer, en geven taalopleiding een plaats binnen het activeringstraject, in de mate van het mogelijke gekoppeld aan werkervaring. Met de partners binnen Gent, Stad in Werking ontwikkelen we een doordachte en gedragen visie op taal op de werkvloer, die we als partners implementeren in de werking van Stad en OCMW.

Wie effectief de brug maakt van werkervaring of sociale tewerkstelling naar werk, eventueel via een tewerkstellingsmaatregel als IBO of Activa, ondersteunen we actief via jobcoaching, om de kansen op verduurzaming van de tewerkstelling te verhogen. Voor wie de integratie op de werkvloer alsnog mislukt, voorzien we waar mogelijk een terugvalpositie.

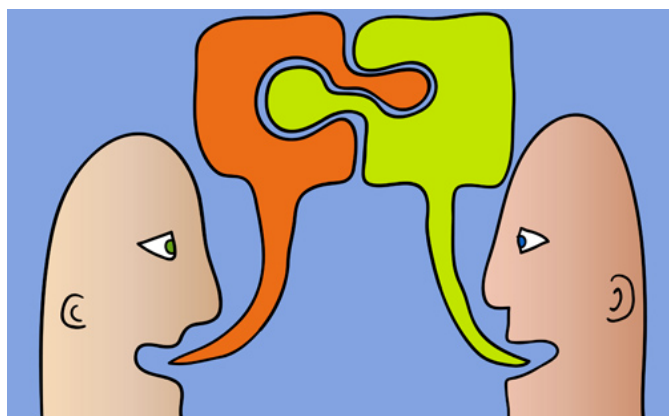
### 4.2.1. Afstemming werk en welzijn i.f.v de best haalbare tewerkstelling

Voor een deel van het OCMW-cliënteel is werken (voorlopig) niet aan de orde. Tal van belemmeringen kunnen hiervan de oorzaak zijn: psychosociale problemen, gezondheidsklachten, dakloosheid, hoge schulden, problemen met justitie, verslaving, enzovoort. Vaak is er sprake van meerdere problemen tegelijk, en is er nood aan meervoudige ondersteuning, wil de cliënt zijn leven weer op de rails krijgen. Het is belangrijk deze ondersteuning van bij de start ook vanuit een werkperspectief vorm te geven. Dit zorgt immers voor extra motivatie bij de cliënt om zijn situatie ten gronde te verbeteren. Het is echter even belangrijk de welzijnsproblematieken aan te pakken, voor betrokkene met voldoende zelfvertrouwen en assertiviteit kan worden gestimuleerd een traject naar werk aan te vatten, of zijn (her)intrede te maken op de arbeidsmarkt.

Precies op het vlak van die integrale aanpak van werk en welzijn heeft het OCMW heel wat expertise. Deze knowhow, gekoppeld aan haar wettelijke opdracht om lokaal de regie op te nemen van armoede- en welzijnsaspecten, plaatst het OCMW in een ideale positie om werk te maken van een betere afstemming en samenwerking tussen de betrokken partners, met het

einddoel om voor de betrokken cliënten de best haalbare tewerkstelling te realiseren. De meervoudige ondersteuningsnood vereist een samenspel van meerdere aanbodverstrekkers en vraagt om globale coördinatie, zowel binnen als buiten het kader van het ontwerpdecreet W<sup>2</sup>, dat deze aangelegenheid in de toekomst zal regelen. Indien dat ontwerpdecreet effectief realiteit wordt, zal het OCMW Gent als welzijnsregisseur én als organisator van werkwelzijnstrajecten optreden. Het zal daartoe grondig afstemmen met de VDAB als “case manager werk” en andere mogelijke “case managers welzijn / zorg” als CAW Artevelde en GTB (Geïntegreerde Trajectbegeleiding voor mensen met een arbeidshandicap). Vanuit het OCMW Gent zijn we sterk vragende partij dat het Vlaamse kader in dit verband zo snel mogelijk definitief wordt uitgetekend, en dat de rol die de OCMW’s op dit vlak kunnen spelen, maximaal wordt gerespecteerd.

#### 4.2.2. Aandacht voor taalactivering en taalcoaching op de werkvloer



Binnen zowel de Samenwerkingsovereenkomst Stad-OCMW-VDAB als binnen het partnerschap Gent, Stad in Werking, wordt aandacht voor taal en taalactivering als prioritair thema naar voor geschoven. Aangezien de toeleiding naar de arbeidsmarkt voor anderstaligen bemoeilijkt wordt door een gebrekkige kennis van het Nederlands onderzoeken we op

welke manieren we beter met taal op de werkvloer kunnen omgaan. Essentieel dient in dat verband te worden uitgegaan van functioneel Nederlands, dat via een formele leercontext wordt onderbouwd, maar in informele contexten wordt verworven. We bekijken hoe we de thuistaal in dit verwervingsproces op een opbouwende manier kunnen hanteren. We focussen dus op de wijze waarop bedrijven omgaan met anderstaligheid in de organisatie, met de verwerving van functioneel Nederlands op de werkvloer op het oog. Goede praktijken in dit verband maken we kenbaar aan andere bedrijven.

Binnen het OCMW blijven we verder inzetten op taalactivering. Omdat anderstalige cliënten vaak “uitgeleerd” raken binnen het formele leeraanbod, en ondanks de lange leertrajecten toch te weinig taal blijken te verwerven om op een (technische) werkvloer te functioneren, zal daarbij nog sterker worden gewerkt met “levensechte” leeromgevingen. Echte werkvloeren dus, die als informele context worden gehanteerd om het Nederlands functioneel te verwerven. Omdat we anderstalige cliënten zo snel mogelijk op een werkvloer willen integreren, en die integratie willen hanteren als “taalstimulering”, geven we een nieuwe invulling aan het OCMW-aanbod taalactivering. Na een eventueel voortraject zullen cliënten zo snel mogelijk op de werkvloer zelf worden geplaatst, aan de hand van een ingroeistage. Die zal gelden als voorbereiding op een artikel 60-tewerkstelling of als opstap naar werk. Tijdens de ingroeistage wordt de nadruk gelegd op taalcoaching op de werkvloer zelf. Nederlands leer je

immers niet alleen in de klas, maar ook in de (werk)praktijk. Op jaarbasis willen we op deze manier minimaal 120 tewerkstellingen van anderstaligen realiseren.

#### 4.2.3. Jobcoaching: integratie van doorstromers op de reguliere werkvloer

We willen dat er voldoende ondersteuning is voor werknemers tijdens scharniermomenten in hun loopbaan. De overgang van sociale tewerkstelling of werkervaring naar vast werk is zo'n moment. Tijdens deze overgang blijven we voorzien in job- en (indien nodig) taalcoaching. Dat is begeleiding op de (reguliere) werkvloer door een bedrijfsexterne coach, die onder meer via de Dienst Werk wordt aangeboden. Het traject begint bij de aanwerving van de doelgroepmedewerker door een regulier bedrijf, of de start van een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO). Het duurt maximaal 6 maanden volgend op de aanwerving, of 12 maanden indien er (ook) taalcoaching nodig is. De jobcoach streeft via overleg en interactie naar een optimale integratie van de nieuwe werknemer in het bedrijf. Door de rechtstreekse leidinggevendenden van nieuwe doelgroepmedewerkers te sensibiliseren, willen we de tewerkstelling ook na de periode van individuele coaching verduurzamen. Daartoe blijven we het vormingsprogramma "Train de trainer: open communicatie op de werkvloer" aanbieden.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

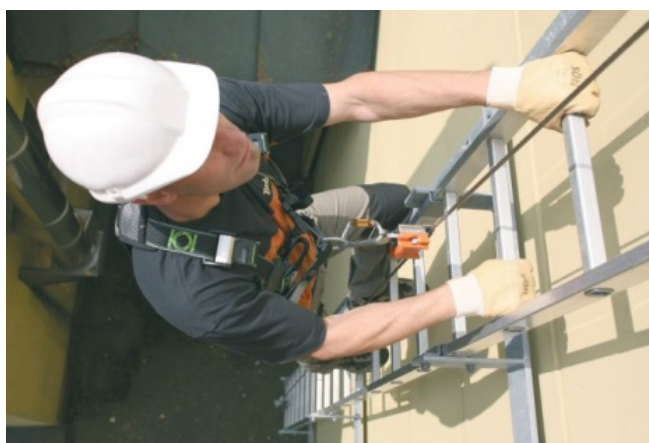
- **4.2.1 (Nieuw)** We pleiten voor de snelle finalisering van het Vlaamse W<sup>2</sup>-kader. We streven voor het OCMW Gent een actieve rol na binnen de uitvoering van W<sup>2</sup>, als "case manager welzijn / zorg", maar ook als uitvoerder van W<sup>2</sup>-trajecten.
- **4.2.2 (Versterkt)** We onderzoeken vanuit Gent, Stad in Werking nieuwe manieren om met taal op de werkvloer om te gaan, en focussen daarbij op de verwerving van functioneel Nederlands. We bekijken hoe we de thuistaal in dit verwervingsproces op een opbouwende manier kunnen hanteren. Het aanbod "taalcoaching op de werkvloer" van de Stad, Dienst Werk zetten we verder. Ook binnen het OCMW integreren we anderstalige cliënten zo snel mogelijk op een werkvloer, die tegelijk geldt als informele leercontext. Via doorgroeistages realiseren we op jaarbasis minimaal 120 tewerkstellingen van anderstaligen.
- **4.2.3 (Gecontinueerd)** We continueren het aanbod jobcoaching op de werkvloer, specifiek gericht op kansengroepen en/of werknemers in individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO). Ook blijven we investeren in het aanbod "Train the Trainer".

### 4.3. We diepen het activeringsmodel van het OCMW Gent verder uit, in functie van doorstroom naar tewerkstelling en ondernemerschap

Binnen het OCMW Gent hanteren we het model van de activeringsladder om maximale doorgroeikansen te realiseren, naar tewerkstelling, maar ook naar ondernemerschap. Dit model diepen we verder uit. Het toont hoe cliënten vanuit hulpverlening, waar nodig via taalactivering en sociale activering, de nodige competenties en life skills kunnen verwerven tot ze klaar zijn voor stappen richting beroepsopleiding, sociale of reguliere tewerkstelling. De treden op de activeringsladder zijn evenwel geen lineair proces: maatwerk betekent dat voor elke cliënt (en samen met hem) een groeipad wordt uitgetekend, dat een mix kan zijn van diverse ingrediënten.

#### 4.3.1. Een “ladder” voor activering van OCMW-clieñten naar werk

Het OTC hanteert de activeringsladder om de activering van OCMW-clieñten te structureren. Dat is een model dat de afstand tot de arbeidsmarkt voor elke cliënt bepaalt aan de hand van treden (fasen). Hoe lager op de ladder, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel is de nodige middelen en instrumenten in te zetten op maat van de cliënt, zodat



hij de ladder kan opklimmen en de hoogst haalbare trede bereiken. Van zodra de cliënt klaar is om van de fase “hulpverlening/zorg” over te gaan naar een volgende fase, wordt hij doorverwezen naar de Dienst Activering, waar de vijf volgende treden kunnen worden doorlopen, afhankelijk van de noden van de cliënt, en zijn afstand tot de arbeidsmarkt: (1) sociale activering (aanpakken multiproblematiek), (2) taalactivering (taalopleiding en taal op de werkvloer), (3) arbeidsactivering (opleiding en werkervaring via onder meer art. 60), (4) toeleiding naar arbeid (ondersteuning in de zoektocht naar regulier werk) en (5) reguliere tewerkstelling (ondersteuning bij de integratie op de werkvloer). Binnen dit continuüm ontbreken nog elementen zoals de structurele uitbouw van arbeidszorg als eindfase of duurzame vormen van begeleide tewerkstelling, voor wie doorstroom naar het reguliere circuit geen optie is. Ten aanzien van de hogere overheden nemen we op dit vlak een uitdrukkelijke signaalfunctie op.

#### 4.3.2. Focus op tewerkstelling van OCMW-clieñten, ook via ondernemerschap

Vanuit het OCMW doen we inspanningen om OCMW-clieñten, die geïnteresseerd zijn in het uitbouwen van een eigen zaak, goed te ondersteunen om die activiteit op een economisch duurzame manier uit te bouwen. We gaan de samenwerking aan met Microstart, dat microkredieten verleent aan kleine ondernemers, vaak eenmanszaken. Ook met De Punt

werken we samen. Hoger opgeleide leefloners linken we aan de bedrijven die in De Punt ingebed zijn, met de bedoeling hen administratieve taken op te laten nemen in een innovatieve, stimulerende context. We onderzoeken voorts mogelijkheden om hoger opgeleide leefloners, die geïnteresseerd zijn in het opzetten van een eigen zaak, toe te leiden naar het Starterslabo van De Punt, waar ze gedurende 18 maanden intensief worden begeleid om hun idee om te buigen tot een bedrijf, dat op een economisch haalbare en rendabele manier kan functioneren.

## CONCRETE ENGAGEMENTEN

- **4.3.1 (Gecontinueerd)** We continueren het activeringsmodel binnen het OCMW op maat van de cliënt, en focussen op verhoogde doorstroomkansen naar de best haalbare tewerkstelling. Indien haalbaar uit hoofde van de cliënt is dit de reguliere arbeidsmarkt, maar we erkennen dat sociale tewerkstelling voor de meest kwetsbaren de hoogste trap kan zijn op de activeringsladder. De hogere overheid roepen we op om ook voor deze groep de nodige middelen te blijven voorzien.
- **4.3.2 (Nieuw)** We hebben binnen het tewerkstellingsbeleid ten aanzien van OCMW-clieñten voldoende aandacht voor ondernemerschap als tewerkstellingsmogelijkheid, en gaan hiertoe strategische partnerschappen aan.

## 5. WERF “INVULLEN TEWERKSTELLINGSNODEN VAN BEDRIJVEN”

### Doelstellingen

**Bedrijven zijn de motor van tewerkstelling. Ze zijn dus niet alleen partners, maar ook cliënten van het lokale werkgelegenheids- en activeringsbeleid. Immers, zonder werkgevers geen werk. Daarom is het essentieel bedrijven goed te ondersteunen bij het oplossen van hun tewerkstellingsknelpunten.**

**Talent is immers een belangrijke vestigingsfactor voor bedrijven. De stad heeft er alle belang bij om bedrijven te helpen een antwoord te vinden op hun vraag naar talent. En talent is er in Gent. We willen bedrijven helpen het aan te boren. En hen tegelijk stimuleren het beste uit elk talent te halen, los van geslacht, overtuiging of (inzonderheid) afkomst. Samen met hen willen we maximaal invulling geven aan gelijke kansen voor iedereen. Want alleen zo kunnen we ons talent als economische troefkaart blijven uitspelen.**

**Via sectoraal bedrijvenoverleg willen we luisteren naar de noden van bedrijven, ook op het vlak van tewerkstelling. Rekening houdend met hun verzuchtingen doen we het nodige om één en ander te helpen lenigen. We focussen op economisch strategische en/of arbeidsintensieve sectoren en onderzoeken mogelijkheden om vanuit sectorale behoeften op te leiden naar knelpuntvacatures, in samenwerking met onderwijsactoren, de VDAB en sectorale organisaties. Daarnaast willen we vanuit Stad en OCMW bedrijven stimuleren in te zetten op duurzaam ondernemen en een sociaal tewerkstellingsbeleid. We onderzoeken of we dit kunnen doen via een sociale clausule in overheidsopdrachten, en door met bedrijven, die met de Stad of het OCMW samenwerken, actief in dialoog te gaan.**

**We willen de Gentse arbeidsmarkt voor alle Gentenaars toekomstbestendig maken. Dat kan alleen in samenspraak met onderwijsactoren op alle niveaus, die vertegenwoordigd zijn in de Beleidsgroep Onderwijs Gent. Sterke linken tussen scholen, inclusief hogescholen, en bedrijven zijn immers nodig om het talent van morgen op te leiden volgens de competentienoden die zich nu en in de toekomst op de werkvloer voordoen.**

**Maar niet alleen moeten we de toekomst voorbereiden. Ook het heden telt. En de tewerkstellingskansen van vandaag, niet in het minst die van jongeren, mensen met migratieachtergrond en ouderen op de arbeidsmarkt. In samenspraak met de sociale partners willen we bedrijven stimuleren om oudere werknemers langer aan het werk te houden, en ervoor te zorgen dat werk werkbaar blijft. Door intergenerationele uitwisseling willen we dankzij dit beleid ook de kansen van jongeren op een duurzame arbeidsloopbaan verhogen.**

De beleidsaccenten op deze werf sluiten aan bij volgende doelstellingen, opgenomen in de Beheers- en beleidscyclus 2013-2019:

**HSD 5** – Gent wendt de aanwezige creativiteit en ruimte optimaal aan voor een gediversifieerde en duurzame economie en industrie, waarin talent, ondernemingszin, arbeid en tewerkstelling worden gestimuleerd.

**SD 21** – We bouwen Gent uit tot dé regionale werkgelegenheidspool, met bijzondere aandacht voor sociale werkgelegenheid en het verkleinen van de arbeidsmarktparadox.

- **OD 96** – De vaardigheden en kennis van de Gentse arbeidskrachten sluiten beter aan bij de kwalitatieve en kwantitatieve vraag van het bedrijfsleven, en het bedrijfsleven wordt ondersteund in haar transitiepad naar gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

## Strategische keuzes en beleidsaccenten

### 5.1. We bieden bedrijven stimulansen en ondersteuning op maat voor duurzame tewerkstelling

Bedrijven willen een snelle en goede invulling van hun vacatures. Om tegemoet te komen aan deze vraag ondersteunen we hen in hun zoektocht naar personeel. We blijven inzetten op het project Jobkanaal, dat ons de mogelijkheid biedt om in nauw overleg met de werkgeversorganisaties eerstelijns HR-advies te bieden.

Een sterker HR-beleid in de bedrijven, gericht op de duurzame tewerkstelling van alle Gentenaars, inzonderheid ook de kansengroepen, stimuleren we voorts, door een “train-the-trainer”-programma aan te bieden, en te investeren in job- en taalcoaching op de werkvloeren zelf, ook in het kader van bepaalde tewerkstellingsprojecten als de individuele beroepsopleiding (IBO) (cfr. WERF 4).

We engageren onze accountmanagers Werk om hun activiteiten nog sterker af te stemmen met het Ondersteuningspunt Ondernemers Gent (OOG), met de VDAB, opleidings- en begeleidingsinitiatieven in de regio en met andere spelers op de arbeidsmarkt, die bedrijven ondersteunen bij het werven en houden van personeel. We informeren bedrijven actief over mogelijke tewerkstellingsmaatregelen, en stimuleren hen om ze toe te passen in functie van duurzame tewerkstelling.

Tot slot zetten we in op werkbaar werk. Op die manier willen we mogelijk maken dat oudere werknemers langer aan het werk blijven. We stimuleren bedrijven om gebruik te maken van de beschikbare maatregelen die in dit verband door de hogere overheden ter beschikking worden gesteld (ACTIVA, Generatiepact, enz.), roepen op om de takenpakketten tijdens de loopbaan op maat in te vullen, en zetten in op intergenerationale uitwisseling.



### 5.1.1. Advies en begeleiding via Jobkanaal



Jobkanaal, oorspronkelijk ontstaan uit het Gentse project “Jobserver”, is tot op heden een uniek kanaal om in dialoog te treden met bedrijven over hun aanwervingsbeleid. Het biedt de Stad de kans om samen met de lokale werkgeversorganisaties bedrijven te benaderen met de vraag om niet blind te zijn voor het grote potentieel aan werknemers uit de

kansengroepen. Jobkanaal slaat de brug tussen bedrijven en arbeidsbemiddelaars, en verhoogt de toelidingskansen van kansengroepen via dialoog en uitwisseling. We zetten onze inspanningen binnen Jobkanaal voort, en werken zo aan de duurzame integratie van kansengroepen op de diverse werkvloeren.

