

Gsiw – Beleidsgroep – Verslag

Tijdstip 7/03/2023 van 13.30u tot 16u – KISP, vergaderzaal L102, Holstraat 95, 9000 Gent

Aanwezig Schepen Bram Van Braeckvelt (Voorzitter Gsiw)
Liesbet Vermandere (kabinet schepen Willaert)
Myriam Carlier (Netwerkmanager Gsiw)
Koen Van Overmeiren (kabinet schepen Van Braeckvelt)
Ellen Delie (Provincie Oost-Vlaanderen)
Thomas Kindt (Unizo)
Peter Van de Veire (Vorm DC)
Helga Van Heysbroeck (VDAB)
Astrid Du Four (Mtech+)
Stephan De Vreese (KISP)
Sabrina Van Wesemael (Dienst Werk & Activering)
Gudrun Van Der Gucht (Dienst Werk & Activering)
Adelbrecht Haenebalcke (Onderwijscentrum Gent)
Leentje Van Rysseghem (Travi)
Liezlot Vandergucht (Groep Intro)
Bart Bruneel (VDAB) (tot 15u)
Jocelyn Desreumaux (Travi)
Joris Naert (Syntra Midden-Vlaanderen)
Veronique Lingier (Dienst Werk & Activering)
Katia De Busscher (Dienst Werk & Activering)
Ruth Cazaerck (Compaan)
Dominik De Pelsemaeker (GTB)
Wendy Neyrinck (Jobteam Gent – Dienst Werk & Activering)
Sabrina Cieters (Jobteam Gent – Compaan)

Afwezig met kennisgeving Schepen Evita Willaert (ondervoorzitter Gent, stad in werking)
Mario Verzele (GTB) (vervangen door Dominik De Pelsemaecker)
Griet Santy (VOKA)
Alain Slock (CAW Oost-Vlaanderen)
Yannick Thuy (Dienst Werk & Activering)
Edwin Evenhuis (North Sea Port)
Lieselotte Bommerez (VDAB)
Eva Verstraete (Onderwijscentrum Gent)
Liesbet Vercamer (Compaan) (vervangen door Ruth Cazaerck)
Thierry Semey (Syntra Midden-Vlaanderen) (vervangen door Joris Naert)
Els Van Hyfte (De Stap – Leerwinkel Oost-Vlaanderen)

Agenda

Beleidsgroep Gent, stad in werking			
1	Goedkeuring verslag 7 februari 2023 Verwelkoming – Schepen Bram Van Braeckvelt	5'	B
2	Het volwassenonderwijs (en meer bepaald het KISP) binnen het kader van 'meer en beter werk in Gent' – Stephan Devreese	10'	I
3	Inclusief Jobdesign – Wendy Neyrinck en Sabrina Cieters (Jobteam Gent)	30'	I - D
4	Brainstorm Individueel maatwerk: implementatie op de Gentse arbeidsmarkt	60'	I - D
5	Planning Beleidsgroep 2023 (thema's en bezoekenronde) – Myriam Carlier	10'	B
6	Varia: <ul style="list-style-type: none"> • Data Beleidsgroepen <ul style="list-style-type: none"> ○ 23 mei 2023 van 13.30u tot 16u, Voka Box ○ 3 oktober 2023 van 13.30u-16u, Campus Syntra Midden-Vlaanderen ○ 28 november 2023 van 13.30u-16u, Fabriek Logistiek • Slotevent projecten Arbeidspact op vrijdag 2 juni 2023 (Zebra). • Iedereen welkom op het Midzomerevent op vrijdagmiddag 23 juni 2023 in GAZON • Save the date: Partnerdag Gsiw op vrijdagmiddag 6 oktober 2023 – thema Re-integratie - Zebra 	5'	

Verslag 7/02/2023 Verwelkoming door voorzitter schepen Bram Van Braeckvelt.
Het verslag van de Beleidsgroep van 7/02/2023 wordt goedgekeurd.

Voorstelling KISP - Stephan Devreese - Zie **Bijlage 1: algemene presentatie**

Stephan Devreese geeft uitleg over CVO KISP (ontstaan, werking, opleidingen) en geeft aan voor welke uitdagingen ze staan.

