



Sterpunt
Inclusief
Ondernemen

de werkplekarchitecten

Actiedossier 2016-2017

juli 2016 – juni 2017

Reigerstraat 10
9000 Gent
T 09 220 84 31

info@dewerkplekarchitecten.be
www.dewerkplekarchitecten.be



Vlaanderen
verbeelding werkt

Inhoudstafel

1. Op maat samen inclusief aan de slag?

2. Het nieuwe Sterpunt Inclusief Ondernemen

- 2.1. Missie
- 2.2. Visie
- 2.3. Kernopdrachten
- 2.4. Leden
- 2.5. Werking

3. Strategische en operationele doelstellingen, acties en indicatoren

4. Bijlagen

Bijlage 1: Raad van bestuur

Bijlage 2: Samenstelling provinciale netwerken

Bijlage 3: Overzicht VTO-aanbod

1. Op maat samen inclusief aan de slag?

Een inclusieve arbeidsmarkt, waarin elke burger op beroepsactieve leeftijd een arbeidsplaats vindt die overeenkomt met zijn talenten en waarin elke onderneming de medewerkers vindt die hij nodig heeft. Ja, daar geloven Sterpunt Inclusief Ondernemen en de Werkplekarchitecten in. En wij niet alleen! Met ons ook inclusieve ondernemingen waarmee de Werkplekarchitecten samenwerken. En maatschappelijke organisaties die zich mee willen inzetten voor een inclusieve arbeidsmarkt en samenleving.

De lancering van Sterpunt Inclusief Ondernemen en de Werkplekarchitecten leerde ons dat we met onze vernieuwde werking de sympathie hebben van velen, het engagement en de medewerking van sommigen. En misschien het voordeel van de twijfel van enkelen. Maar wat duidelijk werd is dat inclusief ondernemen aanspreekt en Vlaanderen hiermee potentieel goud in handen heeft.

De kracht van een overtuiging is tot veel in staat. Maar papier is vaak gewillig en woorden vluchtig. Daarom: eerlijk is eerlijk, inclusief ondernemen waarmaken in Vlaanderen dat is werken, zoeken en groeien. Dat doen inclusieve ondernemingen vandaag al op maat van hun onderneming met de steun van de Werkplekarchitecten. Ook dankzij de broodnodige flankerende maatregelen van vooruitziende beleidsmakers en met de steun van diverse maatschappelijke organisaties. Als partners op de arbeidsmarkt de krachten bundelen, dan komen we een heel eind. En dan komt die inclusieve arbeidsmarkt weer wat dichterbij.

Sterpunt Inclusief Ondernemen zet in op de verdere uitrol en verankering van inclusief ondernemen in Vlaanderen. Het onderzoekt en realiseert concrete samenwerkingen met relevante partners op het terrein. Partners die vanuit of aanvullend op hun eigen basiswerking mee oplossingsgericht willen werken aan een meer inclusieve arbeidsmarkt. Sterpunt Inclusief Ondernemen concretiseert dit in partnerschappen en netwerken met bedrijven, arbeidsmarktactoren, sociale partners en overheden.

We hanteren inclusief ondernemen als een verbindend concept. Verbinding tussen onderbenutte talenten op de arbeidsmarkt en ondernemingen die hen kansen geven op de werkvloer. Deze laatstgenoemden 'komen uit de kast' als inclusieve ondernemers en gaan aan de slag met de Werkplekarchitecten. Sterpunt Inclusief Ondernemen faciliteert samenwerking op het terrein tussen Werkplekarchitecten onderling en met bedrijven, sectoren en sociale partners.

In het eerste deel van dit actiedossier lichten we de kernopdrachten en werking van Sterpunt Inclusief Ondernemen toe. Het tweede deel omschrijft de strategische doelstellingen (SD) en de operationele doelstellingen (OD). De concrete acties onder elke doelstelling dragen bij tot de realisatie ervan. Daarnaast formuleren we indicatoren die aangeven hoe we de voortgang van de actie meten en evalueren. Het financiële luik voor het actiejaar 2016-2017 staat beschreven in een apart document 'Financieel actiedossier', dat samen met dit actiedossier wordt ingediend.

