

Maatwerkplan Ronse

oktober 2012





Patrice
Ceuterick
haarkapper

↑
ZONE
P

Inhoudstafel

Voorwoord

1. Waarom dit maatwerkplan Ronse - Socio-economische situatieschets van Ronse

- 1.1. Bevolkingsgroei en samenstelling
- 1.2. Aantal ondernemingen in Ronse
- 1.3. Aantal arbeidsplaatsen
- 1.4. Pendel Ronsese bevolking
- 1.5. Werkzoekenden - september 2012
- 1.6. Vacatures
- 1.7. Kinderopvang

2. Acties

2.1. Betere matching van vraag en aanbod – vacatures en werkzoekenden

Focus

Acties

- 2.1.1. Meer en frequenter sollicitantencontacten in de lokale werkwinkel
- 2.1.2. 'Talent in de kijker' - werkzoekendenprofielen doorgeven aan werkgevers
- 2.1.3. Art.60 en betere uitstroom naar duurzaam werk
- 2.1.4. Organisaties van blind-dates voor werkgevers en werkzoekenden

2.2. Specifieke acties naar werkzoekenden toe

Focus

Acties

- 2.2.1. Info over werken als uitzendkracht
- 2.2.2. W² trajecten in Ronse – specifieke trajecten voor mensen in armoede
- 2.2.3. Mobiliteit en werkzoekenden
- 2.2.4. Sollicitatie- en attitudetraining op maat van kansengroepen
- 2.2.5. Vospa (vooropleiding social-profit) voor anderstaligen in Ronse
- 2.2.6. Intensieve trajecten voor anderstaligen/allochtonen
- 2.2.7. Maximaal inspelen op de mogelijkheden inzake aanbod mobiele opleidingen
- 2.2.8. Invoeren van sociale clausules bij openbare aanbestedingen zodat werkzoekenden al of niet in opleiding actief kunnen 'proeven' van het werken 'in de bouwsector'
- 2.2.9. Infomomenten voor schoolverlaters

2.3. Specifieke acties naar werkgevers toe

Focus

Acties

- 2.3.1. Dienst economie fungeert als het aanspreekpunt voor werkgevers en communicatiekanaal naar Ronsese werkgevers toe
- 2.3.2. Mail op maat – tool van de VDAB
- 2.3.3. Organisatie van aantal sessies omtrent 'duurzaam personeelsbeleid' voor werkgevers en arbeidsmarktbegeleiders

2.4. Acties naar trajectbegeleiders en arbeidsmarktgerelateerde organisaties

Focus

Acties

- 2.4.1. Info over werken als uitzendkracht voor trajectbegeleiders
- 2.4.2. Werken aan attitudes
- 2.4.3. Gemeenschappelijke vormingsessies
'rekruteren/selecties in het bedrijfsleven' organiseren
- 2.4.4. Nederlands op de opleidings- en leerwerkvloeren
- 2.4.5. Acties in overleg met de sectoren

Voorwoord

De stad Ronse is op vele vlakken een buitenbeentje. Niet alleen is het een stad zonder deelgemeenten en de grootste faciliteitengemeente van Vlaanderen, ze is ook de stad waar ondanks vele inspanningen het nog steeds moeilijk is om werk te creëren voor de eigen inwoners. Daardoor moeten we jammer genoeg al jaren vaststellen dat de werkloosheidsgraad in deze mooie stad nog steeds hoge toppen scheert.

Om alle krachten te bundelen om het tij te keren, werd in 2011 door het sociaal-economisch overlegplatform Streekoverleg Zuid-Oost-Vlaanderen beslist om een Maatwerkplan voor de Stad Ronse als speerpuntproject naar voor te schuiven in het Jaarondernemingsplan van de VDAB. Het project werd ook door de VDAB goed onthaald zodat we begin 2012 van start konden gaan. De Stad Ronse, het OCMW van Ronse, de VDAB, de lokale sociale organisaties en het Streekoverleg Zuid-Oost-Vlaanderen, sloegen de handen in elkaar en een stuurgroep werd opgericht.

In een eerste fase werden op 22 maart 2012 tijdens een brainstormmoment in het TIO3 gebouw ruim 60 mensen die sterk betrokken zijn bij de sociaal-economische ontwikkeling van Ronse bevestigd over hun ideeën rond pijnpunten, opportuniteiten en oplossingen inzake werkgelegenheid in de stad. Vanuit 4 invalshoeken werd naar ideeën gepolst:

- matching vraag en aanbod op de arbeidsmarkt,
- opleiding en begeleiding van werkzoekenden,
- taalproblematiek en intrede op de arbeidsmarkt, en
- randvoorwaarden om aan de slag te kunnen gaan

Het werd een heel boeiend gebeuren waar vele nieuwe inzichten werden ontwikkeld en gedeeld. Met de resultaten van de brainstormsessie ging de stuurgroep aan de slag om een echt Maatwerkplan voor Ronse op te maken. De bundel die u nu in handen heeft, geeft weer wat de huidige stand van zaken is op dit vlak.

We willen er wel op wijzen dat dit Maatwerkplan steeds een “work in progress” zal zijn. Deze bundel wil dan ook slechts een foto zijn van de verschillende acties die momenteel werden ontwikkeld. Vanuit deze foto willen we alle partners uitnodigen om zich samen achter deze acties te scharen maar ook om steeds nieuwe acties te gaan ontwikkelen. Want alleen door allen samen te werken aan de ontwikkeling van Ronse, zal er resultaat bereikt worden.

Laat ons allen samen van Ronse een buitenbeentje op vlak van samenwerking voor meer werkgelegenheid en meer werkzaamheid maken!

Stad Ronse - OCMW Ronse - VDAB - Streekoverleg Zuid-Oost-Vlaanderen - SLN



1. Waarom dit maatwerkplan Ronse - Socio-economische situatieschets van Ronse

We starten deze bundel met een korte socio-economische situatieschets van Ronse zodat de problematiek die aanleiding was tot het Maatwerkplan Ronse duidelijk wordt.