Inclusief Jobdesign – Zie Bijlage 1: algemene presentatie
Wendy Neyrinck en
Sabrina Cieters Presentatie

- *Jobteam Gent*

Stad Gent besliste in 2019 om 4 doelgroepgerichte ESF-projecten (1) Werkpalet gericht naar kwetsbare jongeren, 2) A-TIEM voor Intra-europese migranten, 3) Werkplek Vluchtelingen gericht naar vluchtelingen en nieuwkomers en 4) IN-Groei ten behoeve van personen in armoede, psychische kwetsbaarheid en/of afhankelijkheidsproblematiek) te integreren tot 1 samenhangend programma gericht naar alle Gentenaars in een maatschappelijk kwetsbare positie.

Achterliggend doel van deze integratie-oefening was het denken in doelgroep-hokjes doorbreken, expertisedeling en -opbouw in het werken met deze kwetsbare groepen stimuleren, versnippering in het werkveld tegengaan en een sterk geprofileerde en zichtbare werking in de Gentse regio uitbouwen. Door middelen en expertise van dit partnerschap te bundelen, is een programma met een zekere schaalgrootte vormgegeven.

Dit programma is gekend als 'Jobteam Gent'. Het is ingediend en goedgekeurd bij ESF Vlaanderen en wordt gefinancierd door Stad Gent en VDAB. Het wordt uitgevoerd door een breed partnerschap: Groep Intro vzw, Compaan vzw, JES vzw, Jong vzw, CAW Oost-Vlaanderen vzw, De Sloep vzw, Weerwerk vzw, De Stap, VDAB, Stad en OCMW Gent. Rond dit partnerschap is een netwerk aan toeleidende organisaties gevormd.

Stad Gent is promotor van het partnerschap en neemt de coördinatie van het project op. Hiertoe voorziet de Stad aanvullend in personeelsmatige, infrastructurele en inhoudelijke ondersteuning.

- *Inclusief Jobdesign*

Inclusief jobdesign is een HR praktijk die uit NL komt overgewaaid en die vooral interessant is om toe te passen in knelpuntberoepen. Daar waar veel vacatures zijn en weinig beschikbaar potentieel om die in te vullen.

Het paradigma / denkkader dat wij allemaal aan deze tafel hanteren : autonomie, verantwoordelijkheid, flexibel, vrijheid om de agenda zelf in te vullen : zie je overal terug in vacatures. Hier ontstaat de mismatch op de arbeidsmarkt. Vacatures met hoge verwachtingen en veel beschikbare arbeidsreserve die vooral op zoek is naar een job waarbij routine, zekerheid, voorspelbaarheid belangrijk is om goed in te functioneren. Arvastat cijfers liegen er niet om.

Het opzet is om de werkprocessen binnen deze knelpuntjobs (bv. in de zorg, bv. technische jobs) te analyseren. Te kijken : wat zijn hier essentiële taken – verbonden aan het beroep – en wat zijn ondersteunende taken – kan makkelijk aangeleerd worden, zijn meer routinematige onderhoudstaken. Dit d.m.v. korte interviews en observaties.

De oefening die we vervolgens maken is om te kijken indien er voldoende ondersteunende taken zijn die samengebracht kunnen worden in een nieuwe ondersteunende assistent – job.

- *Samenwerking met Slimverbinden*

Vragen naar samenwerkingen, gaan op zoek naar bedrijven en organisaties.

Bijvoorbeeld: Gentse zeehaven functie van operator

Operationele leidinggevende zijn de beste partners binnen dit project – op zoek gaan naar die partners is niet zo evident. Daarom willen we dit aan zoveel mogelijk partners bekend maken.

Bespreking

Bart Bruneel geeft aan dat VDAB ook deelneemt aan Jobteam. Waarom wordt dit voorgesteld als een project van Stad Gent en Compaan?

- *Wendy* verduidelijkt dat Sabrina (Compaan) en zichzelf (Stad Gent) binnen Jobteam vrijgesteld zijn om dit project over Inclusief jobdesign uit te werken. Een project binnen het grote project van Jobteam dus.

Ellen Delie: Er is ook een aanvraag gedaan via een oproep van de Provincie Oost-Vlaanderen om zich te bekwamen in deze methodiek – Jobteam kan hier op aansluiten. Technisch en praktisch op de vloer (opleiding door Bart Moens). Deze opleiding is gestart in januari 2023 (1 mw per bedrijf). In juni is er nog ruimte (volgende dan sept, okt en nov).