Dit actiedossier kwam tot stand na een intern denkproces met de dagelijks bestuurder en het team. Het werd onder meer opgebouwd vanuit voorstellen geformuleerd door Werkplekarchitecten op de ledendag / Algemene Vergadering op 26 januari 2016. De voorstellen werden besproken en aangevuld op de Raad van Bestuur van 16 februari 2016 en goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 24 maart 2016. Extern werden de strategische en operationele doelstellingen informeel afgetoetst.

2. Het nieuwe Sterpunt Inclusief Ondernemen

In de jaren 80 ontstonden in heel Vlaanderen initiatieven om de integratie van langdurige en laaggeschoolde werkzoekenden op de arbeidsmarkt te bevorderen. De overheid werkte aangepaste programma's en maatregelen uit, gericht op moeilijk inzetbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. Verschillende regionaal verankerde non-profit organisaties ontwikkelden een specifiek aanbod naast de VDAB en andere dienstverleners op de arbeidsmarkt.

In 1992 werd het Steunpunt Lokale Netwerken (SLN) opgericht om die non-profit aanbieders van opleiding, coaching en werkplekieren te vertegenwoordigen en te ondersteunen. Een tiental jaar later erkende de Vlaamse Regering SLN officieel als representatieve gesprekspartner (Besluit Vlaamse Regering 4 juli 2003). De dienstverlening en werking werden in die meer dan 20 jaar sterk uitgebouwd.

Een organisatie kan natuurlijk niet stilstaan. Naar aanleiding van diverse beleidsontwikkelingen en tendensen in het werkveld oordeelde de Raad van Bestuur dat enkel een grondige herpositionering van SLN een antwoord kan bieden op de uitdagingen waarvoor we staan. Zowel inhoudelijk als visueel onderging SLN een grondige transformatie.

Eind 2014 startte de Raad van Bestuur met het actualiseren van de missie en visie van SLN. **De vernieuwde missie en visie** formuleren we in punt 2.1. en 2.2. Als ledengroep van niet-winstgedreven dienstverlenende organisaties willen we samen met ondernemers op weg gaan om mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie op hun werkvloeren een plaats te geven. Dit draagt bij tot een inclusieve arbeidsmarkt en tot een duurzaam (sociaal) ondernemerschap.

Naast deze nieuwe missie en visie, vervelde SLN tot **Sterpunt Inclusief Ondernemen**. Al zal het Sterpunt het gros van de Steunpuntacties verderzetten (ledenwerking, informeren en verspreiding van arbeidsmarkt gerelateerde gegevens en adviezen, spreekbuis en klankbord voor beleidsmakers), toch reiken de ambities verder. Sterpunt gaat voor partnerschappen met ondernemingen om het werkplekieren en inclusief ondernemen vorm te geven en voor nog een grotere deskundigheid en kwaliteit van zijn leden, de Werkplekarchitecten.

Sterpunt Inclusief Ondernemen verbreedde op de Algemene Vergadering ook zijn basis: ze keurde **2 nieuwe ledencategorieën** goed, wat het totaal op 3 brengt. Dit wordt verder verduidelijkt in punt 2.4.

Op het startevenement van 8 september 2015 bundelden de dienstverlenende organisaties die lid zijn van Sterpunt Inclusief Ondernemen hun krachten tot **'de Werkplekarchitecten'**. Eveneens werd hier het nieuwe kennisplatform **'de Werkplekschakelaar'** voorgesteld. Dit is een digitaal kennisplatform en tool waarmee alle leden van Sterpunt Inclusief Ondernemen met elkaar in verbinding treden en samenwerken om de inclusieve arbeidsmarkt te ontwerpen en om ondernemers pasklare oplossingen aan te reiken.

Qua **'look and feel'** zijn er ook heel wat stappen gezet richting nieuwe dynamiek. Er is een nieuwe huisstijl, een vernieuwd magazine 'de Werkplekarchitect' met verdiepende artikels, een nieuwe digitale nieuwsbrief met kort snelnieuws, een nieuwe website en nieuwe logo's en namen voor Sterpunt Inclusief Ondernemen, de Werkplekarchitecten en de inclusieve ondernemingen.