### 5.1.2. Informatie en dieptewerking i.f.v duurzame tewerkstelling

We voorzien voldoende communicatiekanalen naar de Gentse bedrijven, en zorgen ervoor dat die voldoende informatie bieden over de arbeidsmarkt, de begeleidingsmogelijkheden via de Stad en opportuniteiten om binnen het bedrijf een duurzaam personeelsbeleid te voeren. We doen dit op maat van de bedrijven. We kiezen er echter voor om niet alleen in de breedte te communiceren via onder meer de Nieuwsbrief voor Ondernemers van de Departement Werk en Economie, maar ook om begeleiding van bedrijven in de diepte te voorzien, met de bedoeling hen via gericht advies te ondersteunen bij het voeren van een duurzaam personeelsbeleid. We focussen daarbij op alle bedrijven, maar inzonderheid ook op bedrijven in de haven. Dit doen we aan de hand van directe contacten met bedrijven, via de Jobkanaalconsulent, de accountmanager Werk en/of de jobcoaches.

Ook vanuit het OCMW werken we aan duurzame contacten met bedrijven, om de tewerkstellingskansen van OCMW-cliënten te faciliteren. Hiertoe blijven we investeren in OCMW-bedrijfsconsulenten, die bedrijven niet alleen proberen te overtuigen om ex-leefloners in dienst te nemen, maar hen ook stimuleren om hun bedrijfsvloeren open te stellen in het kader van artikel 60 privé (werkervaring voor OCMW-cliënten op private bedrijfsvloeren).

Algemeen streven we ernaar de inspanningen die in functie van HR-begeleiding worden geleverd door verschillende overheden en organisaties – de bedrijvenwerking van de Stad Gent, de Bedrijvencel van het Opleidings- en Tewerkstellingscentrum van het OCMW Gent, de Accountwerking van de VDAB, en de Loopbaan- en Diversiteitswerking van de SERR – beter op elkaar af te stemmen. Bedoeling is elkaars signalen te versterken, en overlap bij het bereik van bedrijven in de mate van het mogelijke te vermijden.

### 5.1.3. Een sociale clausule als stimulans voor duurzaam tewerkstellingsbeleid

De Stad en het OCMW zetten hun koopkracht in als hefboom voor het realiseren van bepaalde doelstellingen op sociaal-economisch, en ecologisch vlak. De integratie van Gentse werkzoekenden en leefloongerechtigden op de arbeidsmarkt is daar een van. Die laatste

doelstelling willen we sterker uitwerken, door bij overheidsopdrachten een clause op te nemen met “sociale criteria werk”. Waar inhoudelijk opportuun wordt de wijze waarop men aan die clause beantwoordt meegenomen in de toewijzing van de opdracht. Op die manier willen we leveranciers en aannemers van Stad en OCMW stimuleren om een duurzaam personeelsbeleid te voeren met aandacht voor diversiteit, hun werknemers opleidingskansen te bieden, te investeren in jonge potentiële werknemers door stageplaatsen te scheppen, en werkzoekenden die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kansen op werkervaring te bieden. Ook willen we hen op die manier stimuleren tot samenwerking met de sociale economie. Concreet zijn de “sociale criteria werk” een reeks maatregelen waaruit een aannemer of leverancier op maat kan kiezen. Het stimulerende karakter van de clause, en dus de mate waarin de wijze waarop een leverancier eraan tegemoet treedt, dient recht evenredig met het volume en de duurtijd van de opdracht te worden gezien.

#### 5.1.4. Werkbaar werk, i.f.v een hogere werkzaamheidsgraad bij oudere werknemers

Mensen moeten langer werken, willen we de sociale zekerheid in de toekomst betaalbaar houden. Dat kan enkel indien werk ook “werkbaar” wordt gehouden, en er binnen de loopbanen dus wordt gewerkt aan een invulling van de takenpakketten, afgestemd op de behoeften en opportuniteiten die tewerkstelling van ouderen met zich meebrengt. We houden rekening met sectorale verschillen, maar stimuleren overal kansen op intergenerationele uitwisseling op de werkvloer. In de eerste plaats hanteren we de inspanningen binnen de eigen stads- en OCMW-organisatie, in samenspraak met het Personeelsbeleid, als goede praktijk. Daarnaast informeren we bedrijven via de Bedrijvenwerking van de Stad over de diverse maatregelen, die op bovenlokaal niveau worden genomen om bedrijven ertoe aan te zetten mensen langer aan het werk te houden, en/of oudere werkzoekenden kansen te geven op (her)tewerkstelling. We denken aan de maatregelen in het kader van het Generatiepact, maar ook ACTIVA voor 50+’ers. We stimuleren bedrijven om van deze maatregelen gebruik te maken. Daarnaast hanteren we onze bedrijvenwerking om mogelijkheden tot werkbaar werk te exploreren. Het “Loopbaanplatform”, dat we in het kader van het sectorale bedrijvenoverleg Zorg ontwikkelen (cfr. 5.2.1) gebruiken we hierbij als goede praktijk.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **5.1.1 (Gecontinueerd)** We zetten onze inspanningen binnen Jobkanaal verder, in functie van tewerkstelling van kansengroepen.
- **5.1.2 (Gecontinueerd)** We voorzien voldoende communicatiekanalen naar de Gentse bedrijven, en bieden informatie op maat van werkgevers, over de arbeidsmarkt, de begeleidingsmogelijkheden via de Stad, en opportuniteiten om binnen het bedrijf een duurzaam personeelsbeleid te voeren. Via directe bedrijfscontacten bouwen we verder aan een dieptewerking. Ook vanuit het OCMW bouwen we aan een sterke samenwerking met bedrijven, i.f.v doorstroomkansen van cliënten in activering. De inspanningen vanuit diverse regisseurs – de Stad, het OCMW, de VDAB, en de SERR – stemmen we af i.f.v een efficiënter bereik.

- **5.1.3 (Versterkt)** Waar opportuun integreren we in samenwerking met de diensten FM een sociale clausule in overheidsopdrachten, en nemen we de mate, waarin bedrijven op duurzame en sociale tewerkstelling inzetten, mee in de toewijscriteria.
- **5.1.4 (Versterkt)** In samenspraak met de bedrijven zoeken we naar mogelijkheden om werk werkbaar te houden voor oudere werknemers, in functie van langer werken. We zetten aan tot intergenerationele uitwisseling op de werkvloer, en stimuleren bedrijven om gebruik te maken van tewerkstellingsmaatregelen, die de (her)tewerkstellingskansen van ouderen op het oog hebben.

## 5.2. We spelen in op tewerkstellingsnoden van sectoren en bedrijven, en ondersteunen banengroei

Om bedrijven te ondersteunen bij de uitdagingen op langere termijn treden we met hen in dialoog. Daarom organiseren we vanuit de stad sectoraal bedrijvenoverleg, met het oog op samenwerking en kennisuitwisseling. De bedoeling is te luisteren naar de noden van concrete bedrijven, ook, maar niet uitsluitend op het vlak van tewerkstelling. Bedoeling is die signalen af te toetsen bij andere bedrijven en finaal actie-op-maat te ondernemen, in afstemming met de diverse relevante actoren, binnen en buiten de Groep Gent.

Op dit moment loopt dergelijk sectoraal bedrijvenoverleg met de Zorg- en de Metaalsector. Er wordt onderzocht voor welke sectoren een gelijkaardige werking kan worden opgestart. Dit gebeurt in nauwe afstemming met Economie, omdat het opzet van dit overleg ruimer gaat dan tewerkstelling alleen, en bijvoorbeeld ook noden in het vestigingsbeleid, het vergunningenbeleid etc. tot voorwerp kan hebben. Het sectorale bedrijvenoverleg hanteren we dus vanuit een co-eigenaarschap tussen Economie en Werk, en wordt gecoördineerd in nauwe afstemming tussen beide bevoegde beleidsdomeinen.

Evenwel hebben we ook oog voor bedrijvenoverleg, waar de primaire focus wel vanuit tewerkstelling is gedefinieerd. We denken aan arbeidsintensieve sectoren, zoals de bouw of de dienstenchequesector, die we op het vlak van tewerkstelling ondersteunen bij het aangaan van de uitdagingen van morgen. Daarom zetten we op sectoraal niveau overlegplatformen op, eventueel, maar niet noodzakelijk geïnspireerd vanuit het sectoraal bedrijvenoverleg.

De bedoeling is tweërlei. Enerzijds willen we op maat van de bedrijven tewerkstellingskansen verhogen, en binnen de loopbanen nagaan hoe we werk werkbaar kunnen houden, in functie van behoud van tewerkstelling. We denken bijvoorbeeld aan zijinstroom in de zorgsector, waar we bouwen aan een loopbaanplatform dat organisatie-overschrijdende personeelsmobiliteit mogelijk maakt. Anderzijds willen we een betere afstemming realiseren tussen deze sectoren en het onderwijs, om bepaalde, vaak hardnekkige beroepsknelpunten kwantitatief en kwalitatief weg te werken. In het licht hiervan onderzoeken we hoe we het opleidingsaanbod, in samenwerking met VDAB, sectorale organisaties en onderwijsactoren, vanuit sectorale behoeften kunnen vormgeven. Goede praktijken op dit vlak, zoals Bouwbaan, zetten we verder.

**Voorts hebben we aandacht voor tewerkstelling in de haven, en meer bepaald de noden die de bedrijven in de haven ervaren op het vlak van tewerkstelling. We participeren aan actieplatformen die tewerkstelling in de haven willen stimuleren, ook via grensoverschrijdende arbeid. Duurzaam woon-werkverkeer van en naar de haven is een aandachtspunt, evenals de bereikbaarheid van andere bedrijventerreinen.**

**We willen tot slot voldoende ruimte voor bedrijven en ondernemerschap, in functie van banengroei, en ondersteunen de initiatieven die in dit verband vanuit het Beleidsdomein Economie worden genomen.**

### 5.2.1. Luisteren naar de noden van bedrijven via sectoraal bedrijvenoverleg

We ondersteunen een sectoraal bedrijvenoverleg “Zorg” en “Metaal”, en doen dit vanuit een co-eigenaarschap tussen de beleidsdomeinen Werk en Economie. De bestaande sectorale werkingen zetten we voort, en in afstemming met Economie starten we nog in 2014 één nieuwe sector op.



Binnen het bedrijvenoverleg Zorg ligt de focus momenteel op de uitwerking en verankering van het “Loopbaanplatform Zorg”. Met dit project zorgen we voor sterkere retentiemogelijkheden van personeel in de sector. In eerste instantie ligt de focus op langere inzetbaarheid in de eigen instelling. Indien dit niet meer lukt, wordt gezocht naar alternatieve tewerkstelling binnen de sector, meer bepaald de instellingen die aan het “Loopbaanplatform” participeren. Het project is

opgestart met 6 organisaties uit de Gentse zorgsector. Na een proefperiode wordt gestreefd naar uitbreiding.

Voor de metaal- en technologiesector wordt, samen met het Departement Onderwijs en Opvoeding en de Jeugddienst van de Stad Gent, onderzocht welke de mogelijkheden zijn om met Gentse partners een “STEM-academie” op te richten. Dat is een Vlaams format, dat tot doel heeft bij leerlingen passie te wekken voor wetenschappelijk en technisch onderwijs (cfr. WERF 1, studiekeuze). STEM staat voor “Science, Technology, Engineering, Mathematics”. Vanuit deze academie zullen diverse acties ontwikkeld worden, waaronder de uitbouw van een Kids Lab, en de inzet van techniekcoaches om schoolteams te versterken in de uitbouw van wetenschaps- en techniekonderwijs. De techniekcoaches zijn vrijwilligers uit het bedrijfsleven.

Ook de Beroepenrally in het Skaldenpark wordt voortgezet, in samenwerking met het Beroepenhuis. Die brengt diverse beroepen, gerelateerd aan de Gentse haven, positief onder de aandacht van scholieren.

### 5.2.2. Arbeidsintensieve sectoren ondersteunen i.f.v tewerkstelling

Naast het sectorale bedrijvenoverleg, dat signalen capteert die ruimer gaan dan enkel tewerkstelling, organiseren we ook bedrijvenoverleg met sectoren, die een arbeidsintensief karakter aannemen, en geconfronteerd worden met specifieke arbeidsknelpunten. We focussen op de Bouw- en Dienstenchequesector.

Voor die laatste situeren de uitdagingen zich vooral op het vlak van de "60/40-regel", die dienstencheque-ondernemingen verplicht minimaal 60 % van hun werknemers te rekruteren uit de groep langdurig werklozen en leefloners. Ook bepaalde hinderpalen voor duurzame tewerkstelling, zoals bijvoorbeeld taal en opleiding, houden hen bezig. Een andere bekommernis is de toekomstige regionalisering van de dienstenchequemaatregel, in het kader van de Zesde Staatshervorming. Via het Bedrijvenoverleg Dienstencheques houden we een vinger aan de pols, en ondersteunen we waar mogelijk. We ventileren gemeenschappelijke verzuchtingen en voorstellen aan de hogere overheden. Verder is het bedrijvenoverleg een manier om samenwerking te bewerkstelligen tussen de sector, het OCMW en de VDAB.

Voor de bouwsector zetten we verder in op het project Bouwbaan, dat in 2005 vanuit het partnerschap Gent, Stad in Werking is opgezet. Het heeft als belangrijkste doelstellingen werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar de bouwsector



en jongeren, die het (bouw)onderwijs verlaten, te begeleiden en te informeren met het oog op instroom in de sector. Het Bouwoverleg, dat uit dit project voortvloeyde, willen we verbreden tot een overlegforum waar onderwijs- en arbeidsmarktactoren gezamenlijke acties opzetten om een efficiënte toeleiding naar de sector te realiseren, ook vanuit de sociale economie. Daarnaast willen we via dit overleg acties opzetten, die bijdragen tot een efficiëntere invulling van knelpuntvacatures in de bouw. In het kader hiervan zetten we onder meer in op de verdere uitbouw van (alternatieve) opleidingen (combinatie leren en werken).

### 5.2.3. Focus op tewerkstelling in de haven

De Gentse haven is een belangrijke motor van de economie, en dus van de tewerkstelling in onze regio. Ze zorgt voor ruim 7,4 miljard euro toegevoegde waarde, en ruim 65.000 tewerkstellingsplaatsen, waarvan ruim 25.000 direct, en een kleine 40.000 indirect. Terecht verdient ze dus ook vanuit werkperspectief de nodige aandacht. We willen nog meer doorstroom naar vacatures die direct of indirect aan de haven en haar ontwikkeling gerelateerd zijn, en smeden duurzame banden tussen de bedrijvenwerking van Stad en OCMW, de VDAB, het Havenbedrijf, de vertegenwoordigers van de Gentse havenbedrijven, en de havenbedrijven zelf. Bedoeling is de ondersteuning vanuit die bedrijvenwerkingen zo goed

mogelijk af te stemmen op de noden van de havenbedrijven. We ondersteunen hiertoe onder meer initiatieven die grensoverschrijdende tewerkstelling mogelijk maken.

#### 5.2.4. Aandacht voor duurzaam woon-werkverkeer



We hebben aandacht voor duurzame pendel van en naar de haven, met het openbaar vervoer, maar ook via Max Mobiel. In samenspraak met het mobiliteitsbeleid ijveren we voor de ontsluiting van Spoorlijn 204 voor woon-werkverkeer.

Algemeen hebben we ook vanuit werkperspectief aandacht voor de duurzame ontsluiting van bedrijventerreinen en clusters van werkgelegenheid: van bestaande, maar ook van toekomstige. We ondersteunen een mobiliteitsvisie, die het mogelijk maakt woon-werkverkeer – als randvoorwaarde voor werk – op een duurzame en economisch efficiënte manier te sturen. Daarbinnen pleiten we voor een significante rol voor de sociale economie.

#### 5.2.5. Ruimte voor ondernemen en (nieuwe) banengroei

In functie van banengroei ondersteunen we tot slot de inspanningen vanuit het economisch beleid om ruimte te creëren voor bijkomende bedrijven via nieuwe bedrijventerreinen onder meer in de Wondelgemse Meersen, op het Eiland Zwijnaarde en aan de R4/N70 in Oostakker. Vanuit datzelfde perspectief zijn we samen met Economie pleitbezorger voor een goede ondersteuning van kleine en middelgrote ondernemingen, alsook van nieuw ondernemerschap, via het Ondersteuningspunt Ondernemers Gent (OOG) en het Starterslabo van De Punt. Vanuit Werk participeren we maximaal om het informatie- en ondersteuningsaanbod van het OOG optimaal te houden. We gebruiken dit om bedrijven goed te informeren over de arbeidsmarkt, in functie van duurzame tewerkstelling (cfr. 5.1.2). Op die manier dragen we er vanuit Werk toe bij om ondernemerschap, en dus kansen op (nieuwe) banengroei, ook op die manier nog beter te faciliteren.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **5.2.1 (Versterkt)** We ondersteunen een sectoraal bedrijvenoverleg “Zorg” en “Metaal”, en hanteren dit vanuit een co-eigenaarschap tussen de beleidsdomeinen Werk en Economie. In afstemming met Economie bepalen we voor welke sectoren we gelijkaardige platformen opzetten. In 2014 starten we minimaal één extra sectoraal bedrijvenoverleg op. Binnen het overleg Zorg bouwen we een Loopbaanplatform Zorg uit i.s.m. de Gentse zorginstellingen, met de bedoeling retentiekansen in de sector te verhogen.

- **5.2.2 (Versterkt)** We zetten in op bedrijvenoverleg in arbeidsintensieve sectoren, of in sectoren waar via het sectoraal bedrijvenoverleg duidelijke tewerkstellingsnoden gedetecteerd worden. We investeren in een bedrijvenoverleg “Dienstencheque” en “Bouw”. Binnen dat laatste zetten we Bouwbaan verder, i.s.m het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB) en de VDAB.
- **5.2.3 (Versterkt)** We stemmen de ondersteuningsmogelijkheden vanuit de bedrijvenwerking zo goed mogelijk af op de noden van de bedrijven in de haven, en hebben hierbij aandacht voor grensoverschrijdende tewerkstelling.
- **5.2.4 (Gecontinueerd)** We ijveren mee voor duurzame pendelmogelijkheden, in de haven, maar ook van en naar andere bedrijventerrein en clusters van werkgelegenheid. We bepleiten een rol voor de sociale economie op het vlak van (duurzaam) woon-werkverkeer.
- **5.2.5 (Gecontinueerd)** We ondersteunen de initiatieven vanuit het Beleidsdomein Economie die banengroei op het oog hebben. Het informatie- en ondersteuningsaanbod via het OOG houden we ook vanuit werkoogpunt optimaal, en gebruiken we om bedrijven goed te informeren over de arbeidsmarkt i.f.v duurzame tewerkstelling (cfr. 5.1.2).

### 5.3. We zetten in op gelijke kansen op de werkvloer

We stimuleren bedrijven om gelijke kansen op werk effectief op de bedrijfsvloer te realiseren, en werken hiertoe een instrumentarium uit, gericht op kansengroepen. We focussen op ouderen, mensen met migratieachtergrond en mensen met een beperking.