1.1. Bevolkingsgroei en samenstelling

De stad Ronse telt 25.176 inwoners op datum van 1/1/2011. De laatste jaren is een lichte stijging te merken die iets hoger is dan het Vlaams gemiddelde. Opvallend is dat 25% jonger is dan 20 jaar. Dat is zo'n 4% meer dan het Vlaams gemiddelde. 63% van de bevolking bevindt zich in de beroepsactieve leeftijd.

1.2. Aantal ondernemingen in Ronse

Ronse telde eind 2011 1.366 ondernemingen. 704 ondernemingen zijn natuurlijke personen. 662 ondernemingen handelen als rechtspersoon. De nettogroei bedroeg in 2010 1,9%.

In 2011 zien we een daling tot 0.4%. Vermoedelijk is dit te wijten aan de algemene economische crisis.

De stad heeft 2 grote bedrijventerreinen:

- 1) Industripark Klein Frankrijk: hier bevinden zich een 50-tal bedrijven
- 2) Ambachtelijke zone Pontstraat: dit bedrijventerrein telt een 20-tal bedrijven

De stad Ronse telt in totaal 156, 48ha bedrijventerreinen. Ongeveer 100 ha van deze bedrijfsgrond is verspreid over de 2 bovenstaande bedrijventerreinen. De overige 'bedrijfsgrond' wordt gebruikt voor gebouwen onderwijs, detailhandel, gebouwen voor sociale zorg en ziekenzorg en het ondernemerscentrum, waar startende zelfstandigen een atelier of kantoor kunnen huren.

De stad voorziet in de toekomst ook de realisatie van een regionaal bedrijventerrein dat aansluit bij de ambachtelijke zone en dat wordt ontwikkeld door Solva. Deze nieuwe bedrijven moeten op termijn extra werkgelegenheid creëren waarin in een mix van zowel laag-, midden-en hogeschoolden een plaats kunnen innemen.

Van de bedrijven die personeel in dienst hebben, werkt 77% met één tot 9 werknemers, 17% heeft 10 tot 49 werknemers in dienst, 5% van de bedrijven met personeel hebben meer dan 50 en minder dan 200 personeelsleden in dienst en 1% van de bedrijven werkt met meer dan 200 personeelsleden.

De meeste personeelsleden worden tewerkgesteld in de tertiaire sector.

1.3. Aantal arbeidsplaatsen

Eind 2010 telde de stad Ronse 8.575 arbeidsplaatsen. Dit is het totaal van loontrekkenden, zelfstandigen en helpers. Hier zien we een lichte daling tov 2009.

De werkgelegenheid is het grootst in de quartaire sector (37,4%), gevolgd door de secundaire sector (32,9%), tertiaire sector (28,9%) en primaire sector (0,8%).

In vergelijking met 10 jaar geleden, zijn vooral de arbeidsplaatsen in de tertiaire sector (+5%) en quartaire sector (+3%) gestegen ten nadele van tewerkstelling in de secundaire sector (-8%).

Dit valt vermoedelijk te verklaren door de komst van grotere detailhandelszaken die zich aan de rand van de stad hebben ontwikkeld en voorzien in extra tewerkstelling in tertiaire sector. De daling in secundaire sector valt vermoedelijk te verklaren door de moeilijke economische tijden in de industriële sector.

We kunnen zeggen dat we in Ronse een arbeidskrapte kennen. Dit betekent dat het aantal werklozen een stuk hoger ligt dan het aantal vacatures.

Wat anderzijds opmerkelijk is, is dat de vacatures niet allemaal worden ingevuld.



1.4. Pendel Ronsese bevolking

Er zijn meer Ronsenaars die buiten Ronse werken dan Ronsenaars die in eigen stad werken. De verhouding is 57% tov 43% van de werkenden. 57% van de werkenden werkt dus buiten Ronse.

De jobratio in Ronse bedraagt 59%. Theoretisch gezien betekent dit dat 59% van de actieve bevolking zou kunnen werken in eigen stad.

Zoals de cijfers bewijzen, kunnen we samen met onze partners een aantal maatregelen nemen die de werkloosheid moeten kunnen doen dalen. Daarom wenst de stad een actieve speler zijn in dit verhaal en meer mensen aan het werk te helpen.

1.5. Werkzoekenden – september 2012

Eind september 2012 waren bij de VDAB 1.309 niet werkende werkzoekenden ingeschreven.

Enkele kenmerken van de niet-werkende werkzoekenden:

- 75% deed een uitkeringsaanvraag, 8,8% is in beroepsinschakelingstijd (na hun studies), 9% is vrij werkzoekend
- 54% zijn mannen
- Eén op vier is jonger dan 25 jaar, meer dan de helft (53%) situeert zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 50 jaar
- 56,1% is laaggeschoold (maximum eerste graad secundair onderwijs en de leertijd)
- 53,2% is minder dan één jaar werkloos. Ongeveer 20% is tussen één en twee jaar werkloos, 27% is meer dan twee jaar werkloos, waarvan 136 mensen reeds meer dan 5 jaar
- 10% heeft een nationaliteit Niet-EU
- 38,3% is van allochtone afkomst
- 2/3 is als werkzoekende ingeschreven in een beroep als arbeider.
- 11,8% heeft een arbeidshandicap
- Meer dan 80% behoort tot de minstens één van de categorieën van de kansengroepen: ouderen (>=50 jaar), laaggeschoold, allochtoon of arbeidsgehandicapt.

Een belangrijke doelgroep in deze stad heeft een probleem met de kennis van het Nederlands. Meer dan 62% van de werkzoekenden heeft een andere taal als moedertaal dan het Nederlands. Voor ongeveer de helft van alle werkzoekenden is de kennis van het Nederlands een probleem om een job te vinden.