2.1. Missie

Werkgevers zoeken naar realistische en financieel interessante HR-oplossingen bij hun arbeidsplaatswerking. Deze werkgevers situeren zich in de profit-, socioprofit-sectoren, inclusief de lokale besturen en regionale overheden. Want elk van hen vindt haar bestaansrecht in haar directe omgeving in Vlaanderen en Brussel.

Wij willen als **ledengroep van niet-winstgedreven dienstverleners** op de arbeidsmarkt, samen met deze werkgevers, op weg gaan om mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt inclusief in deze onder-

nemingen een plaats te geven die maximaal bijdraagt tot **een inclusieve arbeidsmarkt** en tot een **duurzaam sociaal ondernemerschap**.

Sterpunt Inclusief Ondernemen is met haar ledengroep sterk gedreven om mensen aan de slag te krijgen en/of te houden. Door onze jarenlange ervaring in werken op maat voor deze bedrijven en organisaties staan wij, als gevalideerde partner van de overheid, voor **lerende loopbanen** met effectieve loopbaanondersteuning en bedrijfsmatige begeleidingscomponent, ook in het duale leren. Naargelang de behoefte aan intensieve begeleiding, zijn wij vraaggestuurd aanwezig op de werkvloer.

Opleiding, coaching en werkplekintensieve begeleiding worden bij elke transitie en in iedere loopbaanfase competentieversterkend ingezet.

Vanuit de vraag naar een duurzame match tussen mens, job en bedrijf willen we daarenboven structureel bijdragen tot een inclusief sociaal ondernemerschap. Op deze manier bemiddelen we resultaatgericht tussen vraag en aanbod. We investeren in partnerschappen en netwerken met bedrijven, andere arbeidsmarktactoren, sociale partners en overheden.

Vanuit onze lokale verankering geven we innoverende antwoorden op de veranderende noden van de arbeidsmarkt. Wij bouwen proactief mee aan het lokale en Vlaamse werkgelegenheidsbeleid binnen Europa.

Vanuit de nood aan synergie voor een succesvolle arbeidsmarktwerking zijn wij een vitale schakel.

2.2. Visie

Wij geloven in een inclusieve arbeidsmarkt, waarin **iedere burger op beroepsactieve leeftijd** een arbeidsplaats verdient die afgestemd is op zijn loopbaanontwikkelingskansen en op de belangen van de ondernemer. Inclusie hanteren we als focus tegen uitsluiting op de arbeidsmarkt.

Wij professionaliseren onze dienstverlening op de werkvloer van de bedrijven. We maken deze gemeenschappelijke inspanningen en focus samen met de bedrijven (her)kenbaar.

Wij garanderen **een blijvende deskundigheidsontwikkeling van de ingezette medewerkers** om die bijdrage in inclusief denken (o.m. via werkplekleren) tot duurzame economie te waarborgen. De bedrijven en organisaties die inspanningen leveren samen met de intermediaire dienstverleners, verdienen deze erkentelijkheid van hun toegevoegde waarde in een **keurmerk**.

Wij concretiseren duurzame loopbaanondersteuning bij elke transitie en tijdens elke loopbaanfase in realistische oplossingen voor mens en werk.

Wij ondersteunen sociaal ondernemerschap bij onze acties rond werken en levenslang leren in de taal van de werkvloer om maatschappelijk impact te ontwikkelen.

2.3. Kernopdrachten

Het Besluit van de Vlaamse regering (4 juli 2003) regelt de structurele erkenning en subsidiëring van SLN, nu Sterpunt Inclusief Ondernemen, als koepelorganisatie. Onder koepelorganisatie wordt verstaan 'organisatie die ondersteunende of dienstverlenende activiteiten verricht voor de organisaties die opleiding en begeleiding aanbieden aan personen met een zwakke arbeidsmarktpositie met het oog op een duurzame inschakeling in het economisch circuit.'