Schepen Van Braeckvelt geeft aan dat dit belangrijke projecten zijn en bevestigt blij te zijn dat VDAB jobteam mee financiert.

Er is ook een duidelijke link te leggen met inclusief ondernemen en individueel maatwerk. Bij deze thema's zeker inclusief jobdesign meenemen.

Brainstorm Zie **Bijlage 1: algemene presentatie**

Individueel

maatwerk

Presentatie kader Individueel Maatwerk decreet: aanvullingen

- Premie voor 2 jaar: geen verlenging mogelijk maar de werknemer kan zich opnieuw laten indiceren door VDAB, indien de werkgever toch vindt dat de werknemer nog nood heeft aan IM. Maar dus opnieuw indicering nodig.
- GGMMI: gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen
- Individueel Maatwerk i.p.v. VOP = Vlaamse Ondersteuningspremie
 - o Loonpremie voor bvb rustpauzes, extra ondersteuning LG, materiaal
 - o Begeleidingspremie: intern of extern = meer de jobcoaching = als er nood aan is
 - o Op maat => nl komen tot een werksituatie op maat, met het oog op een duurzame tewerkstelling
 - o 2-klientenbenadering: ondersteuning van werknemer, werkgever en de directe collega's
- Individueel Maatwerk kan net als de VOP niet als criterium opgenomen worden in de vacature. Werkgevers kunnen dus niet in hun vacatures opnemen dat ze iemand met een recht op Individueel Maatwerk willen.
- Uitleg bij dia 'dialogo werkgever – werknemer is belangrijk':
 - o Arbeidsovereenkomst moet minimum 24 uur in totaal bedragen
 - o Wonen en/of werken in Vlaanderen: bvb je werkt als Vlaming in Frankrijk; je woont in Duitsland (of een ander EU-land) en werkt in Vlaanderen.
 - o Aanvraag per werkgever = wanneer de werknemer deeltijds werkt voor meerdere werkgevers
- Arbeidsprestaties vergoed door een dienstencheque nemen we niet mee in de berekening van het referteloon.

- https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1675064646/Ministerieel_besluit_me_t_lijst_van_erkende_opleidingen_yotynl.pdf
[lijst van de al erkende dienstverleners dd 06 februari](#)

Te bespreken stellingen

1. **Kiezen voor individueel maatwerk is als werkgever kiezen voor een goede employer branding van je bedrijf.** => stelling vertrekt vanuit de tendensen arbeidsmarkt krapte en divers&inclusief ondernemen.
2. **Individueel maatwerk kan initieel een investering vergen, maar op de lange termijn is het kostenbesparend.** => i.p.v. kiezen voor de witte raaf, en het feit dat je een werknemer zelf nog wat kan 'kneden'
3. **De begeleiding door een externe (door de overheid erkende) begeleider zorgt voor een snellere integratie en vlotte tewerkstelling dan wanneer de werkgever dit voor zijn rekening neemt.** => is polsen naar de win van beide scenario's
4. **Elke werkgever zal vlot de weg vinden naar een geschikte externe begeleider.** => doel om te peilen waaraan werkgevers nood zullen hebben bij hun zoektocht naar een begeleider, wat is nodig om een goede match te krijgen

Andere vragen

- Kan individueel maatwerk een meerwaarde betekenen voor jouw klanten/leden werkgevers? Zo ja voor wie, in welke zin?
- Wat zijn kritische succesfactoren om de maatregel te doen slagen als inclusiviteitsmaatregel?
- Hoe zie je de rol van jouw organisatie?
- Waar kan Gsiw een meerwaarde bieden?

Voornaamste conclusies

Kritische bedenkingen vooraf (door groepje vormingsfondsen)

- Degressief karakter:
Is dit voor iedereen een goed idee of zullen bepaalde mensen op termijn niet slechter af zijn?
Je gaat ervan uit dat er het meeste werk is bij de start, maar is dit zo?
- Hoe zal dit gekaderd worden bij reguliere werkgevers? Er zal duiding gegeven moeten worden in verband met het rugzakje IM.
- Inschaling door VDAB:
 - o Los van jobdoelwit?
 - o Zullen zij ook oriëntatie krijgen? LBB?
 - o Weet de persoon zelf voldoende wat hij kan /wil / waar zijn talenten liggen?