De werkloosheidsgraad in deze stad bedraagt 12,13%. Ter vergelijking: Zuid-Oost-Vlaanderen 6,39% en Vlaanderen 7,28%.

1.6. Vacatures

In het voorbije jaar (10/2011 tot 09/2012) ontving de VDAB in het zorggebied Ronse (Ronse en Kluisbergen) 593 vacatures in het normaal economisch circuit. Dit komt neer op een lichte stijging (1,1%) t.o.v. het jaar voordien.

Eind september waren er 111 vacatures niet ingevuld.

44,4% van al deze vacatures komen van KMO's.

Daarnaast werden ook 285 uitzendopdrachten geregistreerd.

Voor de 593 ontvangen vacatures in het normaal economisch circuit

- zijn er 355 waarvoor geen studievereisten zijn of werd maximaal 2e graad secundair onderwijs gevraagd
- 177 vacatures in de groot- en kleinhandel, 84 in de bouw en 64 in de sector maatschappelijke dienstverlening



1.7. Kinderopvang

Een goed uitgebouwde kinderopvang in de gemeente/stad is een belangrijke troef.

Voor werkgevers en voor ouders die allebei (willen) werken is het een argument om zich te vestigen in de stad. Voor werkzoekenden, en dan vooral de meest kwetsbare (oa. alleenstaande ouders) is het vinden van betaalbare en bereikbare kinderopvang een opstap naar werk en het doorbreken van de vicieuze cirkel van (kans)armoede.

In Ronse zijn er ongeveer 1.100 kinderen tussen 0 en 3 jaar. Hiertegenover staat slechts een opvangcapaciteit van 292,21 plaatsen. Volgens een studie van VVSG zou 62 % van de ouders gebruik willen maken van de opvang. Dit betekent dat er in Ronse slechts 27,08 plaatsen beschikbaar zijn per 100 kinderen en dat er een tekort is aan alle vormen van kinderopvang.

De vraag naar kinderopvang zal de komende jaren nog toenemen door twee stadsprojecten in ontwikkeling:

- De Stadstuin: woonproject
- Pont-West: regionaal bedrijventerrein dat wordt ontwikkeld door Solva.

Als de stad nieuwe inwoners en/of ondernemers wenst aan te trekken, moet het aantal plaatsen voor kinderopvang zeker omhoog.

In samenspraak met het lokaal overleg kinderopvang is het opzetten van acties dan ook nodig om te komen tot een verhoging van de bestaande kinderopvangplaatsen in alle vormen van kinderopvang.



2. Acties

De acties zijn ingedeeld in 4 thema's

- Betere matching van vraag en aanbod – vacatures en werkzoekenden
- Specifieke acties naar de doelgroep 'werkzoekenden' toe
- Specifiek acties naar werkgevers toe
- Acties naar trajectbegeleiders en arbeidsmarktgerelateerde organisaties

2.1. Betere matching van vraag en aanbod – vacatures en werkzoekenden

FOCUS

De problematiek van de matching van vraag en aanbod is een algemeen gekend gegeven.

Enerzijds zijn de gestelde (competentie)eisen voor heel wat vacatures niet realistisch of veel te hoog en anderzijds vanuit oogpunt werkzoekenden is er geen duidelijk jobdoelwit en de perceptie van de arbeidsmarkt onjuist of onvolledig.

De acties die hierbij beschreven worden hebben zowel op de doelgroep werkgevers als op de doelgroep werkzoekenden betrekking.

ACTIES

2.1.1. Meer en frequenter sollicitantencontacten in de lokale werkwinkel

Omschrijving

Werkgevers die extra ondersteuning willen bij het zoeken naar personeel kunnen de vraag stellen aan VDAB om een sollicitantencontact te organiseren. Dit houdt in dat de VDAB een selectie doet in de VDAB-databank om geschikte profielen te zoeken, deze uitnodigt en een eerste kort screeningsgesprek met de werkzoekenden houdt. Aansluitend krijgen de werkzoekenden collectief of individueel sollicitatietips. Vervolgens worden ze voorbereid op het gesprek en krijgen ze ook meer info over de jobinhoud. Tot slot komt de werkgever naar de werkwinkel om een aantal sollicitatiegesprekken te voeren. Waar mogelijk is een VDAB-consulent aanwezig bij de gesprekken.

Voordelen voor de werkgever zijn:

- werkgever krijgt een voorgeselecteerd publiek
- sollicitanten worden voorbereid
- zelfde principe als jobbeurs maar gratis
- vacature wordt hopelijk ingevuld

Voordelen voor de werkzoekende zijn:

- hij wordt goed voorbereid, krijgt extra tips, en heeft dus een verhoogde kans op werk
- hij krijgt nadien feedback van de VDAB-consulent en weet dus waarop hij moet letten bij volgende gesprekken

Voordelen voor de VDAB- consulent zijn:

- in het kader van begeleiding kan hij de werkzoekende feedback geven en gericht bijsturen
- mogelijks kan hij werkgever ondersteunen bij keuze (bv inspelen op mogelijkheden, extra ondersteuning zoals IBO, taalondersteunende maatregelen, ...)
- leermoment voor VDAB consulenten om te zien waar werkgevers belang aan hechten, welke vragen ze stellen,...



Timing

Zo veel mogelijk, we onderzoeken iedere vraag van elke werkgever met interesse voor deze formule. Deze actie wordt gezien als een permanent aanbod, en er zal ook promotie voor gemaakt worden via de werkgeversorganisaties.

Er zijn sinds juni al 2 sollicitantencontacten doorgegaan (verkoop, productie), en we zouden dit najaar graag nog 1 sollicitantencontact organiseren.

Streefdoel is minimum een 6-tal sollicitantencontacten op jaarbasis.

