

10 jaar

Gent, stad in werking

10 JAAR PROEFTUIN



'GENT, STAD IN WERKING' ALS OPEN PARTNERSCHAPSMODEL

1. HET BEGIN

1.1 Strategische ommezwaai

1.2 Europees Centrum voor Werk en Samenleving (ECWS)

1.3 De eerste stappen (september 1998 - maart 1999)

1.3.1 Het Kegelmiddel

1.3.2 De Serie II-groepen

1.3.3 De Koepelgroep

1.3.4 Gent, stad van kennis en cultuur

1.3.5 De beleidslijnen

2. DE WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE

2.1 De eerste stedelijke werkgelegenheidsconferentie

2.2 Het jaar van de bevestiging (1999-2000)

2.2.1 De actiegroepen

2.2.2 Communicatie is een vak

2.2.3 Van Koepelgroep naar Beleidsgroep

2.2.4 Het 'Gent, stad in werking'-team

2.3 Vlaamse Proeftuin

2.4 In dialoog met de gemeenteraad

2.5 Baanbreker

3. DE DERDE FASE (2000 – 2002)

3.1 'Gent, stad in werking' verankeren

3.2 Het Forum Lokaal Werkgelegenheidsbeleid

3.3 Territoriaal Pact grote aanwervingen

3.4 Nieuwe jikking van de beleidslijnen en de uitwerking van een werkmonitor

3.5 De actiegroepen

3.6 Structuurwerken I

3.7 'Gent, stad in werking' gaat internationaal

5

14

24

4. DE OOGST VAN JAREN WERKEN (2002 – 2004)

4.1 Nieuwe initiatieven

4.2 Vanaf hier moet je gaan...

4.3 Het partnerschap verstevigen (structuurwerken II)

4.4 De derde werkgelegenheidsconferentie

4.5 Nieuwe netwerken

5. EEN TWEEDE ADEM (2005 - 2006)

5.1 Partners en co

5.2 Tien aandachtspunten voor de toekomst

5.3 Belangrijke nieuwe initiatieven

6. HET NIEUWE STADSBESTUUR (2007 - 2008)

6.1 Een nieuw strategisch plan 2007 - 2010

6.2 Hoe verder werken?

30

35

38

10 BAANBREKENDE PROJECTEN

1. HET BEROEPENHUIS

2. BOUWBAAN

3. DE PUNT

4. HR-SUPPORT

5. JOBKANAAL

6. LOKALE DIENSTENECONOMIE

7. MAX MOBIEL

8. PLATFORM ALTERNEREND LEREN (PAL) GENT - Eeklo

9. TECHNOLOGICA

10. VOETBAL IN DE STAD

45

48

51

54

57

60

64

67

70

73

COLOFON

10 jaar 'Gent, stad in werking', 10 jaar Proeftuin

is een uitgave van 'Gent, stad in werking',

Sint-Niklaasstraat 27, 9000 Gent

Tel. 09 266 83 65

Fax 09 266 83 59

gsiw@gent.be

www.gsiw.be

Verantwoordelijke uitgever

Schepen Mathias De Clercq, Botermarkt 1, 9000 Gent

Fotografie

Dienst Voorlichting - Stad Gent en Toon Coussement

Met inhoudelijke bijdrage van

Dany Wijgaerts, Partners in Process Consulting

Mil Kooyman, voorzitter Het Beroepenhuis

en ervaringsdeskundige

Grafische Vormgeving

Magelaan

Papier

Challenger LTR, 100% gerecycleerd,
milieuvriendelijk papier

WOORD VOORAF

Sinds jaren voert de Stad Gent een 'bottom-up'-werkgelegenheidsbeleid, waarbij de focus steevast ligt op samenwerking met de diverse onderwijs – en werkgelegenheidsactoren. Het scheppen van kansen voor mensen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt stond en staat voorop.

Werk en onderwijs zijn immers essentiële sleutels voor welzijn, welvaart en maatschappelijke integratie. Wie werk heeft, verwerft een inkomen dat toelaat om aan het maatschappelijke leven te participeren en krijgt kansen op verdere zelfontplooiing. Omdat ze welzijn en welvaart kwalitatief verhogen moet iedereen dus gelijke kansen krijgen op onderwijs en werk.

Met 'Gent, stad in werking' als uniek open partnerschap maakt het stadsbestuur een bewuste keuze om samen met de stakeholders gestalte te geven aan het stedelijke werkgelegenheidsbeleid. Door dit samenwerkingsverband bundelen de partners hun kennis en expertise in functie van het ontwikkelen en toepassen van een vernieuwend, duurzaam, integraal en strategisch werkgelegenheidsbeleid voor de Gentse regio. Met 'Gent, stad in werking' wordt de ambitie om economische en sociale doelstellingen op elkaar af te stemmen realiteit. De partners zijn elke dag in de weer om, stap voor stap, samen gestalte te geven aan het werkgelegenheidsbeleid. En dit om de dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en bedrijven verder uit te bouwen, in functie van meer en betere jobs.

Het partnerschap 'Gent, stad in werking' was vaak pionier om nieuwe concepten te introduceren en proeftuinen op te zetten.

De talrijke acties, experimenten en innovatieve werkvormen zijn hiervan tastbare bewijzen. Het partnerschap bewijst dat het tegen een stoot is opgewassen.

Tien jaar is een hele tijd. Laten we met z'n allen blijvend de handen in elkaar slaan en samenwerken voor de economie en werkgelegenheid in onze stad.

Bedankt dus aan iedereen voor de inzet! Laten we er nog eens tien jaar bijdoen!

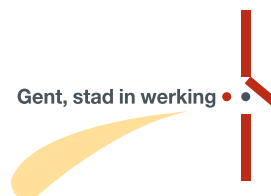
Namens de Beleidsgroep van 'Gent, stad in werking',

Rudy Coddens

VICE-VOORZITTER 'GENT, STAD IN WERKING'
SCHEPEN VAN ONDERWIJS EN OPVOEDING

Mathias De Clercq

VOORZITTER 'GENT, 'STAD IN WERKING'
SCHEPEN VAN ECONOMIE, JEUGD, WERK EN MIDDENSTAND



Gent, stad in werking EEN UNIEK PROJECT



'GENT, STAD IN WERKING' ALS OPEN PARTNERSCHAPSMODEL

1. HET BEGIN

1.1 >> Strategische ommezwaai

De Stad Gent besteedt al decennia lang veel aandacht aan de werkgelegenheidsproblematiek.

De Dienst Economie, Werkgelegenheid en Externe Relaties (DEWER) en het Lokaal Werkgelegenheidsbureau (LWB) ressorteerden respectievelijk onder de toenmalige schepen van Economie, de heer Daniël Termont en de schepen bevoegd voor Sociale Zaken, mevrouw Martine De Regge.

Het stedelijke beleid was voornamelijk een louter politieke aangelegenheid, dat werd uitgestippeld in de commissies, beslist in de gemeenteraad en uitgevoerd door -schepenen en -administratie.

In maart 1998 maakte het toenmalige college van burgemeester en schepenen een strategische ommezwaai.

Een externe doorlichting van het lokale werkgelegenheidsbeleid resulteerde in volgende aanbevelingen: samenwerking en afstemming tussen beide diensten voor een geïntegreerd beleid, synergie met de lokale actoren realiseren en een breed draagvlak voor dat beleid creëren.

Het Europees Centrum voor Werk en Samenleving (ECWS) werd aangezocht om een proces te begeleiden dat moest resulteren in een duurzaam strategisch werkgelegenheidsplan voor de stad Gent.

1.2 >> Europees Centrum voor Werk en Samenleving

Het ECWS werkte een bottom up procesaanpak uit en introduceerde het Kegelman model; een theoretisch model om tot een strategisch werkgelegenheidsplan te komen. Dit werd de daaropvolgende maanden door de Koepelgroep - een overlegforum van prominente actoren - besproken, bijgestuurd en geconcretiseerd.

Het ECWS propageerde een innovatieve sturing van het project. Van een politieke sturing door de beleidsmakers, wilde het evolueren naar een open partnerschap van alle stakeholders actief op het vlak van werkgelegenheid. Bij de ontwikkeling van het nieuwe werkgelegenheidsbeleid werden de professionele knowhow en ervaring van de veldwerkers maximaal benut. Streven naar een optimale kwaliteit en eigenaarschap stonden hierbij centraal.

De ECWS-directeur, Dany Wijgaerts, startte bilaterale gesprekken met Gentse sleutelfiguren. Hij sprak met vertegenwoordigers van de werknemers- en werkgeversorganisaties, aanbieders van opleidings- en werkervaringsprojecten, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening (RVA), lokale en provinciale beleidsverantwoordelijken. Deze potentiële toekomstige partners werd gevraagd om de Gentse werkgelegenheidsproblematiek te analyseren, de eigen acties en de andere actoren aan te duiden. Cruciaal was de vraag of de partners deel wilden uitmaken van het open partnerschap en of ze kon rekenen op het engagement van hun organisatie.

Deze eerste fase werd in het najaar van 1998 afgesloten met een publieke voorstelling. Het evenement was een schot in de roos. Ruim 300 aanwezigen waren getuige van de nieuwe aanpak. De achterban van de sleutelfiguren kreeg hier een forum.

Het engagement kreeg vorm en de partners voelden zich van bij de aanvang betrokken. 'Gent, stad in werking' (Gsiw) was geboren. De benaming 'Gent, stad in werking' bleek meteen ook wervend.

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

De externe begeleiding is in een eerste fase noodzakelijk. Ze zorgt op basis van een strategische aanpak voor de theoretische basis, de voorbereiding van alle bijeenkomsten gebeurt op het secretariaat.

De externe begeleiding kwam van een gespecialiseerde privéorganisatie maar dat ook door een universiteit of hogeschool kan gebeuren. Belangrijk is evenwel de expertise in procesbegeleiding en niet zozeer de pure wetenschappelijke kennis.

▣ De externe begeleiding van een dergelijk proces biedt talloze voordelen zoals:

- *politieke neutraliteit*
- *wetenschappelijke deskundigheid*
- *ervaring*
- *originele benadering van de realiteit die tot nieuwe inzichten leidt*

▣ De bilaterale gesprekken met sleutelfiguren werpen vruchten af:

- *het volledige werkveld komt duidelijk in beeld*
- *de positie van de actoren wordt scherper*
- *er is persoonlijk engagement*

1.3 >> De eerste stappen (september 1998 - maart 1999)

Het ECWS werkte zelf geen beleidsplan uit, maar ontwikkelde een methodologie om het werkgelegenheidsbeleid zo accuraat mogelijk te kunnen voeren. Het was van bij de start de bedoeling deze methodologie samen met de opdrachtgever en de stakeholders te ontwikkelen.

Duurzame successen in beleidsuitvoering zijn minstens even afhankelijk van de kwaliteit van het samenspel van de stakeholders als van de kwaliteit van het beleidsplan zelf. Het zogenaamde Kegelman model vertaalde deze nieuwe methodologie. Het biedt een instrument om een strategisch werkgelegenheidsbeleid te ontwikkelen en implementeerbaar te maken samen met de partners.

1.3.1 > Het kegelmodel

De Koepelgroep boog zich herhaaldelijk over het Kegelman model. Te theoretisch vond men aanvankelijk, maar naarmate de gezamenlijke discussies en pogingen om het te concretiseren vorderden, werd het duidelijk en ontstond 'het model van de partners'.

De belangrijkste waarde van het Kegelman model was de leidraad die het bood voor de verscheidene stappen in de werking:

Niveau 0: Niet zichtbaar. De wetenschappelijke basis. Het werk van ECWS.

Niveau 1: De weergave van de huidige situatie in Gent. Bestaande initiatieven en acties op het terrein van de werkgelegenheid.

Niveau 2: De toekomstige behoeften in de stad Gent op het vlak van werkgelegenheidsbeleid en de beleidsmatige antwoorden hierop.

Niveau 3: De fundamentele waarden die de leidraad vormen voor het werkgelegenheidsbeleid van de Stad Gent.

Niveau 4: Het profiel van de stad Gent.



TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- Een theoretisch model is noodzakelijk. Het mag geen rigide leerstelling worden, maar een dynamisch instrument.
- Discussieer zolang tot de partners het theoretisch model niet enkel begrijpen maar het 'dragen' en als 'hun model' beschouwen.
- Gebruik het model doelmatig en niet te nadrukkelijk in de communicatie naar het grote publiek.

13.2 > De Serie II-groepen

Al snel volgde het werk om niveau 1 van de kegel te concretiseren.

Hiervoor werden vier tijdelijke werkgroepen (Serie II-werkgroepen) gevormd die de analyse maakten van 4 op elkaar betrokken kwadranten.

Voor elke werkgroep werd een voorzitter aangeduid die zelf lid was van de Koepelgroep. Deze strategische keuze waarborgde een gedegen feedback aan de Koepelgroep. Het ECWS begeleidde en leidde de voorzitters gericht op. In deze fase ging het om individuele engagementen en vertegenwoordigden de deelnemers geen organisaties.

Na een toelichting van het Kegelmodel en het opzet werden volgende vragen voorgelegd:

- *waar positioneer je de eigen organisatie en de organisaties waarmee je samenwerkt?;*
- *wat beschouw je als de belangrijkste knelpunten van het werkgelegenheidsbeleid?*
- *met welke organisaties wil je in de toekomst samenwerken?*

Vervolgens kreeg men de opdracht om:

- *De contouren van het beleid voor het betreffende thema af te bakenen.*
- *De kritische succesfactoren en randvoorwaarden voor dat beleid te bepalen.*
- *De concrete aanpak binnen een globaal tijdsperspectief aan te geven.*

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- **Werkgroepen met een tijdelijk karakter én een concrete opdracht beperken het absentisme van drukbezette mensen.**

1.3.3 > De Koepelgroep

In september 1998 werd de Koepelgroep als een soort ‘morele raad van bestuur’ gevormd. Het was de eerste stap in de operationalisering van het open partnerschap.

De Koepelgroep werd representatief voor het werkveld samengesteld uit derden (opleidings- en werkervaringsprojecten), VDAB, Openbaar Centrum Maatschappelijk Welzijn (OCMW), Unie voor Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB), Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), VKW, Streekplatform, Volvo, Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij (GOM) Oost-Vlaanderen, LWB, Netwerk van Vlaamse ondernemingen (Voka) en de Vlaamse coördinator van de Europese (werkgelegenheids)projecten. De politieke beleidsverantwoordelijken participeerden niet zelf, maar lieten zich vertegenwoordigen door hun medewerkers.

De Koepelgroep (later de Beleidsgroep) was representatief samengesteld, maar niet absoluut. Zo was VKW, een eerder kleine werkgeversorganisatie, sterk betrokken bij de uitbouw van ‘Gent, stad in werking’.

Hun eerste opdracht was het starten van de Serie II-groepen en de opvolging van hun werkzaamheden.



TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- ▣ **Representativiteit is belangrijk voor het vormen van een partnerschap, maar (het engagement van) de mensen die effectief het mandaat vervullen is minstens even belangrijk.**
- ▣ **Echt het gevoel geven dat de partners ook de eigenaars van het project zijn, is cruciaal. Een eerder bescheiden opstelling van de beleidsvoerders kan daar sterk toe bijgedragen.**



1.3.4 > Gent, stad van kennis en cultuur

De volgende stap naar de concrete invulling van het model werd gezet tijdens een tweedaagse workshop in Maastricht. De Koepelgroep bezon zich over:

- *de 3 waarden*
- *het profiel van de stad Gent*
- *de beleidslijnen*
- *de eerste lokale werkgelegenheidsconferentie*

De waarden ethiek, kwaliteit en duurzaamheid deden veel stof opwaaien. De Koepelgroep besloot om de waarden als toetsstenen voor het product en het proces van de werking te hanteren.

Het belangrijkste resultaat van de workshop was de ontwikkeling van het profiel van de stad Gent.

Over het globale profiel: 'Gent, stad van kennis en cultuur' geraakte iedereen het snel eens.

Kennis werd een troef die verder moest uitgespeeld worden. Gent is immers dé onderwijsstad bij uitstek, telt meerdere onderzoekscentra en goed geschoolde arbeidskrachten met uiteenlopende competenties.

Van cultuur is de stad evenmin verstoken; het rijke historische verleden, de vele musea, de podiumkunsten, het volkstheater... noem het en Gent heeft het.

Er ontbrak toch nog een dimensie, vond de Koepelgroep. De voor Gent typerende combinatie van grootstad met de alom geroemde gezelligheid van een kleine stad en het sociale karakter wilde de Koepelgroep in het profiel terugvinden. Ook mochten kennis en cultuur niet te elitair worden geïnterpreteerd, wat leidde tot de toevoeging: 'toegankelijk voor iedereen'.

Maar Gent heeft nog meer troeven. Het is een industriestad. Gent moet dan ook de kaart trekken van de moderne industrie, en dwarsverbindingen leggen door innovatieve producten en productieprocessen te ontwikkelen.