De hoofdactiviteiten dienen 'zowel statutair als in effectieve werking, rechtstreeks of onrechtstreeks te bestaan uit de ondersteuning van leden actief op het vlak van begeleiding, opleiding en werkervaring van personen met een zwakke arbeidsmarktpositie met het oog op het verbeteren van hun inzetbaarheid en doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt.'

Het Besluit bepaalt 7 kernopdrachten voor SLN, nu Sterpunt Inclusief Ondernemen:

1. Lokale en regionale ondersteuning
2. Ervaringsuitwisseling, visieontwikkeling en vertegenwoordiging
3. Opvolging en toepasbaarheid van nationale, internationale en Europese regelgeving
4. Informatie en communicatie
5. Deskundigheidsbevordering en kwaliteitszorg
6. Praktijkondersteuning en praktijkontwikkeling
7. Gegevensverzameling

In het actiedossier herformuleert Sterpunt Inclusief Ondernemen zijn kernopdrachten in 4 strategische doelstellingen:

- Sterpunt Inclusief Ondernemen ondersteunt zijn leden in hun aanbod loopbaanondersteuning voor werkgevers en personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie
- Sterpunt Inclusief Ondernemen creëert bewustwording en draagvlak rond de inclusieve arbeidsmarkt, met bijzondere focus op werkgevers
- Sterpunt Inclusief Ondernemen werkt actief mee aan een beleid dat de inclusieve arbeidsmarkt faciliteert
- Sterpunt Inclusief Ondernemen versterkt partnerschappen op Vlaams, regionaal en lokaal niveau om samen de inclusieve arbeidsmarkt vorm te geven

2.4. Leden

Sterpunt Inclusief Ondernemen heeft op de Algemene Vergadering van 12 juni 2015 2 nieuwe ledencategorieën goedgekeurd, zijnde ‘inclusieve ondernemingen’ en ‘maatschappelijke organisaties’. Dit was een belangrijke nieuwe stap op weg naar een ‘inclusieve werking’. In totaal zijn er nu dus **3 ledencategorieën**:

- Zoals voorheen de ‘**dienstverlenende organisaties zonder winstoogmerk**’ met een sociale missie of oogmerk, ‘**de Werkplekarchitecten**’.
We kiezen voor een niet-winstgedreven dienstverlening omdat we niet noodzakelijk meerwaarde zien in een commerciële dienstverlening voor mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, waarbij een deel van de middelen moet worden gereserveerd voor de initiatiefnemers/aandeelhouders.
Onze visie is dat de normale werking de financiële behoeften, inclusief investeringen, moet kunnen dragen. Winsten worden voor die reden geherinvesteerd en niet uitgekeerd.
Ons onderzoek in 2012 wijst trouwens uit dat precies de werkgevers deze waardengerichtheid waarderen. Het geeft hen het vertrouwen dat de dienstverstreker zich focust op de beoogde resultaten, zonder winstbelang voor de dienstverlenende organisatie zelf. Wij vinden het erg belangrijk dat efficiëntie en klantgerichtheid in de dienstverlening vooraan staan.
- Een 2^{de} nieuwe ledencategorie is deze van de ‘**inclusieve ondernemingen**’.
Dat zijn bedrijven, organisaties en lokale besturen die als werkgever concrete inspanningen leveren om het inclusieve arbeidsmarktverhaal waar te maken. Zij zijn zowel klanten als kernpartners en leden, want Sterpunt Inclusief Ondernemen wil zijn klanten binnen zijn werking mee betrekken.
- Een 3^{de} en eveneens nieuwe ledencategorie is deze van ‘**maatschappelijke organisaties**’.
Binnen deze categorie willen we banden smeden met middenveld- en intermediaire organisaties die de inclusieve arbeidsmarktgedachte mee willen ondersteunen. Zij kunnen, dankzij hun draagvlak, de dienstverlening voor werkgevers versterken.

De engagementen, zowel van het lid in kwestie als van Sterpunt Inclusief Ondernemen, die bij elke lidmaatschaps categorie horen, werden neergeschreven in de **lidmaatschapscharters** en dienstverleningsfiches. Een overzicht van alle leden is te vinden in bijlage 2 bij dit actiedossier 2016-2017.