Expertise van andere actoren, zoals de loopbaan- en diversiteitswerking van de SERR, proberen we kwalitatief in dit aanbod te integreren, en beter af te stemmen op het lokale beleid. We creëren hierrond draagvlak via het Streekpact, dat op het niveau van RESOC Gent Rondom Gent wordt afgesloten. Ook maken we de loopbaan-en diversiteitswerking bespreekbaar binnen het forum Latent Talent.

Binnen dat forum werken we specifiek aan de tewerkstellingskansen van nieuwkomers en mensen met migratieachtergrond, die moeilijkheden ervaren op de arbeidsmarkt. We werken aan een positieve beeldvorming van en over deze doelgroepen bij werkgevers en op de werkvloer. Hiertoe bouwen we verder aan de ambassadeurswerking, waarvan we de loutere focus van beeldvorming binnen de “peer group” verschuiven naar werkgevers buiten de “peer group”. Die proberen we aldus te overtuigen van de (potentiële) talenten van deze mensen, en ondersteunen we in hun antidiscriminatiebeleid, zowel op de werkvloer zelf, als bij het solliciteren.

Al deze elementen vatten we, in samenspraak met de partners binnen het forum Latent Talent en Gent, Stad in Werking, in een actieplan “gelijke kansen op de werkvloer”.

#### 5.3.1. Een actieplan “gelijke kansen op de werkvloer” via het forum Latent Talent

Het blijft belangrijk om werkgevers te stimuleren iedereen gelijke kansen te geven op de werkvloer. Binnen het forum Latent Talent, en in samenspraak met het partnerschap Gent, Stad in Werking, bedrijven en diverse belanghebbende organisaties, werken we een Actieplan “gelijke kansen op de werkvloer” uit. Dat is gericht op het wegnemen van de vele drempels waarmee kansengroepen nog steeds op de werkvloer worden geconfronteerd. We werken aan de hand van directe bedrijfscontacten en vertrekken van bestaande goede praktijken, zoals Eminentia en het Ambassadeursproject (cfr. WERF 2). We bekijken de mogelijkheden om dat laatste uit te werken naar bedrijven toe, met de bedoeling hen te sensibiliseren rond diversiteit op de werkvloer.

In het actieplan “gelijke kansen op de werkvloer” hebben we daarnaast uitdrukkelijke aandacht voor de bestrijding van discriminatie. We hebben specifieke aandacht voor sollicitanten, die ongeacht hun afkomst recht hebben op een gelijke behandeling van hun sollicitatie, en ondersteunen acties die hierrond vanuit de werkgevers- en sectorale organisaties worden opgezet. Daarnaast stimuleren we bedrijven om verder acties te ondernemen, die discriminatie op de werkvloer tegengaan. Het anti-discriminatiepact, dat binnen Stad en OCMW in 2013 is afgesloten, hanteren we hierbij als goede praktijk. We stimuleren gelijke kansen op de werkvloer tot slot via een “non-discriminatieclausule” in



stedelijke en OCMW-overheidsopdrachten, en via de stedelijke communicatiekanalen naar bedrijven toe (cfr. 5.1.2).

Evenwel focussen we in het actieplan niet alleen op mensen met een migratieachtergrond. Ook voor de gelijke kansen van ouderen (cfr. 5.1.4) en mensen met een lichamelijke beperking hebben we aandacht in functie van “werkbaar werk”. Om de werkkansen van laatstgenoemde doelgroep te verhogen, stimuleren we bedrijven bovendien om in te zetten op toegankelijkheid.

### 5.3.2. Meer lokale impact op de loopbaan- en diversiteitswerking van de SERR

Het Loopbaan- en Diversiteitsbeleid (het vroegere impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD)) omvat maatregelen voor het voeren van een diversiteitsbeleid in bedrijven, organisaties en lokale besturen. Op die manier wil het Vlaamse beleid bijdragen tot een meer evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Dit vertaalt zich in diversiteitsplannen, die door de SERR worden gecoördineerd in samenwerking met bedrijven uit de regio. De SERR is een sociaal-economisch overleg op regionaal niveau tussen de sociale partners, naast het RESOC (cfr. instrumentarium), dat op haar beurt een regionaal overleg is tussen de gemeenten, de sociale partners en derdenorganisaties. Die diversiteitsplannen maken we mee zichtbaar in het Actieplan “gelijke kansen op werk” (cfr. 5.3.1), en stemmen we in de mate van het mogelijke af met de acties die op dit vlak vanuit de Stad en Latent Talent worden opgezet.

#### CONCRETE ENGAGEMENTEN:

- **5.3.1 (Nieuw)** Binnen het forum Latent Talent, in afstemming met Gent, Stad in Werking, en in samenwerking met bedrijven en andere betrokken organisaties, creëren we een actieplan “gelijke kansen op werk”, dat ertoe strekt de vele drempels naar werk weg te nemen, waarmee kansengroepen nog steeds geconfronteerd worden. We hebben de nodige aandacht voor bestrijding van discriminatie bij sollicitatie en op de werkvloer en focussen niet alleen op de gelijke kansen van mensen met een migratieachtergrond, maar ook op die van ouderen en mensen met een beperking. We werken a.h.v directe bedrijfscontacten, vertrekken vanuit bestaande goede praktijken, en sensibiliseren via overheidsopdrachten en communicatiekanalen met de bedrijfswereld.
- **5.3.2 (Versterkt)** We maken de diversiteitsplannen van de SERR zichtbaar in het Actieplan “gelijke kansen op werk”. Die Loopbaan- en Diversiteitswerking stemmen we af met de acties die we in het kader van dat actieplan ontwikkelen.

## ACHTERGROND: ANALYSE VAN DE GENTSE ARBEIDSMARKT

### Kernindicatoren en -evoluties

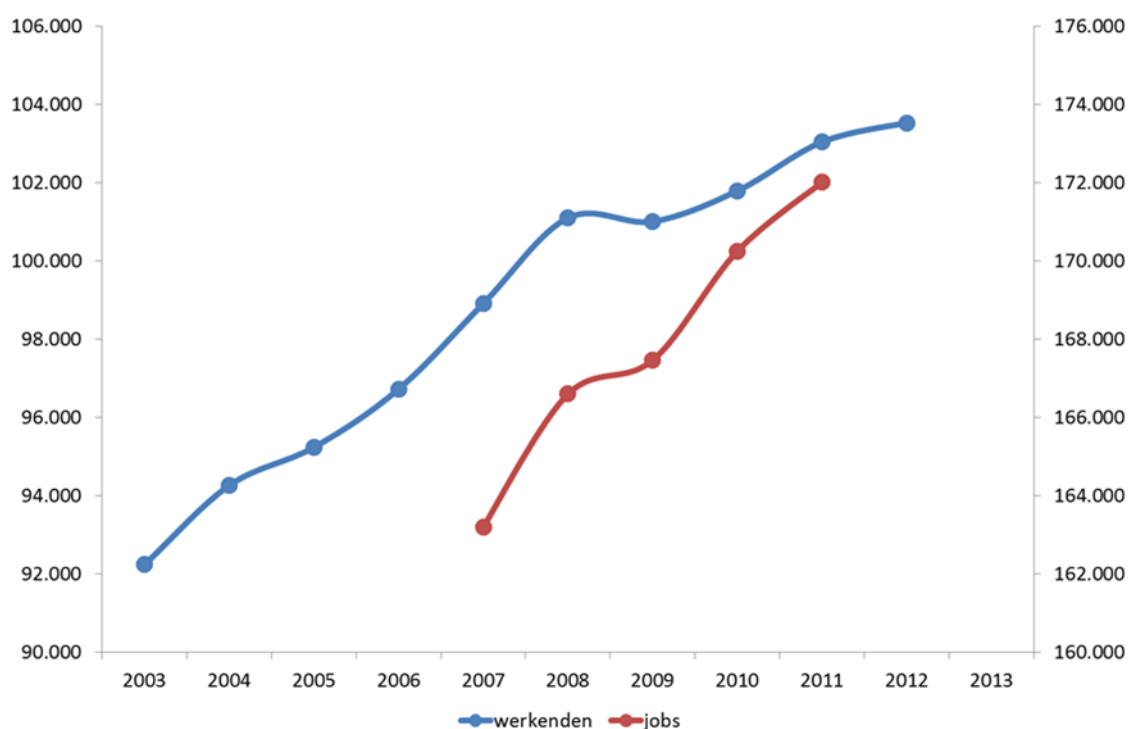
#### HET AANTAL JOBS EN HET AANTAL WERKENDEN BLIJFT STIJGEN, ONDANKS DE CRISIS

De **Vlaamse arbeidsrekening** is een intern consistent geheel van statistieken dat zowel de vraag- als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt beschrijft op basis van administratieve data, die onder meer op gemeentelijk niveau worden gepubliceerd.

In 2012 waren er in Gent **172.972 jobs**. Dat is zo'n 6,5 % van de werkgelegenheid in Vlaanderen. De jobs omvatten loontrekkenden, zelfstandigen en helpers. **In Gent stijgt de werkgelegenheid met meer dan +1.750 jobs per jaar**. Alleen in het crisisjaar 2008-2009 was de werkgelegenheidsgroei lager (+864 jobs).

**Gent telde in 2012 103.529 werkenden**. Het aantal werkenden stijgt in de periode 2003-2012 gemiddeld met meer dan +1.250 inwoners per jaar. Alleen in het crisisjaar 2008-2009 daalde het aantal werkenden licht (met - 94 Gentenaars).

**Figuur 1 – De evolutie van de werkenden en de jobs in Gent (2003-2011)**



Bron: Vlaamse arbeidsrekening, Steunpunt WSE

## EEN HOGE INKOMENDE PENDELINTENSITEIT

Het grote verschil tussen de werkende beroepsbevolking (werkenden woonachtig in Gent) en de jobs (werkenden werkend in Gent) is te verklaren door intergemeentelijke en interregionale (en zelfs internationale) pendelstromen. Aangezien bij zelfstandigen de werkplaats wordt gelijkgesteld met de woonplaats kunnen voor de pendelstatistiek in de Vlaamse arbeidsrekening enkel de loontrekkenden weerhouden worden. Personen die niet in Gent wonen, maar er wel een job uitoefenen, dragen zo wel bij tot de economische activiteit, maar niet tot de werkzaamheid in Gent (aangezien zij als inkomende pendelaars niet tot de werkende beroepsbevolking van Gent behoren). De uitgaande pendel omvat anderzijds de werknemers die wel in Gent wonen, maar er niet werken. De uitgaande pendel uit Gent maakt dus geen deel uit van de Gentse werkgelegenheid. Wel bepalen de uitgaande pendel – als omgekeerde beweging van inkomende pendel – ook mee het verschil tussen de werkende beroepsbevolking en de lokale werkgelegenheid.

**Tabel 1 – Loontrekkenden, pendel en loontrekkende werkgelegenheid in Gent (15-64 jaar, 2010)**

Loontrekkende bevolking	88.533
+ inkomende pendel	95.787
- uitgaande pendel	-39.417
<b>Loontrekkende werkgelegenheid</b>	<b>144.903</b>

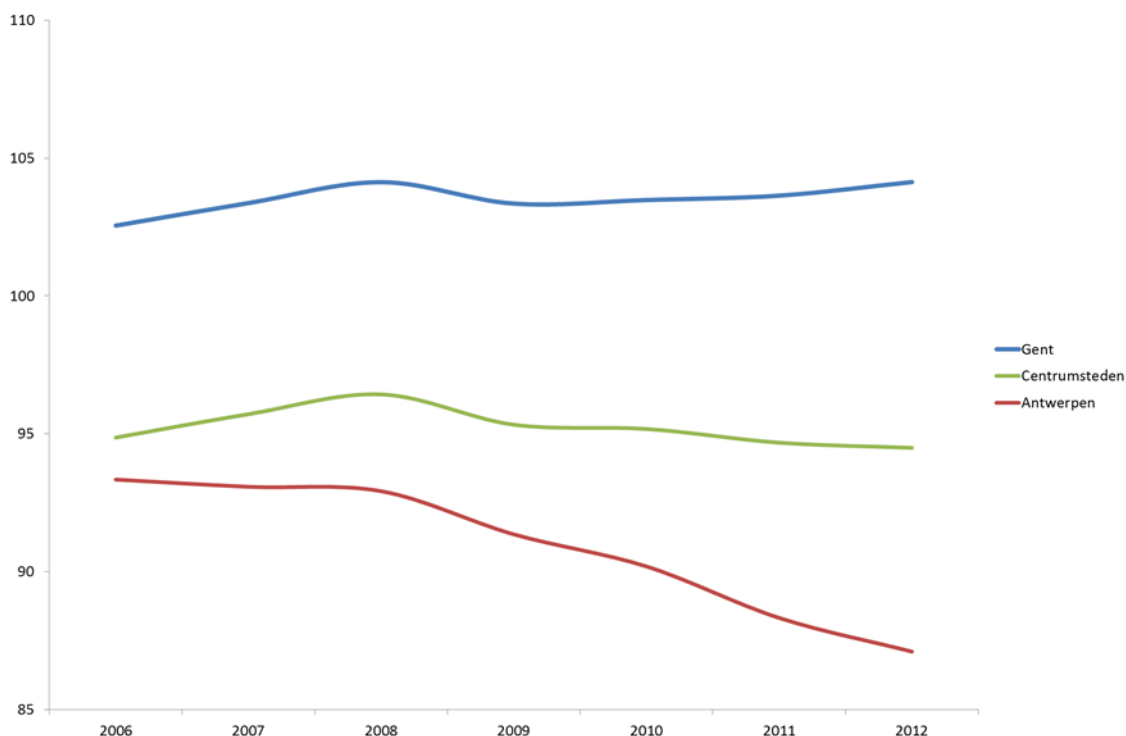
Bron: Vlaamse arbeidsrekening, Steunpunt WSE

De inkomende pendelintensiteit geeft aan in welke mate Gent inwoners van andere gemeenten aantrekt om er te komen werken. Van de 144.903 personen die in 2010 een loontrekkende job uitoefenden in Gent, woonden 95.787 personen in een andere gemeente. Dit komt overeen met een **inkomende pendelintensiteit van 66%**. Van de 88.533 loontrekkende inwoners van Gent in 2010 waren er 39.417 die niet in Gent werkten, maar in een andere gemeente. Dit komt neer op een **uitgaande pendelintensiteit van 45%**.

## EEN HOGE JOBRATIO IN VERGELIJKING MET DE ANDERE VLAAMSE CENTRUMSTEDEN

De nood aan een hoge inkomende pendel kan worden verklaard aan de hand van de zogenaamde jobratio. Dat is de verhouding tussen het aantal beschikbare jobs en het aantal mensen op arbeidsleeftijd, uitgedrukt in percentage. In 2012 bedroeg de **jobratio in Gent 104,1 %, wat hoog is in vergelijking met andere Vlaamse centrumsteden**. Het cijfer geeft aan dat Gent de regionale werkgelegenheidspool bij uitstek is, sterker dan andere Vlaamse centrumsteden, al zijn de verschillen tussen die steden, inzonderheid het verschil met Antwerpen, in niet geringe mate toe te schrijven aan het gegeven dat zij een belangrijke intragemeentelijke pendel kennen. Uit de evolutie blijkt evenwel dat Gent haar rol als regionale werkgelegenheidspool ondanks de crisis weet te handhaven, in tegenstelling tot Antwerpen dat sinds 2008 een sterke terugval kent.

**Figuur 2 – De evolutie van de jobratio Gent en Antwerpen, in vergelijking met het gemiddelde der Vlaamse centrumsteden (2006-2012)**



Bron: Vlaamse arbeidsrekening, Steunpunt WSE

Het aantal Gentenaars op arbeidsleeftijd (15-64 jaar), de potentieel actieve bevolking dus, beliep **in 2012 166.111 personen** (op een totale bevolking van gemiddeld 248.528). Binnen die bevolking op arbeidsleeftijd maken we het onderscheid tussen zij die niet actief zijn op de arbeidsmarkt, de niet-beroepsactieven (47.956 Gentenaars), enerzijds en de beroepsactieven (118.155) anderzijds. De groep beroepsactieven bestaat uit de personen die effectief aan het werk zijn (de werkenden), alsook de personen die niet werken maar wel op zoek zijn naar werk (de niet-werkende werkzoekenden). Ook de werkenden worden berekend als de som van de loontrekkenden, de zelfstandigen en de helpers, maar nu op basis van woonplaatsen.

### EEN SIGNIFICANTE TEWERKSTELLING IN DE SOCIALE ECONOMIE

De sociale economie bestaat uit een verscheidenheid van bedrijven en initiatieven die in hun doelstellingen de realisatie van bepaalde maatschappelijke meerwaarden vooropstellen. Sociale economie is niet alleen van belang op het gebied van tewerkstelling, maar ook op het vlak van maatschappelijke noden, waar vooralsnog noch de overheid (publieke sector), noch de markt (private sector) een antwoord op bieden. Meestal zijn de deelnemers langdurig werkloos, laaggeschoold en eventueel ook belemmerd door een aantal persoonsgebonden of maatschappelijke risicofactoren. De aangeboden tewerkstelling kan van korte of lange duur zijn en vindt plaats in specifiek daartoe opgerichte bedrijven of projecten.

- **Beschutte werkplaatsen** zijn wellicht de oudste vorm van sociale economie. Ze bestonden al in de jaren vijftig, maar werden voor het eerst gereguleerd in de jaren

zestig. Sinds april 2006 worden ze gefinancierd vanuit het Vlaamse Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie, en sinds 2008 bepaalt de VDAB welke personen met een arbeidshandicap voor subsidies in aanmerking komen.

- De organisaties die erkend worden als **sociale werkplaatsen** zijn vzw's en hebben als maatschappelijk doel de arbeidsmarktintegratie van zeer moeilijk tot onbemiddelbare werkzoekenden. Het programma is opgezet voor werkzoekenden die een begeleidingstraject volgen, al minstens vijf jaar inactief zijn, maximaal een diploma van lager secundair onderwijs, buitengewoon secundair onderwijs of secundair beroepsonderwijs hebben, en fysieke of psychische of sociale moeilijkheden hebben.
- Het programma **invoegbedrijven** beoogt de creatie van duurzame tewerkstelling voor kansengroepen binnen de reguliere economie. Aan ondernemingen die een aantoonbare maatschappelijke en ecologische meerwaarde creëren, worden tijdelijke en degressieve loonkostensubsidies gegeven voor de indienstneming van invoegwerknemers. Om voor subsidiëring in aanmerking te komen mogen die werknemers hoogstens een diploma secundair hebben en ze moeten een jaar (indien jonger dan 50 jaar) of een half jaar (ouder dan 50 jaar) inactief zijn, of minstens een half jaar leefloongerechtigd zijn, of een half jaar werkzoekende zijn met een arbeidshandicap, of een deeltijds werkzoekende leerling zijn van het deeltijds beroepssecundair onderwijs.
- Met de **lokale diensteneconomie** beoogt de overheid een aanvullend dienstenaanbod te realiseren, dat inspeelt op maatschappelijke noden en trends zoals vergrijzing, combinatie arbeid-gezin, versterking van de sociale cohesie en milieubeleid. Verschillende belanghebbenden dragen bij tot de (klaverblad)-financiering. De dienstverlening kan individueel zijn (bijvoorbeeld aanvullende kinderoppas, vervoerdienst) of collectief (bijvoorbeeld sociaal restaurant, onderhoud van fiets- en wandelpaden). De personen die in de lokale diensteneconomie worden tewerkgesteld zijn minstens een jaar werkloos of een half jaar leefloongerechtigd, en hebben hoogstens een diploma secundair onderwijs.
- **Arbeidszorg** ten slotte richt zich tot personen die (nog) niet of niet meer kunnen werken in het reguliere of beschermde arbeidscircuit vanwege persoonsgebonden kenmerken zoals psychische problemen, extreem lage stressbestendigheid, een handicap, gebrek aan zelfvertrouwen, en dergelijke meer. In een arbeidszorgproject werken zij op een gestructureerde manier binnen een arbeidsmatige omgeving, maar zonder dat de druk aanwezig is die een betaalde job kenmerkt. Zij hebben geen arbeidscontract en hebben meestal een vervangingsinkomen. De begeleiders in deze projecten bieden zowel arbeids-, als zorgbegeleiding. Arbeidszorgprojecten zijn er al meerdere jaren in diverse domeinen zoals de geestelijke gezondheidszorg, de gehandicaptensector, het algemeen welzijnswerk en ook de sociale economie. De in tabel 2 opgenomen gegevens betreffen slechts één segment van de arbeidszorginitiatieven, met name de arbeidszorg in sociale- of beschutte werkplaatsen.