Doelstellingen

- Betere matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
- Versterken sollicitatievaardigheden bij werkzoekenden
- Betere netwerking naar werkgevers vanuit VDAB
- Ontwikkelen van juistere perceptie van werkgevers naar VDAB-werking toe
- De kennis van HRM/bedrijfsleven verhogen van de VDAB-consulenten zodat de dienstverlening naar werkzoekenden en werkgevers wordt geoptimaliseerd

2.1.2. 'Talent in de kijker' - werkzoekendenprofielen doorgeven aan werkgevers

Omschrijving

Werkzoekenden, met een veelgevraagd profiel op de arbeidsmarkt, die zich komen inschrijven worden onmiddellijk doorgegeven aan de vacatureconsulent die onmiddellijk werkgevers met desbetreffende vacatures contacteert.

Bij grote selecties (bv profielen uit de productie) worden het aantal interessante kandidaten (+ profiel) na screening ook doorgegeven aan werkgevers.

De bedrijvenvereniging EIVLA (Economisch Initiatief Vlaamse Ardennen) is hiertoe een van de directe communicatiekanalen naar werkgevers toe.

Timing

Dit is een actie die permanent plaatsvindt. Werkgevers die op de hoogte wensen gehouden te worden van sterke profielen bij de werkzoekenden, kunnen hun gegevens doorgeven aan de VDAB of aan EIVLA.

Doelstellingen

- Snel (van bij inschrijving als werkzoekende) matchen van werkzoekenden op passende vacatures

2.1.3. Art.60 en betere uitstroom naar duurzaam werk

Omschrijving

Het aanbod functies/tewerkstellingen art.60 dient meer en beter afgestemd te worden op de jobs in het NEC (Normaal economisch circuit) om te komen tot een betere uitstroom.

Vanaf september 2012 is er een samenwerkingsovereenkomst met Randstad Diversity om een aantal tewerkgestelden art.60 extra te begeleiden om een betere uitstroom naar het NEC te bekomen. Hierbij zal de focus op de taalproblematiek een belangrijk gegeven zijn.

De ervaringen binnen deze uitbesteding moeten leiden tot een betere afstemming op het NEC.

Timing

De uitbesteding van deze begeleiding loopt van 22 oktober 2012 tot 29 april 2013.

Doelstellingen

- Realiseren van meer duurzame tewerkstelling na tewerkstelling art.60.
- De doelstelling is om 10 mensen adhv individuele en groepscontacten naar een reguliere tewerkstelling toe te leiden
- De opgedane expertise en ervaringen worden mee vertaald in het verdere beleid bij tewerkstellingen in het kader van art.60

2.1.4. Organisaties van blind dates voor werkgevers en werkzoekenden

Omschrijving

Een blind date voor werkzoekenden en werkgevers is een matching op basis van gevraagde en verworven competenties zonder naam en/of leeftijd te vermelden.

Specifiek aan deze actie is dat je als werkgever, net zoals bij een echte blind date, niet op voorhand weet wie je zal ontmoeten. Voor de deelnemende werkzoekenden werken we namelijk met 'blinde profielen' waarbij de nadruk ligt op competenties, werkervaringen en interesses. Persoonlijke gegevens zoals leeftijd, geslacht en afkomst worden bij aanvang van de jobdag dus nog even 'geheim' gehouden zodat alle aandacht naar de kwaliteit van de deelnemers kan gaan.

Timing

Er vindt in Aalst in oktober 2012 een proefproject rond 'blind dates voor werk' plaats. Het is de bedoeling om rekening houdende met de leerervaringen in Aalst in de loop van 2013 in Ronse iets dergelijks te organiseren.

Doelstellingen

- Eerste doelstelling is natuurlijk dat een aantal werkzoekenden via deze actie aan het werk geraken
- Daarnaast dient deze actie ook gezien te worden als sensibiliseringsactie

2.2. Specifieke acties naar werkzoekenden toe

FOCUS

Duidelijke informatie inzake de regionale arbeidsmarkt naar de werkzoekende toe verspreiden en maximaal inspelen op competentieversterkende acties door middel van een divers aanbod aan opleidingen.

ACTIES

2.2.1. Info over werken als uitzendkracht

Omschrijving

Gezien uitzendarbeid voor vele werkzoekenden een ideale opstap is naar een vaste tewerkstelling, willen we werkzoekenden hierover maximaal informeren. Via één of meerdere infosessies zal het systeem 'uitzendarbeid voor werkzoekenden' toegelicht worden. Bij deze infosessies zal de focus liggen op: werken als uitzendkracht, invalshoek werkgever, waarop te letten op de arbeidsvloer, belang van bereikbaarheid,...

Deze acties zullen verder worden uitgewerkt in overleg met de uitzendsector.

Timing

Deze actie zal concreet uitgewerkt worden tijdens de infosessie uitzendarbeid voor trajectbegeleiders. Deze zal doorgaan op 29 november 2012.

De infosessie(s) voor werkzoekenden zullen doorgaan in het voorjaar van 2013.

Doelstellingen

- Werkzoekenden vertrouwd maken met het werken als uitzendkracht, dit als opstap naar duurzame tewerkstelling
- Deze actie kadert ook in de uitbouw van een lerend netwerk met de uitzendsector



2.2.2. W² trajecten in Ronse – specifieke trajecten voor mensen in armoede

Omschrijving

Mensen in armoede hebben niet alleen een laag inkomen maar kampen vaak tegelijk met tal van andere problemen rond huisvesting, gezondheid, mobiliteit, familiale problemen,... Hierdoor is het voor deze groep heel moeilijk om een job te vinden en zeker om deze lange tijd te behouden. Onderzoek en ervaring heeft uitgewezen dat er voor deze groep werkzoekenden nood is aan een aangepaste methodiek. De geïntegreerde werk-welzijnstrajecten zijn hier een antwoord op.