Het aanbod van de Werkplekarchitecten (de dienstverlenende organisaties) is opgedeeld in 6 actiedomeinen:

- Werkinleving voor jongeren
- Competentieversterkende acties en trajectbegeleiding
- Werkervaring en werkplekleren

- Job- en taalcoaching op de werkvloer
- Loopbaanondersteuning (loopbaanbegeleiding en outplacement)
- HR-ondersteuning voor werkgevers en arbeidsconsulenten

De Werkplekarchitecten zijn organisaties die loopbaanondersteuning op maat bieden voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Ze werken voornamelijk in opdracht van de Vlaamse overheid en organiseren hun aanbod samen met, en naast, de VDAB en andere arbeidsmarktactoren. De Werkplekarchitecten vormen een vaste waarde op de lokale arbeidsmarkt. Ze hebben voeling met de regionale noden, waarop ze snel en efficiënt kunnen inspelen.

Om hun doel te realiseren, werken de Werkplekarchitecten met een brede waaier aan instrumenten voor loopbaanondersteuning op maat. Die worden op verschillende momenten van de loopbaan ingezet en verhogen de kansen op doorstroom en duurzame tewerkstelling. Het uitgangspunt is altijd een integrale en persoonlijke begeleiding.

2.5. Werking

Zoals elke vzw heeft ook Sterpunt Inclusief Ondernemen een Algemene Vergadering en een Raad van Bestuur. Op de Algemene Vergadering van 12 juni 2015 werden de statuten gewijzigd en goedgekeurd. De wijzigingen traden op 1 januari 2016 in werking. De samenstelling van de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur werd hierdoor volledig vernieuwd. De Algemene Vergadering is uitgebreid naar alle leden van Sterpunt Inclusief Ondernemen en is hierdoor een echte ledenorganisatie geworden. De Raad van Bestuur bestaat nu uit 16 bestuurders, samengesteld uit 10 vertegenwoordigers van de dienstverlenende organisaties, 5 vertegenwoordigers van de inclusieve ondernemingen en maatschappelijke organisaties en een voorzitter. In bijlage 1 bij dit actiedossier 2016-2017 is de samenstelling van de Raad van Bestuur weergegeven.

De bestuursorganen zijn zo samengesteld dat de verschillende instrumenten en provincies van de leden evenwichtig vertegenwoordigd zijn. Ook werd getracht rekening te houden met een evenwichtige genderverdeling. Het Dagelijks Bestuur is verantwoordelijk voor personeel, financiën, externe partnerschappen en netwerking.

Ook nieuw in de werking is een klankbordgroep met sociale partners om beleidsontwikkelingen onder de aandacht te brengen. Deze groep kan adviseren en voeding geven aan diverse nota's en rapporten die bijdragen tot een inclusieve arbeidsmarktwerking.

Overleg en uitwisseling met de leden is essentieel voor Sterpunt Inclusief Ondernemen. Dat gebeurt op verschillende niveaus en in verschillende formules.

- Op provinciaal niveau brengt Sterpunt Inclusief Ondernemen zijn leden samen in provinciale netwerken voor onderlinge ervaringsuitwisseling en informatiedeling. Ook organisatie-overstijgende thema's of netwerkmomenten met externe stakeholders krijgen er hun plaats.
- Alle leden die met eenzelfde instrument of rond hetzelfde thema werken, kunnen aan thematische werkgroepen of projectgroepen deelnemen. De samenstelling varieert naargelang de doelstelling, de opdracht en het onderwerp dat aan bod komt. Deze ledengroepen kunnen een adviserende, informerende of ondersteunende rol vervullen ten aanzien van de bestuursorganen.

De huidige interne werking van Sterpunt Inclusief Ondernemen, de modaliteiten inzake lidmaatschap, de werking van de bestuursorganen, de provinciale netwerken en de werkgroepen staan beschreven in de statuten van Sterpunt Inclusief Ondernemen, de lidmaatschapscharters, het huishoudelijk reglement en het reglement interne werking.