Stelling 1: Kiezen voor individueel maatwerk is als werkgever kiezen voor een goede employer branding van je bedrijf

- Als je het als werkgever daarom doet, ben je fout bezig. Je moet al een visie hierop hebben.
- Meer algemeen voor branding, zowel intern (naar je eigen werknemers), als extern (naar potentiële werknemers, klanten, ...), op voorwaarde dat dit ingebed is in een algemeen HR-beleid.
- Om draagvlak te creëren is het nodig dat dit structureel ingebed is, anders kan je problemen krijgen t.o.v. andere werknemers (die die extra begeleiding niet krijgen, of die daardoor (het gevoel hebben) minder aandacht te krijgen van hun leidinggevende/werkgever voor hun problemen.
- Ja, kán bijdragen tot branding als duurzame/inclusief ondernemen.

Stelling 2: Individueel maatwerk kan initieel een investering vergen, maar op de lange termijn is het kostenbesparend.

- Zeker een investering, maar kostenbesparend? Werkgevers moeten hier op een andere manier naar kijken. Als maatschappij zal dit misschien wel indirect kostenbesparend zijn.
- Er zal heel veel begeleiding nodig zijn. Gaat dit om volwaardige, voltijdse jobs?
- Kostenbesparend indien je anders vacatures niet kunt invullen.
- ? het gaat over een zeer ruime doelgroep; we kunnen dit nu niet inschatten.
- Zal elke tewerkstelling met IM puur uit werkgeversstandpunt rendabel zijn? Kostenbesparend mag niet het doel zijn, meer in functie van productieverlies, workload, absenteïsme, krapte. Belang van jobcarving en jobcrafting!!!
- Deels antwoord op arbeidsmarktcrapte (vb. fietsenhersteller) MAAR beleid van bedrijf moet hier op gebouwd zijn (EERST, niet nadien).
- Moet dit vanuit de visie kost of vanuit de visie 'het bedrijf en de groep in het groter geheel wordt er beter van vanuit maatschappelijk oogpunt / engagement.
- Kleine zelfstandige zal dit waarschijnlijk ook niet doen.

Stelling 3: De begeleiding door een externe (door de overheid erkende) begeleider zorgt voor een snellere integratie en vlotte tewerkstelling dan wanneer de werkgever dit voor zijn rekening neemt.

- Vanuit werkgeverszijde:
 - o beschikbaarheid van externe dienstverleners op korte termijn?
 - o Kan drempelverlagend zijn.
 - o Waar zit de expertise van de externe begeleider? In de begeleiding is zowel de kennis van de sector/het bedrijf als de kennis van de arbeidsbeperking van belang. Daarop zal de werkgever een keuze maken om al dan niet met een externe begeleider in zee te gaan.
 - o Interne begeleider: zal misschien kwalitatief minder sterk zijn in de arbeidsbeperking, maar is wel sneller en efficiënter en minder afhankelijk.
 - o Zal afhankelijk zijn van de soort werkgever (grotere bedrijven kunnen een interne begeleider hebben in hun HR dienst bv.)
 - o Voordeel van neutraliteit en objectiviteit
 - o Kleine bedrijven hebben geen tijd en middelen om dit intern te organiseren. Grote bedrijven (in een ideale wereld) hebben de kennis, zijn sneller aanspreekbaar.
 - o Bedrijf moet op de hoogte zijn van de (keuze)mogelijkheden hierover.
- Vanuit de dienstverleners:
 - o Intern oplossen: je moet al voldoende aantallen mensen hebben om dit rendabel te maken (ontwikkelingskost expertise)
 - o Neutrale positie van de externe dienstverlener: ziet soms de 'blinde' vlekken in een bedrijfscultuur/-organisatie
 - o Gebruikmaken van een externe dienstverlenersorganisatie zorgt ervoor dat je meer expertise in huis haalt dan enkel de individuele expertise van de dienstverlener. Bovendien krijg je ook breder HR advies zoals bv. over onthaalbeleid, taalbeleid, etc.

Stelling 4: Elke werkgever zal vlot de weg vinden naar een geschikte externe begeleider.

- Ja, als er een goede, eenduidige en duidelijk overzicht is, dat goed ontsloten is, met aandacht voor de lokale partners zodat bedrijven op de hoogte zijn.
- Indien de begeleiding op korte termijn kan.

- Individueel maatwerk is 1 stelsel, werkgever heeft nood aan een goed overzicht van alle mogelijkheden. Nood aan goede communicatiecampagne.
- Niet enkel brede campagne – er zal samengewerkt moeten worden met de verschillende partners, bv. sectorfondsen.
- Zal ook afhankelijk zijn van het soort werkgever.