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

Een grondige voorbereiding garandeert optimale resultaten:

- ▣ De afzondering van de Koepelgroep in Maastricht leidde tot een schitterend resultaat zowel inhoudelijk als wat teambuilding betreft.
- ▣ Deze tweedaagse werd bovendien grondig voorbereid en op gang getrokken door uitstekende discussieteksten.
- ▣ Dat de beleidsverantwoordelijken aanwezig waren en zich in de discussie niet dominant opstelden, werd door de Koepelgroep erg gewaardeerd.

Het is een distributiestad. De haven is een belangrijke motor voor de economie en schept veel werkgelegenheid. Maar Gent heeft meer te bieden. De stad ligt op een kruispunt van autowegen, er is de binnenvaart en er zijn de spoorwegen. Distributie slaat op al deze vervoermodi.

Het is een toerismestad. Toerisme is onlosmakelijk verbonden met de cultuur. Ook het horeca-aanbod is ruim, maar de sector kan nog meer inspelen op nieuwe trends zoals citytrips. Toerisme is een belangrijke economische sector die moet gekoesterd worden.

Gent is ook een winkelstad. Een duidelijk profiel voor de winkelbuurten is wenselijk. Ook de toegankelijkheid kan verder geoptimaliseerd worden. Voor de uitbouw van dit deelprofiel is er letterlijk werk aan de winkel.

Het unieke aan de missie van Gent bestaat dus vooral uit de combinatie van een aantal zeer sterke troeven. Gaandeweg werd duidelijk dat het profiel van Gent een algemeen profiel was en dus ook toepasselijk voor andere beleidsdomeinen. In 2000 keurde de gemeenteraad 'Gent, stad van kennis en cultuur toegankelijk voor iedereen', goed als missie van de stad.

1.3.5 > De beleidslijnen

De Serie II-werkgroepen legden de beleidslijnen in het najaar van 1998 vast. De koepel bepaalde de prioriteiten.

De hoofdbeleidslijn luidde: het uitwerken van een ethisch, kwaliteitsvol en duurzaam werkgelegenheidsbeleid via een aanpak die zowel gericht is op werkenden en werkzoekenden van nu en in de toekomst, als op de economische realiteit.

De beleidslijnen bevatten volgende kernelementen:

- *een inclusief beleid waarbij het werkgelegenheidsvraagstuk wordt onderzocht in samenhang met het algemene integratiebeleid.*
- *het ontwikkelen van optimale randvoorwaarden om partners aan te trekken en te behouden om het profiel te realiseren.*
- *een proactieve en evenwichtige stimulering van bedrijven/sectoren.*
- *de uitbreiding van strategische allianties tussen de opleidings- en begeleidingssector en het bedrijfsleven.*
- *met Gent evolueren naar een lerende regio door de ontwikkeling van een lokaal competentiebeheersysteem.*

Vervolgens werden in een workshop met alle betrokkenen de kernelementen van de beleidslijnen geconcretiseerd per kwadrant van het theoretische model. Dit resulteerde in 11 concrete doelstellingen, nog eens onderverdeeld in een rist subdoelstellingen.

De periode van analyse, positionering en het bepalen van beleidsdoelstellingen was afgerond. De Serie II werkgroepen keurden het geheel met met grote eensgezindheid goed.

Al lijkt dit theoretische voorbereidingsproces kurkdroog, toch werd er ook veel gelachen. Humor is een belangrijk ingrediënt van een sterk partnerschap. Zo werd er al eens de draak gestoken met het Kegelmodel.

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- ▣ De discussie over het strategische kader en de beleidslijnen en -doelstellingen is vaak het saaiste stuk van het ontwikkelingsproces. Toch is het een fase waar je door moet. Het is cruciaal duidelijke (beleids)lijnen te trekken om achteraf concrete acties te bepalen.
- ▣ Het geheel meteen voorleggen aan een ruim forum van partners lijkt een juiste optie. Het bevestigt het kwaliteitsvolle denkwerk en geeft een breed en sterk draagvlak aan de basisprincipes van het partnerschap.
- ▣ Hoewel een theoretisch beleidsproces meestal kurkdroog is, laat je best ook ruimte voor relativering en humor.



2. DE WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE

2.1 >> De eerste stedelijke werkgelegenheidsconferentie

Op 19 maart 1999 organiseerde 'Gent, stad in werking' zijn eerste werkgelegenheidsconferentie. De belangstelling, ook van ver buiten Gent, was bijzonder groot: ruim 700 mensen woonden de conferentie bij.

Onder leiding van journalist Siegfried Bracke werd een boeiend programma afgewerkt.

Burgemeester Frank Beke en eerste schepen Sas van Rouveroj openden de conferentie. Dit maakte meteen duidelijk dat de hele coalitie achter het project stond.

Tijdens deze conferentie lichtte Dany Wijgaerts het strategische model toe en stelde vier acties voor:

- *de ontwikkeling van een Beroepenhuis om jongeren op een interactieve en een aantrekkelijke manier te laten kennis maken met beroepen, opdat ze een bewustere studie- en beroepskeuze zouden maken;*
- *De Jobbus werd ingezet om de dienstverlening dichterbij de werkzoekenden te brengen. Dat kon door als een mobiel informatiepunt op markten, buurtfeesten en in wijken aanwezig te zijn;*

- *het herontwikkelen van de site Trefil Arbed tot bedrijvenzone met centraal hierin en het opstarten van een sociaaleconomisch bedrijventrum. Tegelijk werd op deze site een centrum voor sociale economie in het vooruitzicht gesteld;*
- *de oprichting van Jobserver. Werkzoekenden die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt zouden begeleid worden in hun zoektocht naar werk en werkgevers werden bijgestaan in hun zoektocht naar geschikt personeel.*

Schepen Daniël Termont sloot de bijeenkomst af en liet verstaan dat de Stad Gent het initiatief een financiële basis zou geven zodat de verdere werking verzekerd was.

Alle partners werden verzocht om een charter te ondertekenen en daarmee hun engagement formeel te bekrachtigen. Tot slot volgde een oproep tot potentiële partners om zich aan te sluiten. Ruim 32 mensen verbonden zich en hun bedrijf of organisatie tot een actieve deelname.

De partners organiseerden zelf de werkgelegenheidsconferentie. Bij publieke activiteiten staan de beleidsmakers meestal in de schijnwerpers. Dat was toen niet zo. Het was echt een werkgelegenheidsconferentie van het partnerschap.

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- ❑ Een massaal bijgewoonde en geslaagde publieke activiteit is bijzonder belangrijk als slotstuk van het ontwikkelingsproces.
Het bekrachtigt het samenhorigheidsgevoel en wakkert de ondernemingszin aan.
Het inschakelen van professionelen om de communicatie voor, tijdens en na de conferentie te verzorgen is essentieel.
- ❑ Het gevaar van een sterk evenement dat veel enthousiasme opwekt, is dat er een rustpauze volgt. Juist dan zijn de verwachtingen hooggespannen. Onmiddellijk weer aan de slag gaan, is dan ook de boodschap.



2.2 >> Het jaar van de bevestiging (1999-2000)

2.2.1 > De actiegroepen

Op de werkgelegenheidsconferentie waren vier acties aangekondigd. Die werden verder uitgebreid tot 11 acties:

- *Sociaaleconomisch bedrijvencentrum*
- *Jobbus*
- *Jobserver*
- *Het Beroepenhuis*
- *Betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt*
- *Etnische minderheden en werkgelegenheid*
- *Innoverend ondernemerschap*
- *Ontwikkeling van bedrijfsplannen (kwalificatie- en opleidingsplannen)*
- *Doelgerichte samenwerking op het gebied van competentiebeheer*
- *Biotechnologie*
- *Optimalisering van de dienstverlening*

De acties zouden vorm krijgen via ad hoc actiegroepen. De voorzitters ervan waren lid van de Koepelgroep. Ook een vice-voorzitter werd aangesteld. Het ECWS nam het secretariaat waar. De samenstelling en werking van de actiegroepen gebeurde volgens de 'Gent, stad in werking'-principes.



'Gent, stad in werking' selecteerde voor de samenstelling mensen met expertise.

Zij maakten de probleemanalyse, de sterkte- en zwakteanalyse, formuleerden algemene en operationele doelstellingen, maakten een overzicht van de nodige middelen en een concrete planning voor de uitvoering.

TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- ▣ Het inzetten van leden van de 'Koepelgroep' als voorzitter is strategisch belangrijk. De terugkoppeling naar en de betrokkenheid van de Koepelgroep is zo verzekerd.
- ▣ Het komt erop aan om de algemene 'Gent, stad in werking' spirit overbrengen op de actiegroepleden zodat ze zich 'eigenaar' van de actie voelen.

2.2.2 > Communicatie is een vak

De Koepelgroep werkte voort en stippelde het programma voor het jaar 2000 uit:

- *het Kegelman model verder operationaliseren;*
- *de beleidslijnen verfijnen samen met de Serie II-werkgroepen en ruimte maken voor nieuwe initiatieven.*
- *De tweede werkgelegenheidsconferentie organiseren in 2000 als toetsing voor de werking;*
- *de werkgelegenheidsconferentie en de dagelijkse werking maakten duidelijk dat het niet volstond om hard en degelijk te werken. Er moest gecommuniceerd worden naar de achterban van de partners, mogelijke nieuwe partners en het grote publiek. Er kwam een werkgroep communicatie en een verantwoordelijke voor de communicatie-aanpak. Vrij snel verscheen de eerste editie van de nieuwsbrief.*

- ▣ Het is een cliché zo groot als het Gentse stadhuis, maar communicatie is essentieel bij elke actie die ondernomen wordt. Communicatie moet een geïntegreerd deel zijn van de werking.
- ▣ Communicatie is een vak. Berichten over de werking is onontbeerlijk om ieders betrokkenheid te behouden.
- ▣ Een werkgroep installeren die de geplande communicatie opvolgt en adviseert over de te benaderen doelgroepen is een meerwaarde.



2.2.3 > Van koepelgroep naar beleidsgroep

De Koepelgroep zou voortaan (augustus 1999) voluit als beleidsorgaan fungeren. Hij werd uitgebreid, omgedoopt tot Beleidsgroep en kreeg een formele samenstelling. ECWS bleef voorlopig het voorzitterschap invullen.

Aan de leden van de Beleidsgroep werd gevraagd om:

- *op te treden als vertegenwoordiger van de organisatie en een mandaat te verwerven om te beslissen in naam van de organisatie en de achterban te engageren om de afspraken na te komen;*
- *zich slechts bij uitzondering te laten vervangen en aan de vervanger het mandaat over te dragen.*



Beleidsgroep 1999

De Serie II-werkgroepen werden beleidssubgroepen. Hun nieuwe opdracht was om de werkzaamheden van de actiegroepen op te volgen en te toetsen aan de beleidslijnen.

De beleidssubgroepen werden later ontbonden omdat de Beleidsgroep hun taak, zo bleek, automatisch overnam.

TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- Op een gegeven moment is het nodig om van een eerder informele structuur over te stappen naar een formele structuur. Maar dan is er die valkuil van traditionele spelregels als representativiteit en de macht van het getal. Dit moet vermeden worden. Het open karakter van het partnerschap is zo belangrijk dat elk lid van de Beleidsgroep, hoe groot of hoe klein de achterban ook is, letterlijk én figuurlijk een stem heeft.
- Het slagen van het open partnerschap - dus ook van de werking van de formele structuren ervan - was de verdienste van mensen die onvoorwaardelijk opkwamen voor hun organisatie, en tegelijk open stonden voor samenwerking en meningsverschillen aan de kant konden schuiven, rekening houdend met het algemene belang.
- Het werk achter de schermen is ontzettend belangrijk: voorbereiden, anticiperen en op het juiste moment discussieteksten of voorstellen maken: dit is de brandstof voor de werking.



2.2.4 > Het 'Gent, stad in werking'-team

De werking draaide tot nog toe op de vrijwillige inzet van de partners en de (betaalde) professionele ondersteuning van het ECWS. Vrijwilligheid en budgetten zijn echter eindig en het moment dat het ECWS het project zou loslaten, naderde.

Het stadsbestuur kwam zijn belofte na en wierf vier 'secretarissen' aan die de werking ondersteunen. Ze bieden professionele ondersteuning, nemen het secretariaat waar, zorgen voor de verslaggeving, doen onderzoekwerk...

De inwerking van de 'Gent, stad in werking'- cel door het ECWS en hen 'dubbel laten lopen' met de professionals leverde een vakbekwaam team.

Een coördinator versterkte in september 2002 het 'Gent, stad in werking'-team. De vlucht die de werking nam, maakte dit absoluut noodzakelijk.

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- ❑ De vorming van een ondersteunend team om een duurzame werking te verzekeren is noodzakelijk.
- ❑ Het financiële engagement van de stad betekent voor de partners een erkenning van het geleverde werk en drukt de wil uit om op de ingeslagen weg verder te gaan.



2.3 >> Vlaamse Proeftuin

Op 14 december 1999 kwam toenmalig Vlaams minister van Werk Renaat Landuyt op bezoek om kennis te maken met 'Gent, stad in werking'.

Het ontwikkelingsproces, de methodiek en de resultaten werden gepresenteerd.

Voor het eerst toonde een Vlaamse minister interesse voor het open partnerschap.

Hij stelde de vraag of 'Gent, stad in werking' als proeftuin wilde fungeren voor de vernieuwende werkgelegenheidsprojecten. De bedoeling was om nieuwe initiatieven in Gent te ontwikkelen, te evalueren en de resultaten ervan bekend te maken bij Vlaamse steden en gemeenten.

Zo werd 'Gent, stad in werking' een Vlaamse proeftuin. Met succes, want de Jobbus en de wijk-werkwinkels leidden tot het werkwinkelconcept in Vlaanderen, 'De Punt' inspireerde de minister tot het decreet op de meerwaardeconomie en de oprichting van regionale incubatiecentra voor sociale economie, Jobserver was de voorloper van het Vlaamse Jobkanaal.



TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- ▣ Proeftuinen zijn een belangrijk instrument voor vernieuwing, maar dit vraagt durf én (financiële) middelen.
- ▣ Een ruim en open partnerschap biedt een uitstekende voedingsbodem voor zulke proeftuinen.

2.4 >> In dialoog met de gemeenteraad

Op 11 februari 2000 organiseerde de gemeenteraad een vergadering met als onderwerp 'Gent, stad in werking'.

Niet de bevoegde schepenen, maar de partners zelf lichtten het ontstaan en de werking van het open partnerschap toe en antwoordden op de tussenkomsten.

Vernieuwend omdat een andere dialoog met een lokaal bestuur, buiten de klassieke commissievergaderingen of gemeenteraad, mogelijk bleek.

Voor de partners was dit een test die zou uitwijzen hoe het open partnerschap door de oppositie werd beoordeeld en of het een mogelijke coalitiewisseling (gemeenteraadsverkiezingen eind 2000) zou overleven.

'Gent, stad in werking' was niet enkel een uniek partnerschap, het veranderde ook de dialoog met het lokale beleid. De politiek verantwoordelijken erkenden het open partnerschap en stelden zich bescheiden op. Dit werd bestendigd doordat het partnerschap 'Gent, stad in werking' het beleidsdocument over werk opmaakte dat de betrokken schepenen na het nieuwe bestuursakkoord voorlegden aan de commissie en de gemeenteraad.

- De politieke erkenning en een open dialoog met de gemeenteraad zijn van cruciaal belang voor de slagkracht van het stedelijke partnerschap.





Renaat Landuyt en Frank Beke



Martine De Regge

2.5 >> Baanbreker

Op 26 mei 2000 vond de tweede werkgelegenheidsconferentie plaats. Deze bijeenkomst wou uitdrukkelijk een toetsingsmoment zijn van de werking uit het verleden. Burgemeester Frank Beke beklemtoonde nogmaals zijn steun aan het partnerschap en Dany Wijngaerts schetste de evoluties.

De focus lag op de werkzaamheden en (voorlopige) resultaten van de actiegroepen. Zo legde de actiegroep Sociaaleconomisch bedrijvent centrum een uitvoeringsplan voor van het initiatief dat De Punt zou heten. De oprichting van de VZW Beroepenhuis werd aangekondigd.

De actiegroep HRM – dienstverlening op maat van bedrijven – had nog niet alle concrete voorstellen klaar maar zou kort daarop Jobserver lanceren. Jobserver zou later hét voorbeeld zijn voor de uitbouw van Jobkanaal. De actiegroep nieuwe dienstenwerkgelegenheid deed pionierswerk op een nieuwe nichemarkt, de buurt- of nabijheidsdiensten, waar ook het Vlaamse beleid zich over bezon. In 2001 zou het Steunpunt Dienstenwerkgelegenheid worden opgericht.