De werkzoekende komt in begeleiding bij een specifieke consulent in de werkwinkel: de werk-welzijnsconsulent. Indien dit voor de werkzoekende nuttig is, kan deze deelnemen aan een aangepast groepsluit dat wordt uitgevoerd door Randstad Diversity. In 2013 kunnen in Ronse 15 mensen instappen in deze groepswerking. Het groepsluit richt zich op mensen zonder duidelijk jobdoelwit met verlaagde veerkracht en waarbij welzijnsthema's de loopbaan bemoeilijken. Gedurende 5 maanden wordt een viertal halve dagen per week gewerkt aan zelfinzicht, het ontwikkelen en inschakelen van een persoonlijk netwerk in functie van werk en het verhogen van zelfredzaamheid en draagkracht van de werkzoekende. Er is continu overleg met de werk-welzijnsconsulent van VDAB. Na het groepsgebeuren wordt de werkzoekende door de trajectbegeleider van VDAB verder begeleid naar een opleiding en/of aangepast werk.

Timing

Deze actie zal starten in maart 2013.

Doelstellingen

- Empowerende, krachtgerichte en participatieve trajecten realiseren waarbij zowel gewerkt wordt aan welzijnsproblematieken en drempels als aan zelfinzicht, competentieversterking en veerkracht
- Werkzoekenden in armoede begeleiden naar een duurzame tewerkstelling via aangepaste, intensieve begeleiding
- Samenwerking intensifiëren tussen alle verschillende partners en organisaties die met mensen in armoede werken
- De Stad zal jaarlijks één themadag hieromtrent organiseren
- Bedoeling is om vanaf 2013 jaarlijks 15 dergelijke trajecten in Ronse aan te bieden

2.2.3 Mobiliteit en werkzoekenden

Omschrijving

De beperkte mobiliteit van heel wat werkzoekenden is een groot probleem. Vaak is het zo dat bij tewerkstelling het onmogelijk is om het traject woonplaats-werk te doen met passend openbaar vervoer.

De stuurgroep dient deze problematiek samen met een aantal actoren/organisaties te bespreken en te zoeken naar passende oplossingen.

Hierbij wordt gedacht aan tijdelijk ter beschikking stellen van fietsen/bromfietsen.

Ook de mogelijkheid van een soort pendelbus Ronse–Oudenaarde dient onderzocht te worden.

Een infopunt rond gebruik maken van het openbaar vervoer kan een mogelijkheid zijn om aan werkzoekenden op maat de passende rijtijden van openbaar vervoer door te geven.

Hiertoe zal er gezocht worden naar de nodige financiering. Hierbij wordt gedacht aan het Vlaams pendelfonds, provinciale subsidieaanvragen,...

Timing

Overleg zal gebeuren in het voorjaar van 2013

Doelstellingen

- Info op maat aan de werkzoekenden bieden
- Mobiliteitsprobleem bij aanvang van werk of het voor het volgen van opleidingen oplossen.



2.2.4. Sollicitatie- en attitudetraining op maat van kansengroepen

Omschrijving

Er zijn in Ronse heel wat werkzoekenden die veel ondersteuning nodig hebben in het sollicitatieproces, meer dan wat een klassieke sollicitatietraining kan bieden. Dit betekent niet enkel het aanleren van de theorie rond solliciteren, maar ook het inoefenen in praktijk. We gaan maximaal inzetten op extra ondersteuning bij de voorbereiding van het gesprek, en het gesprek zelf (wat trek ik aan, op welke zaken moet ik letten qua houding/non-verbaal gedrag tijdens het gesprek,...). Tijdens deze intensieve training staat maatwerk centraal en zal zowel collectief als individueel gewerkt worden.

Timing

Deze actie is gepland voor februari - maart 2013

Doelstellingen

- 12 Werkzoekenden op maat intensief hulp bieden bij solliciteren: dit kan heel ver gaan bv. samen kiezen van een gepaste outfit/kledij om te solliciteren
- Indien dit experiment positief geëvalueerd wordt, zal onderzocht worden om dit in de toekomst meermaals te organiseren

2.2.5. Vospa (vooropleiding social-profit) voor anderstaligen in Ronse

Omschrijving

In deze vooropleiding wordt zowel aandacht besteedt aan oriëntatie in de social profit als aan NT2.

In het social profit luik wordt uitleg gegeven over de verschillende beroepen in de sociale sector. De nadruk ligt op verpleegkunde en verzorgende/zorgkundige maar ook andere beroepen als logistiek assistent, tandartsassistent, opvoeder en begeleider buitenschoolse kinderopvang komen aan bod. De stage wordt voorbereid, er zijn lessen communicatie en assertiviteit, er wordt gewerkt rond vooroordelen en diversiteit. In de module 'leren leren' worden de studievaardigheden verder aangescherpt en verdiept. Op die manier worden de cursisten grondig voorbereid op de gekozen vervolgopleiding social profit.

In het NT2-luik wordt via groepsleren in combinatie met begeleid autonoom leren en zelfstudie een intensieve voorbereiding Nederlands gegeven i.f.v. de taalvereisten van de gekozen opleiding en/of job in de social profitsector.

De cursisten volgen één dag per week lessen social profit, de andere dagen volgen zij lessen Nederlands. Het is een voltijdse opleiding.

Timing

De opleiding zal worden georganiseerd in september 2013

Doelstellingen

- Knelpuntvacatures in de social profit invullen
- Ook anderstalige werkzoekenden de kans geven om een beroep in de social profit te kiezen

2.2.6. Intensieve trajecten voor anderstaligen/allochtonen

Omschrijving

In de werkloosheidscijfers van Ronse zien we een oververtegenwoordiging van werkzoekenden die niet of beperkt Nederlands spreken. Deze groep heeft nood aan extra intensieve ondersteuning bij het vinden en behouden van (duurzaam) werk. VDAB zal een uitbesteding doen van deze intensieve arbeidsbemiddeling. Deze uitbesteding zal gebaseerd zijn op de lopende uitbesteding intensieve bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden die momenteel in heel Vlaanderen loopt en waar de grote groep anderstaligen momenteel niet terecht kan. De externe partner zal niet enkel instaan voor de intensieve trajectbegeleiding en bemiddeling, maar ook voor jobhunting en nazorg, en waar nodig sollicitatietraining en attitudetraining.