Kan individueel maatwerk een meerwaarde betekenen voor jouw klanten/leden werkgevers?

- Ja, in kader van duurzame tewerkstelling
- EENVOUDIG = kernwoord
- Waarschijnlijk weer vooral voor grote bedrijven die hiervoor een uitgebreide en goed uitgebouwde dienst hebben die deze dossiers kan behartigen. Zie bv. uitzendkantoren waar grote flexibiliteit is naar jobdoelwitten maar de werkgever bij het uitzendkantoor blijft (bv. Volvo)
- Indien administratief niet te belastend
- Indien laagdrempelig
- Als kan aangetoond worden dat de workload vermindert doordat het absenteïsme van de werknemerspopulatie vermindert. Als het algemeen psychosociaal welzijn en werkplezier op de werkvloer verhoogt.

Wat zijn de kritische succesfactoren om de maatregel te doen slagen als inclusiviteitsmaatregel?

- Vertrekken vanuit de noden van de werkgever. Werkgevers hebben geen interesse in individueel maatwerk an sich; wel voor oplossingen voor hun problemen:
 - o Waar vind ik een geschikte werknemer?
 - o Wat kan ik doen voor mijn werknemer die door een beperking uitvalt?
 - o Wie kan mij helpen als er een kandidaat met een individueel maatwerk ticket solliciteert?
 - o Waar vind ik vlug een geschikte coach die mijn werknemer kan begeleiden?
- Administratief zo simpel mogelijk houden
- Duidelijkheid en laagdrempeligheid voor werkgevers:
 - o Naar wie stappen voor info?
 - o Externe begeleiders snel beschikbaar?
- Communicatie is super belangrijk:
 - o Module/template voor werkgevers
 - o Voorbeeldfunctie van de eigen organisatie
- Maatregel mag niet bij iedereen stoppen na bepaalde datum

Wat is de rol van de middenveldorganisaties (werkgevers-, werknemers-, werkplekarchitecten, sectorale vormingsfondsen):

- Ontlastend werken, zeker voor kleine ondernemingen
- Sectorale vormingsfondsen: sensibiliseren en informeren van de bedrijven

Waar kan Gsiw een meerwaarde bieden?

- Alle info up-to-date geven aan werkgevers gecombineerd met het oplijsten externe begeleiders voor Gent en omstreken
- Cfr. Transitiepunt: soort van dispatchfunctie met overzicht DV en aanbod
- Cfr. Lerende netwerken: informeren van werkgevers
- VDAB: delen van de bedrijven die al gebruik maken van VOP en dergelijke
- Gsiw: samenwerken met bv. sectorfondsen voor een duidelijke en lokale campagne.
- GTB/dienstverleners laten kennismaken met werkgevers.

- In het najaar een sessie organiseren voor bemiddelaars en werkgevers. Vanuit Slim verbinden daar sterk opzetten.

Andere vragen/opmerkingen:

- Wat met medewerkers binnen het bedrijf die om één of andere reden hun job niet meer kunnen doen? Onderzoeken hoe die eigen werknemers toch bij die werkgever aan de slag kan blijven. Is deze piste dan niet mogelijks nog meer een meerwaarde?
- Zullen hier streefcijfers voor VDAB aan hangen?
- Hoe zal dit op het terrein uitgewerkt worden? Zal VDAB bepalen wat er kan?

Varia

- **Campagne rond grensoverschrijdend gedrag t.o.v. huishoudhulpen:**
<https://www.iktoonrespect.be/>
- **Data Beleidsgroepen**
 - Data
 - 23 mei 2023, 13.30u - 16u, Voka Box
 - 3 oktober 2023, 13.30u - 16u, Syntra Midden-Vlaanderen
 - 28 november 2023, 13.30u - 16u, Fabriek Logistiek (VDAB)
- **Slotevent projecten Arbeidspact** op vrijdagmiddag 2 juni 2023 in Congrescentrum Zebra
- Iedereen welkom op het **Midzomerevent** op vrijdagmiddag 23 juni 2023 in GAZON
- Save the date: **Partnerdag Gsiw** op vrijdagmiddag 6 oktober 2023 – thema Re-integratie

Bijlagen

1. Algemene presentatie van de Beleidsgroep
-