In het komende actiejaar werkt Sterpunt Inclusief Ondernemen verder aan die nieuwe werking en communiceert daarover intensief naar zijn leden en partners. Er worden meerdere acties opgezet om de herpositionering, actiedomeinen en branding van Sterpunt Inclusief Ondernemen en de Werkplekarchitecten als sterk merk verder onder de aandacht te brengen.

3. Strategische en operationele doelstellingen, acties en indicatoren

Sterpunt Inclusief Ondernemen formuleert voor het actiejaar 2016-2017 4 strategische doelstellingen die onze ambitie duidelijk maken en weergeven hoe we de missie en visie vorm geven. De strategische doelstellingen geven aan naar welke gewenste situatie we willen toewerken om de inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

6 kernwoorden staan centraal binnen onze werking en de 4 strategische doelstellingen:

- **Inclusieve arbeidsmarkt** realiseren
- **Personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie**
- **Werkgevers** als belangrijkste klant
- In **dialoog** met het beleid door standpunten en adviezen
- **Partnerschappen** actief opzetten of mee faciliteren vanuit Sterpunt Inclusief Ondernemen
- **Kwaliteit** van dienstverlening garanderen

SD 1: Sterpunt Inclusief Ondernemen ondersteunt zijn leden in hun aanbod loopbaanondersteuning voor werkgevers en personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

SD 2: Sterpunt Inclusief Ondernemen creëert bewustwording en draagvlak rond de inclusieve arbeidsmarkt, met bijzondere focus op werkgevers.

SD 3: Sterpunt Inclusief Ondernemen werkt actief mee aan een beleid dat de inclusieve arbeidsmarkt faciliteert.

SD 4: Sterpunt Inclusief Ondernemen versterkt partnerschappen op Vlaams, regionaal en lokaal niveau om samen de inclusieve arbeidsmarkt vorm te geven.

Elke strategische doelstelling wordt geconcretiseerd in meerdere operationele doelstellingen en acties. De meeste acties zijn gericht op ieder van onze leden, stakeholders en doelgroepen. Sommige acties zijn zeer specifiek geschreven met focus op een bepaald thema, doelgroep of instrument.

Om de resultaten van onze acties te monitoren stelde Sterpunt Inclusief Ondernemen per strategische doelstelling kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren op. In de tussentijdse en eindrapportering geven we de gerealiseerde acties weer en volgen we de resultaten op.

De inclusieve arbeidsmarkt realiseren doen we niet van vandaag op morgen. Dit vergt een strategie en planning over meerdere jaren heen. Vraag is dan ook om naar de toekomst met het beleid op een structurele manier samen te werken in de vorm van een meerjarig beleidsplan. Weten dat Sterpunt Inclusief Ondernemen op langere termijn zijn werking kan uitbouwen, biedt alleen maar voordelen. Meer samenhang tussen de verschillende beslissingen en acties bekomen, continuïteit van dienstverlening verzekeren aan al onze partners, een betere coördinatie en sterker kunnen inspelen op de veranderingen binnen de arbeidsmarkt. Intern werken we met jaaractieplannen en een duidelijke begroting.

SD 1: Sterpunt Inclusief Ondernemen ondersteunt zijn leden in hun aanbod loopbaanondersteuning voor werkgevers en personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

Meer dan ooit wordt van dienstverleners op de arbeidsmarkt verwacht dat zij uitblinken in wendbaarheid en klantgerichtheid. Niet het eigen aanbod, maar noden en vragen van klantengroepen in een veranderende omgeving staan centraal. De mate waarin zij kwaliteitsvolle oplossingen op maat kunnen bieden, bepaalt hun bestaansrecht en relevantie. Dit steeds waarmaken vereist permanente inzet op professionalisering, kwaliteit en innovatie.