Tabel 2 toont voor 2012 het aantal jobs (deelnemers naar werkplaats) en het aantal werkenden (deelnemers naar woonplaats) in Gent. Hoewel geen sociale economie in de strikte zin van het woord, is ook **werkervaring** toegevoegd. De promotoren behoren immers ook tot de niet-commerciële sector en tijdens hun werkervaringsproject krijgen werkzoekenden

opleiding en begeleiding. Werkervaring duurt een jaar, maar kan ook beperkt worden tot een half jaar of verlengd tot 18 maanden. Deelnemers zijn op het moment van indiensttreding twee jaar uitkeringsgerechtigd werkloos of ingeschreven als niet-werkende werkzoekende. Ook gerechtigden van leefloon of maatschappelijke hulp komen in aanmerking voor deze maatregel wanneer ze een jaar ingeschreven zijn als werkzoekende.

**Tabel 2 – Vlaamse maatregelen sociale economie en werkervaring (Gent, 2012)**

JAAR 2012 Programma	Woonplaats			Werkplaats		
	begin	einde	evolutie	begin	einde	evolutie
Maatregelen Sociale Economie	1.133	1.191	5,1%	1.410	1.485	5,3%
Arbeidszorg	139	186	33,8%	180	247	37,2%
Beschutte werkplaats	527	534	1,3%	694	690	-0,6%
Invoegbedrijven	23	22	-4,3%	22	29	31,8%
Lokale diensteneconomie	143	144	0,7%	165	159	-3,6%
Sociale werkplaats	301	305	1,3%	349	360	3,2%
Werkervaring	209	207	-1,0%	200	181	-9,5%
<b>Totaal</b>	<b>1.342</b>	<b>1.398</b>	<b>4,2%</b>	<b>1.610</b>	<b>1.666</b>	<b>3,5%</b>

Bron: Monitor Werk en Sociale Economie

De tabel laat zien dat in termen van aantal jobs en aantal werkenden **de sociale economie (inclusief werkervaring) slechts een fractie vertegenwoordigt van het totaal aantal jobs en werkenden in Gent**. De groei is substantieel, maar vooral gedreven door de groei in de arbeidszorg. Ook voor de sociale economie (en werkervaring) heeft Gent een centrumfunctie (de verhouding tussen het aantal jobs in de sector en het aantal werkenden is 1,2), maar minder uitgesproken dan voor het totaal (1,6, cfr. tabel 1).

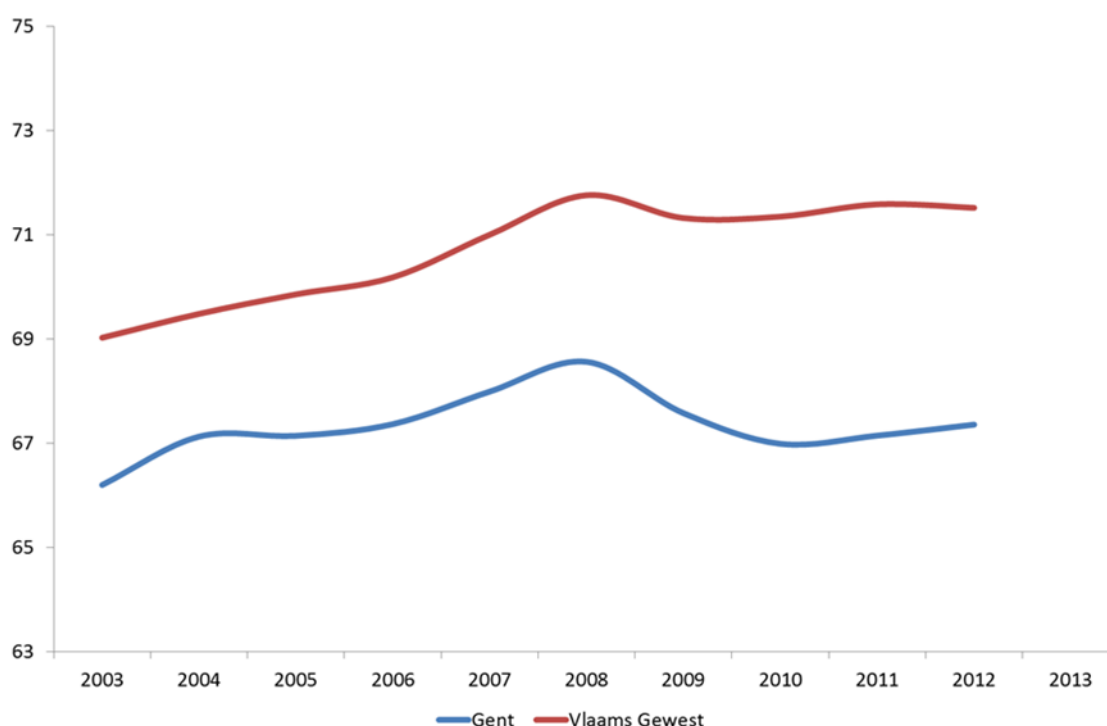
### GAAT DE WERKZAAMHEID TERUG NAAR AF?

De **werkzaamheidsgraad** wordt (hier) berekend als het aandeel werkenden in de totale bevolking tussen 20 en 64 jaar. Ten gevolge van de vernieuwde werkgelegenheidsdoelstellingen in het kader van de Europa 2020-strategie is de leeftijdsafbakening voor de berekening van de werkzaamheidsgraad immers verengd. Tot 2010 werd de afbakening 15-64 jaar gehanteerd, in het kader van de opvolging van de 70%-doelstelling die geformuleerd werd in de Lissabonstrategie. In de Europa 2020-strategie, opvolger van de Lissabonstrategie die 2010 als eindmeet had, wordt meer belang gehecht aan de scholing van jongeren alvorens zij de arbeidsmarkt betreden. Dit uit zich in de verenging van de leeftijdsafbakening in de nieuwe werkgelegenheidsdoelstelling. Tegen 2020 zou minstens 75% van de bevolking tussen 20 en 64 jaar aan het werk moeten zijn. Vlaanderen heeft in het Pact 2020 deze ambitie nog iets scherper gesteld en streeft naar een algemene werkzaamheidsgraad voor 20-64 jarigen van 76% tegen 2020. **In 2012 is de werkzaamheid in Vlaanderen 71,5%, in Gent 67,4%.**

Ondanks de stijging van de jobs en de werkenden in Gent is de werkzaamheid **tussen 2008 en 2010 gedaald**, en dit **door de snelle toename van de bevolking op beroepsactieve leeftijd** (20-65 jaar). In vergelijking daarmee bleef de werkzaamheid in Vlaanderen relatief stabiel.

Vlaanderen en Gent zullen het komende halve decennium (2014-2018) evenwel een **heuse sprong moeten maken om de werkzaamheidsdoelstelling van 75 (en 76)% te halen**. Dit vereist niet enkel een **aantrekkende groei van het aantal jobs door conjunctuurherstel, investeringen, innovaties**, en dergelijke meer, maar ook een **toenemende vervangingsvraag** waarbij de oudere uitstromers in voldoende mate vervangen worden door nieuwkomers (jonge schoolverlaters en herintreders) en door werkzoekenden uit de bestaande arbeidsreserve. Momenteel echter wordt de sterke uitstroom van oudere werknemers, zowel in de publieke als de private sectoren, aangewend om te besparen door slechts een fractie van de vertrekkers te vervangen.

**Figuur 3 – De evolutie van de werkzaamheidsgraad in Gent en het Vlaamse Gewest (2003-2012)**



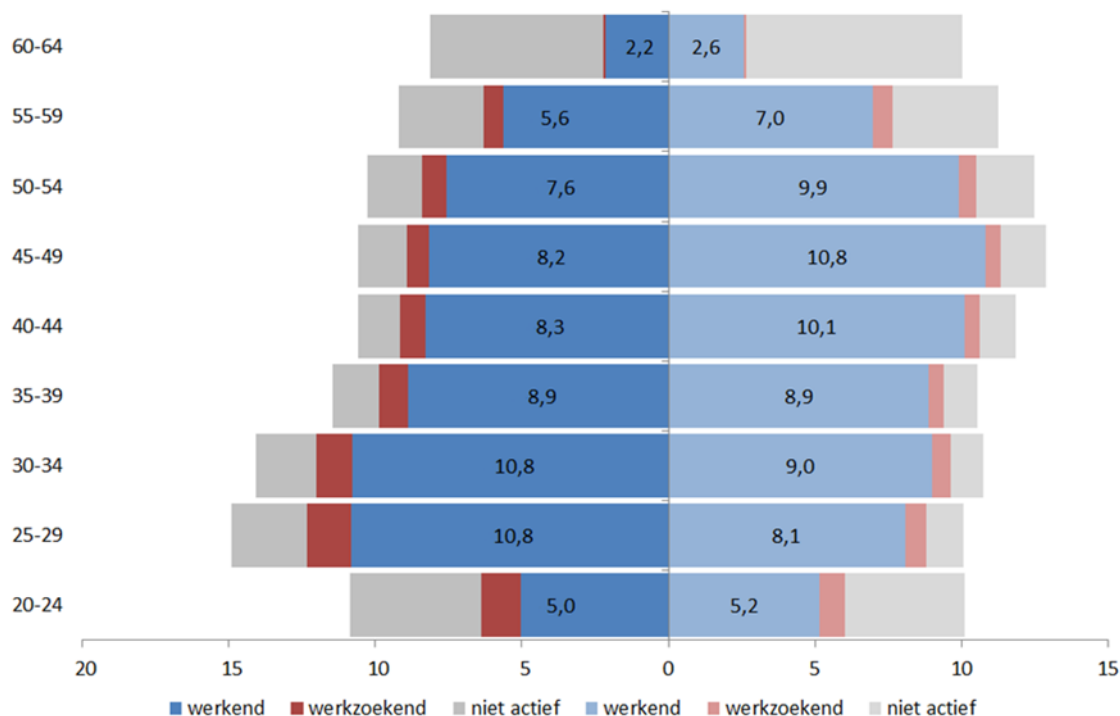
Bron: Vlaamse arbeidsrekening, Steunpunt WSE

**Bij het uitblijven van een herstel van de uitbreidingsvraag en de systematische, slechts gedeeltelijke vervanging van vertrekkers, zou de werkzaamheidsgraad verder kunnen dalen (richting 70% in Vlaanderen, richting 65% in Gent).**

### Verklaring van de werkzaamheidskloof tussen Vlaanderen en Gent

De **werkzaamheidskloof van 4,2 procentpunten (ppt) tussen Gent en Vlaanderen** kunnen verklaard worden door de verschillen naar samenstelling van de bevolking, en verschillen naar arbeidsparticipatie. Op basis van de Vlaamse arbeidsrekening kennen we de aantallen en de participatie van mannen en vrouwen op basis van vijfjarige leeftijdsklassen.

**Figuur 4 –Inwoners naar sociaal economische positie volgens leeftijd in Gent en het Vlaamse Gewest (in procenten van het totaal van de bevolking tussen 20 en 64 jaar, 2012)**



Bron: Vlaamse arbeidsrekening, Steunpunt WSE

Figuur 4 vergelijkt de samenstelling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (tussen 20 en 64 jaar) in Gent (links, donker gekleurd) en in het Vlaamse Gewest (rechts, licht gekleurd). Wat onmiddellijk opvalt is dat **Gent veel jongvolwassen inwoners** heeft. Het aantal inactieven en werkzoekenden in deze jonge leeftijdscategorieën is gemiddeld hoger, wat de lagere werkzaamheidsgraad in Gent gedeeltelijk verklaart. Evenwel is het percentage jongvolwassenen dat aan het werk is desondanks relatief hoog, in vergelijking met de rest van Vlaanderen.

Tabel 3 geeft een overzicht van de werkzaamheidsgraden in drie ruime leeftijdscategorieën op basis van huidige en eerste nationaliteit van de persoon zelf en de eerste nationaliteit van de ouders. **In Gent heeft zo'n 47% van de inwoners die niet afkomstig zijn uit de EU, een job. Dit aandeel verschilt substantieel met de werkzaamheid van Gentenaars van Belgische herkomst (75%), maar verschilt nauwelijks met de werkzaamheid van niet-EU'ers in Vlaanderen (47%).** Deze gegevens zijn afkomstig uit de meest recente Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor, die helaas niet de aantallen geeft. Relatief gezien zijn de aantallen mensen met migratieachtergrond in Gent evenwel talrijker, zodat de impact van de lagere werkzaamheidsgraden bij deze mensen op de totale werkzaamheid veel groter is in Gent dan in Vlaanderen. De verschillen tussen de Gentse en Vlaamse werkzaamheid kunnen in elk geval verklaard worden door relatieve verschillen in herkomst van de bevolking, eerder dan door verschillen in participatiegraden binnen deze herkomstgroepen.



**Tabel 3 – Aandeel werkenden naar leeftijdsklassen en herkomstgroep in Gent en het Vlaams Gewest (2012).**

	Gent			Vlaams Gewest		
	18-64	18-24	50-64	18-64	18-24	50-64
België	74,8	42,5	63,8	75,1	41,6	63,8
EU	52,0	27,9	46,9	55,6	35,1	44,7
Buurlanden	59,8	28,1	58,7	52,6	34,0	42,5
West- en Noord EU	50,3	20,5	40,7	50,4	22,9	45,7
Zuid-EU	50,0	15,7	59,2	60,7	37,9	47,1
Oost-EU	47,4	32,7	31,4	59,8	39,0	51,2
Niet-EU	46,6	33,6	27,2	46,9	29,7	33,9
Kandidaat EU (o.a. Turkije)	50,3	41,2	16,7	48,8	37,5	19,9
Europa niet-EU	39,4	23,2	32,5	42,9	25,5	37,5
Maghreb	47,8	33,8	25,5	47,8	32,3	27,9
Andere	43,7	29,9	46,2	46,9	24,9	45,9

Bron: Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor 2013

### EEN STERKE DALING VAN DE JOBKANSEN

De **jobkans** is de verhouding tussen het aantal werkzoekenden dat werk vindt in de loop van één maand en de totale (sub)groep werkzoekenden. **In de voorbije jaren zijn de jobkans van niet-werkende werkzoekenden sterk gedaald.** De vergelijking tussen verschillende subgroepen is verhelderend voor de **ongelijke toegang van werkzoekenden tot de arbeidsmarkt**. Zo liggen de jobkans van alle kansengroepen beduidend lager dan het algemene gemiddelde, dat in 2013 8,1% bedroeg. Dit betekent dat in de loop van 2013 elke maand iets meer dan 8% van alle werkzoekenden terug aan het werk kon gaan. Dit is een sterke achteruitgang tegenover 2011 (10,4%) en verklaart meteen ook de sterk gestegen werkloosheid in 2013.

De **jonge werkzoekenden** hebben in alle jaren de hoogste jobkans, wellicht ook door het hoge aandeel uitzendarbeid. Ze is in 2013 (11,6%) wel zeer sterk gedaald tegenover 2011 (15,6%). Bij de **werkzoekende 50-plussers** bedroeg de jobkans amper 2,5%, stabiel, maar dus op een zeer laag niveau. Er is ook een groot verschil volgens onderwijsniveau: de **hooggeschoolden** (12,0%) hadden in 2013 een meer dan dubbel zo grote jobkans als de **laaggeschoolden** (5,7%), de **middengeschoolden** situeerden zich tussenin (8,8%). Ook de andere kansengroepen hadden relatief lage uitstroomkansen naar werk (telkens 2013): slechts 2,6% bij de werkzoekenden met een **arbeidshandicap** en 6,2% bij werkzoekenden met een **niet-Europese origine**.

**Tabel 4 – De gemiddelde kans op werk over twaalf maanden in Gent (2010-2013)**

	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>10,4%</b>	<b>8,5%</b>	<b>8,1%</b>
<b>Categorie</b>			
WZ met uitkeringsaanvraag	10,3%	8,2%	8,0%
WZ tijdens beroepsinschakelingstijd	21,8%	18,2%	16,6%
Vrij ingeschreven WZ	10,2%	9,1%	7,9%
Andere WZ	5,4%	4,1%	3,8%
<b>Geslacht</b>			
Mannen	10,9%	8,4%	8,1%
Vrouwen	9,8%	8,5%	8,1%
<b>Leeftijd</b>			
< 25 jaar	15,6%	12,6%	11,6%
25 t/m 49 jaar	11,1%	8,9%	8,5%
>= 50 jaar	2,5%	2,2%	2,5%
<b>Studieniveau</b>			
Laaggeschoold	7,8%	6,0%	5,7%
Middengeschoold	11,4%	9,3%	8,8%
Hooggeschoold	15,1%	12,7%	12,0%
<b>Werkloosheidsduur</b>			
< 1 jaar	13,9%	11,5%	10,7%
1 tot 2 jaar	9,0%	6,8%	6,9%
>= 2 jaar	4,6%	3,2%	3,3%
<b>Nationaliteit</b>			
Niet-EU	8,2%	6,4%	5,9%
<b>Origine</b>			
Niet-EU	8,9%	6,8%	6,2%
<b>Arbeidshandicap</b>			
Arbeidsgehandicapten	4,1%	2,7%	2,6%
<b>Kansengroep</b>			
WZ in een kansengroep	7,6%	6,1%	5,7%

Bron: Arvastat, VDAB

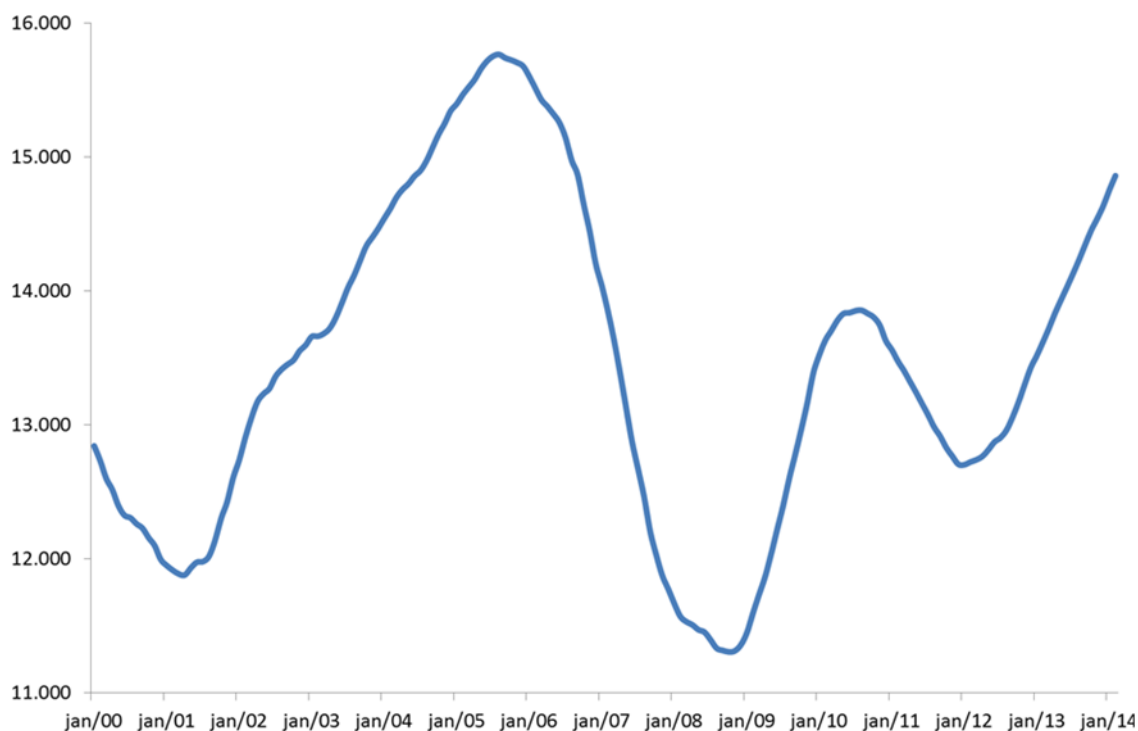
## De aanbodzijde van de arbeidsmarkt (werkzoekenden)

### HET AANTAL NIET-WERKENDE WERKZOEKENDEN NEEMT FORS TOE

Eind 2013 waren er in Gent 15.041 niet-werkende werkzoekenden, +1.146 meer dan het jaar daarvoor en liefst +4.220 werkzoekenden meer in vergelijking met juni 2008. Figuur 5 met glijdende jaargemiddelden toont in 2008 een zeer laag werkloosheidsniveau. De financiële onrust zaait evenwel dan al de kiemen voor een zware economische crisis. In het crisisjaar 2009 stijgt de werkloosheid fors, gevolgd door een beperkte daling in 2010 (dat terug een jaar was van groei). Het jaar 2011 wekt even de hoop op een verder herstel, maar het is van korte duur als gevolg van de problemen in Zuid-Europa, die zowel de euro als de overheidsfinanciën

onder druk zetten. Sinds 2012 is de trend terug stijgend met opnieuw een recessie die in 2013 een quasi-nulgroei wordt.