Minister Renaat Landuyt overhandigde de eerste 'Baanbreker-trofee' voor een uitzonderlijk werkgelegenheidsinitiatief aan 'Gent, stad in werking'. De waardering van de Vlaamse minister was een echte opsteker voor het partnerschap.

3. DE DERDE FASE (2000 – 2002)

3.1 >> 'Gent, stad in werking' verankeren

De term derde fase kwam van het ECWS dat tot dan toe de werking zeer intensief had begeleid.

Het moment was aangebroken om het project duurzaam te verankeren en de werking te verzelfstandigen zonder de procesbegeleiding van ECWS.

Het ECWS evalueerde in een lijvig rapport de voorbije werking en formuleerde concrete suggesties voor de toekomst.

Aan de ene kant werden de gehanteerde methodologie en de basisfilosofie (het open partnerschap en het eigenaarschap van de partners) bevestigd.

Het ECWS stelde aan de andere kant structurele aanpassingen voor:

- *de taak en de opdrachten van de Beleidsgroep bleven ongewijzigd, maar de bevoegde schepen van Werk en Economie, zou in de toekomst het voorzitterschap opnemen en de andere bevoegde schepen van Sociale Zaken het ondervoorzitterschap;*
- *de medewerkers van de 'Gent, stad in werking'-cel wonen de vergaderingen van de Beleidsgroep bij en oefenen verder hun ondersteunende taak uit;*
- *de beleidssubgroepen bleven behouden als ruimer klankbord;*
- *de actiegroepen en hun eigen dynamiek bleven behouden.*

Er werd verder aandacht gevraagd voor een goede begeleiding van de werking en het verder uitdiepen van de waarden.

Terwijl de gemeenteraadsverkiezingen zich aanboden (8 oktober 2000), legde het partnerschap een duurzame basis voor het voortbestaan van 'Gent, stad in werking'.

TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- Het ogenblik waarop het ECWS als procesbegeleider het project zou loslaten was een scharniermoment. Waren we klaar om zelfstandig voort te bestaan? Was het partnerschap sterk genoeg om een mogelijke politieke wissel in het stadsbestuur op te vangen?
- De overgang is gelukt door de eerlijke en deskundige overdracht van het ECWS. Ze maakten een uitstekend rapport, en formuleerden ook concrete voorstellen voor de toekomst. Verder hadden ze de medewerkers van de 'Gent, stad in werking'-cel goed opgeleid. Opnieuw de kunst van het loslaten.

3.2 >> Het forum lokaal werkgelegenheidsbeleid

Gelijktijdig ontving het partnerschap een nieuwe vraag. De Vlaamse overheid besliste om in Vlaanderen een netwerk van werkwinkels uit te bouwen om de basisdienstverlening van de VDAB, het Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschap (PWA), de diensteneconomie en de dienstverlening aan werkgevers in één loket te verenigen.

Het decreet schreef de oprichting van een 'Forum Lokaal Werkgelegenheidsbeleid' voor. Dat zou als stuurgroep voor de werkwinkels fungeren.

Dit idee was duidelijk geïnspireerd door 'Gent, stad in werking'.

Hoewel de opdracht van beide fora verschilde en niet iedereen meteen voorstander van die samensmelting was, kreeg de Beleidsgroep ook het mandaat van Forum Lokaal Werkgelegenheidsbeleid.

Eind 2002 telde Gent 3 werkwinkels; Minnemeers, Gentbrugge-Ledeberg en Nieuw Gent. Er was nood aan een vierde locatie.

Specifiek voor Gent is de grote aanwezigheid van 'derden' en dat de Beleidsgroep van 'Gent, stad in werking' fungeert als Forum Lokaal Werkgelegenheidsbeleid.



TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- De vraag om een Forum Lokaal Werkgelegenheidsbeleid te vormen was een test voor het partnerschap. Het risico op een parallelle structuur was reëel. Een grondige gedachtenwisseling leidde tot de overtuiging dat het verenigen van beide functies door de Beleidsgroep de beste keuze was.

3.3 >> Territoriaal Pact grote aanwervingen

Op 19 oktober 2000 kwam de Beleidsgroep voor een bijzondere aangelegenheid bijeen. Het bedrijf Volvo Cars in de Gentse kanaalzone zou de komende jaren massaal mensen aanwerven tengevolge van de verhoging van de productie.

Volvo wilde geschikte werkkrachten en verklaarde zich bereid kensengroepen aan te werven. Daartoe wilde het samenwerken met 'Gent, stad in werking'.

De KMO's vreesden dat hun werknemers het bedrijf zouden verlaten voor een job bij Volvo. Het was meteen duidelijk dat alle partners, bedrijf, sector, VDAB, werknemers- en werkgeversorganisaties, derden en de Stad betrokken partij waren.

Ook de Vlaamse regering zou in functie van een vlotte administratieve afhandeling meewerken en een cel regionaal Werkgelegenheidsbeleid oprichten.

Alle geledingen van het open partnerschap werden aan het werk gezet om een geschikte aanpak uit te werken.

Het project startte in 2001 en zou nog verscheidene jaren voortgezet worden.

Het was een uitgelezen kans om een idee van het eerste uur -het organiseren van regionaal competentiebeheer- uit te testen.

De ervaringen werden gebundeld in een publicatie 'Eerste hulp bij grote aanwervingen'.



TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- Een globaal project starten met interprofessionele sociale partners verschilt sterk van een specifiek project met een bedrijf. Dit kan enkel lukken als dat bedrijf, zonder afbreuk te doen aan de kwaliteitseisen, bereid is om transparant mee te werken.
- Ook de betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers van het bedrijf is onontbeerlijk bij de realisatie van dergelijk project.
- Dit project gaf aanleiding tot spanning op het vlak van communicatie. De profileringsdrang moet onder controle worden gehouden. Goede afspraken over de externe communicatie zijn noodzakelijk.

3.4 >> Nieuwe ijking van de beleidslijnen en de uitwerking van een werkmonitor

In 2001 werd een nieuw stadsbestuur met dezelfde coalitie en dezelfde bevoegde schepenen geïnstalleerd. Het actualiseren van wat was opgebouwd, kreeg vorm.

Het opnieuw ijken van de strategische beleidslijnen gebeurde in drie fasen door:

- *een evaluatie van de bestaande beleidslijnen en een eerste aanzet tot actualisering;*
- *het bepalen van de prioriteiten;*
- *het verfijnen van deze keuzes.*

Dit resulteerde in een Beleidsnota 'Gent, stad in werking' 2001-2006 met als centrale beleidsthema's:

- *de blijvende aandacht voor de problematiek van ruimtelijke ordening;*
- *een sectorgerichte aanpak van toerisme/cultuur, transport/logistiek/distributie en biotechnologie;*
- *een inclusief werkgelegenheidsbeleid met bijzondere aandacht voor allochtonen en werkzoekenden;*
- *het verbreden en versterken van het partnerschap met ondermeer de bedrijfs-, de welzijns- en de onderwijs-/opleidingssectoren;*
- *de sociale economie.*

Het concept van de Beleidsnota keurde de Beleidsgroep unaniem goed. De schepenen verbonden zich ertoe om dit werkstuk als Beleidsnota voor te leggen aan de commissie en de gemeenteraad. De partners verzorgden de toelichting. Op hun beurt verbonden zij zich ertoe om deze Beleidsnota te laten goedkeuren door hun bestuur.

3.5 >> De actiegroepen

De methodiek van de actiegroepen werd voortgezet. Naast een aantal oorspronkelijke werkgroepen die nog actief waren en de werkgroep Territoriaal Pact-Grote aanwervingen startten onder de noemer van het Europese Equal-programma twee projecten: 'Jobsustaining network', een helpdesk voor jobcoachen en 'Social Act', een zelf-screeningsinstrument voor ondernemingen.

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- ❑ Het houdt een risico in om de strategische beleidslijnen en de werking opnieuw te ijken. De oefening is niet eenvoudig maar loont omdat eerdere keuzes opnieuw scherp gesteld worden en de actualiteit tot nieuwe uitdagingen aanleiding geeft.
- ❑ Het partnerschap maakte de Beleidsnota op en legde die voor aan het gemeentebestuur. Dit was een tweede illustratie van lokale beleidvoering in dialoog met het werkveld.

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- ▣ De methodiek van de actiegroepen loonde en werd voortgezet. Daarbij bleef de aandacht uitgaan naar een evenwichtige samenstelling en het aantrekken van nieuwe partners. De Beleidsgroep volgde ook de verschillende stappen in de projectontwikkeling op.
- ▣ Het aanwenden van projecten gefinancierd door de Europese Unie als hefboom voor lokaal pionierswerk, was een nieuwe piste. De sterkte van een partnerschap is hier de synergieontwikkeling op het vlak van cofinanciering.

3.6 >> Structuurwerken I

Het voorzitterschap van de Beleidsgroep was al eerder van ECWS naar de schepenen gegaan. De rest van de structuur werd nu ook aangepast. De Beleidsgroep bleef het centrale orgaan. Beleidsgroep duidde Kernbeleidsgroep aan. Dat was een beperkte groep met één vertegenwoordiger per 'groep': publieke instellingen, derden, werkgevers en werknemers. Dit 'dagelijks bestuur', dat vooral een taak had in de voorbereiding van de Beleidsgroep, stond haaks op de principes van het open partnerschap en werd later dan ook weer opgedoekt. De beperkte groep bleef wel behouden om later de VZW 'Gent, stad in werking' – projecten op te richten en te besturen.

Er was een cel met 4 secretarissen en een communicatieverantwoordelijke actief. Om deze cel aan te sturen en een klankbord te vormen voor inhoudelijke voorbereiding werd een werkgroep Sturing en coördinatie opgericht met uitsluitend partners van de Stad zelf en ECWS.

Het bleef een grote bezorgdheid om het contact met het beleid (college van burgemeester en schepenen en de gemeenteraad) niet te verliezen. Hiervoor werd een overleggroep, die eerder al tijdelijk bestond, nieuw leven in geblazen. Leden van het college en vertegenwoordigers van alle fracties van de gemeenteraad maakten deel uit van dit orgaan.

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- ▣ De aandacht mag niet enkel gericht zijn op acties en projecten, maar ook op het partnerschap zelf; nieuwe partners en uitdagingen stellen het partnerschap immers op de proef. Zonder partners is er geen 'Gent, stad in werking'. Het belang van het partnerschap werd later nogmaals onderstreept door de tewerkstellingsconferenties om te vormen tot partnerdagen.
- ▣ Met de Kernbeleidsgroep werd voor het eerst afstand genomen van de basisprincipes van het open partnerschap. Elke 'fractie' had één vertegenwoordiger. Het open karakter van partnerschap was niet meer gegarandeerd en men hernam deze beslissing.

3.7 >> 'Gent, stad in werking' gaat internationaal

Het unieke concept van 'Gent, stad in werking' genoot veel aandacht in binnen- en buitenland.

Een aantal internationale fora vroeg om toelichting bij het model.

In november 2001 nam een vertegenwoordiger van 'Gent, stad in werking' deel aan de planningsbijeenkomst van Urbal, een samenwerkingsprogramma tussen Europese en Latijns-Amerikaanse steden om in dat laatste genoemde continent de democratiseringsprocessen te ondersteunen. De basis voor een Europees project dat gedurende twee jaar de rol van de lokale overheid in werkgelegenheid zou behandelen, was gelegd. 'Gent, stad in werking' diende hier als model. Aan de conferenties namen Valladolid (Spanje), Tulua (Colombia), Lima, district Ate (Peru) en Nata (Panama) deel. Ook twee niet-gouvernementele Latijns-Amerikaanse organisaties waren van de partij.

Ook uit wetenschappelijke hoek was er interesse voor 'Gent, stad in werking'. Het project werd toegelicht en uitvoerig besproken op de workshop 'Les territoires de l'emploi. Actions publiques et dialogue social' op het European

University Institute, (mei 2000) te Firenze.

'Gent, stad in werking' participeerde op Eurocities in Barcelona en Antwerpen, de Euroregio, Values@work en Detour, een Europees toerisme-project.

De participerende Latijns-Amerikaanse en Spaanse lokale overheden maakten dezelfde oefeningen als het Gentse partnerschap en startten rekening houdend met hun lokale context -samenwerkingsverbanden voor meer economische slagkracht.



TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- ▣ Het ontwikkelde concept kan niet zomaar gekopieerd worden. De basisprincipes van een open partnerschap zijn algemeen geldig, maar de samenstelling van het partnerschap, de beleidlijnen, de acties en de projecten verschillen naargelang de omstandigheden en eisen maatwerk. Belangrijker is bijgevolg organisaties te ondersteunen in hun ontwikkelingsproces.
- ▣ Verlies de communicatie met de achterban nooit uit het oog. Ook die moet bij de werking betrokken blijven. De communicatie naar deze groep moet aangepast zijn. Lunchgesprekken, een fora en informatiebijeenkomsten worden goed gesmaakt.

4. DE OOGST VAN JAREN WERKEN (2002 – 2004)

4.1 >> Nieuwe initiatieven

Een aantal acties stond eind 2001 al in de steigers en werd in 2002 uitgevoerd.

Naast 'Social Act' en 'Jobsustaining Network' startte de werkgroep 'Diversiteit en etnisch-culturele minderheden'. Deze 'horizontale' actie zocht aansluiting bij andere acties, plande publicaties over diversiteit op de werkvloer en het inventariseerde instrumenten voor een diversiteitsbeleid.

'Gent, stad in werking' stapte in het Regionaal Innovatie-Samenwerkingsverband (RIS), een project van de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij (GOM) Oost-Vlaanderen.

In het Territoriaal Werkgelegenheidspact werd het 'Automotive Jobcenter' opgericht om sollicitanten te screenen en op selectieproeven voor te bereiden. Een servicepunt voor KMO's behandelde hun vragen en de begeleiding van kansengroepen was in diverse programma's voorzien en voorbereid voor uitbesteding.

Startpunt, de idee van een coöperatie voor zelfstandige activiteit, kreeg concrete vorm en een eigen juridisch statuut. Het lag voor de hand dat met het partnerschap het team van De Punt zou instaan voor de ontwikkeling van deze actie.

Om efficiënt in te spelen op Vlaamse, federale en Europese projectoproepen werd in juni 2002 de vzw 'Gent, stad in werking - projecten' opgericht. Aan de raad van bestuur namen enkele partners deel, terwijl de Beleidsgroep als de algemene vergadering fungeerde.



TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- ❑ Een organisatie wordt terecht afgerekend op haar resultaten. Soms laten resultaten langer dan verwacht op zich wachten. Toch bewijst 'Gent, stad in werking' dat een degelijke voorbereiding de beste waarborg biedt op duurzame resultaten.
- ❑ De nieuwe initiatieven leidden tot extra aanwervingen. De betrokkenheid van deze projectmedewerkers bij de globale werking vergt een investering die loont, omdat ze zo hun acties in de geest van het partnerschap ontwikkelen.

4.2 >> Vanaf hier moet je gaan...

Meer en meer acties van het eerste uur kregen autonomie en voeren een eigen koers.

De Punt ondersteunde startende ondernemers bij het opmaken van een ondernemingsplan en stelde bedrijfsruimten ter beschikking. In 2002 kwam daar de begeleiding van invoegbedrijven en –afdelingen bij.

Instant A, een sociaal uitzendkantoor voor jongeren uit de kansengroepen, ontving van ‘Gent, stad in werking’ een betoelaging voor de begeleiding van jongeren uit het deeltijds onderwijs.

Vzw het Beroepenhuis wierf een projectcoördinator aan en zette de zoektocht naar een geschikte locatie verder.

Jobserver, dat werkgevers adviseerde en begeleidde die kansengroepen wilden aanwerven, werd verzelfstandigd en kreeg ook een eigen coördinator.

De Jobbus zou, als de werkinkomen zijn functies overnamen, op stal gaan.

‘Samen-werkt’, een actie van het eerste uur, werd nieuw leven ingeblazen.

Het organiseerde kortdurende stages in ondernemingen voor werkzoekenden in opleiding.

TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- ▣ Een evenwichtige mix van nieuwe en verzelfstandigde initiatieven is wenselijk. Een goede band met de verzelfstandigde projecten is cruciaal; zij moeten blijvend kunnen rekenen op de steun van het partnerschap.

4.3 >> Het partnerschap verstevigen (structuurwerken II)

In 2003 stond de versteviging van het partnerschap op de agenda.

Veel pioniers waren vervangen door nieuwkomers en de werking was sterk geëvolueerd. Ook de maatschappelijke situatie was gewijzigd.

In februari startten de 'structuurwerken' met het partnerschap. Een denkdag in het teken van de analyse van de werking richtte zich op vier invalshoeken:

- *effectiviteit van bestaande acties en projecten*
- *interne en externe structuur*
- *instrumenten en procedures*
- *deskundigheidsbevordering*

Communicatie en thematische speerpunten kwamen ook aan bod.