Timing

Er wordt getracht de uitbesteding begin 2013 rond te hebben zodat er kort daarna van start kan worden gegaan met de intensieve trajecten.

Doelstellingen

- 80 Werkzoekenden met beperkte kennis van het Nederlands heel intensief bemiddelen naar werk

2.2.7. Maximaal inspelen op de mogelijkheden inzake aanbod mobiele opleidingen

Omschrijving

Hierbij zal er een maximaal aanbod van technische opleidingen in Ronse zelf worden georganiseerd in functie van de noden op de lokale arbeidsmarkt. Tijdens de opleiding worden stages voorzien bij lokale werkgevers met concrete vacatures. Naar het einde van de opleiding wordt er ook een contactdag voorzien voor werkgevers. Dit om het perspectief op duurzame tewerkstelling na de opleiding te verhogen. Belangrijk is ook de laagdrempeligheid voor werkzoekenden om een opleiding te volgen omdat er quasi geen verplaatsingen aan verbonden zijn.

Timing

De lokale besturen en de VDAB zullen permanent de mogelijkheden om mobiele opleidingen aan te trekken bekijken in functie van de noden van de arbeidsmarkt.

Dit jaar werd er reeds een opleiding particuliere schoonmaak georganiseerd.

De opleiding verkoop is momenteel lopende.

Doelstellingen

- Snel inspelen op noden/knelpunten lokale arbeidsmarkt (maatwerk)
- Opleidingen dicht bij de werkzoekenden en werkgevers organiseren
- Streefdoel is om in Ronse jaarlijks 25 werkzoekenden een opleiding aan te bieden via de mobiele opleidingen. Streefdoel van uitstroom naar werk hierbij is 80 % voor de groep die de opleiding volledig doorlopen

2.2.8 Invoeren van sociale clausules bij openbare aanbestedingen zodat werkzoekenden al of niet in opleiding actief kunnen 'proeven' van het werken 'in de bouwsector'

Omschrijving

De lokale besturen (Stad - OCMW) nemen een sociale clausule op bij de aanbesteding van nieuwe grote bouwwerken in Ronse. Deze clausule betekent dat bij de toewijzing de naam van de onderneming die de bouwwerken uitvoert doorgegeven wordt aan de bouwfederatie (FVB). Zij nemen dan contact op met de onderneming om hen te informeren over de mogelijke voordelen, begeleiding en hen te ondersteunen bij het vinden van nieuwe werknemers.

Timing

Dit is reeds goedgekeurd in 2012 door het college van Burgemeester en Schepenen. Vanaf 2013 zal de uitvoering ervan ook effectief opgevolgd worden.

Bij het OCMW is deze actie in onderzoek.

Doelstellingen

- Bouwondernemingen krijgen gerichte informatie over opleidingsmogelijkheden, ondersteuning tijdens tewerkstelling en sociale voordelen
- De tewerkstellingskansen van de werkzoekenden in de bouwsector verhogen



2.2.9. Infomomenten voor schoolverlaters

Omschrijving

Er zullen gerichte infomomenten/acties naar schoolverlaters in beroepsinschakelingstijd (wachttijd schoolverlaters) worden georganiseerd.

Bedoeling is specifieke info voor schoolverlaters op de schoolcampussen in Ronse aan te bieden. Dit is een VDAB-aanbod dat reeds geruime tijd beschikbaar is.

Het is heel belangrijk dat jongeren goed voorbereid kunnen starten met hun loopbaan. Om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt zo vlot mogelijk te laten verlopen, biedt de VDAB aan leerkrachten en leerlingen een aantal instrumenten en diensten aan: o.a. lessenpakket 'start van een loopbaan' voor leerkrachten, infosessies aan leerkrachten, infosessies aan leerlingen(hoe ze een gepaste job vinden en wat ze allemaal administratief in orde moeten brengen als ze afgestudeerd zijn).

Het pakket richt zich vooral tot de finaliteitsjaren in het secundair onderwijs. Elke school kan vrijblijvend kiezen om hier beroep op te doen.

Toch blijkt dit aanbod te weinig gekend bij de secundaire scholen.

Timing

Scholen kunnen op dit aanbod ingaan vanaf april 2013. Er zullen bijkomende inspanningen worden geleverd om het aanbod van VDAB hieromtrent meer bekend te maken.

Doelstellingen

- Scholen informeren over bestaande VDAB-aanbod
- Jongeren beter voorbereiden op de start van hun loopbaan
- Link en wisselwerking onderwijs-arbeidsmarkt versterken
- Jaarlijks zal het lokaal bestuur in overleg met VDAB via de specifieke kanalen dit aanbod aan de scholen kenbaar maken



2.3. Specifiek acties naar werkgevers toe

2.3.1. Dienst economie fungeert als het aanspreekpunt voor werkgevers en als communicatiekanaal naar werkgevers in Ronse

Omschrijving

Het is belangrijk dat bedrijven één centraal aanspreekpunt hebben. Voor de werkgever is het vaak moeilijk in te schatten bij welke instantie hij terecht kan met bepaalde vragen. Vaak zullen ook meerdere organisaties betrokken zijn bij éénzelfde vraag. Om de dienstverlening naar ondernemers eenvoudig te houden, zal de dienst economie van de stad Ronse fungeren als aanspreekpunt.