**Figuur 5 – Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden in Gent (glijdend jaargemiddelde; 2000-2013)**



Bron: Arvastat, VDAB

De werkloosheidsevolutie wordt behalve door de **conjunctuur** en de **economische context** evenwel ook gestuurd door de **veranderende regelgeving** en de **demografische ontwikkelingen, inzonderheid de migratie**. Een reeks maatregelen ontmoedigen een vroege uitstap uit de arbeidsmarkt en beperken zo de vervangingsvraag. De beroepsbevolking blijft toenemen en de instroom van migranten was het voorbije decennium zeer hoog. Niettemin lijkt er vooralsnog enkel sprake van een “dubble dip” (en geen “upper cut”). **Het huidige hoge werkloosheidspeil blijft immers nog onder de vroegere piekniveaus**. Het bijna permanente crisisgevoel sinds 2008 verhult dat de werkloosheid zich nog steeds onder de vroegere piekniveaus van midden jaren ‘00 (zie figuur 5) en zeker ook van midden jaren ‘80, en ‘90 (niet in figuur 5) situeert, en dit ondanks de bredere registratiebasis, de langere loopbanen en een sterk groeiende beroepsbevolking.

#### **UITSPLITSING VAN DE WERKLOOSHEIDSCIJFERS NAAR CATEGORIE, GESLACHT, LEEFTIJD, STUDIENIVEAU, DUUR EN ORIGINE**

De kengetallentabel (tabel 5) duidt de recente trends aan:

- tegenover vorig jaar stijgen de **vrij ingeschreven werkzoekenden** met **+23%**;
- de mannelijke werkloosheid (+10%) stijgt nog steeds sneller dan de vrouwelijke (+8%), zodat het aandeel van de mannen oploopt tot 57%;

- op jaarbasis groeit de **laaggeschoolde werkloosheid** met **+3%**, **veel minder dan bij de midden- (+11%) en de hooggeschoolden (+14%)**;
- het **cohort-effect** en het **tijdstip** van de conjuncturele omslag tekenen zich af in de toename van de werkzoekenden die **1 tot 2 jaar werkzoekend (+16%)** zijn.
- de snelst groeiende categorie zijn de **werkzoekenden van Bulgarse origine (+27%)**

**Tabel 5 – Kengetallen NWWZ in Gent (jaargemiddelde 2010-2013)**

Bron: Arvastat, VDAB

	Aantal			Verschil vorig jaar			Aandeel		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
<b>NWWZ</b>	<b>12.707</b>	<b>13.429</b>	<b>14.637</b>	<b>-6,8%</b>	<b>5,7%</b>	<b>9,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Categorie</b>									
WZUA	9.069	9.465	10.351	-9,4%	4,4%	9,4%	71,4%	70,5%	70,7%
BIT	810	968	1.026	-5,9%	19,5%	6,1%	6,4%	7,2%	7,0%
Vrij ingeschreven	1.157	1.309	1.604	-5,9%	13,2%	22,5%	9,1%	9,7%	11,0%
Andere	1.671	1.687	1.655	9,2%	1,0%	-1,9%	13,2%	12,6%	11,3%
<b>Geslacht</b>									
Mannen	7.114	7.613	8.343	-7,8%	7,0%	9,6%	56,0%	56,7%	57,0%
Vrouwen	5.593	5.816	6.293	-5,5%	4,0%	8,2%	44,0%	43,3%	43,0%
<b>Leeftijd</b>									
< 25 jaar	2.616	2.845	3.032	-8,9%	8,7%	6,6%	20,6%	21,2%	20,7%
25 tot 50 jaar	7.699	8.170	9.031	-7,8%	6,1%	10,5%	60,6%	60,8%	61,7%
>= 50 jaar	2.391	2.414	2.573	-0,4%	0,9%	6,6%	18,8%	18,0%	17,6%
<b>Studieniveau</b>									
Laaggeschoold	6.258	6.420	6.765	-7,6%	2,6%	5,4%	49,3%	47,8%	46,2%
Middengeschoold	3.744	4.064	4.495	-6,5%	8,5%	10,6%	29,5%	30,3%	30,7%
Hooggeschoold	2.704	2.945	3.376	-5,2%	8,9%	14,6%	21,3%	21,9%	23,1%
<b>Werkloosheidsduur</b>									
< 1 jaar	6.813	7.485	8.076	-4,8%	9,9%	7,9%	53,6%	55,7%	55,2%
1 tot 2 jaar	2.305	2.431	2.810	-17,5%	5,5%	15,6%	18,1%	18,1%	19,2%
>= 2 jaar	3.588	3.513	3.751	-2,4%	-2,1%	6,8%	28,2%	26,2%	25,6%
<b>Origine</b>									
EU	8.316	8.652	9.371	-6,8%	4,0%	8,3%	65,4%	64,4%	64,0%
- waarvan België	6.849	7.048	7.526	-9,6%	2,9%	6,8%	53,9%	52,5%	51,4%
- waarvan Bulgar	472	552	700	23,8%	16,9%	26,7%	3,7%	4,1%	4,8%
Niet-EU of EVA	4.391	4.776	5.265	-6,7%	8,8%	10,2%	34,6%	35,6%	36,0%
- waarvan Turkije	1.865	1.936	2.133	-13,0%	3,8%	10,2%	14,7%	14,4%	14,6%
- waarvan Marok.	453	486	517	-7,8%	7,2%	6,4%	3,6%	3,6%	3,5%
<b>Arbeidsgehandicapten</b>									
Gehandicapten	1.562	1.435	1.617	-9,7%	-8,1%	12,7%	12,3%	10,7%	11,1%
Geen handicap	11.145	11.994	13.020	-6,3%	7,6%	8,6%	87,7%	89,3%	88,9%
<b>WZ in een kansengroep</b>									
Kansengroepen	9.231	9.639	10.505	-6,3%	4,4%	9,0%	72,6%	71,8%	71,8%
Gn kansengroep	3.476	3.790	4.132	-8,0%	9,0%	9,0%	27,4%	28,2%	28,2%

## NWWZ naar categorie

De NWWZ omvatten de “werkzoekenden met werkloosheidsuitkeringsaanvraag” (WZUA), de “werkzoekenden tijdens hun beroepsinschakelingstijd” (BIT), de “vrij ingeschrevenen” en een reeks “andere niet-werkende werkzoekenden”:

- de **WZUA's** zijn met 71% de grootste categorie binnen de NWWZ en stijgen op jaarbasis met **+9%**;
- het aantal jongeren in **BIT** stijgt trager (**+6%**);
- de **vrij ingeschreven werkzoekenden** klimmen met **+23%**; het betreft de herintreders, de werknemers in vooropzeg die tijdens de opzeg niet moeten werken en migranten die niet in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering of een leefloon. De snelle activering van ontslagen werknemers en de instroom van nieuwkomers die in trajectbegeleiding zitten of zich registreren als werkzoekende stuwt het aantal vrij ingeschreven werkzoekenden omhoog, maar vooral de **migratie** tekent zich af in deze cijfers.
- de restgroep **“Andere”** daalt met **-2%**; deze groep omvat onder meer de werkzoekenden ten laste van het OCMW, maar ook de deeltijds lerenden zonder baan.

## NWWZ naar geslacht

De **mannen** staan nu voor **57% van de Gentse werkzoekenden**. Tot voor 2000 waren er stevast meer vrouwen dan mannen werkzoekend. Het **verlies van industriële banen** treft vooral mannen terwijl vrouwen profiteren van de **groei van de dienstensector en de dienstencheques**. Ook de jaarlijkse opvolging van de schoolverlaters door VDAB (zie verder) signaleert een vlottere arbeidsmarktintrede van meisjes. De studiekeuzes van meisjes sluiten immers beter aan op de snellere groei van de tertiaire en quataire sectoren en hun schoolse prestaties zijn gemiddeld ook beter.

## NWWZ naar leeftijd

Het groeiritme van de werkloosheid varieert met de leeftijd: **de jeugdwerkloosheid groeit met +7%; dat is trager dan de middenleeftijdsgroep (25-49 jaar) die stijgt met +11%**. De werkzoekende 50-plussers stijgen eveneens (+7%). In uitvoering van het “Generatiepact” moeten ook de bruggepensioneerden, die voor de wettelijke leeftijd van 58 jaar op brugpensioen gaan, beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Kenmerkend voor de 50-plussers zijn het hoge aandeel laaggeschoolden en langdurig werkzoekenden. In 2012 lagen de verhoudingen nog helemaal anders: De jeugdwerkloosheid groeide sneller (+8,7%) dan de middenleeftijdsgroep (+6,1%), en het aantal werkzoekende 50-plussers steeg nauwelijks (+0,9%).

## NWWZ naar studies

De **laaggeschoolde werkzoekenden** hebben een aandeel van **46%**. Op jaarbasis groeit de laaggeschoolde werkloosheid met +5%. Dat is trager dan bij de middengeschoolden (+11%) en

de hooggeschoolden (+15%). De **tragere toename van de laaggeschoolde werkzoekenden** volgt vooral uit de wisseling van de generaties: oudere leeftijdsgroepen die de arbeidsmarkt verlaten hadden minder studiekansen dan de latere generaties. Het betreft dus geen verbetering van de arbeidsmarktkansen voor laaggeschoolde werkzoekenden, hetgeen blijkt uit hun veel lagere jobkans (en verder dalende werkzaamheidsgraad, hierover beschikken we evenwel niet over gemeentelijke cijfers, zie hierboven).

### NWWZ naar werkloosheidsduur

De **meerderheid (55%)** van de werkzoekenden is **kortdurend** werkzoekend (< 1 jaar), **19% is langdurig** werkzoekend (1 tot 2 jaar) en **26% is zeer langdurig** werkzoekend (>2 jaar). Het cohorte-effect en het tijdstip van de conjuncturele omslag tekenen zich af in de **grote toename van de werkzoekenden die 1 tot 2 jaar werkzoekend** zijn (-18% in 2011 naar +16% in 2013). De zeer langdurige werkloosheid groeit langzamer (+7%).

### NWWZ naar origine

Sinds 2007 definieert VDAB allochtone werkzoekenden statistisch als werkzoekenden die een huidige of vorige nationaliteit hebben van buiten de EU-28 of de EVA-landen. De EVA is de Europese Vrijhandelsassociatie, een samenwerkingsverband tussen IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland. De bron voor het bepalen van de herkomst is het Rijksregister. De als Belg geboren derde generatie wordt niet gevat via deze methode.

Gent telt in 2013 **gemiddeld 5.265 allochtone werkzoekenden of 36% van de geregistreerde arbeidsreserve**. De allochtone werkloosheid **stijgt op jaarbasis met +10%**, de autochtone met +8%. Indien we deze cijfers uitsplitsen naar origine, leeftijd en studieniveau geeft dit volgende detailcijfers:

**Tabel 6 – NWWZ naar origine, uitgesplitst naar leeftijd en studieniveau (gemiddelden 2013)**

NWWZ naar ORIGINE-8													
LEEF TIJD	SUB-TOTALEN	Alle leeftijdscategoriën			< 25 jaar			25 tot 50 jaar			≥ 50 jaar		
		Laag	Midden	Hoog	Laag	Midden	Hoog	Laag	Midden	Hoog	Laag	Midden	Hoog
EU-15	8.089	37,8%	29,9%	32,3%	9,8%	7,5%	4,6%	18,1%	16,1%	23,0%	9,9%	6,4%	4,6%
EU-13	1.278	67,9%	24,5%	7,5%	20,3%	4,1%	0,5%	39,3%	17,4%	6,2%	8,3%	2,9%	0,8%
EVA	4	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Rest van Europa	556	42,8%	34,4%	22,7%	10,6%	5,0%	0,5%	25,4%	25,5%	16,5%	6,8%	3,8%	5,6%
Amerika	199	28,1%	41,7%	29,6%	7,5%	4,0%	0,0%	16,1%	30,7%	28,1%	4,5%	7,0%	1,5%
Azië	2.806	61,5%	29,3%	9,2%	12,9%	6,9%	0,5%	39,1%	18,6%	7,7%	9,5%	3,8%	1,0%
Afrika	1.650	47,9%	39,3%	12,8%	9,5%	5,5%	0,4%	31,2%	30,0%	11,0%	7,3%	3,8%	1,5%
Overige	54	51,9%	29,6%	20,4%	7,4%	3,7%	0,0%	40,7%	20,4%	18,5%	3,7%	5,6%	1,9%
TOTAAL	14.636	46,2%	30,7%	23,1%	11,3%	6,7%	2,8%	25,8%	18,8%	17,1%	9,2%	5,2%	3,2%

Bron: VDAB-studiedienst

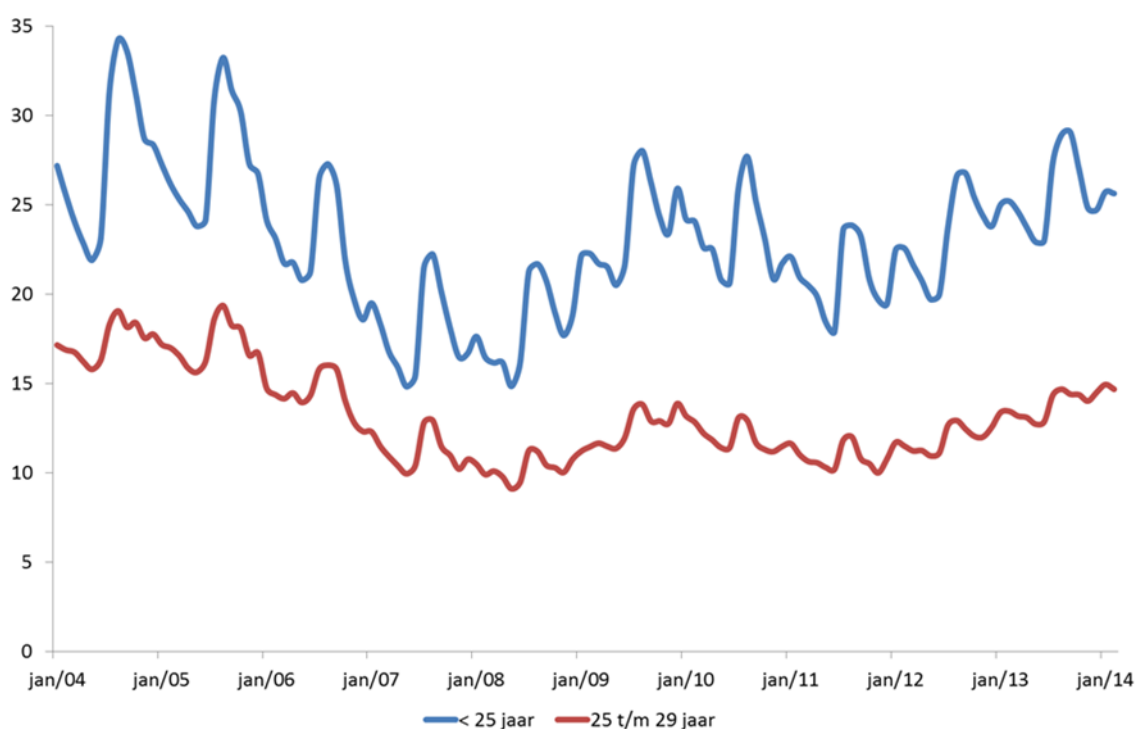
### DE HOOGSTE WERKLOOSHEIDSGRAAD SINDS MIDDEN JAREN 2000

De **werkloosheidsgraad** drukt de verhouding uit tussen het aantal werkzoekenden en de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd. De werkzoekenden (teller) zijn de NWWZ zoals berekend

door de VDAB. De beroepsbevolking (noemer) wordt berekend door het Steunpunt WSE en omvat zowel de werkenden als de werkzoekenden.

**De Gentse werkloosheidsgraad kwam in februari 2014 uit op 13%.** De mannelijke werkloosheid (14%) was hoger dan de vrouwelijke (12%). Van de Gentse **jongeren** die zich op de arbeidsmarkt begaven (beroepsbevolking), was in 2013 **gemiddeld 25%** werkloos (zie figuur 6). Dit was bijna drie kwart hoger dan bij de 25-29 jarigen (15%). Vlaanderen (en zeker Gent) heeft een open economie en is sowieso erg gevoelig voor conjunctuurschokken. De werkloosheid bij de jongeren is dan nog eens extra **conjunctuurgevoelig**. In crisistijden lopen werkende jongeren immers het grootste risico terug werkloos te worden omdat ze **minder anciënniteit en werkervaring** hebben, de werkgever minder in hun opleidingskapitaal heeft geïnvesteerd, en ze vaker een **tijdelijk contract** hebben. Ze zijn dus een stuk goedkoper om te ontslaan. Jongeren geraken in crisistijd door het gekrompen jobaanbod ook veel moeilijker aan de bak, en moeten dan bovendien opboksen tegen een stijgend aantal werklozen met werkervaring. Maar bij een heropleving zijn jongeren ook veel goedkoper om aan te werven, waardoor ze het snelst weer worden opgepikt.