De analyse leidde tot volgende bijstellingen:

- *de organisatie van het partnerschap vereenvoudigen en stroomlijnen; afschaffing van de kernBeleidsgroep terwijl actiegroepen, beleidssubgroepen en thematische groepen werkgroepen worden. De Beleidsgroep blijft zijn functie vervullen;*
- *onderscheid tussen operationele partners en netwerkpartners;*
- *jaarlijks wordt een partnerdag georganiseerd. Hierop staan de partners stil bij de voorbije werking en smeden zij toekomstplannen. De nieuwe ontwikkelingen van het regionaal sociaaleconomisch overleg leidden tot het plan om het partnerschap uit te breiden met de aangrenzende gemeenten;*

- *vorming moet de deskundigheid van de partners verder bevorderen;*
- *de website wordt een portaalsite en de nieuwsbrief een magazine van en voor de partners;*
- *de subsidieregeling wordt geformaliseerd;*
- *alle projecten worden getoetst op hun effectiviteit. Voor de monitoring ervan moet meer aandacht gaan naar het formuleren van kwantitatieve doelstellingen;*
- *het formuleren van thematische speerpunten wordt uitbesteed aan vier nieuwe werkgroepen.*

TIPS & TRICKS

van een ervaringsdeskundige

- ▣ **Dat de vuurgloed van het eerste uur vermindert, is onvermijdelijk. De pioniers bouwden een innovatief project. Maar na meer dan 5 jaar was het partnerschap grondig gewijzigd; veranderende omstandigheden, wisseling van partners... De zorg voor het duurzame karakter van het partnerschap blijft ook na de pionierstijd noodzakelijk.**
- ▣ **Een vaak gehoorde klacht van de partners was dat ze door de eigen achterban werden aangesproken over de tijd en energie die ze (teveel) in het partnerschap investeerden. Hieruit trek je de les dat de achterban nauw(er) moet betrokken worden. Dit werd betracht met de werkgroepen, het onderscheiden van operationele- en netwerkpartners, de partnerdag, de interactieve portaalsite, het magazine en de deskundigheidsbevorderende acties.**



4.4 >> De derde werkgelegenheidsconferentie

Op 4 december 2003 vond de derde werkgelegenheidsconferentie plaats.

In de voormiddag kon men vijf workshops volgen op diverse locaties:

- *Maatschappelijk verantwoord ondernemen met Social Act*
- *KMO: kostbaar werk, werkbare kost*
- *Diversiteitparcours*
- *Het Beroepenhuis met 'Helden van één dag'*
- *De opening van de vierde Gentse werkwinkel Rabot - Brugse Poort*

Tijdens de lunch konden de genodigden met de formule 'Een project als tafelenoot' elkaars projecten van nabij leren kennen.

's Namiddags handelde het conferentiegedeelte over de thema's 'Sociaal ondernemen' en 'Partnerschap zonder grenzen'. Getuigenissen brachten het sociaal ondernemen in beeld. De kabinetschef van minister Anciaux beantwoordde kritische vragen. Het internationale luik kwam sterk uit de verf door de deelname van de Urbal partners. Zij waren in Gent voor hun vierde meeting.

De conferentie werd afgesloten met een debat van de voorzitters van 'Gent, stad in werking' en minister Renaat Landuyt.

4.5 >> Nieuwe netwerken

In de loop van 2004 groeide een aantal nieuwe netwerken.

Het naburige Zeeland legde contact voor een toekomstig initiatief in de glastuinbouw. Toen nog een idee, vandaag realiteit en het onderwerp van een grootschalig project. Ook Euregio Scheldemond werkte mee.

'Gent, stad in werking' ging met succes in op de Europese projectoproepen Equal en ESF 3.

De globale opvolging van deze projecten gebeurde verder door de Beleidsgroep.

Met de bouwsector werd onderzocht hoe de knelpuntvacatures konden worden ingevuld. Gebaseerd op de ervaringen van de Antwerpse 'Bouwpool' groeide 'Bouwbaan'. Een initiatief dat nog steeds loopt.

Met 'Scharnierpunt' werd het thema 'Sociaal ondernemen' uitgediept. Het opzet was om het onderscheid tussen de reguliere en de sociale economie te overbruggen door ervaringsuitwisseling.

Ook in de diensteneconomie zagen nieuwe projecten het daglicht.

- ❑ Door het verstevigen en verruimen van het partnerschap ontstonden nieuwe netwerken. 'Gent, stad in werking' was intussen bekend en werd aangezocht om te participeren aan projecten.
- ❑ Voor het eerst werd structureel samengewerkt met een bedrijfssector. Een wens uit de beginperiode ging zo in vervulling.
- ❑ De voorwaarde om veel (Europese) projecten op te starten en zo te beschikken over een sterk partnerschap, werd met 'Gent, stad in werking' meteen vervuld. Dit gaf een voorsprong en leidde tot een efficiënte aanpak van de projecten.



5. EEN TWEEDE ADEM (2005 - 2006)

5.1 >> Partners en co

Op de nieuwjaarsreceptie van 2005 presenteerde pionier, Bert Boone, zijn publicatie 'Partners en Co'. Daarin uitte hij bedenkingen, formuleerde sterktes en zwaktes van werken in partnerschap. Er was, los van de ECWS-bijdrage, nauwelijks theorie te vinden over werken in, door en met een open partnerschap. De publicatie 'Partners en co' was een welkome bijdrage.

Een aantal partners van 'Gent, stad in werking' zorgden voor het wederwoord. Zo werd het een boeiende oefening om het nogmaals inhoudelijk over ons partnerschap te hebben.

5.2 >> Tien aandachtspunten voor de toekomst

In 2006 vonden gemeenteraadsverkiezingen plaats. Tijd om vanuit het partnerschap een aantal krachtlijnen te formuleren.

In het Rondetafelgesprek Stedelijk Arbeidsmarktbeleid in de Gentse gemeenteraadszaal werden aandachtspunten voor de toekomst geformuleerd:

- *de doelgroepen uitbreiden met jongeren, 45-plussers en allochtonen. Acties starten om hun oververtegenwoordiging in de werkloosheid te reduceren;*
- *kansen creëren in de dienstensector. Vooral in de zorgsector, die in Gent sterk aanwezig is, zijn er mogelijkheden voor kansengroepen;*
- *in de begeleiding van (jonge) werkzoekenden de focus leggen op attitudes en motivatie;*
- *leeftijdsbewust personeelsbeleid onder de aandacht brengen, ook omwille van de actualiteit van het eindeloopbaandebat;*
- *de groei van de sociale economie bevorderen en het maatschappelijk verantwoord ondernemen promoten;*
- *de spin-offs van de Universiteit Gent en de hogescholen maximaal benutten om werkgelegenheid te scheppen;*
- *beroepsopleidingen beter spreiden, zodat ook specialisatie mogelijk is.*
- *het technisch en beroepsonderwijs verder herwaarderen;*
- *werken aan de randvoorwaarden kinderopvang en mobiliteit;*

Deze aandachtspunten sloten nauwer dan voorheen aan bij het economische profiel van de Stad. Ze zouden de basis vormen voor het nieuwe Strategische Actieplan Werkgelegenheid 2008-2012.



- ▣ Het betrekken van de onderwijs- en de welzijnssector lukte eindelijk. Een gezamenlijk concreet doel verenigde de actoren.
- ▣ Ook het OCMW werd nauwer betrokken bij het partnerschap. Het Opleidings- en Tewerkstellingscentrum (OTC) van het OCMW was al langer een actieve partner in 'Gent, stad in werking'. Door een aantal initiatieven groeide de samenwerking en werd het OCMW een structurele partner.



Opleiding IKOOK

5.3 >> Belangrijke nieuwe initiatieven

Met het platform alternerend leren (PAL Gent) werd de band met de onderwijswereld aangehaald. De partners van het deeltijds onderwijs verenigden zich om te werken aan een voltijds engagement voor leerlingen uit het deeltijds onderwijs.

Minister Frank Vandenbroucke richtte naar dit idee een duurzaam regionaal platform op met middelen van het flankerend onderwijsbeleid. De schepen van onderwijs, de heer Rudy Coddens trad toe tot het partnerschap.

Max Mobiel, het mobiliteitsproject startte dankzij de inzet van vele partners en de financiering door de bedrijven, de stad Gent en de Vlaamse minister van mobiliteit, mevrouw Kathleen Van Brempt.

Met het Jongerenwerkplan zou Gent, samen met 12 andere steden en gemeenten de jeugdwerkloosheid bestrijden.

De horecasector kampt(e) met knelpuntvacatures en nam contact op met het partnerschap. De sectorfoto-analyse leidde tot de hulpkok-opleiding 'IKOOK'.

Met HR-support, een ESF-project, ontwikkelde CAW-Artevelde een instrument voor probleemdetectie, opvang en doorverwijzing van werknemers met (welzijns)problemen, het oprichten van een aanspreekpunt, de coördinatie van een sociaal netwerk en het uitvoeren van enkele goede praktijken.

Publicatie
Gents Jongerenwerkplan 2006-2007



Affiche
Gents Jongerenwerkplan 2006-2007

6. HET NIEUWE STADSBESTUUR (2007 - 2008)

6.1 >> Een nieuw strategisch plan 2007 - 2010

Dezelfde coalitie haalde de meerderheid. De fakkel werd overgedragen. De heren Mathias De Clercq en Rudy Coddens werden voorzitter en ondervoorzitter van 'Gent, stad in werking'.

Het was afwachten of dit een impact zou hebben op het partnerschap. Vrij snel was duidelijk dat de nieuwe bestuurders het open partnerschap erkennen en de werking zouden voortzetten.

Ze nodigden de partners uit om een nieuw strategisch actieplan uit te werken voor de periode 2008-2012.

Vertrekkend van de invalshoeken naar werk, meer werk en beter werk gingen de werkgroepen aan de slag. De criteria waren: focus op Gent, aanvullende en resultaatgerichte werking, haalbare operationele doelstellingen, acties en concrete projecten.

Op de rondetafelconferentie van 10 januari 2008 werden de strategische doelstellingen geformuleerd:

- *De groeiende kloof tussen werkenden en niet-werkenden dichten door de trajectwerking te verdiepen en te verbreden en individuen en organisaties te versterken.*
- *De overgang van school naar werk vloeiend overbruggen. Hier werd gedacht aan initiatieven als een onderwijsportfolio voor schoolverlaters en werkpleklers.*
- *Kwantitatieve en kwalitatieve versterking van de sociale economie in Gent.*
- *Het professionaliseren van het HR-beleid.*
- *Meer startende bedrijven en minder falingen.*

Het partnerschapsverdrag werd opnieuw ondertekend.

TIPS & TRICKS van een ervaringsdeskundige

- Het nieuw strategische actieplan wekte enthousiasme. Nieuwe en gedreven partners waren betrokken.
- Nu de strategische en operationele doelstellingen bepaald zijn, volgt de oproep om deel te nemen aan de werkgroepen die de concrete acties zullen uitwerken.

6.2 >> Hoe verder werken?

'Gent, stad in werking' is en blijft een uniek project. Het open partnerschap houdt stand. Hoewel in de loop van die 10 jaar veel zaken veranderden bleven de fundamenten onaangestast.

Het werk is nog lang niet gedaan en nieuwe uitdagingen liggen in 't verschiet.

Een van de grootste uitdagingen voor Gsiw is het nieuwe ambitieuze programma 'Gent, scheppende stad'. Met dit programma wil de Stad Gent zich de komende jaren, met vereende krachten, ontwikkelen tot een van de meest creatieve steden.

Schepping, creativiteit, innovatie zijn sleutelbegrippen om zelf de toekomst van de stad Gent zoveel mogelijk richting te kunnen geven.

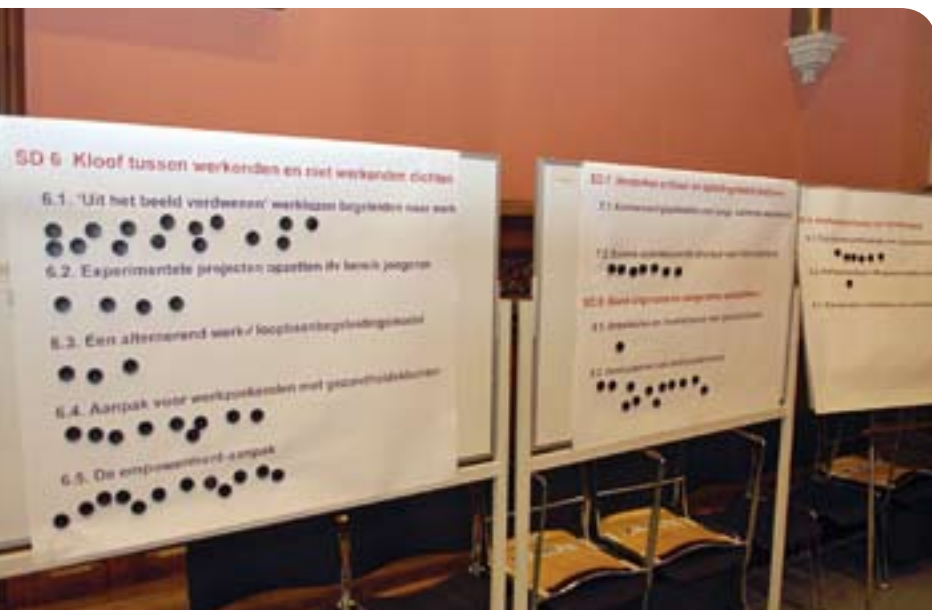
Essentieel is wel alle mogelijke krachten in het Gentse mee te krijgen voor deze benadering. Creativiteit zit overal in alle uithoeken en in alle facetten van het Gentse stadsleven.



Rondetafelconferentie Strategisch Actieplan Werkgelegenheid

De uitdaging zal zijn om deze creativiteit zichtbaar te maken en er samen een richting aan te geven. Uit andere creatieve stedelijke regio's weten we dat netwerken hierbij een cruciale rol spelen. De vraag zal dus ook zijn welke bijdrage Gsiw, als een van de gevestigde netwerken in het Gentse, aan dit uitdagende en moeilijke programma kan leveren.

Kan Gsiw andermaal al haar krachten bundelen en al haar potentieel aanspreken om opnieuw, nieuwe onbegane paden in te slaan en op die manier opnieuw pionierswerk te leveren in een nieuwe ontwikkeling van Gent en haar stedelijke regio? Hoe zal Gsiw met een dergelijke ambitieuze uitdaging omgaan? Zal Gsiw zichzelf niet opnieuw moeten uitvinden om een even innovatief voorbeeld te zijn als de voorbije 10 jaren?





samenstelling beleidsgroep 'Gent, stad in werking'

Namens het ABVV Oost-Vlaanderen:	Katrien Neyt	adjunct gewestelijk secretaris
Namens het ACLVB:	Danny Van Hoorebeke	zonesecretaris regio Gent
Namens het ACV Gent-Eeklo:	Marc Buysse	verbondssecretaris
Namens de Beleidsgroep Onderwijs Gent:	Eddy Van De Walle	vertegenwoordiger
Namens CAW Artevelde vzw:	Patrick Seys	directeur
Namens De Punt nv:	Marc Standaert	algemeen directeur
Namens Federgon:	Peter Van de Veire	sectorconsulent Vooruitzenden
Namens het FVB Oost-Vlaanderen:	Geert Gille	regiomanager
Namens GTB Vlaanderen:	Luc Henau	algemeen directeur
Namens Het Beroepenhuis vzw:	Mil Kooyman	voorzitter
Namens het OCMW Gent:	Geert Versnick Guido De Baere	voorzitter OCMW diensthoofd OTC
Namens de Provincie Oost-Vlaanderen:	Pascal de Meyer	bestuurssecretaris
Namens het RTC Oost-Vlaanderen:	Emmanuel Depoortere	coördinator

samenstelling beleidsgroep 'Gent, stad in werking'

Namens de RVA Gent:

Eddy De Knock

directeur

Namens SLN Gent:

Fleur Rooms

derdenvertegenwoordiger

Namens de Stad Gent:

Mathias De Clercq

schepen / voorzitter Gsiw

Rudy Coddens

schepen / vice-voorzitter Gsiw

Marijke Mahieu

departementshoofd Werk en Economie

Danny Van Royen

directeur Economie

Gudrun Van Der Gucht

directeur Werk

Michel Moermans

coördinator 'Gent, stad in werking'

Namens UNIZO Gent – Meetjesland:

Joris De Wildeman

project-coördinator

Namens VDAB Gent:

Louis Greif

directeur Arbeidsmarktbeheer

Lieve Defrancq

coördinator Werkwinkels

Michaël Leemans

netwerkmanager

Karel Tirez

directeur competentiecentra (CC) O.-Vl.