De vraag zal vervolgens verspreid worden naar de verschillende relevante partners die een antwoord kunnen formuleren. Het antwoord wordt gebundeld via de dienst economie en aan de ondernemer bezorgd met de nodige contactgegevens van de betrokken organisaties indien meer informatie vereist is.

Timing

In het voorjaar van 2013 zal deze actie concreet worden uitgewerkt in overleg met relevante partners en organisaties.

Doelstellingen

- Ruime bekendmaking van het aanspreekpunt via allerlei kanalen
- Er zal een mailsysteem uitgewerkt worden om allerlei info gericht te verspreiden naar de bedrijven in Ronse
- Hiertoe zal er een mailadressenbestand opgesteld worden. Het up-to-date houden van dit bestand is een belangrijk gegeven. Bedrijven en ondernemingen die buiten de bedrijventerreinen gelegen zijn zullen mee opgenomen worden
- Gerichte verspreiding via de 'VZW Klein Frankrijk- Pontstraat'
- In 'Inzicht', de stadskrant, zullen er regelmatig artikels gepubliceerd worden over deze actie maar ook over de algemene stand van zaken van uitvoering acties van het maatwerkplan Ronse
- Er zal onderzocht worden of er een soort nieuwsbrief kan uitgewerkt worden
- Gerichte verspreiding via de website stad Ronse - Klein Frankrijk
- Gebruik van sociale media zal onderzocht worden



2.3.2. Mail op maat - tool van de VDAB

Omschrijving

Werkgevers met vacatures kunnen een selectie doen in de VDAB-databank werkzoekenden, om zo de CV's te zien van potentiële kandidaten.

Ze kunnen ook instellen dat een bepaalde selectie bewaard blijft en de werkgever een mailtje ontvangt wanneer een werkzoekende die voldoet aan de specifieke competenties/selectievoorwaarden zich ingeschreven heeft bij de VDAB.

Vanuit VDAB wil men 'Mail op maat' meer ingang doen vinden bij werkgevers. Bij elk bedrijfsbezoek zal de bedrijfsconsulent bij het bedrijf zelf het aanbod doen om een "mail op maat" in te stellen. Zo krijgt de werkgever altijd zijn "sterCV's" in zijn mailbox toegestuurd.

Timing

Deze actie vereist permanente promotie bij contacten met werkgevers

Doelstellingen

- werkgevers informeren/ondersteunen bij gebruik van handige VDAB-tools
- snelle match werkzoekende-vacature: werkgever krijgt via mail een bericht als een werkzoekende zich inschrijft in het door hem gezochte profiel
- 'Mail op maat' meer ingang doen vinden bij bedrijven

2.3.3. Organisatie van aantal sessies omtrent 'duurzaam personeelsbeleid' voor werkgevers en arbeidsmarktbegeleiders

Omschrijving

Duurzaam personeelsbeleid is al te vaak een vaag begrip voor werkgevers. Gepaste info aanbieden hierover is niet zo evident. Denken we hierbij maar aan de vele instrumenten die inzetten op het beter gebruik van het Nederlands op de werkvloer.

Tevens is er een ruim pallet aan tewerkstellingsmaatregelen/organisaties om een duurzaam en divers personeelsbeleid te ondersteunen.

Samen met de dienst economie van Stad Ronse, VDAB, werkgeversorganisaties en het Streekoverleg Zuid-Oost-Vlaanderen zal worden nagegaan welke info op welke manier het best kan gebrieft worden naar de werkgevers.

Timing

In de loop van 2013 zullen er twee infomomenten worden georganiseerd in Ronse.

Doelstellingen

- Het duurzaam personeelsbeleid stimuleren in Ronse
- Gericht passende info aan de werkgevers bezorgen
- De VDAB-tools en andere instrumenten kenbaar maken aan de werkgevers



2.4. Acties naar trajectbegeleiders/organisaties

FOCUS

Uitgangspunt hierbij is te komen tot een betere afstemming en wisselwerking tussen VDAB/Lokale Werkwinkel, OCMW en de andere organisaties die acties opzetten om werkzoekenden te begeleiden en of op te leiden.

Dit moet uitmonden in een betere dienstverlening naar de werkzoekenden toe en meer toeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt.

ACTIES

2.4.1. Info over werken als uitzendkracht voor trajectbegeleiders

Omschrijving

Ook bij trajectbegeleiders zijn er vaak nog misverstanden of onwetendheden inzake uitzendarbeid. Bedoeling is om in overleg met de uitzendsector de nodige info ter beschikking te stellen maar ook na te gaan hoe de wisselwerking en het doorgeven van kandidaten voor uitzendarbeid beter en vlotter kan verlopen.

Timing

Deze info wordt georganiseerd op donderdagnamiddag 29 november 2012.

Doelstellingen

- Trajectbegeleiders de juiste informatie bezorgen
- De werking van de uitzendsector beter leren kennen
- Op welke manier geschikte kandidaten uitzendarbeid doorverwijzen
- De wisselwerking uitzendsector en trajectbegeleiders verbeteren en versterken

2.4.2. Werken aan attitudes

Omschrijving

Een geslaagde tewerkstelling gaat niet alleen over het kennen en het kunnen van werknemers maar ook om hun houding, attitudes en persoonskenmerken. Vaak wordt de tewerkstelling stopgezet omwille van een negatieve attitude. We zijn ervan overtuigd dat attitudes aangeleerd kunnen worden vanuit de sterktes van de medewerker en vanuit een positieve benadering.

In de eerste plaats wensen we in het najaar een intervisiegroep op te richten gericht naar alle organisaties die werken aan attitudes en het aanleren ervan. Hierbij zal de focus liggen op het maken van afspraken tussen de verschillende partners.

In een latere fase wensen we een vormingsaanbod "Sterk op je werk" uit te werken die zowel individueel als in groep kan worden gegeven.