**Figuur 6 – Evolutie van de werkloosheidsgraden voor jongeren en jongvolwassenen in Gent (2004-2013)**



Bron: Arvastat, VDAB

Er zijn verschillende redenen waarom de werkloosheid bij (bepaalde segmenten van) jongeren zo hoog ligt:

- De aansluiting met de arbeidsmarkt verloopt, zeker voor laaggeschoolde jongeren, veel stroever waardoor een deel niet meteen vast werk vindt, maar **afwisselend perioden van werkloosheid en werk** doorloopt.

- Jongeren worden vaker met tijdelijke of uitzendcontracten aangeworven, waardoor ze regelmatig opnieuw in de werkloosheid belanden. In tijden van crisis bieden dergelijke contracten ook minder bescherming tegen ontslag (**last in, first out**).
- Iedereen die pas op zoek is naar werk (na studies of ontslag) doorloopt een zekere zoektijd, de zogenaamde **zoekwerkloosheid of frictiewerkloosheid**. Omwille van de grote jaarlijkse toestroom van schoolverlaters tijdens de zomermaanden ligt het aandeel “pas zoekenden” bij jongeren zeer hoog, wat de gemiddelde werkloosheidsgraad opdrijft. De jongerenwerkloosheidsgraad piekt dan ook typisch in juli en augustus, om daarna scherp af te nemen (zie ook figuur 6 voor deze seizoenschommelingen).
- Maar er is ook een **structureel arbeidstekort aan de onderkant van de arbeidsmarkt**, waardoor “goedkope” (vooral laaggeschoolde) schoolverlaters lange tijd geen job vinden. Daarbij worden ze (zeker in crisistijd) nog eens verdrongen door beter geschoolden die laaggekwalificeerde jobs innemen omdat er ook op hun niveau onvoldoende arbeidsplaatsen zijn.

De hoge jeugdwerkloosheid weerspiegelt dus de tijd die nodig is om te komen tot een goede matching tussen vraag en aanbod, en is met andere woorden in belangrijke mate een bijproduct van de zoektocht naar vast en duurzaam werk. De zeer hoge werkloosheidsgraad bij de jongeren vinden we (gelukkig) niet terug bij de hogere leeftijdsgroepen. Maar voor een deel van de jongeren wordt werkloosheid wel **problematisch als de zoektocht naar een vaste baan te lang aansleept, of wanneer gedurende jaren van job wordt gewisseld, zonder de carrière in de gewenste plooi te krijgen**.

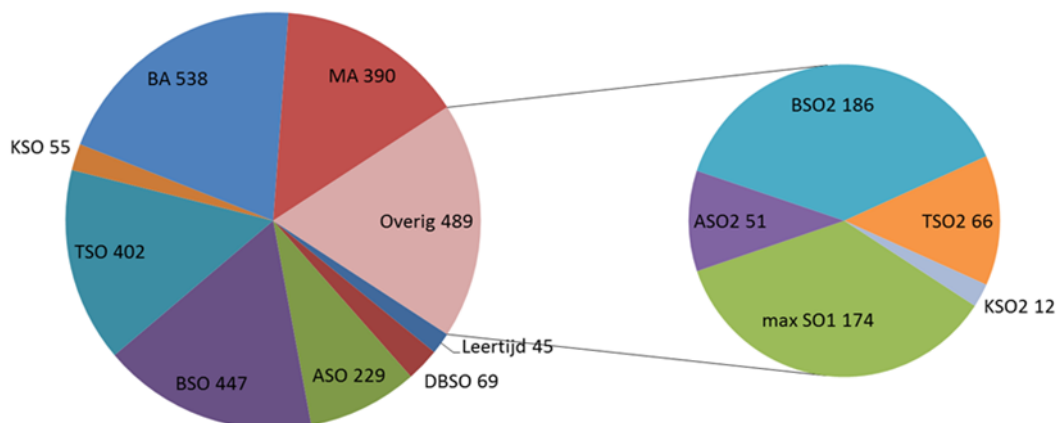
### EEN OP VIJF JONGEREN VERLAAT DE SCHOOL ZONDER KWALIFICATIE

Bij de analyse van de gegevens over schoolverlaters die hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt valt op dat **veel van deze leerlingen de arbeidsmarkt betreden zonder een startkwalificatie**. Het aantal Gentse schoolverlaters met een **diploma algemeen secundair onderwijs (ASO) of kunstsecundair onderwijs (KSO)** bedroeg in 2012 **284 (10,7%)** en is een (te) hoog cijfer. Het merendeel van deze schoolverlaters hebben “iets” geprobeerd in het hoger onderwijs, maar haakten af. Dat is een spijtige zaak, niet enkel voor de schoolverlaters, maar ook voor de arbeidsmarkt.

**489 Gentse schoolverlaters betraden de arbeidsmarkt zonder enige kwalificatie (18,4 %)**. 174 van die schoolverlaters behaalden zelfs geen studiegetuigschrift van de tweede graad secundair onderwijs (max SO1, 6,5 %). Zij hebben de minst goede vooruitzichten op een duurzame tewerkstelling. 315 schoolverlaters verlieten de school met een studiegetuigschrift van de tweede graad secundair onderwijs (11,8 %), men kan stellen dat zij afhaakten in het zicht van de eindmeet van, in de meeste gevallen, een arbeidsmarktgerichte opleiding. We hebben het dan over 66 afhakers uit het technisch secundair onderwijs (TSO2) en 186 uit het beroepssecundair onderwijs die hun opleiding niet afmaakten (BSO2).



**Figuur 7 – Met of zonder een getuigschrift of diploma naar de arbeidsmarkt (Gent, 2011-2012).**

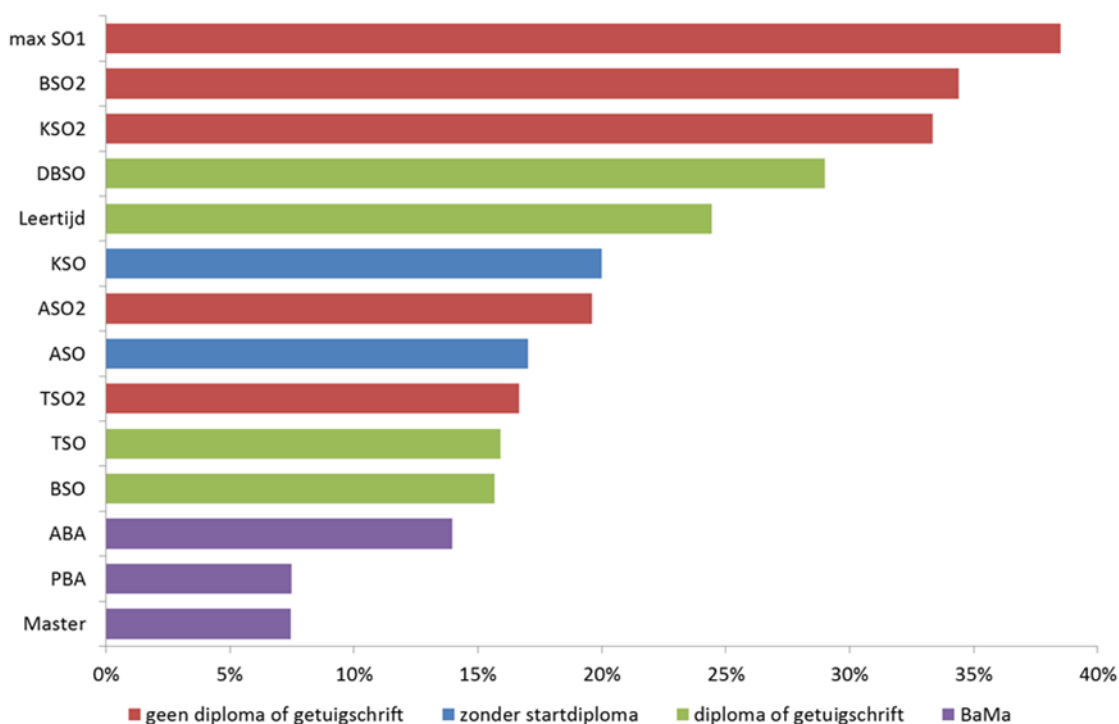


Bron: VDAB

In figuur 8 wordt de vergelijking gemaakt tussen het **aandeel werkzoekende schoolverlaters na een jaar en de kwalificatie van de schoolverlaters**. De rood gekleurde balkjes hebben betrekking op de ongekwalificeerden (eerste of tweede graad) en de groen, blauw en paars gekleurde op de gekwalificeerden (respectievelijk middengeschoold met beroepsgerichte kwalificatie, middengeschoold met algemeen vormende kwalificatie, en hoger opgeleid). Het verschil tussen beide groepen maakt het onderscheid duidelijk tussen het behalen van een kwalificatie en het voortijdig afhaken.

**Figuur 8 – Met of zonder getuigschrift of diploma naar de arbeidsmarkt (aandeel werkzoekend na één jaar, Gent, 2011-2012)**

Bron: VDAB



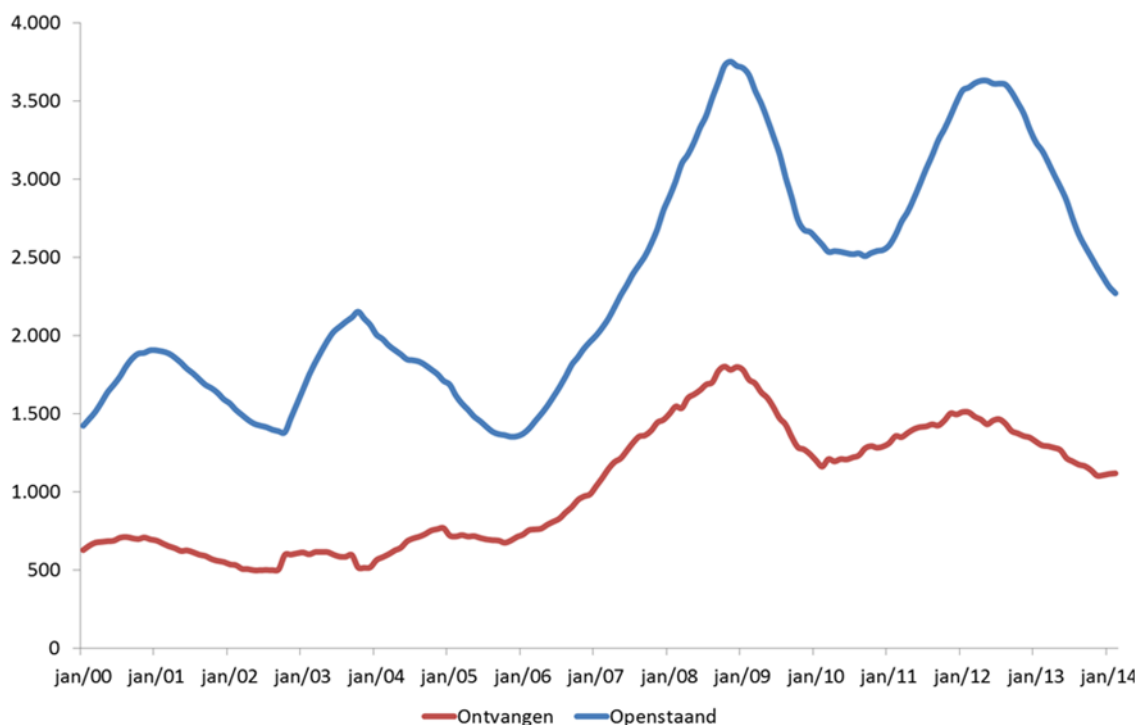
## De vraagzijde van de arbeidsmarkt (vacatures)

Hierna wordt het werkaanbod besproken gebaseerd op de VDAB vacatures uit het normaal economisch circuit (NEC) zonder uitzendopdrachten: ze omvatten jobs met een contract voor onbepaalde of bepaalde duur, leren en werken (startbanen, invoegbedrijven, middenstandsopleiding, ondernemingsopleiding) en vervangend brugpensioen. Dit is de meest gebruikte bron om de toestand en evolutie op de vraagzijde van de arbeidsmarkt weer te geven. Sinds 2004 werd het circuit uitzendopdrachten uit de VDAB-standaardrapportering verwijderd omdat één vacature kan leiden tot een reeks opeenvolgende uitzendopdrachten of kan doorgegeven worden via meerdere uitzendkantoren. Dit leidt tot een vertekening van de cijfers en bemoeilijkt de vergelijkbaarheid. Ook worden vacatures voor zelfstandigen vanaf 2012 apart vermeld. Sinds januari 2014 worden vacatures voor studentenjobs afzonderlijk vermeld. De cijfers over vacatures van voor januari 2014 zijn herrekend.

### DIEPTEPUNT VAN DE VACATUREMARKT ACHTER DE RUG?

**In vergelijking met 2011 ontving de VDAB in 2013 18% minder jobs. Tijdens de eerste maanden van 2014 lijkt de dalende tendens om te slaan: VDAB ontving +6% meer jobs dan tijdens de eerste twee maanden van 2013.**

**Figuur 9 – Evolutie van de ontvangen en openstaande vacatures in Gent (glijdend jaargemiddelde 2000-2013)**



Bron: Arvastat, VDAB

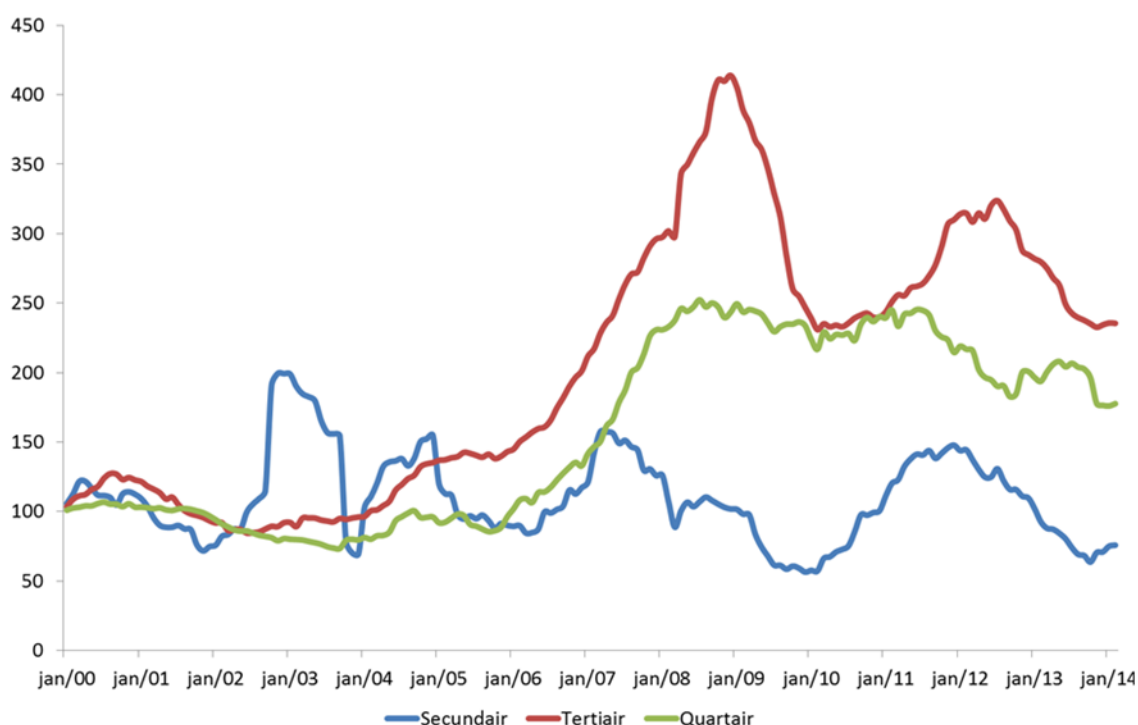
In figuur 9 is te zien dat het aantal ontvangen vacatures, na de twee uitzonderlijk goede jaren 2007 en 2008, in 2009 terugviel tot het niveau van 2007. Vanaf 2010 was er een herstel. In het najaar van 2011 was er echter een kentering en het aantal ontvangen jobs stagneerde begin 2012. Vanaf de tweede helft van 2012 is er een daling, niet zo sterk, maar wel langduriger als in crisisjaar 2009.

Ook de evolutie van het **aantal openstaande vacatures** volgt een opvallend patroon. Het dieptepunt in 2010 werd gevolgd door een aanzienlijke toename in de daaropvolgende maanden. Het niveau van het aantal openstaande jobs bereikte het absolute record van 2008 net niet. Daarna daalde het aantal openstaande vacatures weer sterk.

### DE TERTIAIRE EN QUARTAIRE SECTOREN GROEIEN, DE SECUNDAIRE SECTOR KRIMPT GESTAAG

In figuur 10 is de evolutie opgenomen van het aantal ontvangen vacatures per hoofdsector, over een lange referentieperiode, en in vergelijking met januari 2000 (de kleine primaire sector met landbouw, tuinbouw en visserij is niet opgenomen). De figuur toont uitgesproken verschillen tussen de drie hoofdsectoren.

**Figuur 10 – Evolutie van de ontvangen vacatures naar hoofdsector in Gent (glijdend jaargemiddelde, index 100=januari 2000; 2000-2013)**



Bron: Arvastat, VDAB

De secundaire sectoren zijn (in termen van ontvangen jobs) achtereenvolgens Bouw, Vervaardiging van Transportmiddelen, Vervaardiging van Machines en Toestellen, Overige Industrie, Metaal, Grafische Nijverheid, Chemie, Voeding, Energie, Water & Afval, Hout- &

Meubelindustrie, Textiel, en Vervaardiging van Bouwmaterialen. Op langere termijn springt vooral de **daling in de secundaire sector** in het oog.

De tertiaire sectoren zijn (in termen van ontvangen jobs) achtereenvolgens Uitzendbureaus en Arbeidsbemiddeling, Zakelijke Dienstverlening, Handel, Horeca & Toerisme, Informatica & Media, Diensten aan Personen, Logistiek en Financiële Diensten. **De tertiaire sector heeft een fikse groei gekend, maar noteert vandaag ver onder het niveau van 2008.**

De quataire sectoren zijn (in termen van ontvangen jobs) achtereenvolgens Maatschappelijke Dienstverlening, Onderwijs, Gezondheidszorg, Openbare besturen, Overige Dienstverlening en Ontspanning & Cultuur. **De quataire sector is weinig conjunctuurgevoelig maar ook hier merken we een inkrimping**, hoewel het voortschrijdend gemiddelde niet ver onder het niveau van 2007 blijft.

## **ONDANKS DE CRISIS BLIJVEN ER HARDNEKKIGE KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT**

Ieder jaar publiceert de VDAB een lijst met knelpuntberoepen, die tot stand komt op basis van statistische criteria en de bevraging van sectorale vertegenwoordigers. **Door de crisis is het aantal knelpuntberoepen in 2012 wel iets gedaald, maar er verandert al vele jaren nauwelijks iets aan de hardnekkige knelpunten.** Vooreerst is er een **kwantitatief tekort** aan vooral technisch geschoolden, zowel op niveau van secundair (o.a. technici, chauffeurs) als hoger onderwijs (o.a. ingenieurs, informatici, verpleegkundigen). Daarnaast zijn er knelpunten omwille van **kwantitatieve tekorten** (niet voldoende of de juiste competenties, o.a. gespecialiseerde bedienden en bouwberoepen) of omwille van **minder aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden** (o.a. schoonmaak- en horecapersoneel). Deze knelpuntberoepen gelden voor heel Vlaanderen. In 2012 waren er geen toevoegingen voor de regio Gent, wel voor Antwerpen (verantwoordelijke logistiek en magazijnverantwoordelijke) en Vlaams-Brabant (bewaker).