Arne Theylaert

campusmanager CC Wondelgem

Namens VKW Oost-Vlaanderen:

Jenifer Schmit

coördinator

Namens Voka / Kamer van Koophandel
Oost-Vlaanderen:

Johan Browaeyns

regiodirecteur



10 BAANBREKENDE PROJECTEN



HET BEROEPENHUIS

Jongeren moeten tijdens hun schoolloopbaan keuzes maken. Het is bekend dat er vaak verkeerde keuzes worden gemaakt. Klassiek is 'hoog' mikken (ASO) om via het zogenaamde watervalstelsel uiteindelijk 'elders' te belanden (TSO of BSO). Deze studierichtingen hebben vaak een slecht imago. Zo ontstaan, bij gebrek aan goed gemotiveerde afgestudeerde jongeren, de knelpuntberoepen van later. Daar wil Het Beroepenhuis iets aan doen. Het centrum laat jongeren van 11 tot 14 jaar op een interactieve en ongedwongen wijze kennis maken met de wereld van de beroepen. Zo krijgt het maken van een **bewuste keuze** meer kansen.

Van idee naar huis

Het idee van Het Beroepenhuis werd uitgewerkt door één van de allereerste actiegroepen van 'Gent, stad in werking'. In 2000 werd de vzw Beroepenhuis opgericht en een jaartje later werd het eerste personeel aangeworven. De concrete uitwerking kon beginnen. Na enkele jaren sleutelen aan een structurele **financiering** voor het project, het pedagogische **concept**, het **gebouw** en het educatieve **materiaal**, opende Het Beroepenhuis officieel haar deuren in maart 2005. Na een korte testperiode kwam de werking op kruissnelheid in het schooljaar 2005-2006.

Het Beroepenhuis is een uniek **partnerschap** tussen een 30-tal vertegenwoordigers uit verschillende sectoren, onderwijsnetten en sectororganisaties. Het centrum is uniek in haar soort. Ook in onze buurlanden bestaat er geen gelijkaardig project. De goede mix van de activiteiten in Het Beroepenhuis en daarbuiten zorgt voor een integrale aanpak. Een bezoek aan

Het Beroepenhuis en de **educatieve ondersteuning** passen in een reeks eindtermen over studie- en beroepskeuze. Het geheel is afgestemd op het 'competentiebeleid' van de Vlaamse Regering.

Jaarlijks bezoeken 6.000 leerlingen Het Beroepenhuis. Er worden jaarlijks ook een 2.000 leerkrachten en CLB-medewerkers bereikt. Scholen uit heel Vlaanderen vinden hun weg naar de Doornzelestraat. Leerkrachten en leerlingen geven positieve evaluaties. De maximumcapaciteit wordt elk schooljaar in een mum van tijd bereikt.



Een bezoek aan het Beroepenhuis

Een bezoek aan Het Beroepenhuis start met een interactief zoekspel.

In 'ontdekhoeken' komen meer dan 40 beroepen uit 9 sectoren aan bod: Transport & Logistiek, Metaal & Technologie, Metaal- & Technologiebedrijven, Chemie & Kunststoffen, Bouw, Horeca, Voedingsindustrie, Social Profit en Grafische Industrie.

Nadien gaan de jonge bezoekers aan de slag in **beroepenateliers**. Ze maken kennis met de verschillende talenten en competenties die nodig zijn voor het uitoefenen van het beroep. Zo maken ze een tube tandpasta, metselen ze muurtjes, maken ze een button of brouwen ze een drankje.

Een bezoek aan het Beroepenhuis wordt voorbereid en verwerkt in de klas. Om leerkrachten aan te sporen dit grondig te doen, worden **lessenpakketten** en educatieve materialen voorzien. Via het project 'Beroepen(t)huis in de klas' wordt Het Beroepenhuis virtueel naar de klas gebracht. Het Beroepenhuis is stilaan ook hét centrum waar onderwijs en bedrijfsleven elkaar treffen. De doedagen in de VDAB-competentiecentra, bedrijfsbezoeken op maat van 12-jarigen, de jaarlijkse beurs voor leerkrachten met educatief sectormateriaal zijn hiervan enkele voorbeelden.

Uitdagingen voor de toekomst

Nadia Hoedemaekers, coördinator Het Beroepenhuis

"Ouders hebben een belangrijke invloed op de studie- en beroepskeuzes van hun kinderen. Het is van belang om hen intensief bij het keuzeprocess te

betrekken en hen dus ook Het Beroepenhuis te leren kennen. Hiervoor zetten we promotiecampagnes op touw. "

Het Beroepenhuis wordt bezocht door zeer gemotiveerde **leerkrachten** die het belang van een gefundeerde en positieve studiekeuze voluit onderschrijven. Daarnaast is er nog een groot potentieel aan leerkrachten dat nog niet bereikt werd. Ook deze groep moet de weg vinden naar Het Beroepenhuis. Het educatieve materiaal moet eveneens verder verankerd worden in het Vlaamse onderwijslandschap.

Het bestaande partnerschap van het Beroepenhuis kan nog verdere **uitbreiding** 'verdragen'. Er is immers nog plaats voor 2 tot 3 **bijkomende sectorhoeken** in de tentoonstelling. Het Beroepenhuis blijft verder onderzoeken welke andere projecten dezelfde doelstellingen nastreven om er de werking aan te kunnen linken en op af te stemmen. Het Beroepenhuis zal daarom haar coördinerende rol in de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verder verankeren. Het centrum moet beter erkend worden als cruciale partner in de competentieagenda van de Vlaamse regering en de sociale partners.

Tenslotte wil het Beroepenhuis een derde 'poot' uitbouwen. Naast de online databank van informatie en lesmateriaal moet een **uitgebreide infotheek** een plaats krijgen in het gebouw. Leerkrachten, leerlingen maar ook ouders kunnen er dan terecht om te grasduinen in het vele beschikbare materiaal.



DANIËL TERMONT BURGEMEESTER STAD GENT **Gent, scheppende stad**

“Als het stadsbestuur nieuwe missies vastlegt voor de Stad, is Gent, stad in werking een belangrijke bron van inspiratie. De wijze waarop Gent zich profileert, als een stad van kennis en cultuur, is immers gegroeid uit de missie van die organisatie, uit wat zij wil bereiken.

Daarnaast is Gsiw belangrijk voor onze stad omdat ook de Gentenaar er baat bij heeft. Zo slaagt dat partnerschap er bijvoorbeeld in om alle actoren die betrokken zijn bij tewerkstelling samen te brengen en daar een open dialoog mee te voeren. Dat is toch een uniek gegeven bij de uitwerking van een beleid. Bovendien zorgt dat ervoor dat we geen enkele doelgroep over het hoofd zien. Maar los daarvan heeft Gsiw ook zelf honderden jobs gecreëerd. Met projecten als De Punt en Max Mobiel geeft zij mensen die vroeger minder aan hun trekken kwamen op de reguliere arbeidsmarkt ook een eerlijke kans. Toch zal tewerkstelling, en de werkloosheidsval in het bijzonder, een aandachtspunt moeten blijven. Ook in Gent worden we immers geconfronteerd met het feit dat enerzijds sommige inwoners werkloos zijn en blijven, terwijl er anderzijds verschillende jobs niet ingevuld raken. Gsiw moet zich in de toekomst daarom richten op het op elkaar afstemmen van het profiel van de werkzoekende en van wat de werkgever vraagt. Dat kan bijvoorbeeld door te investeren in opleidingen, mobiliteit en kinderopvang. Ook in de toekomst zal Gsiw dus een belangrijke rol blijven spelen in onze stad.”

BOUWBAAN

'Als het goed gaat met de bouw, dan gaat het goed met de economie' hoor je wel eens zeggen. En terecht. In het verleden bleek de sector vaak een prima barometer voor schommelingen in de conjunctuur. De bouwsector heeft veel te bieden: een grote verscheidenheid aan jobs, goedbetaalde functies, eerdere lage instapvereisten en duurzaam werk.

Ondanks deze onmiskenbare troeven heeft de groeisector af te rekenen met grote personeelsproblemen. Te weinig nieuwe bouwvakkers melden zich aan, er is meer vraag dan aanbod. Zowat ieder bouwberoep is een **'knelpuntberoep'**. Geïnspireerd door de actie 'Bouwpool' in Antwerpen nam 'Gent, stad in werking' in 2005 het initiatief om ook in Gent een dergelijk initiatief uit te werken, samen met het 'Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid' (FVB), de sociale partners van de bouwsector en de VDAB.

Bouwbaan wil de knelpuntvacatures invullen door toeleiding, opleiding en begeleiding van werkzoekenden. Daarnaast promoot het 33 'onbekende bouwberoepen' voor werkzoekenden uit de kansengroepen en organiseert het vernieuwende acties op het vlak van **toeleiding**.

Deze aanpak rendeert. Bouwbaan slaagt er jaarlijks in een 150-tal werkzoekenden aan duurzaam werk te helpen en bewijst dat een **sectorgerichte benadering** succesvol is. Werkzoekenden uit de kansengroepen worden via het kortst mogelijke traject begeleid naar een duurzame job in de bouw. De Bouwbaan – formule wordt intussen ook toegepast in de regio Aalst-Ronse en in de provincie West-Vlaanderen.

Bouwbaan: brug tussen sociale en reguliere economie

In het Gentse zijn er sociale werkplaatsen, opleidingsinitiatieven en projecten in de lokale diensteneconomie waar bouwvakken aangeleerd worden. Bouwbaan wil een optimale **doorstroming van** deze doelgroepen naar een reguliere tewerkstelling realiseren. Dit door de organisatie van stages en opleidingen om toekomstige werknemers de nodige competenties bij te brengen en bedrijven te sensibiliseren.

Deeltijds Onderwijs en competentiegericht aanwerven

Aan jongeren uit het deeltijds onderwijs die nog geen keuze maakten, biedt de bouwsector een oriëntering. Naast opleidingen en werfbezoeken beantwoordt de sector alle vragen van deze jongeren. Deze oriëntering in de beginfase leidt tot een doelgerichtere keuze van de jongeren. Werkzoekenden die de bouwonderneming als ongeschikt beoordelen, worden doorverwezen. De 'doorverwijskaart' is een nieuw instrument dat de (ontbrekende) competenties van de betrokken werkzoekende bevat. Dit overzicht laat een begeleiding toe, zo kunnen ze na het verwerven van die competenties opnieuw solliciteren.



Toekomst

Gemotiveerde bouwvakkers vinden en behouden is dus de uitdaging. Opleiding van werkzoekenden is hierbij cruciaal maar niet voldoende. Ook de bedrijven zelf kunnen via een gedegen onthaal-, opleidings- en coachingsbeleid het probleem aanpakken. Dat was één van de conclusies van de Hermes-studie die de werkgelegenheid in de Belgische bouwsector uitgebreid tegen het licht hield in het jaar 2005. Bedrijven die goed scoren op dit vlak behouden veel gemakkelijker en een stuk langer de werknemers waarin ze geïnvesteerd hebben.

Jo Roelandt, coördinator Bouwbaan

“Deze conclusie wordt op korte termijn door een nieuwe actiegroep uitgewerkt. Het doel is om een proefproject te starten bij 5 KMO's uit de bouwsector. Het gaat om bedrijven die een stap vooruit willen zetten in hun HR-beleid om nieuwkomers en alle andere personeel te behouden.”



CO VAN SCHAIK WETHOUDER GEMEENTE TERNEUZEN
Glastuinbouw

“In een grensregio is het in de eerste plaats de lokale overheid die moet instaan voor een grensoverschrijdend beleid. De inwoners ervan steken immers vaak de grens over en krijgen dus af te rekenen met de belemmeringen die grenzen opwerpen. Met die klachten gaan zij als eerste bij hun vertrouwde, lokale overheden aankloppen. Daardoor voelen wij vrij snel waar er een probleem is en hoe we dat het beste kunnen oplossen. Op die manier zijn wij in contact gekomen met Gent, stad in werking. De gemeente Terneuzen wou immers het grensoverschrijdende arbeidsmarktbeleid aanzwengelen en vond in Gsiw een ideale partner.

Doordat in die organisatie meerdere belanghebbenden zetelen, brengt die samenwerking meer werk met zich mee. Maar anderzijds onderhoudt de stad Gent een breed netwerk op vlak van werk en arbeidsmarkt, wat een meerwaarde aan het project geeft. Bovendien zet onze samenwerking met Gsiw de deur op een kier voor de rest van Vlaanderen.

Bij de start van het samenwerkingsverband met Gsiw waren de verschillen tussen de Vlaamse en de Nederlandse werk- en bedrijfscultuur duidelijk voelbaar. Maar nu we al een tijdje bezig zijn, kennen we die verschillen en kunnen we daar ook beter op anticiperen.”

DE PUNT

De Punt is als bedrijvencentrum een broedplaats voor ondernemers met aandacht voor mens en milieu. Gevestigd op de voormalige Trefil-Arbed site in Gentbrugge stelt De Punt een tiental mensen tewerk. De Punt gaat voor de valorisatie van ondernemerschap, tewerkstellingscreatie voor mensen met verminderde kansen op de arbeidsmarkt en de realisatie van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

De Punt, het resultaat van één van de eerste Gsiw-acties ooit, opteerde van meet af aan voor een **brede stakeholderbasis**. Een Gsiw-actiegroep ontwikkelde dit concept waarna De Punt in 2000 van start gaat. De naam verwijst naar 'de puntfabriek' zoals het gebouw vroeger door buurtbewoners werd genoemd.

Bij de oprichting van het Bedrijvencentrum De Punt NV waren zowel de vertegenwoordigers van werkgevers, werknemersorganisaties, overheden, als actoren uit het bank- en verzekeringswezen en havenbedrijven betrokken. Deze mix vertaalde zich zowel in de strategische, formele als in de operationele structuren van De Punt. Deze sociale doelstelling is verankerd in de statuten.

Vier afdelingen

1. Bedrijvencentrum Regio Gent

In 2000 wordt De Punt opgericht om het bedrijvencentrum te ontwikkelen, in 2004 fusioneert De Punt met het bedrijvencentrum Regio Gent (Akkerhage). In het volledig vernieuwde bedrijvencentrum in Gentbrugge is bedrijfsruimte

beschikbaar. Startende bedrijven kunnen er ook terecht voor advies en ondersteuning. Voor de bedrijven staan uitgebreide faciliteiten, een performant ICT-netwerk en een waaier aan ondersteunende diensten ter beschikking. Het bedrijvencentrum is een dynamische, bedrijfsvriendelijke omgeving. Het biedt de huurders een omgeving waarin commerciële en sociale netwerking kansen krijgen.

2. Advies voor organisatieontwikkeling

In 2001 gaf de Vlaamse overheid aan De Punt de erkenning 'startcentrum voor de sociale economie'. Het doel is bedrijven te ondersteunen bij het creëren en invullen van duurzame jobs voor mensen uit de kansengroepen, via invoegbedrijven.

3. Startpunt voor jonge ondernemers

Startpunt is een organisatie die werkzoekenden met een valabel bedrijfsidee ondersteunt. Eind 2002 wordt de cvba naar Frans voorbeeld opgericht. Startpunt ondersteunt zowel werkzoekenden als leefloners bij het starten van een eigen zaak door een even intense als praktische begeleiding te voorzien, op maat van de aspirant-ondernemer.

4. Projecten voor meer en beter werk

In 2004 werkt De Punt mee aan de Gsiw-werkgroep Meerwaardeneconomie. Hieruit ontstond het project Connect met als slogan: 'Verbindt ondernemers met meerwaarde'. Het objectief is om sociale economie en duurzaam ondernemen in de Gentse regio te ondersteunen en uit te bouwen. Vanuit dit

project (2004-2007) ontstonden verschillende ideeën voor nieuwe projecten. 'Sociale merkplaats' bijvoorbeeld, dat de samenwerking wil bevorderen tussen Oost-Vlaamse producenten van consumentenartikelen uit de sociale economie.

Referentiecentrum voor sociale economie

Door de ontwikkeling van het project Connect is De Punt op 3 jaar tijd uitgegroeid tot hét Oost-Vlaamse referentiecentrum op het vlak van sociale economie. De Punt adviseert en promoot alle 113 Oost-Vlaamse sociale economie-initiatieven (beschuttende en sociale werkplaatsen, invoegbedrijven, arbeidszorgcentra, enz...). De producten en diensten die zij aanbieden kun je op www.depunt.be/connect ontdekken.

Om deze initiatieven te ondersteunen in hun groei en professioneel beheer, organiseerde De Punt de afgelopen jaren verschillende promotie- en kennismakingsevenementen voor duizenden klanten uit diverse hoeken: overheidsaankopers, bedrijfsklanten en particulieren. Daarnaast vonden tientallen studiedagen en workshops voor kaderleden uit deze sociale economiebedrijven plaats.

Toekomstmuziek

De ervaring in het jarenlang ondersteunen van ondernemerschap en tewerkstelling van kortgeschoolden bewijst dat de Vlaming eerder een manager dan wel een ondernemer is.