Timing

Start intervisiegroep najaar 2012

Vormingsaanbod "Sterk op je werk" uit te werken tegen juni 2013

Doelstellingen

- Het realiseren van een duurzame tewerkstelling
- Het organiseren van een training voor begeleiders/opleiders in het creatief gebruik maken van hulpmiddelen om attitudes te versterken

2.4.3. Gemeenschappelijke vormingsessies 'rekruteren/selecties in het bedrijfsleven' organiseren

Omschrijving

VDAB organiseert jaarlijks een vormingsdag waar info wordt gegeven over de verschillende sectoren en waar telkens ook een werkgever toelichting geeft over zijn bedrijf en hoe men de focus rekrutering benadert en invult. Deze vorming wordt als zeer zinvol ervaren door de VDAB-consulenten. Maar ook voor partners kan deze vormingsdag een belangrijke meerwaarde betekenen. Er zal nagegaan worden hoe deze vormingsdag uit te breiden naar andere partners en organisaties. Groot voordeel voor alle trajectbegeleiders om dit samen dit organiseren is dat zij samen vorming volgen over bepaalde thema's en daarbij ook elkaars werking beter leren kennen.

Timing

Streefdatum is juni 2013

Doelstellingen

- Middenveld informeren/bijscholen over de tewerkstellingskansen/voorwaarden in de verschillende sectoren en bij verschillende bedrijven
- Elkaar en elkaars werkingen beter leren kennen om zo te komen tot een betere samenwerking en dienstverlening naar de werkzoekende toe

2.4.4. Nederlands op de opleidings- en leerwerkvloeren

Omschrijving

Voor veel anderstalige werknemers die het Nederlands onvoldoende beheersen, betekenen veiligheidsinstructies, arbeidsregelgeving of participatie aan opleidingen al vlug een belangrijk obstakel. Het aanleren van het Nederlands is vaak niet evident. Dit door opleiders op een aangepaste manier laten doen is een ander knelpunt.

Bij een opleiding Nederlands op de werkvloer leren werknemers Nederlands terwijl ze aan het werk zijn. Concreet komt het erop neer dat de werknemers persoonlijk worden begeleid tijdens de werkuren. Deze opleiding is kort maar intensief en specifiek gericht op het taalgebruik van de werkvloer. Met deze aanpak boeken de werknemers snel vooruitgang. Bovendien is het productieverlies gering: terwijl de werknemers hun taken uitvoeren worden zij begeleid door een lesgever die de lesinhoud afstemt op de werksituatie.

Uiteraard is het zeer belangrijk dat ook de werkvloerbegeleider ingeschakeld wordt in dit leerproces. Een opleiding Nederlands op de werkvloer kan pas slagen met de steun van iedereen in uw bedrijf. Bijgevolg is de betrokkenheid van alle collega's van cruciaal belang. Waar nodig betreft de lesgever de Nederlandstalige collega's bij de opleidingsactiviteit. Een begeleidingsgroep volgt het ganse proces op en evalueert de vorderingen.

Timing

Opstart van een intervisiegroep rond aanleren van taal in al zijn facetten in het voorjaar van 2013.

Doelstellingen

- Opstart van taal - en jobcoaching bij het begin van een tewerkstelling maximaal faciliteren
- Uitwerken van een vormingsaanbod voor directe begeleiders van anderstaligen 'hoe het best omgaan met het aanleren van Nederlands'
- Bundelen van tips en tricks in een handige brochure
- Overleg organiseren met relevante actoren om de noden inzake Nederlands te leren en de knelpunten op de werkvloer en opleidingsvloer beter te inventariseren



2.4.5. Acties met de sectoren

Omschrijving

Er is overleg nodig met de verschillende sectoren om concrete acties op te zetten om meer werkzoekenden te bereiken en toe te leiden naar tewerkstelling of opleiding. Het bestaande overleg wordt gebruikt. Indien er nog geen overleg is wordt een planning opgemaakt of wordt ingespeeld op de opportuniteiten.

Timing

Er is permanent aandacht voor sectoraal overleg nodig. Waar mogelijk dienen de sectoren te worden betrokken bij allerlei acties.

Doelstellingen

- Jaarlijks is er minimaal één overleg met de belangrijkste sectoren zoals bouw, textiel, horeca,...
- Minimaal is er jaarlijks een actie in Ronse in samenwerking met een van de sectoren

Concrete actie met de sector HORECA

Omschrijving

Streekoverleg Zuid-Oost-Vlaanderen heeft momenteel een project lopende in het kader van uitwisseling rond diversiteit bij de sector Horeca. Binnen dit project wordt niet alleen gezocht naar een betere instroom van nieuwe medewerkers in de knelpuntberoepen er wordt eveneens gefocust op een retentiebeleid met een duurzame tewerkstelling als doelstelling.

Timing

Organisatie van een jobdating voor de Horeca, juni 2013, in een nog te bepalen locatie, waarbij leerlingen, cursisten, mensen in opleidingsstatuut,...binnen een horeca gerichte opleiding op een originele manier solliciteren.

Organiseren van een samenwerking tussen de opleidingsverstrekkers en de verschillende sectoren. De gesprekken zijn sinds najaar 2012 geïntensifieerd.

Leden van deze samenwerking zijn: VDAB, Horeca Vorming Vlaanderen, Unizo, scholen en tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven (Grijskrook, Sociaal Restaurant De Pepermolen, Job& Co), EAD Consulente Streekoverleg Zuid-Oost-Vlaanderen, Beroepsfederatie Horeca Vlaamse Ardennen,...

Doelstellingen

- Betere instroom verzorgen binnen de knelpuntberoepen
- Een betere matching realiseren tussen het instroomprofiel van werkgevers met het uitstroomprofiel van de opleidings- en tewerkstellingsverstrekkers.
- Werkgevers ondersteunen in hun personeelsbeleid met focus op competentieontwikkeling en retentiebeleid