De **arbeidsmarktparadox** blijft dus een realiteit: enerzijds zijn er veel werkzoekenden (14.637, jaargemiddelde 2013 in Gent), anderzijds blijft er een behoorlijk aantal openstaande vacatures (2.311, idem), en blijven er dus structurele knelpunten in de personeelsvoorziening. In de feiten is dit **vooral een sterk matchingprobleem** tussen de arbeidsvraag die sterk gericht is op gespecialiseerde kennis en competenties, en een werkzoekend arbeidsaanbod dat voor een belangrijk deel bestaat uit (laaggeschoolde) kansengroepen die een min of meer grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

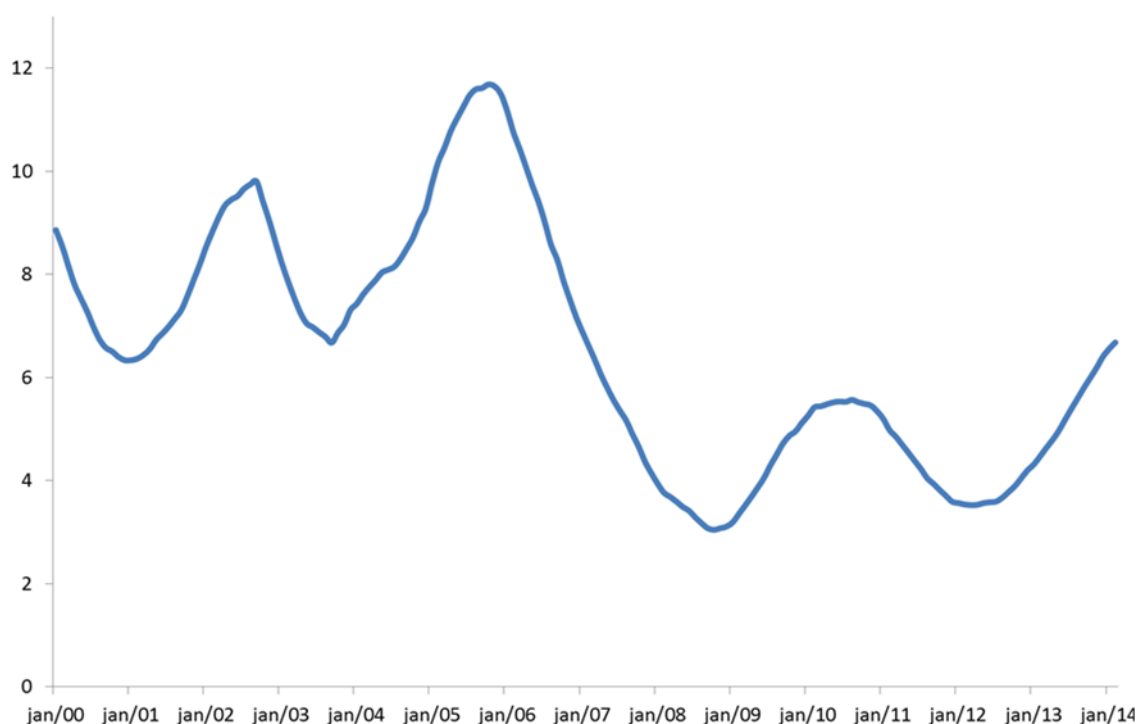
## **AFNEMENDE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT, DOOR EEN KRIMPENDE VACATUREMARKT, EN EEN GROEIENDE WERKLOOSHEID**

Knelpunten worden gekenmerkt door een laag aantal kandidaten per vacature. Om die zogenaamde "krapte" te meten werkt de VDAB met een **spanningsindicator**. Hiervoor wordt de verhouding genomen tussen het aantal niet-werkende werkzoekenden en het aantal openstaande jobs voor het normaal economisch circuit, zonder uitzendopdrachten en op het einde van de maand. De indicator doet geen uitspraken over het aantal werkzoekenden dat

effectief voor elke vacature beschikbaar is, omdat er abstractie wordt gemaakt van de vereisten van de vacatures en de eigenschappen waaraan de werkzoekenden moeten voldoen. De spanningsindicator laat wel toe om de evolutie van de krapte op de arbeidsmarkt te becijferen, berekend op basis van voortschrijdende gemiddelden over 12 maanden. Voor alle duidelijkheid, indien het aantal werkzoekenden per vacature daalt, stijgt de arbeidsmarktspanning (en omgekeerd).

In de loop van 2009 nam de spanningsindicator, voor het eerst in jaren, opnieuw toe, maar de stijging stagneerde in 2010. Vanaf half 2010 nam de spanningsindicator geleidelijk af tot in maart 2012. Sinds mei 2012 noteren we opnieuw een lichte stijging. In **september 2012** bedroeg het voortschrijdende gemiddelde 3,5. Dit lage niveau wijst op de sterke krapte die zich op dat moment op de Gentse arbeidsmarkt voordeed. Gezien de afname van het aantal ontvangen jobs en de toename van het aantal NWWZ is er **na september 2012 een geleidelijke toename van de spanningsindicator, en dus een daling van de arbeidsmarktcrapte. In februari 2014 waren er 6,8 Gentse werkzoekenden per vacature.** In tegenstelling tot het aantal niet-werkende werkzoekenden, dat het niveau van midden jaren 2000 benadert, (cfr. figuur 5) noteert deze waarde sterk onder het niveau van 2005, wat wijst op een sterk toegenomen aantal arbeidsplaatsen sinds die periode.

**Figuur 11 – Evolutie van spanningsindicator en matchingsratio in Gent (glijdend jaargemiddelde, 2000-2013).**



Bron: Arvastat, VDAB

## Beroepsgroepen met het hoogste aantal openstaande vacatures

De VDAB wijst vacatures toe aan een internationaal gebruikte beroepenclassificatie. Elk beroep behoort tot een van de vijftig beroepsgroepen. Tabel 7 toont de beroepsgroepen met de meeste openstaande vacatures in zorggebied Gent (naast Gent ook Destelbergen en Lochristij). **16% van alle openstaande vacatures zijn voor "schoonmaak- en onderhoudspersoneel"**. De top tien (een vijfde) van alle beroepsgroepen neemt meer dan twee derden van alle openstaande vacatures in.

**Tabel 7 – Kengetallen vacatures voor belangrijkste beroepsgroepen in Gent (zorggebied, jaargemiddelde 2013)**

Beroepsgroepen	Vacatures	NWWZ	Spanning
Schoonmaak- en onderhoudspersoneel	369,1	2.337	6,3
Bouwvakkers en -technici	241,4	2.016	8,3
Gespecialiseerde administratief medewerkers	206,6	1.162	5,6
Informatici en ICT-medewerkers	134,3	351	2,6
Verkopers	130,3	2.628	20,2
Technisch leidinggevenden	117,8	256	2,2
Vertegenwoordigers	111,3	349	3,1
Leidinggevenden	88,2	619	7,0
Industriële technici	85,2	181	2,1
Verpleegkundigen en verzorgenden	84,5	536	6,3

Bron: Arvastat, VDAB

## Beroepsgroepen met grote krapte (weinig NWWZ per vacature)

De **spanningsratio** kan ook bekeken worden **per beroep en beroepsgroep**. Hierbij wordt het aantal openstaande vacatures voor een bepaalde beroepsgroep afgezet tegen het aantal werkzoekenden, dat voor deze beroepsgroep in aanmerking komt. Beroepen worden door de VDAB-bemiddelaar toegekend aan de hand van aspiraties, studies en het beroepsverleden van de werkzoekende. De aldus bekomen ratio geeft weer hoeveel werkzoekenden per vacature er gemiddeld per beroepsgroep zijn. Dubbeltellingen zijn mogelijk omdat werkzoekenden voor verschillende beroepen of voor meer dan één beroepsgroep in aanmerking kunnen of willen komen.

**Tabel 8 – Kengetallen vacatures voor belangrijkste knelpuntberoepsgroepen in Gent (zorggebied, jaargemiddelde 2013)**

Beroepsgroepen	Vacatures	NWWZ	Spanning
Industriële technici	85,2	180,6	2,1
Technisch leidinggevenden	117,8	255,8	2,2
Bank- en verzekeringsexperten	38,6	88,9	2,3
Informatici en ICT-medewerkers	134,3	350,8	2,6
Vertegenwoordigers	111,3	348,9	3,1
Machinisten en kraanmannen	12,5	53,2	4,3
Medici	7,1	32,0	4,5

Gespecialiseerde administratief medewerkers	206,6	1.162,0	5,6
Bedrijfsadviseurs	41,5	241,4	5,8
Schoonmaak- en onderhoudspersoneel	369,1	2.337,4	6,3

Bron: Arvastat, VDAB

Tabel 8 toont dat er in Gent het **minste kandidaten** zijn **binnen de beroepsgroepen "industriële technici", "technisch leidinggevendenden", "bank- en verzekeringsexperten" en "informatici en ICT-medewerkers"**. Elk van deze beroepsgroepen wordt in 2013 gekenmerkt door een krapratio lager dan 3.

### Beroepsgroepen met lage krapte (veel NWWZ per vacature)

Aan de andere kant van het spectrum vinden we onder meer "artiesten, kunstenaars en andere culturele beroepen" en "diverse productiemedewerkers". Elk van deze beroepsgroepen bekomen in 2012 een krapratio van meer dan 100 werkzoekenden per openstaande vacature. Voor de beroepsgroep "Artiesten ..." zijn er 1.000 werkzoekende Gentenaars voor gemiddeld nauwelijks twee openstaande vacatures.

### Tabel 9 – Kengetallen vacatures voor belangrijkste knelpuntprofielgroepen in Gent (zorggebied, jaargemiddelde 2013)

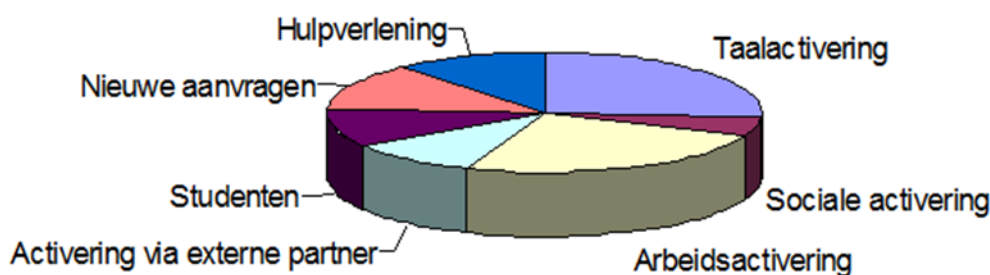
Beroepsgroepen	Vacatures	NWWZ	Spanning
Artiesten, kunstenaars, culturele beroepen	2,2	967,6	446,6
Mediapersoneel	3,2	700,3	221,2
Diverse productiemedewerkers	20,8	3.980,1	191,0
Specialisten kennisbeheer en communicatie	5,6	553,3	99,1
Goederenbehandelaars	23,3	1.937,0	83,3
Drukkers	1,6	127,4	80,5
Land-, tuin- en bosbouwers, vissers	10,2	812,4	79,9
Instructie-, opleidings- en vormingspersoneel	4,4	260,6	59,0
Algemeen administratief medewerkers	48,3	2.582,8	53,5
Socio-cultureel werkers	7,0	310,9	44,4

Bron: Arvastat, VDAB

### Activering van leefloongerechtigden

Het totale aantal leefloon- (LL)- en levensminimum- (LM)-gerechtigden wordt opgedeeld in 7 categorieën. Vijf daarvan, "hulpverlening", "taalactivering" "sociale activering", "arbeidsactivering" en "activering via een derde partner" weerspiegelen een bepaalde trede op de activeringsladder (cfr. WERF 4). **In maart 2013 waren er 4.705 OCMW-cliënten.** Zij waren verdeeld over de diverse categorieën, zoals weergegeven in figuur 12. Voor het goede begrip gaat het om een doorsnede, een "foto" als het ware op een ondeelbaar moment.

**Figuur 12 – Percentage OCMW-cliënten in de diverse fases van activering:**



Bron: OCMW Gent

- **Nieuwe aanvraag in oriëntering:** voor **621 cliënten (13%)** geldt dat er pas onlangs een nieuw dossier werd geopend. De maatschappelijk werker is nog bezig met het sociaal onderzoek, met de inventarisatie van de hulpvragen op de diverse levensdomeinen, met het uitzetten van een hulpverleningsaanpak. Alle dossiers minder dan 4 maand in steun worden beschouwd als nieuwe aanvragen in oriëntering.
- **Hulpverlening: 518 cliënten (11%)** situeren zich in de fase hulpverlening. Zij zijn langer dan 4 maand in steun, maar nog niet geactiveerd. Deze categorie omvat ook een beperkt aantal cliënten dat van activering vrijgesteld is. Hun situatie is vaak nog erg onstabiel of de problematiek is zo complex dat zorg (of "harm reduction") meer aan de orde is dan activering.
- **Studenten:** deze groep omvat **463 cliënten (10%)**. Het OCMW beschouwt studeren als een specifieke vorm van activering. Uiteraard wordt deze niet vanuit de Dienst Activering opgevolgd.
- **Cliënten in een traject taalactivering: 1.238 cliënten (26%)** volgen Nederlandse taallessen als eerste stap in hun activeringstraject. Combineren zij het volgen van Nederlandse les met sociale of arbeidsactivering dan worden ze in die groep meegeteld.
- **Sociale activering: 244 cliënten (5%)** vinden we terug in de fase sociale activering. Zij worden begeleid door de activeringsbegeleiders van de Emancipatorische Werking (EW).
- **Arbeidsactivering:** Deze categorie omvat de cliënten die zich op de activeringsladder ofwel in de fase "arbeidsactivering" bevinden, ofwel in de fase "arbeidstoeleiding", ofwel in de fase "arbeid". Het gaat om **1.151 cliënten (24%)**. De arbeidsbegeleiders en tewerkstellingsbegeleiders van het Opleidings- en Tewerkstellingscentrum (OTC) staan in voor hun begeleiding. Binnen deze groep wordt artikel 60 als werkervaringsinstrument gehanteerd.
- **Activering via derde partner: 470 cliënten (10%)** zoeken actief naar werk of een opleiding **zonder ondersteuning van het OTC**, hetzij zelfstandig of via begeleiding van VDAB of GTB. In deze groep tellen we ook de deeltijds werkenden of cliënten die geregeld interimwerk verrichten. Voorlopig is dit cijfer een inschatting.



Hoewel de dienst Activering over het geheel van activering een coördinerende en aansturende rol heeft, worden binnen de dienst zelf maar twee groepen opgevolgd, meer bepaald “taal- en sociale activering”, en “arbeidsactivering”.

## Literatuur

Departement Werk en Sociale Economie (2012). De arbeidsmarktsituatie in Gent. Gemeentefoto. Oktober 2012. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie, blz.33.

VDAB Studiedienst (2011). Laaggeschoolde jongeren in nood. Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Kansengroepen in Kaart. Brussel: VDAB Studiedienst, blz. 38.

VDAB Studiedienst (2013). Knelpuntberoepen kansenberoepen. Knelpuntenberoepenlijst 2013. Brussel: VDAB Studiedienst, blz. 66.

VDAB Studiedienst (2013). Geef je opleiding een STEM. Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. 26ste studie 2011 - 2012. Brussel: VDAB Studiedienst, blz. 59.

VDAB Studiedienst (2013). For Europe, recovery is withinsight. Halfjaarlijkse Arbeidsmarktbalans. November 2013. Brussel: VDAB Studiedienst, blz. 34.

Studiedienst van de Vlaamse Regering (2014). Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor 2013. Gemeente Gent, Brussel: Administratie voor Binnenlands Bestuur, blz. 32.

## DEFINITIES

### Activa

De Activa-maatregel is een middel om de werkgelegenheidsgraad in het algemeen te verhogen. Ze bevordert de herinschakeling van werkzoekenden in het normale arbeidscircuit door een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen en een geactiveerde werkloosheidsuitkering (werkuitkering genaamd) die aan de werknemer wordt betaald. De werkgever kan deze in mindering brengen van het te betalen nettoloon.

### Activeringsladder

De activeringsladder is een model dat de afstand tot de arbeidsmarkt in beeld brengt voor elke OCMW-cliënt, aan de hand van trappen. Hoe lager op de ladder, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel is de nodige middelen en instrumenten in te zetten op maat van de cliënt waardoor hij de ladder kan opklimmen en de hoogst haalbare trap kan bereiken. Voor sommige cliënten gebeurt het opklimmen heel snel, voor anderen is de startsituatie ook de eindsituatie. Sommigen kennen dan weer een terugval naar een lagere trap tijdens het activeringstraject. De "ladder" bestaat uit vijf trappen: "hulpverlening", "taalactivering en sociale activering", "arbeidsactivering", "doorstroom naar werk" en "werk".

### Alternerend leren

Systeem van deeltijds leren (eventueel in een Centrum voor Deeltijds Onderwijs) en werken (reguliere of alternatieve werkvloer), zie ook "brugproject".

### Arbeidshandicap

Mensen met een handicap – fysiek of mentaal – hebben door hun beperking soms een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Indien dit zo is, spreekt men over arbeidshandicap. Mensen met een arbeidshandicap worden begeleid via de Geïntegreerde Trajectbegeleiding (GTB) van de VDAB.

### Arbeidsmarkteducatie

Educatief pakket, bedoeld om jongeren op de schoolbanken wegwijs te maken op de arbeidsmarkt, die hen vroeg of laat wacht: wat zijn hun eerste stappen, hun rechten en plichten, hoe kunnen ze optimaal solliciteren, wat gaan ze verdienen, enz.

### Arbeidsmarktparadox

(Schijn)paradox, waarbij er een relatief hoog aantal knelpuntvacatures is, dat niet door een evenzeer hoog aantal werkzoekenden wordt opgevuld. De "paradox" is in werkelijkheid een mank lopende matching tussen vraag en aanbod, om kwantitatieve redenen (te weinig

geschikte kandidaten), kwalitatieve (de competenties van potentiële kandidaten zijn onvoldoende ontwikkeld) of om redenen die in de aard van de vacature besloten liggen (onaangenaam of zwaar werk, onregelmatige uren, lage verloning enz.).

## **Arbeidszorg**

Maatregel bedoeld voor mensen die niet, nog niet of niet meer terecht kunnen in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. De arbeidszorg wil ook voor deze mensen het recht op arbeid waarborgen. De arbeidszorg biedt hen arbeidsmatige activiteiten in een werkomgeving die ofwel op productie, ofwel op dienstverlening is gericht, en ondersteunt hen daarbij. Het gaat om vrijwillig onbetaald werk onder begeleiding.

## **Artikel 60 (art 60)**

Een vorm werkervaring voor OCMW-cliënten. Het OCMW bezorgt de OCMW-cliënt een baan, met als doel deze terug in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. Het OCMW is altijd de juridische werkgever. Het kan de cliënt in haar eigen diensten tewerkstellen of ter beschikking stellen van een derde werkgever. Het ontvangt een subsidie van de federale overheid voor de duur van de tewerkstelling en geniet als werkgever van een vrijstelling van werkgeversbijdragen. Die bijdragen worden door het OCMW-Gent geherinvesteerd in begeleidingscapaciteit op de werkvloeren.