Marc Standaert, algemeen directeur De Punt

“Met een nieuwe afdeling – werknaam: ‘Incubatie’ - wil De Punt die kloof dichten. De Punt zal zélf nieuwe bedrijven oprichten; dit is immers de fase

waarin de meeste nieuwe zelfstandigen falen. Nadien neemt een manager het nieuwe bedrijf over en bouwt het verder uit. En creëert zo tewerkstelling voor kortgeschoolden.”

De Punt heeft intussen jarenlange ervaring en kan een multidisciplinair team vrijstellen dat op verschillende ondernemingsideeën tegelijk werkt. Deze diversificatie creëert een grotere (financiële) draagkracht en verkleint de risico's die inherent zijn aan het starten van ondernemingen. Dit project is dus een hefboom: door zélf arbeidsintensieve bedrijven op te starten, creëren anderen op termijn extra tewerkstelling. Gsiw zorgt mee voor het netwerk aan contacten, voor de financiering en de uitbouw van deze dienst bij De Punt. Door een methodologie te ontwikkelen en pilootbedrijven op te starten, wordt deze dienst zelfbedruipend. Het doel is het creëren van een sneeuwbaaleffect: door de eerste ondernemingen te verzelfstandigen komt tijd vrij om weer andere ondernemingen op te starten.





RUDY CODDENS SCHEPEN VAN ONDERWIJS EN OPVOEDING STAD GENT **Kinderopvang in CC Wondelgem**

“Gent, stad in werking (Gsiw) draagt, als netwerk waarin verschillende belanghebbenden samenkomen, bij tot een slagkrachtig onderwijsbeleid. Dat netwerk laat die belanghebbenden immers toe hun krachten te bundelen en op basis van hun expertise met elkaar te overleggen. Er zijn dan ook al een aantal onderwijsgerelateerde projecten uit die samenwerking voortgevloeid. Zo is er het Platform Alternierend Leren, dat diverse actoren die te maken hebben met Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs samenbrengt.

Naast de bestaande projecten is Gsiw ook druk in de weer met een aantal nieuwe initiatieven. Een daarvan is de huisvesting van een (voorlopig) VDAB-Horecacentrum in een Gentse stadsschool. Maar ook over de omvorming van Centra voor Deeltijds Onderwijs tot echte Centra voor Leren en Werken denkt Gsiw na.

Net zoals de arbeidsmarkt zal ook het onderwijs in de toekomst verder evolueren. Het accent zal daarbij steeds meer op studiekeuzebegeleiding komen te liggen. Toch zal de plaats die studenten op de arbeidsmarkt innemen maar gedeeltelijk die keuze bepalen, want het is niet de aansturing vanuit de markt die primeert. Voor een goede algemene ontwikkeling is zowel onderwijs als werk belangrijk. Daarom moet ook de arbeidsmarkt zelf investeren in de expertise van jonge werknemers. Verwachten dat het onderwijs hen perfect opgeleide medewerkers aflevert zonder zelf een inspanning te doen, kan niet. Werkplekleren en tewerkstelling moeten hand in hand gaan.”

HR-SUPPORT

Mensen maken het verschil

Het menselijk kapitaal is een van de belangrijkste activa waarover een bedrijf beschikt. Mensen maken het verschil door hun kennis en ervaring, door hun inzet en motivatie. Het fysieke en psychosociale welzijn van de werknemer speelt hier een belangrijke rol, wie zich niet goed voelt op de werkplek zal ook niet optimaal presteren.

Die inzichten waren de basis voor het ESF-project HR-support met CAW-Artevelde en de bedrijven Katoen Natie en DSV Solutions. Het project was een samenwerkingsverband met partners uit de reguliere en sociale tewerkstelling, het bedrijvent centrum De Punt en de Stad Gent met het partnerschap Gsiw als initiatiefnemer. Het HR-suport project bood een laagdrempelige eerstelijnszorg aan werknemers en direct leidinggevend en ondersteunde HR-verantwoordelijken in het bedrijf.

Beter voorkomen dan genezen

Werknemers uit de kansengroepen blijken vaak te kampen met privéproblemen, die hen beletten om hun job naar behoren uit te voeren. Het is dikwijls zo dat mensen met een complexe privésituatie pas bij de hulpverlening aankloppen wanneer zij hun job al verloren hebben en geconfronteerd worden met bijkomende moeilijkheden.

Het is belangrijk dat in de bedrijven de direct leidinggevend ondersteunen om signalen tijdig op te pikken en te kanaliseren. Dit veronderstelt tevens dat het managementteam en de directie de aanwezigheid van dergelijke vaardigheden en attitudes bij eerstelijnsverantwoordelijken waarderen.

De magische driehoek

Via allerhande publicatiemateriaal was het hulpverleningsaanbod proactief aanwezig in het bedrijf. Hulpverlening kreeg bovendien een gezicht in het bedrijf, de consultant van CAW Artevelde kwam er op regelmatige basis langs en was aanspreekbaar voor medewerkers.

Er werden vormingsmomenten georganiseerd voor direct leidinggevend met bijhorende on-the-floor coaching. Dit hield in dat de hulpverlener in overleg met de eerstelijnsverantwoordelijke trachtte een situatie te analyseren en mogelijke gedragsalternatieven te bedenken.

De samenwerking en positie tussen de drie partijen werd telkens zichtbaar in de relatiedriehoek. Dit is een instrument om de verhoudingen tussen bedrijf, werknemer en hulpverleningsdienst op macro-, meso- en micro-niveau te definiëren. Het is immers van het grootste belang dat hulpverlening onafhankelijk van het management van het bedrijf moet kunnen werken en vice versa, en ook dat hulpverlening in een vertrouwelijk kader kan verlopen met inbegrip van zorg voor privacy.



Projectresultaten

Tijdens het project HR-support zocht minstens 8 % van de werknemers van Katoen Natie en DSV Solutions contact met de hulpverlening. De impact van het hulpverleningsaanbod op een globaal verzuimbeleid van een bedrijf werd zichtbaar en de rol van direct leidinggevendenden bij de detectie en aanpak van problematiek was onmiskenbaar.

De samenwerking met een externe hulpverleningsorganisatie laat een bedrijf toe om het strikt persoonlijke en het functionele van een bedrijf gescheiden te houden en toch voldoende aandacht te besteden aan personeelszorg.

De toekomst

Het succes van het HR-support project kreeg ruim gehoor in de Gentse havenbedrijven. De methodiek van HR-support zal in minstens 9 havenbedrijven worden geïntroduceerd. Ook VDAB Competentiecentrum Wondelgem heeft haar medewerking toegezegd. Het nieuwe project zal een organisatiestructuur ontwikkelen om een dienstverleningspakket op maat aan te bieden alsook een instrument om de effecten zichtbaar te maken.

Pieter D'Haese, HR-manager Katoen Natie

“Bedrijven moeten sociale dienstverlening outsourcen en professionelen op dit terrein binnenhalen.... De samenwerking met hulpverlening is een belangrijk signaal voor een vernieuwde visie van het bedrijf op vlak van personeelsbeleid.”

Naar een sociaal-economische site**YVAN DE BIE** ALGEMEEN DIRECTEUR VZW RYHOVE

“Gent, stad in werking (Gsiw) is als overlegplatform cruciaal voor ‘cluster in maatwerkbedrijven’, want er bestaan heel wat misverstanden over dat project. Zo denkt men dat een fusie nadelig is voor de medewerkers omwille van ontslagen, maar in de sociale economie staan de medewerkers net centraal. Zij zullen dus ook voordeel hebben bij een fusie.

Nu maakt dat duurzame beleid het ons zeer moeilijk om te groeien, want wij kunnen niet zomaar verhuizen naar een andere locatie. Omdat veel van onze medewerkers minder mobiel zijn, zijn zij immers aangewezen op het openbaar vervoer. Anders dan een doorsneebedrijf moeten wij ook met die factoren rekening houden.”

GUIDO MAERTENS AFDELINGSHOOFD VZW DE SLEUTEL

“In plaats van afzonderlijk op zoek te gaan naar een goede locatie, kunnen we dus beter investeren in een sociale site. Dat zou ondermeer de kosten drukken doordat we verschillende ruimtes, zoals de parking en de vergaderzalen, kunnen delen. We zouden ook randactiviteiten kunnen organiseren waar onze doelgroep baat bij heeft. Ik denk bijvoorbeeld aan een fietshersteldienst en kinderopvang. Daarnaast zorgt een meer uitgebreide samenwerking ervoor dat onze doelgroep gemakkelijker kan doorstromen, zowel naar de reguliere economie als binnen de sector zelf. Een sociale site in Gent zou de sociale economie in die regio meer in de kijker plaatsen. Maar om die site te kunnen realiseren is een partnerschap met Gsiw onontbeerlijk. Zij hebben immers de knowhow en het netwerk die nodig zijn om dat project te realiseren.”



JOBKANAAL

Jobserver

Ondanks de hoge werkgelegenheidsgraad in Gent en de Gentse regio raken heel wat werkzoekenden niet aan een job. Vooral **personen van allochtone origine, personen met een handicap en 'oudere' werkzoekenden** hebben het moeilijk.

Hiervoor zijn verschillende redenen. Een belangrijke oorzaak was (en is) onmiskenbaar de 'mismatch' tussen zoek- en wervingskanalen. Werkgevers kennen en bereiken de doelgroepen niet. Werkzoekenden vinden op hun beurt niet de geschikte werkgevers en vacatures.

Jobserver was hierop het Gentse antwoord. De doelstelling was om vacatures die open staan voor doelgroepen op te sporen en tegelijk advies en begeleiding te verzorgen voor werkgevers die mensen met verminderde kansen op de arbeidsmarkt willen aanwerven. Een ruim netwerk van begeleidingsorganisaties is hierbij onmisbaar.

De succesvolle aanpak en benadering van Jobserver inspireerde toenmalig Vlaams minister van Werkgelegenheid Renaat Landuyt. Hij breidde het initiatief uit over geheel Vlaanderen. Werkgeversorganisatie Voka werd bereid gevonden dit project te trekken. Na onderhandelingen tussen Voka, 'Gent, stad in werking' en het kabinet van minister Renaat Landuyt zag Jobkanaal in 2003 het levenslicht.

Jobkanaal

Op 23 juni 2003 werd de nieuwe gratis **vacaturedatabank** Jobkanaal gelanceerd. Dit paste in het 'Pact van Vilvoorde' (2000): de oververtegenwoordiging van de kansengroepen in de werkloosheidsstatistieken tegen 2010 halveren. Jobkanaal groeide uit tot één van de structurele projecten van het 'Evenredige Arbeidsmarkt Deelname' (EAD)-beleid.

In de eerste fase (2003-2006) engageerde Jobkanaal zich om jaarlijks 6.000 vacatures te verzamelen en die voor minstens 40% in te vullen. Het vacatureobjectief werd jaarlijks overschreden. Het invullingpercentage bedroeg (slechts) ongeveer 20%. In de provincie Oost-Vlaanderen echter, en vooral in regio Gent, werd het objectief van 40% behaald en zelfs overschreden.

Jobkanaal is dus een succesverhaal als het gaat om het vinden van vacatures voor kansengroepen. Dat is ook de Vlaamse regering niet ontgaan.

Na drie jaar werd een nieuw protocol voor Jobkanaal, meer bepaald voor de periode van 1 maart 2006 tot februari 2009, afgesloten.



Vernieuwde werking Jobkanaal

Sinds maart 2006 zijn ook UNIZO en Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso) op de Jobkanaal-trein gesprongen. Het doel is om jaarlijks 5.000 tewerkstellingen te realiseren voor de personen uit de kansengroepen op de arbeidsmarkt. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de Vlaamse Regering, het kabinet van de Vlaamse minister voor Werk, en de VDAB.

Jobkanaal en zijn protocolpartners VDAB, Steunpunt voor Lokale Netwerken (SLN), Vereniging Van Steden en Gemeenten (VWSG) en Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst (GTB) maakten ook een samenwerkingsprotocol op om kansengroepen op Jobkanaalvacatures door te verwijzen. De samenwerking met Federgon werd herbekeken. Federgon werpt zich niet langer op als commerciële arbeidsbemiddelaar, maar engageert zich in de vernieuwde werking als werkgever.

Dienstverlening aan Gentse bedrijven

De naam 'Jobserver' verdween in 2003, maar niet de dienstverlening van 'Gent, stad in werking'. Integendeel, zij kreeg een verdere uitbreiding en verankering in het grote Jobkanaal-verhaal. Naast de Jobkanaalconsulenten van Voka behield de vzw 'Gent, stad in werking-projecten' één extra consultant. Deze Gsiw-consulent staat in voor de 'dieptewerking'.

Deze term verwijst naar het **kosteloze aanbod van een kwalitatieve dienstverlening op maat van een bedrijf**. Jobkanaal informeert werkgevers over tewerkstellingsbevorderende maatregelen, er is administratieve ondersteuning, informatie over opleidingsmogelijkheden op de werkvloer, over begeleiding op de werkvloer (jobcoaching), over stagemogelijkheden, over het introduceren van diversiteits-management, over promotie van invoegbedrijven en de samenwerking met lokale partners.

Johan Browaeyts, regiodirecteur VOKA Jobkanaal

"Deze integrale aanpak is zeer effectief, het invullingpercentage is namelijk veel hoger dan in andere regio's. De Gentse resultaten dragen dan ook in grote mate bij tot de globale resultaten in Oost-Vlaanderen en de Gentse regio. Het is voor de Vlaamse overheid dan ook een uitdaging om deze specifieke Gentse aanpak naar andere regio's te vertalen."

Voor de projectperiode 2009-2012 zijn Voka, Verso en Unizo dan ook vragende partij voor een verbreding van de functie van de consultants. Zodat de consultants – naar het voorbeeld van Gent, stad in werking - in heel Vlaanderen meer op maat van bedrijven, arbeidsbemiddelaars en de regionale context kunnen werken.



GEERT VERSNICK SCHEPEN VOOR INTERCOMMUNALES
EN VOORZITTER OCMW
OCMW als welzijnsregisseur

“Het OCMW als welzijnsregisseur is geen holle titel, maar past binnen de wettelijke opdracht die het OCMW heeft. Er is immers een groep werkzoekenden die op zich wel kan werken, maar die door verschillende welzijnsproblemen, zoals schulden en een gebrekkige huisvesting, niet aan de slag geraakt. Het OCMW van Gent heeft veel ervaring met hulpverlening aan en activering van die groep. De emancipatorische projectwerking bijvoorbeeld leidt niet meteen tot een job op de reguliere arbeidsmarkt, maar helpt mensen wel om zich maatschappelijk te integreren. Daarnaast hebben wij al verschillende samenwerkingen met andere actoren op het vlak van welzijn.

Hoe het OCMW die rol van regisseur concreet moet invullen, is nog niet duidelijk. Vast staat wel dat werken aan welzijn hand in hand kan gaan met een activeringsbeleid, als dat een beleid op maat is. Mensen activeren is immers meer dan mensen aanzetten tot betaald werk. Er zijn ook andere manieren om zinvol bij te dragen aan de maatschappij. Zeker een OCMW moet daarin creatief zijn, omdat onze doelgroep vaak al heel ver verwijderd is van de arbeidsmarkt. Uiteraard verwachten wij van hen ook een bepaald engagement. Wie niet meewerkt, mag een sanctie verwachten maar daarop willen wij niet het accent leggen. Wij willen de mensen in de eerste plaats positief motiveren. Ook mensen met sociale en psychologische problemen hebben immers recht op maatschappelijke integratie en een menswaardig bestaan.”

LOKALE DIENSTENECONOMIE

Onze wereld is constant in beweging, in evolutie. Zo ontstaan gaandeweg nieuwe noden en behoeften. Zowel op individueel als op maatschappelijk vlak, als op ieder tussenliggend niveau.

Noden die recent ontstonden of waar er vroeger slechts een marginale vraag naar was kenden in de voorbije jaren een sterke uitbreiding. Denk maar aan tendensen als de vergrijzing van de bevolking, het toenemende aantal tweeverdieners, de stijging van het aantal eenoudergezinnen, het groeiende milieubewustzijn, het toenemende accent op leefbaarheid in een stedelijke context, sociale cohesie, enzovoort.

Deze noden worden vaak in een zwart of een grijs circuit 'geregeld'.

De ontwikkeling van de sector diensteneconomie leidt tot een reguliere economische sector met duurzame jobs. **Nabijheidsdiensten of de diensteneconomie** beantwoorden aan de **individuele of collectieve behoeften** die in de fysieke en/of figuurlijke nabijheid van de gebruiker worden gepresteerd. De diensteneconomie is een onderdeel van de sociale economie.



Oprichting en doelstelling van het Steunpunt.

De actiegroep 'Nieuwe dienstenwerkgelegenheid' was één van de acht actiegroepen van het prille partnerschap 'Gent, stad in werking'. Die had de opdracht om nieuwe behoeften te exploreren en de ontwikkeling te bevorderen van concrete projecten op vlak van de dienstenwerkgelegenheid. Dit vanuit een **buurtgerichte invalshoek** met aandacht voor participatie van en solidariteit tussen buurtbewoners. Tegelijk ook vanuit een meer bedrijfseconomische invalshoek.

De actiegroep kreeg van de Koning Boudewijnstichting groen licht voor de oprichting van het **Steunpunt Dienstenwerkgelegenheid** dat ondernemers in dit segment inhoudelijke en **logistieke steun** biedt. Het Steunpunt is tot op vandaag operationeel. Het Steunpunt Dienstenwerkgelegenheid is sinds 2000 ingebed in Gent, stad in werking.

Het heeft een **tweeledige doelstelling**:

- *een antwoord bieden op collectieve en individuele behoeften door het ontwikkelen van een aanbod buurt- en nabijheidsdiensten;*
- *nieuwe en duurzame vormen van tewerkstelling creëren voor mensen met verminderde kansen op de arbeidsmarkt.*

Fanny Mestdagh, regisseuse Lokale Diensteneconomie Stad Gent

"Het Steunpunt voert permanent onderzoek naar nieuwe nichemarkten, ontwikkelt projecten, fungeert als informatie-, promotie-, communicatie- en contactpunt en verzekert ondersteuning, opvolging en betoelaging van projecten."

Realisaties

Sinds 2001 zijn er 29 projecten begeleid en 128,7 voltijdse banen gecreëerd in de lokale diensteneconomie in Gent.

Een losse greep uit de vele projecten

1. Digidot - Openbare Computerruimten (OCR)

Een Digidot is een openbare computerruimte waar **iedereen gratis, en op eigen tempo** kennis kan maken met de mogelijkheden van de computer. Het gaat om computerinitiatie en -gewenning, het gebruik van het internet en diverse programma's.

Oikonde vzw stuurt het project Digidot aan en focust vooral op personen die weinig tot geen kennis van pc's en informatica hebben en geen toegang hebben tot de nieuwe informatietechnologie. De kennismaking met de computer moet de drempel verlagen en kan een aanzet vormen tot werk zoeken en vinden. Het gaat om levenslang en levensbreed leren om de integratie in een snel evoluerende samenleving te bevorderen. Vijf computertoezichters begeleiden de bezoekers.

2. Rocsa-de site

De Alcatel-site is een groot braakliggend terrein in de Rabotwijk, een dichtbevolkte wijk in de 19de eeuwse gordel rond Gent. Dit terrein krijgt ten vroegste in 2010 een nieuwe bestemming, het gaat om een buurt waar weinig speelruimte en groen is. Buurtorganisaties kregen van de Stad Gent de toelating om op deze site een werking uit te bouwen.

Ondersteund door enthousiaste buurtbewoners diende Rocsa drie projecten in, ze passen in de oproep: 'de Wijk aan Zet':

- **volkstuintjes:** buurtbewoners krijgen de mogelijkheid om een eigen bloemen- of groentetuintje aan te leggen en te onderhouden.
- **openluchtcinema:** in de zomervakantie van 2007 vertoonde Rocsa een viertal films. De bewoners kiezen zelf de films die ze willen zien.
- **verkeerspark:** een mini-verkeerspark laat buurtkinderen toe om op speelse wijze de verkeersregels aan te leren. De kinderen krijgen een brevet Verkeersveiligheid en er zijn ook cursussen om te leren hoe je fietsen kunt herstellen.

Er is ook de mogelijkheid voor activiteiten als een **buurtbarbecue** of **culturele** en **sportieve** evenementen.

Begin juni 2007 werd het terrein geopend voor het publiek. In het project zijn twee kansengroepen-medewerkers actief. Ze staan in voor het praktisch-organisatorisch reilen en zeilen op de site.

3. Wereldrestaurant

Het Wereldrestaurant paste in het actieplan ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Sinds november 2007 kan iedereen terecht in het Wereldrestaurant. Er werken zes jongeren die onder begeleiding van een kok iedere dag **gerechten met een 'werelds' tintje** klaarmaken. Het team laat zo haar bezoekers elke dag kennis maken met een gerecht uit één van de vier windstreken.

Het Wereldrestaurant heeft een **tweeledig doel**. Het gaat om **creatie van duurzame arbeidsplaatsen** voor jonge werkzoekenden uit de kansengroepen en dienstverlening door het serveren van **maaltijden aan een gunstig tarief**. Begeleiding op de werkvloer en arbeid op maat staan centraal. Een coach vormt en begeleidt de jongeren. Bij dit alles houdt het Wereldrestaurant maximaal rekening met de competenties en persoonlijke situatie van de medewerkers. De organisatie is een samenwerking tussen De Centrale en het LWB.



Toekomstig project Huisbewaarders

Gent telt een aantal woonbuurten met **ernstige problemen op het vlak van leefbaarheid en veiligheid**. Zowat alle sociale verhuurders stellen dezelfde problematiek(en) vast. De problemen zijn het scherpst in dichtbevolkte buurten en in hoogbouwcomplexen. De sociale huisvestingsmaatschappijen 'Woningent', 'Scheldevallei', 'De Goede Werkmanswoning' en 'De Stadswoningen' dienden samen een aanvraag in om 10 huisbewaarders in te zetten onder leiding van een instructeur.

Deze huisbewaarders zullen instaan voor:

- *het toezicht en de controle op de naleving van het huishoudelijke reglement;*
- *het gebruik en beheer van de gemeenschappelijke ruimtes en voorzieningen;*
- *een kwaliteitsvolle dienstverlening door nieuwe huurders te onthalen, de huurders te informeren over geplande werken, nieuwe maatregelen, huisvuilophaling;*
- *het verzekeren van de contacten met de bewoners, en door regelmatige aanwezigheid in de woningcomplexen en eventueel permanentie op vaste spreekuren te organiseren;*
- *het bemiddelen bij kleine conflicten en het signaleren van omvangrijke problemen aan de bevoegde diensten;*
- *het herstellen van kleine technische defecten en het melden van grote defecten.*



SIHAM BENMAMMOUR

PROJECTCOÖRDINATOR TEWERKSTELLING
VLAAMS MINDERHEDENFORUM

Latent Talent

“Niet iedereen krijgt dezelfde kansen op de arbeidsmarkt. De tewerkstellingsgraad bij autochtonen bijvoorbeeld is 65%, terwijl die bij allochtonen op 40% blijft steken. De verklaring daarvoor is deels terug te vinden in het beeld dat werkgevers hebben van allochtonen. Zij denken dat allochtonen het nut van een goede scholing niet inzien en enkel uit zijn op snel geld verdienen. Uiteraard zal dat bij sommigen zo zijn, zoals dat in elke gemeenschap voorkomt. Maar veel hangt af van de situatie waarin mensen leven. Zijn er in jouw omgeving veel hooggeschoolden die niet aan de slag geraken, dan zal je waarschijnlijk het nut van een degelijke opleiding niet inzien. Heb je een vrouw en kinderen die je moet onderhouden, dan zal je echter zo snel mogelijk een job willen. Daarom is het belangrijk om jongeren al van op de schoolbanken te motiveren en te begeleiden. Maar ook nadat zij de school verlaten hebben, met of zonder diploma, moet je hen wijzen op de mogelijkheid om zich bij of om te scholen. Ook aan werkgeverszijde is er werk aan de winkel om dat beeld bij te stellen, al zien we daar een evolutie dankzij projecten, zoals Jobkanaal en het Diversiteitsplatform. Er zijn vandaag dus al een aantal organisaties die aandacht hebben voor de tewerkstelling van minderheden en daar ook projecten rond opstarten. Die organisaties ontmoeten elkaar in Gsiw en kunnen bij gemeenschappelijke doelstellingen hun krachten bundelen. Maar we hebben nog steeds een lange weg af te leggen.”

MAX MOBIEL

Geen mobiliteit, geen werk – Geen werk, geen mobiliteit!

Mobiliteit of beter een gebrek eraan, vormt steeds vaker een zwaar probleem voor de economie en de arbeidsmarkt. Vacatures raken niet ingevuld omdat kandidaat-werknemers moeilijk of helemaal niet ter plaatse geraken. Dit probleem wordt versterkt door de beperkte bereikbaarheid van sommige bedrijven met het openbaar vervoer, zoals in het havengebied of het bedrijventerrein in Drogen.

Om deze 'drempel' weg te nemen, ondernam 'Gent, stad in werking' actie en klopte gewapend met een plan aan bij de Vlaamse minister van mobiliteit Katleen Van Brempt. Die zag wel wat in de ideeën. Zo werden Max Mobiel en het Pendelplan een realiteit.

Max Mobiel loopt sinds januari 2006 in het kader van dit 'Pendelplan' waarvan het de **pilootactie** was. Het pendelplan wil de wagen in het woon-werkverkeer met 10% terugdringen tegen 2010. Daarnaast wil het Pendelplan het gebruik van het openbaar vervoer en de fiets in het woon-werkverkeer sterk stimuleren en naar 20% doen stijgen.

Max Mobiel – 'brengt werk dichterbij'

DE BUS

Max Mobiel verzorgt **collectief werknemersvervoer** met minibussen op een aantal trajecten in het Gentse. Deze service is aanvullend op het aanbod van het openbaar vervoer. De ambitie is om eind 2009 een 300-tal werknemers per dag naar de verschillende Gentse bedrijvzones te brengen.

De Max Mobiel – minibussen verbinden de treinstations met de bedrijvenzones, **op maat van de klant**. De werknemers worden op het gevraagde tijdstip tot aan de bedrijfspoorst gebracht. Na ruim twee jaar activiteit brengt Max Mobiel gemiddeld een 200-tal werknemers per dag, met pieken tot 260 personen, op hun bestemming. Dit op trajecten die het Dampoortstation verbinden met de zeehaven en het station Sint-Pieters met de bedrijvzone in Drogen.

Een erkend lokaal invoegbedrijf verzorgt de pendelbusdiensten. Door de sterk toenemende vraag worden nieuwe trajecten in de steigers gezet. Naast de vaste 'shuttledienst' voert Max Mobiel ook eenmalige of kortlopende opdrachten uit. Zo verzorgt het ook diensten voor bedrijfsbezoeken, jobbeurzen, beroepsopleidingen enz...



DE FIETS

Het 'Fietspunt Gent Sint-Pieters' opende in de zomer van 2007 om het gebruik van de fiets in combinatie met het openbaar vervoer te promoten en te ondersteunen voor het woon-werkverkeer. Het dienstenaanbod bestaat uit het toezicht op en het onderhoud van de fietsstallingen in de stationsbuurt, de organisatie van fietsverhuur aan pendelaars en van klein fietsherstel volgens het 'Veilig Thuiskom Principe'. Max Mobiel verwijderd gevaarlijk gestalde fietsen en fietswrakken in de stationsbuurt volgens het stedelijke reglement.

Pendelaars kunnen bij het Fietspunt een 'pendelfiets' huren om het pendeltraject van het station Gent Sint-Pieters naar de werkplek af te leggen. Max Mobiel biedt de klant een eigen en goed onderhouden fiets aan die bovendien veilig gestald is. De fietsenstalling voor pendelfietsen is met een badge 24 uur per dag toegankelijk.

Wie los van het dagelijkse woon-werkverkeer een fietstocht wil maken, kan bij Max Mobiel city bikes, vouwfietsen, mountainbikes of zelfs een tandem huren.

DE PLOEG

Een kleine onderhoudsploeg, samengesteld uit de kansengroepen op de lokale arbeidsmarkt, een instructeur en een administratieve equipe, staat in voor de dagelijkse werking van Max Mobiel. Naast betere mobiliteit zorgt Max Mobiel hiermee ook voor de uitbouw van de sociale economie in Gent.

Een vernieuwend kenniscentrum

Bij de start van Max Mobiel werd ook een **innovatieve opdracht** meegegeven en de vraag om een kenniscentrumfunctie uit te bouwen over duurzaam pendelen.

Pieter Verduyssen, manager Max Mobiel

"Bij Max Mobiel kan je terecht voor advies en het uittekenen van oplossingen op maat voor een duurma(er) woon-werkverkeer. Max Mobiel neemt ook deel aan studiedagen, colloquia enzovoort om de eigen ervaringen en inzichten te delen met beleidsmakers en mobiliteitsprojecten in andere regio's van het Vlaamse gewest."



INTERVIEW



FONS LEROY GEDELEGEERD BESTUURDER VDAB

De stad als structurele partner op de arbeidsmarkt

“Hoewel het de opdracht van de VDAB is om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen, voert ook de stad Gent een eigen werkgelegenheidsbeleid. Daarvoor neemt zij verschillende initiatieven. Op economisch vlak doet de stad bijvoorbeeld heel wat om bedrijven en jobs aan te trekken. Maar ook qua infrastructuur en creatie van lokale dienstenbanen draagt zij haar steentje bij. Daardoor is de stad uitgegroeid tot een belangrijke partner voor de VDAB.

Waar wij vroeger ad hoc samenwerkten, is er nu een structurele relatie tussen de stad en de VDAB. Die relatie is gegroeid vanuit Gent, stad in

werking omdat wij daar onze partners ontmoeten, terwijl het de stad is die de ontmoeting regisseert. Die relatie is de voorbije jaren ook geëvolueerd. Want waar wij vroeger een passieve houding hadden, willen ook wij nu een actieve rol spelen. Wij willen onze voorstellen beter afstemmen op het beleid van de stad en van het OCMW. Een voorbeeld daarvan is de werkwinkel. Daarbij is zowel de VDAB, de stad als het OCMW betrokken. Bovendien beïnvloedt die samenwerking ook onze dagelijkse werking. Zo merken wij dat de kloof tussen de VDAB en de stedelijke overheid de laatste jaren steeds kleiner is geworden. Zeker in Gent is dat zo omdat de stad al een aantal jaar geleden de brug naar de VDAB heeft geslagen. Vandaag proberen wij beiden die brug verder op te bouwen en daar ook anderen bij te betrekken.”

PLATFORM ALTERNEREND LEREN (PAL) GENT - EEKLO

Realiseren van een voltijds traject voor iedere deeltijds lerende

Onder impuls van 'Gent, stad in werking' verenigden de Gentse opleidingsverstrekkers van de verschillende deeltijdse leersystemen zich in 2006 in het 'Platform Alternierend Leren Gent- Eeklo' (PAL). Samen zoeken ze naar methodes en initiatieven die een voltijds traject voor leerlingen uit het deeltijds onderwijs kunnen garanderen. Dit past in het decreet 'Leren & Werken' van de minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke.

Leren en werken moeten samengaan. **Als werken (nog) niet kan, moeten alternatieven voorzien worden** die de jongeren op weg zetten naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit kan een brugproject zijn, een voortraject of een persoonlijk ontwikkelingstraject. Om dit alles te realiseren zijn **samenwerkingsverbanden** onontbeerlijk. Niet enkel tussen de Centra Deeltijds Onderwijs, de Leertijd en de Centra Deeltijdse Vorming, maar ook tussen de centra en alle partners die een rol kunnen spelen in het realiseren van een voltijds engagement voor iedere deeltijds lerende.

Deze samenwerking krijgt gestalte via het Platform Alternierend Leren (PAL). Het PAL wil uitgroeien tot een **netoverschrijdend partnerschap** waarin een gezamenlijke visie over de aanpak van het voltijds engagement wordt uitgewerkt. Het wil ook gezamenlijke, netoverschrijdende werkervaringsprojecten opzetten en andere beleidsdomeinen betrekken.

Proef de Bouw

De 'Proef de Bouw'-week is een mooi voorbeeld. Jongeren uit de Centra Deeltijds Onderwijs krijgen 5 dagen de kans om via werkbezoeken **kennis te maken met de bouwsector** in al haar facetten. Op de agenda staat onder meer: werken met klein handgereedschap, alles vernemen over 'Veilig werken in de hoogte', een initiatieles in het werken met een mini-graver, het beklimmen van een torenkraan, kennismaken met een vaar- en baggersimulator en proeven van afwerkingsberoepen zoals vloerder, stukadoor, schilder en binnenschrijnwerker. De week eindigt met een toelichting bij de vacatures.



The Make Over

In het project 'The Make-Over' **knappen** deeltijds lerende jongeren **gevels van handels-panden op** om de uitstraling van de winkelstraat te vergroten. Oude reclamepanelen worden weggenomen, loshangende kabels worden vastgelegd en de gevels worden opgefrist. Dit initiatief ging vorig schooljaar - kleinschalig - van start in de Wondelgemstraat (Rabot) waar acht gevels onder handen werden genomen. De Rotonde kreeg voor dit innovatieve project de 'Bouwschool Award 2007'.