## **Beroepsinschakelingstijd**

Nadat een jongere de school verlaat en zich inschrijft bij de VDAB, start een beroepsinschakelingstijd van 12 maanden, waarin hij geen uitkering ontvangt. In die periode is de jongere geacht inspanningen te leveren om werk te vinden. In de zevende en elfde maand wordt hij geëvalueerd. Is de zoektocht naar werk tot dan toe vruchteloos, maar waren er voldoende inspanningen, dan krijgt de jongere na 12 maanden recht op een inschakelingsvergoeding. Dat recht behoudt hij gedurende maximaal drie jaar (sinds 2012 werd de inschakelingsvergoeding, de vroegere wachtvergoeding, in de tijd beperkt tot 36 maanden). Die periode dient gezien te worden als een "krediet": indien de jongere in tussentijd werkt, behoudt hij de resterende maanden waarin hij in theorie op vergoeding recht heeft. Tijdens deze periode heeft de jongere recht op een "inschakelingstraject" via de VDAB. Is ook dit vruchteloos, en heeft de jongere na de inschakelingsperiode onvoldoende arbeidsdagen opgebouwd, dan wordt hij van RVA-uitkering uitgesloten.

## **Brugproject (deeltijds leren en werken)**

Werkervaringstraject voor jongeren in het systeem "Leren en Werken" (15-25-jarigen), waarbij deeltijds onderwijs in een Centrum voor Deeltijds Onderwijs wordt gecombineerd met deeltijds werken. Die werkcomponent kan ingevuld worden via een voortraject (voor jongeren die de nodige competenties en attitudes voor werk missen), een brugproject (werkervaring als opstap naar werk) of regulier werk via bepaalde contracttypes. Voor de meest kwetsbare

jongeren is er het persoonlijk ontwikkelingstraject, al dan niet in combinatie met “leren” of “werken”.

### **Dienstencheques**

Vorm van gesubsidieerde arbeid, waarbij een private ondernemer, een publieke overheid (een OCMW bijvoorbeeld), een PWA of een actor uit het sociale middenveld optreedt als werkgever, en via contractuele arbeid poets-, strijk- en boodschappendiensten aan huis levert. De cliënt betaalt voor de dienst met dienstencheques, waarvoor de overheid een bedrag per cheque aan de onderneming uitbetaalt. Die gebruikt dit bedrag voor verloning en omkadering van de medewerkers, die (vaak) tot de doelgroepen behoren. De dienstencheque-ondernemingen worden verplicht te voldoen aan de 60/40-regel, waarbij ze minimaal 60% van hun (nieuwe) medewerkers moeten rekruteren uit de groep van langdurig werklozen en/of leefloners.

### **Diplomagelijkschakeling (DGS)**

Nieuwkomers met een buitenlands diploma van het secundair of hoger onderwijs kunnen een gelijkschakeling aanvragen van hun diploma met een Vlaams diploma. Als de gelijkschakeling wordt goedgekeurd, is hun diploma evenwaardig. Om het diploma te laten erkennen, moet een dossier worden ingediend bij NARIC Vlaanderen. Hiervoor moeten een aantal documenten worden verzameld (en eventueel vertaald en gekopieerd) zoals het diploma, het diplomasupplement, het officiële studieprogramma, de thesis, ... Gelet op de complexiteit van de procedure, de doorlooptijd, en het gegeven dat de bewijslast volledig bij de cliënt ligt, wordt voorzien in DGS-begeleiding. Dat gebeurt door de onthaalbureaus voor mensen in een inburgeringstraject. Voor ex-inburgeraars voorziet de Stad een aanbod, in samenwerking met Kom-Pas. Ook VDAB voorziet in diplomagelijkschakeling voor haar cliënten.

### **Europees Sociaal Fonds (ESF)**

Het Europees Sociaal fonds (ESF) stimuleert organisaties en overheden om de arbeidsmarkt te versterken en de werkgelegenheid te vergroten. Het fonds helpt mensen om te scholen naar een nieuwe job of begeleidt hen bij het zoeken naar een eerste baan. Bedrijven krijgen hulp bij de afstemming werk/privé voor de werknemers en het uitbouwen van een duurzame arbeidsorganisatie. Ook voor begeleiding van maatschappelijk kwetsbare groepen, zoals laaggeschoolden, allochtonen of personen met een arbeidshandicap kunnen projecten worden betoelaagd.

### **Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)**

Ondernemingen, vzw's, en administratieve overheden die geen geschikte arbeidskrachten vinden, kunnen via bemiddeling van de VDAB tegen gunstige voorwaarden een werkzoekende zelf opleiden binnen de onderneming. Afhankelijk van de te ontwikkelen competenties duurt de opleiding één tot zes maanden. De IBO wordt vastgelegd in een opleidingscontract dat

ondertekend wordt door 3 partijen: de cursist, het bedrijf en de VDAB. Bij deze overeenkomst hoort een opleidingsplan dat duidelijk aangeeft welke competenties tijdens de IBO zullen worden ontwikkeld, en hoe de verdere begeleiding door het bedrijf en de VDAB zal gebeuren. Tijdens de opleiding krijgt de cursist bovenop zijn uitkering een productiviteitspremie, waardoor het normale loon voor de functie benaderd wordt. Indien de cursist geen vervangingsinkomen heeft, ontvangt hij van de VDAB of van de RVA een andere vergoeding én de productiviteitspremie. Het bedrijf betaalt tijdens de IBO geen loon of RSZ, maar enkel een vergoeding aan de VDAB. Na afloop van het opleidingscontract is de werkgever verplicht de medewerker aan te werven met een contract van bepaalde of onbepaalde duur, en te voorzien in een tewerkstelling van minimum de opleidingsduur.

### **Instapstage**

Een instapstage is een betaalde stage van drie maanden op een bedrijfsvloer. Ze is bedoeld voor jongeren die jonger zijn dan 25 jaar, geen diploma secundair onderwijs hebben, en al 6 maanden van hun beroepsinschakelingstijd achter de rug hebben. Het bedrijf betaalt per maand een stagevergoeding van 200 euro (bij een voltijdse stage) aan de stagiair. Het betaalt geen sociale bijdragen voor de stagetewerkstelling. Aan de stagiair wordt door de RVA een vergoeding van 26,82 euro per gewerkte dag uitbetaald (ca. 750 à 800 € per maand).

### **Incubatie**

In de context van sociale economie wordt met incubatie zowel het creëren van nieuwe initiatieven bedoeld, als het opstarten van nieuwe activiteiten binnen een bestaand bedrijf of samenwerkingsverband van bedrijven. Centrale doelstelling is jobcreatie voor werknemers met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Missie is de ontwikkeling van nieuwe maatschappelijke dienstverleningsniches.

### **Intra-Europese migratie / nieuwe migratie**

Met “nieuwe migratie” wordt een nieuwe instroom van migranten bedoeld, in Gent voornamelijk uit Oost-Europa (Bulgarije, en in mindere mate Slovakije, Polen en Roemenië). De “nieuwe” migratie staat tegenover de “oude”, waarmee mensen met (voornamelijk) Turkse migratieachtergrond worden bedoeld.

### **Jobratio**

De verhouding tussen het aantal beschikbare jobs en het aantal mensen op arbeidsleeftijd, uitgedrukt in percentage. Wordt soms ook “werkzaamheidsgraad” genoemd (zie “Werkzaamheidsgraad”)

## Leertrajectbenadering

Door een wildgroei aan tewerkstellings- en werkervaringstrajecten, elk vanuit een eigen perspectief, met een eigen doelmatigheid en toegangsvoorwaarden, is het niet altijd duidelijk hoe de diverse trajecten op elkaar kunnen worden afgestemd. In de leertrajectbenadering wordt uitgegaan van een totaaltraject naar werk, dat op maat van de cliënt wordt vormgegeven. Diverse tewerkstellings- en werkervaringstrajecten, zoals PWA, WEP, IBO, Activa, sociale tewerkstelling, arbeidszorg, enz. worden beschouwd als “bouwstenen” binnen het totaaltraject.

## Leerwerkbedrijf

Organisatie die doelgroepmedewerkers in werkervaring (WEP+) begeleidt met het doel hun tewerkstellingskansen na de werkervaring (van 1 jaar) te verhogen. De begeleiding gebeurt via een “inschakelingsmodule”, die door het Leerwerkbedrijf aan promotoren van werkervaring wordt aangeboden. In Gent zijn er twee leerwerkbedrijven: TRAVOX en LeerWerk Gent (Stad en OCMW). De Stad Gent is zelf ook promotor van werkervaring.

## Leerwerkplekken

OCMW Gent beschikt over eigen werkvloeren om personeel in verschillende statuten (art. 60§7, WEP+, SINE, arbeidszorg, ...) voor te bereiden op de reguliere arbeidsmarkt. Het OCMW biedt hen opleidingen en werkervaring en versterkt hun arbeidsattitudes.

## Lokale diensteneconomie (LDE)

De LDE beoogt een koppeling van lokale noden aan lokale werkgelegenheid voor mensen die moeilijk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt. Door demografische en socio-economische ontwikkelingen, ontstaan er behoeften waaraan momenteel niet of onvoldoende wordt tegemoetgekomen. De lokale diensteneconomie beoogt hierop een antwoord te bieden. Via deze dienstverlening wordt tewerkstelling gecreëerd voor personen uit kansengroepen. De werknemers worden intensief begeleid zodat de kwaliteit van de dienstverlening gewaarborgd is, alsook hun doorgroeikansen. Komen in aanmerking voor tewerkstelling in de lokale diensteneconomie: werkzoekenden met maximaal een diploma secundair onderwijs en minstens één jaar ingeschreven bij de VDAB als niet-werkende werkzoekende. Ook leefloongerechtigden en gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp komen in aanmerking.

## Levenslang leren

Geheel van opleiding en onderwijs voor volwassenen, dat erop gericht is de mogelijkheid te bieden om zich levenslang bij te scholen, of levenslang bijkomende competenties te verwerven. Vanuit arbeidsmarktperspectief zijn vooral NT2 (Nederlands voor anderstaligen), AAV (Algemene Aanvullende Vorming, of tweedekansonderwijs i.f.v een diploma), en beroepsgerichte vorming binnen het Volwassenenonderwijs, Syntra en de VDAB belangrijk.

## **Loopbaan- en diversiteitsbeleid (vroegere EAD-werking)**

Het Loopbaan- en diversiteitsbeleid (het vroegere impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD)) omvat maatregelen voor het voeren van een diversiteitsbeleid in bedrijven, organisaties en lokale besturen. Op die manier wil het beleid bijdragen tot een meer evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt.

### **Maatwerkafdeling**

Is een afdeling binnen een regulier bedrijf, waar minstens 5 VTE doelgroepmedewerkers aan de slag zijn. Hiervoor kan het bedrijf extra financiële ondersteuning krijgen vanuit de Vlaamse overheid. De “maatwerkafdelingen” vervangt het vroegere “invoegbedrijf”.

### **Maatwerkbedrijf**

Maatwerkbedrijven zijn de vroegere beschutte en sociale werkplaatsen. Ze hebben mensen in dienst, die wegens een handicap of een andere reden niet of nog niet klaar zijn voor de reguliere arbeidsmarkt. Zij moeten minimaal 20 VTE doelgroepmedewerkers tewerkstellen.

### **Maatwerkdecreet**

Op 24 mei 2013 is het Maatwerkdecreet goedgekeurd door de Vlaamse regering. Dit decreet regelt de collectieve inschakeling en heft de bestaande opdeling in beschutte en sociale werkplaatsen op. Het voorziet in “maatwerkbedrijven” en “maatwerkafdelingen”, en regelt de subsidiëring sterker vanuit werknemersperspectief (“rugzak” met subsidies, die het rendementsverlies, de omkaderingsnood e.d. compenseren).

### **Ongekwalificeerde uitstroom**

Ongekwalificeerde uitstroom staat voor het aandeel jongeren (18-24 jaar) dat ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs behaald heeft.

### **Opleidings- en Tewerkstellingscentrum (OTC)**

Dienst binnen het OCMW, Dienst Activering die instaat voor de tewerkstelling en begeleiding van OCMW-cliënten binnen arbeidsactivering. Het OTC begeleidt ook de doorstroom van cliënten vanuit artikel 60-tewerkstelling naar werk.

### **Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap**

Het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap, afgekort PWA, is een autonome vzw, bestuurd door de Stad en de sociale partners. Ze zorgt voor occasionele tewerkstelling van langdurig werkzoekenden, die nog niet klaar zijn voor contractuele arbeid. Op die manier levert ze zinvolle maatschappelijke diensten op het vlak van onderhoud, klusjes, begeleiding,

administratie e.d. Door hun aard of hun occasionele karakter worden deze taken niet opgenomen door het reguliere circuit.

## **RESOC-SERR**

Het decreet van 7 mei 2004 inzake sociaal-economisch overleg op regionaal niveau, voorziet in de creatie van RESOC's en SERR's. Een RESOC is een regionaal sociaal-economisch overlegorgaan, waaraan naast de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) gemeenten participeren, alsook de provincie, en voor lokaal economisch en werkgelegenheidsbeleid relevante derdenorganisaties. De focus ligt op afspraken inzake gemeenschappelijke beleidsprioriteiten op het vlak van werk en economie. In de regio Gent bestaat de RESOC Gent Rndom Gent, een bundeling van de regionale sociale partners, derdenorganisaties, de Provincie, de Stad Gent en 9 randgemeenten. De Stad Gent neemt traditioneel het voorzitterschap waar. Als Sociaal-Economische Regionale Raad is de SERR van haar kant een (van de RESOC's onderscheiden) overlegorgaan, dat specifieke decretale taken op het vlak van Werk kreeg toebedeeld (o.m. Diversiteitsplannen i.f.v gelijke kansen op de werkvloer). Aan de SERR nemen enkel de sociale partners deel.

## **Retentiebeleid**

Staat voor bedrijfsbeleid dat gericht is op het behouden van het personeel in een organisatie. Retentiemanagement streeft ernaar de banden met het personeel dusdanig uit te bouwen dat ze zich verbonden voelen met het bedrijf en minder geneigd zijn om elders te gaan werken. Retentiebeleid betekent ook werk maken van werkbaar werk. Zeker in jobs waar de fysieke en/of emotionele belasting hoog is.

## **Sociale inschakelingseconomie (SINE)**

De maatregel "Sociale Inschakelingseconomie", afgekort SINE, bevordert, dankzij het actieve gebruik van de werkloosheidsuitkeringen, de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen. De werkgevers die SINE-werknemers aanwerven, kunnen van een RSZ-bijdragevermindering en een loonkosttoelage genieten. De maatregel is bedoeld voor werkgevers in de sociale economie en sociale huisvesting. Ook entiteiten die lokale diensteneconomie ontwikkelen (zoals de Gentse lokale overheid) komen in aanmerking, alsook OCMW's en PWA's. De werknemers zijn laaggeschoold en langdurig werkloos of leefloner.

## **Sociale economie**

Focust op tewerkstelling van werknemers met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, en vormt aldus een tewerkstellingsalternatief voor de reguliere economie. Deze alternatieve vorm van economie steunt op een aantal sociale principes: werkgelegenheid primeert op kapitaal, het doel is dienstverlening aan de maatschappij. Sociale economie-initiatieven (Lokale Diensteneconomie, Maatwerk en Arbeidszorg) zetten aldus vaak in op vernieuwende, ecologisch verantwoorde productie in een kader van duurzame ontwikkeling.



## Studieniveau

Hooggeschoold staat voor diploma hoger onderwijs (bachelor, master of doctor), middengeschoold voor minimum diploma secundair onderwijs (incl HBO 5 en Se-n-Se), laaggeschoold voor “geen diploma secundair onderwijs”. Ongekwalificeerd wordt vaak gelijkgesteld aan “laaggeschoold”, al kan je ook bepaalde middengeschoolde groepen als “ongekwalificeerd” beschouwen (leerlingen ASO bijvoorbeeld, die geen diploma hoger onderwijs of andere bruikbare kwalificatie behalen).

## Tweedekanstrajecten (onderwijskwalificerend onderwijstraject, OKOT)

Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten zijn samenwerkingsverbanden tussen de VDAB en het volwassenenonderwijs, die tot doel hebben VDAB-cliënten via het volwassenonderwijs (BSO, TSO, HBO5) op te leiden binnen knelpuntprofielen. De focus ligt op het behalen van een bruikbare kwalificatie. Opleidingskosten worden vergoed door de VDAB. In de context van deze beleidsnota wordt “tweedekanstraject” ook bedoeld als alternatief traject binnen de volwasseneneducatie, dat na vroegtijdig schoolverlaten alsnog leidt tot een bruikbare kwalificatie op de arbeidsmarkt, al dan niet met inbegrip van een diploma secundair onderwijs.

## W<sup>2</sup>-decreet (werk-welzijn/zorg)

Via dit decreet wordt de begeleidingsmethodiek voor werkzoekenden met een probleem van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard in regelgeving gegoten. Bedoeling is welzijns- en zorgproblematieken, die arbeidsactivering hinderen, binnen het traject naar (het best haalbare) werk aan te pakken. Daartoe wordt een “case manager werk” (VDAB) en een “case manager welzijn/zorg” aangeduid (de welzijns- of zorginstantie waar betrokkene begeleid wordt). Een derde partij richt een “werk-welzijnstraject” in, in samenspraak met beide “case managers”, dat ertoe strekt de cliënt op maat te begeleiden naar een vooraf bepaald doelwit op de participatieladder.

## Werkervaring (WEP+)

Biedt langdurig werkzoekenden een begeleide competentieversterkende leerervaring op één of meerdere werkplekken. Werkervaring bestaat uit een werkervaringsmodule en een inschakelingsmodule die gericht is op de duurzame uitstroom van de doelgroepmedewerker naar de reguliere arbeidsmarkt. De maatregel is gericht op mensen die minstens 24 maanden uitkeringsgerechtigd werkloos zijn of ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende. Ook gerechtigden van een leefloon of levensminimum komen in aanmerking voor deze maatregel wanneer ze 1 jaar ingeschreven zijn als werkzoekende. Een werkervaringstraject duurt 12 maanden, maar kan ook beperkt worden tot 6 maanden of verlengd tot 18 maanden, naar gelang de noden van de werkzoekende. De tewerkstelling gebeurt bij een werkervaringspromotor, de begeleiding via een Leerwerkbedrijf (zie hoger).

## Werkgelegenheidsgraad

Aantal beschikbare jobs op de totale bevolking tussen 20 en 64 jaar, uitgedrukt in percentage.

## Werkinleving

Werkinleving is een begeleidingsproject voor laaggeschoolde jongeren, gericht op het bieden van werkervaring en het verhogen van kwalificatiekansen. In Gent wordt werkinleving met Vlaamse en ESF-middelen uitgevoerd door vzw's JES en Groep Intro, die tegen eind 2016 samen 810 jongeren zullen begeleiden. Ze doen dat telkens in samenwerking met een actor binnen de uitzendsector, respectievelijk Tempoteam en Randstad Diversity.

## Werkzaamheidsgraad

Aandeel werkenden in de totale bevolking tussen 20 en 64 jaar, uitgedrukt in percentage. Soms wordt werkzaamheidsgraad door elkaar gebruikt met "jobratio".

## Werkwinkel

Geïntegreerde dienstverlening binnen de VDAB, die arbeidsgerichte bemiddelings- en begeleidingsdiensten bundelt. In de werkwinkel kunnen cliënten terecht met alle vragen inzake werk. Ze worden er doorverwezen naar gespecialiseerde begeleiding op maat. Vanaf 2014 wordt het Gentse werkwinkelaanbod grondig hervormd. Bedoeling is een meer sectoraal gerichte werkwinkelwerking op te zetten vanuit twee in plaats van vier locaties, waar alle expertise wordt samengebracht.

## (Niet werkende) werkzoekende (NWWZ)

De NWWZ omvatten volgende groepen: werkzoekenden met werkloosheidsuitkeringsaanvraag (WZUA), schoolverlaters, vrij ingeschrevenen, en restgroep "andere".