Vanaf september 2008 wordt dit project verruimd naar andere winkelgebieden. Dit is mogelijk door de netoverschrijdende samenwerking van de drie Gentse Centra voor Deeltijds Onderwijs (de drie onderwijsnetten) en een samenwerkingsverband tussen **onderwijs, de lokale partners uit het economisch en werkgelegenheidsveld, dekenijen, relevante stadsdiensten en lokale organisaties.**

Gent, stad in werking zorgt voor de organisatie en de coördinatie. Door deze uitbreiding zullen meer leerlingen en leerkrachten participeren aan het project. De leerlingen komen uit de opleidingen 'metselaar', 'onderhoudswerker gebouwen', 'schilder' of andere knel-puntberoepen uit de bouwsector. De Centra voor Deeltijds Onderwijs willen met dit project de **lesinhouden** en de **praktijk** op elkaar laten **aansluiten**. Er wordt gemikt op het verhogen van de ondernemingszin, het aanwakkeren van de creativiteit, het opkrikken van de motivatie en het zelfwaardegevoel, het bevorderen van de uitstroom naar een reguliere tewerkstelling en een verbetering van het imago van de deeltijds lerenden.

Op deze manier wordt een kleinschalig innovatief project tijdens het schooljaar 2008-2009 verdergezet in een netoverschrijdend en degelijk onderbouwd project met een duidelijke visie.

Jongerenatelier

Het The Make Over–project inspireerde Gent, stad in werking tot de organisatie van een 'Jongerenatelier'.

Izzy André, coördinator Deeltijds@work

"Uit de evaluatie van dit pilootproject in mei 2008 bleek dat verruiming en structurele inbedding wenselijk zijn om de werkzaamheden die de jongeren nu uitvoeren in te bedden in hun werktijd in plaats van in hun opleidingstijd."

Dit zou optimaal vorm kunnen krijgen door het opstarten van een 'Jongerenatelier' waar jongeren (in het kader van een 'Brugproject' waarbij de werktijd ingevuld en betaald wordt) samenwerken aan opdrachten die in dezelfde lijn liggen als hun opleiding. Binnen het atelier krijgen zij de nodige **technische en pedagogische omkadering**. Mogelijke opdrachten zijn het opknappen van gevels, assistentie bij culturele evenementen, kleinere herstellingswerken aan panden van jeugdbewegingen, het installeren en opknappen van speelterreinen en andere opdrachten, al dan niet met een link met Stadsvernieuwingprojecten. Dit realiseren vormt de grote uitdaging voor het schooljaar 2008-2009, dit voor 20 brugprojecten.



INTERVIEW



LUC DE BAUW AFGEVAARDIGD BESTUURDER, VLAAMS CENTRUM VOOR VORMING EN VERVOLMAKING IN DE HORECASECTOR **Opleidingscentrum horeca**

"In een stad als Gent vervult de horeca een belangrijke rol. Ze is er een van de belangrijkste motoren van de lokale economie. Daarbij heeft de horeca een dubbele functie. Enerzijds speelt zij in op de lokale markt en het stadsgebeuren in het algemeen. Anderzijds overstijgt de horeca het stedelijke en heeft zij ook een belangrijke toeristische functie. De horeca oefent een bepaalde aantrekkingskracht uit op de mensen. Zij maakt als het ware deel uit van de toeristische sector. Daarom is het belangrijk dat mensen die in de horeca werken de nodige kennis en kwaliteiten hebben. Vriendelijk lachen en een plateau kunnen rechthouden is niet voldoende. In

een keuken is het bijvoorbeeld belangrijk om met kwalitatieve producten te werken, maar daarvoor heb je vakkennis nodig. Ook aan ondernemerszijde is er behoefte aan kennis en opleiding. Vele mensen willen immers hun kans in die markt wagen. Door ze de juiste vakkennis bij te brengen, reik je hen alvast een aantal instrumenten aan om die droom te verwezenlijken en de kansen op een faillissement tot een minimum te beperken. Vanuit de sector zelf is er dus wel degelijk vraag naar een goede opleiding en gekwalificeerde mensen. Daarom is het opleidingscentrum Horeca zo belangrijk. Gent is bovendien groot genoeg voor zo'n centrum, want er is in die regio veel instroom van personeel. 'Gent, stad in werking' draagt daaraan zijn steentje bij door een evenwicht te zoeken tussen wat de stad te bieden heeft en wat de sector wil."

TECHNOLOGICA

Waarom?

Professionals met passie voor techniek zijn goud waard. Zonder techniek valt de wereld immers stil. Jonge, goed opgeleide technici zijn echter schaars. Er is talent genoeg, maar te veel jongeren kiezen niet voor techniek. Om de kwaliteit en kwantiteit van de instroom te bevorderen, wordt zwaar geïnvesteerd in **technische opleidingen**. TechnoLogica wil de resultaten laten zien van deze inspanningen en technische opleidingen als een volwaardig en aantrekkelijk alternatief naar voor schuiven. In 2005 vierde TechnoLogica haar 20ste verjaardag. Nadien werd het stil rond het evenement. Na een pauze van twee jaar werd in 2007 de formule echter weer opgepikt in samenwerking met het Oost-Vlaamse technische onderwijs, in een geheel nieuwe formule.



Beurs en wedstrijd

TechnoLogica is tegelijk een beurs en een wedstrijd voor (alle) Oost-Vlaamse technische scholen. TechnoLogica wil het beste uit de leerkrachten en hun leerlingen halen. Het gaat om het samen grenzen verleggen door het maken van een 'Geïntegreerde Proefopstelling' ook GiP genoemd om aan een groot publiek te tonen. TechnoLogica maakt mogelijk om kennis te maken met het werk van collega's én contacten leggen met het bedrijfsleven. Zo brengt TechnoLogica het technisch- en beroepsonderwijs op een positieve manier onder de aandacht. Het plaatst de technologische uitdagingen in de kijker en geeft de samenwerking tussen het onderwijs en bedrijfsleven een extra kans. TechnoLogica is een netoverschrijdend initiatief van de partnerschap Gsiw en het Regionaal Technologisch Centrum (RTC) met Oost-Vlaamse (hoge) scholen, opleidingsfondsen en bedrijfsleven.

Toekomstvisie

Verschillende publieke en private spelers pakken het tekort aan technici aan. Al te vaak plannen de organisaties en bedrijven eigen campagnes, naast elkaar. Aantoonbaar positieve effecten blijven vaak uit en de arbeidsmarkt is krappere dan ooit. De ontoereikende instroom via het reguliere onderwijs is nog lang niet gekeerd. Samenwerken is meer dan ooit aan de orde van de dag. De grote mobiliteit van werknemers tussen de economische sectoren onderlijnt deze noodzaak.

Emmanuel Depoortere, coördinator RTC Oost-Vlaanderen

"TechnoLogica kan in de toekomst dan ook deze samenwerking meer dan ooit centraal stellen. Niet alleen tussen de deelnemende scholen, de bedrijven en de ondersteunende organisaties, maar ook met andere organisaties die zich nog niet bij het initiatief hebben aangesloten."



Drie speerpunten

- **imagoverbetering.** Hoewel de banen bij wijze van spreken voor het oprapen liggen, heeft techniek geen sterk imago. Dat heeft zijn invloed. Hoe komt dit en –vooral- wat is eraan te doen? Om hier een scherp beeld van te krijgen, zal TechnoLogica het gesprek moeten aangaan met jongeren;
- **kennisdeling.** De expertise van de organisaties aanwezig in Gsiw en RTC staan garant voor een ‘stuwmeer’ aan kennis, bijv. over thema’s als mobiliteit, transities onderwijs en arbeidsmarkt enz. TechnoLogica onderzoekt hoe de organisaties slim gebruik kunnen maken van elkaars ervaring en expertise;
- **lokale samenwerking.** In de wereld van techniek zijn bijzonder effectieve lokale netwerken actief, die soms ook dwars door de bedrijfstakken heen opereren. TechnoLogica wil deze structuren zichtbaar maken, probeert ze te verbinden zodat hun slagkracht nog groter wordt. TechnoLogica wil daarnaast ideeën laten ontstaan en ontwikkelen om succesvolle lokale samenwerking tussen technieksectoren, bedrijven, (jonge) werknemers, scholen en andere partijen te ondersteunen.



LOUIS GREIF DIRECTEUR ARBEIDSMARKTBEHEER, VDAB GENT
Van Werkwinkel naar loopbaanwinkel

“De werkwinkels bestaan ondertussen meer dan zeven jaar. In die periode is niet alleen de arbeidsmarkt sterk veranderd, ook de werking van de werkwinkels zelf onderging een evolutie. Het was dan ook de hoogste tijd om die werking, zowel qua dienstverlening als qua inplanting in de stad, te herbekijken.

De belangrijkste aanpassing is zonder twijfel de overgang van werkwinkel naar loopbaanwinkel. Die aanpassing is nodig omdat de arbeidsmarkt vandaag steeds meer gekenmerkt wordt door allerlei overgangen.

Werknemers moeten daarop kunnen inspelen. Zij moeten hun kennis en competenties voortdurend bijschaven en actualiseren, willen zij hun hele (levens-)loopbaan inzetbaar blijven. De werkwinkels zullen in de toekomst dan ook steeds meer werken vanuit dat levensloopbaanperspectief.

Qua inplanting streven we naar een evenwicht tussen de bereikbaarheid voor werkzoekenden en de toekomstige werking van de werkwinkels. Maar het is niet alleen het aantal werkwinkels dat die bereikbaarheid bepaalt.

Ook door de initiatieven die wij nemen, kunnen we meer of minder mensen bereiken. Met de actie ‘De VDAB komt naar je toe’ richten we ons vooral op die werkzoekenden die niet tot in de bestaande winkels geraken of die zelf hebben afgehaakt.

Ten slotte zal ook in de nieuwe loopbaanwinkel de lokale overheid een belangrijke rol blijven spelen. Zij draagt immers bij tot een werkgelegenheidsbeleid op maat.”

VOETBAL IN DE STAD

Voetbal in de stad is zonder twijfel één van de meest opmerkelijke projecten die het partnerschap ooit lanceerde. Verantwoord ondernemerschap en het opnemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid staan hier centraal. Met inzet van een sportvereniging met naam en faam; voetbalclub KAA Gent. Een 'Open Stadionwerking' realiseerde dit initiatief. Deze werking wil meer mensen bij KAA Gent betrekken. Vooral voor wie er een drempel is; vrouwen, kinderen, mensen met een handicap, mensen van allochtone origine, sociaal zwakkere groepen enz... Daarnaast wil het in Gent en de Gentse regio een actief-verantwoordelijke rol spelen in het maatschappelijke middenveld, door bestaande en nieuwe acties te versterken.

Sociaal Charter KAA Gent

De club wil een ambassadeur zijn voor sport en gezondheid, diversiteit, non-discriminatie en gelijke kansen. Dit kan door actief mee te werken aan onderwijs- en opleidingsprogramma's gericht op gezondheid, welzijn, maatschappelijke integratie en sociale emancipatie.

De principes die KAA Gent hanteert bij zijn Open Stadionwerking zijn vastgelegd in het document 'Voetbal in de stad – Sociaal Charter KAA Gent'. Op deze basis reikt KAA Gent aan relevante Gentse organisaties de hand met een groot en breed samenwerkingsverband tot doel. Gent is de enige stad in België waar het Open Stadion-concept zo sterk werd ingebed in de stedelijke overheid. De opname van Open Stadionconcept in het bestuursakkoord en de aanwerving van de coördinator illustreren duidelijk dit engagement.

Vier deelprojecten

Voetbal in de stad bestaat uit vier luiken die een aparte vermelding verdienen:

- *Kick-Off is een project voor jongeren uit de kansengroepen in acht Gentse aandachtswijken. Jongeren worden uitgenodigd voor demonstratie-trainingen en een bezoek aan de club. De club gaat ook zelf naar de wijken voor de organisatie van panna-tornooien (kooivoetbal).*
- *Gezond scoort! is een educatief pakket rond tabakspreventie voor scholieren uit het lager en het secundair onderwijs. KAA Gent en de spelers van KAA Gent brengen de gezondheidsboodschap in woord en beeld.*
- *Brug naar werk is een brugproject voor leerlingen uit het deeltijds beroepsonderwijs. KAA Gent stelt drie leerlingen parttime tewerk.*
- *Voorzet is een project dat laaggeschoolde jongeren (16-25 j) helpt bij het ontwikkelen van hun (arbeids-) competenties via een voetbalproject met het oog op een volwaardige socio-professionele inschakeling in de samenleving.*

Nieuwe accenten-verwachtingen voor de toekomst

Van alle op stapel staande stadionbouwprojecten zijn de plannen voor het **Arteveldestadion** het verst gevorderd. Het nieuwe stadion biedt het unieke voordeel om een aantal nieuwe initiatieven te lanceren. In samenwerking met de bouwsector kan Voetbal in de stad ingezet worden om knelpuntvacatures aan te pakken. Na de beëindiging van de bouw wordt bekeken hoe de initiatieven uit de sociale economie werknemers kunnen inzetten voor het onderhoud van infrastructuur en omgeving. Ook het platform dat voetbal en KAA Gent in het bijzonder kan aanreiken om de brug te slaan tussen



bedrijven (in dit geval de sponsors) en het lokale werkgelegenheidsbeleid, biedt mogelijkheden om initiatieven op niveau van **Corporate Social Responsibility (CSR)** te starten.

Patrick Lips, commercieel directeur KAA Gent

“In het nieuwe Open Stadionprojectdossier 2008-2009 wordt voor de eerste keer ingezet op de interactie tussen bedrijven, de sponsors van KAA Gent in het bijzonder, en Voetbal in de stad. Ook hierbij zullen we werken met de beproefde en succesvolle methodiek van de Rondetafel-conferentie. De focus komt te liggen bij de tewerkstellingsnoden die mogelijks leven bij de sponsors van KAA Gent.”

Via de organisatie van het jobevent Jobmatch in het Ottenstadion wordt een matching georganiseerd tussen enerzijds openstaande vacatures bij sponsors van KAA Gent en anderzijds werkzoekende KAA Gent-supporters en wijkbewoners. Dit eerste initiatief naar bedrijven toe moet leiden naar een duurzame verankering van de bedrijfswereld in Voetbal in de stad.

Daarnaast zetten de projecten van Voetbal in de stad bestaande initiatieven verder of worden ze hernieuwd. Kick-off wordt het platform om pleintjesvoetbal en zaalvoetbal verder te ontwikkelen. Op deze manier krijgen jongeren uit kansengroepen de kans om hun sportbeleving een reguliere invulling te geven. Voorzet zal naast het verder organiseren van de voortrajecten voor mensen uit de kansengroepen ook een voetbalvakantiekamp organiseren. Gezond Scoort! wordt het label om nieuwe initiatieven over gezondheidspreventie te lanceren. Zo onderneemt Gezond Scoort! in samenwerking met KAA Gent acties tijdens de Werelddiabetes - en de Werelddaidsdag.

Ten slotte start ook een nieuw sociaal-artistisch project op om het artistieke werk dat supporters ontwikkelen onder de aandacht te brengen. En er komt een initiatief om het culturele erfgoed van de KAA Gent in kaart te brengen. Ook dit past in de verhuis van het Ottenstadion naar het Arteveldestadion in 2010.



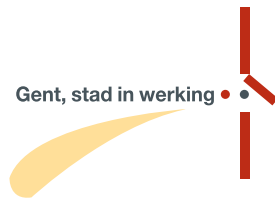
MATHIAS DE CLERCQ

SCHEPEN VAN WERK, JEUGD
EN MIDDENSTAND STAD GENT

Startersbeleid

“Het huidige Gentse stadsbestuur wil de werkgelegenheid en het ondernemerschap in de stad stimuleren. Die twee zijn onlosmakelijk verbonden, want ondernemerschap stimuleren is de meest efficiënte strategie om nieuwe jobs te creëren. Bovendien zorgen startende ondernemingen voor vernieuwing in de lokale economie.

Om startende ondernemers zo goed mogelijk te ondersteunen, heeft het stadsbestuur 1,1 miljoen euro uitgetrokken. Het startersbeleid bestaat dan ook uit drie pijlers: het starterscontract, gratis starten in Gent en het OndernemerschapsForum. De eerste moet de kloof tussen de ondernemer en de stad dichten. Concreet stellen wij financiële middelen ter beschikking als de ondernemer zich laat bijstaan door een boekhouder en een bedrijfsopleiding volgt. Zo proberen we het aantal faillissementen te beperken. Ook gratis starten in Gent is geen loze titel. De stad betaalt namelijk de inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen terug aan starters. Het laatste luik, het OndernemerschapsForum, richt zich op de toekomst, want de 60.000 studenten in Gent zijn allemaal potentiële ondernemers. Daarom vormt het Forum een brug tussen bedrijven enerzijds en universiteiten, hogescholen en kenniscentra anderzijds. Starters en ondernemers stimuleren is dus niet alleen de taak van de stad. Wij proberen daar zoveel mogelijk sociaal economische partners, organisaties en andere overheden bij te betrekken.”



Gent, stad in werking