Sterpunt Inclusief Ondernemen ondersteunt haar dienstverlenende leden in methodiek- en organisatieontwikkeling en kwaliteitsborging. Sterpunt Inclusief Ondernemen stimuleert uitwisseling van goede praktijken, optimalisering van methodieken en loopbaaninstrumenten en reflectie over werkprincipes. Daarnaast biedt het een VTO-aanbod aan op maat. Sterpunt Inclusief Ondernemen zet in op kwaliteitsgroei via het uitwerken van een normering van de kwaliteit van de dienstverlening van haar leden.

Dit actiejaar gaat bijzondere aandacht naar werkplekieren, tijdelijke werkervaring, duaal leren en job- en taalcoaching.

OD 1.1 Sterpunt Inclusief Ondernemen versterkt het uitwisselen van goede praktijken, methodieken en samenwerkingen tussen de leden

Actie 1.1.1

Sterpunt Inclusief Ondernemen organiseert regelmatig intervisiegroepen en workshops rond werkplekieren, duaal leren en jobcoaching en op ad hoc basis rond actuele thema's

Actie 1.1.2

Sterpunt Inclusief Ondernemen organiseert overlegmomenten met de leden over tenders en oproepen en ondersteunt haar leden bij indiening van dossiers

Actie 1.1.3

Sterpunt Inclusief Ondernemen faciliteert de ontwikkeling en versterking van samen-

werkingsmodellen op het terrein tussen leden onderling

Actie 1.1.4

Sterpunt Inclusief Ondernemen ondersteunt de leden om innovatieve methodieken en werkprincipes te delen over werkplekieren, opleiding en coaching

OD 1.2 Sterpunt Inclusief Ondernemen professionaliseert zijn leden op organisatieniveau met het oog op een kwalitatief aanbod loopbaanondersteuning

Actie 1.2.1

Sterpunt Inclusief Ondernemen organiseert een VTO-aanbod op maat van de leden

Actie 1.2.2

Sterpunt Inclusief Ondernemen normeert de kwaliteit van de dienstverlening van haar leden

Actie 1.2.3

Sterpunt Inclusief Ondernemen onderzoekt de ontwikkeling van een label voor inclusieve ondernemers

Actie 1.2.4

Sterpunt Inclusief Ondernemen professionaliseert de communicatie-instrumenten op maat van de leden-dienstverlenende organisaties en inclusieve ondernemingen

Indicatoren

- Opleidingsplan VTO
- Beschikbare kwaliteitsnormering
- Haalbaarheidsrapport label inclusieve ondernemers
- Kwaliteitsnormering de Werkplekarchitecten aangaande werkplekieren
- Vernieuwde folder Job- en taalcoaching en magazine 'de Werkplekarchitect'
- 4 intervisiegroepen
- 4 overlegondes n.a.v. tenders/oproepen
- VTO-aanbod: 25 bereikte organisaties en 200 deelnemers

SD 2: Sterpunt Inclusief Ondernemen creëert bewustwording en draagvlak rond de inclusieve arbeidsmarkt, met bijzondere focus op werkgevers

Sterpunt Inclusief Ondernemen kiest bewust voor verdere uitbouw van de 'inclusieve arbeidsmarkt'.

Dit is de manier om enerzijds de werkzaamheidsgraad van kwetsbare arbeidsmarktprofielen te verhogen en anderzijds de werkgevers te ondersteunen in het omgaan met diversiteit op de werkvloer. Sterpunt Inclusief Ondernemen ondersteunt de werkgever om hun werkvloeren klaar te maken voor alle vormen van werkplekklere. We vormen samen met die werkgevers en andere stakeholders een visie over de inclusieve arbeidsmarkt. We ondersteunen onze leden om operationele tools en diensten aan te bieden aan werkgevers.

Sterpunt Inclusief Ondernemen fungeert als communicatiedraaischijf en heeft als taak om alle inkomende info te filteren en te verspreiden op maat van de leden en stakeholders.

Sterpunt Inclusief Ondernemen wil inzetten op het meetbaar maken van die inclusieve arbeidsmarkt. We doen beroep op Steunpunt WSE en VDAB om met hun cijfermateriaal onze impact te meten. Verder blijven we concrete cijfers verzamelen bij onze leden.

OD 2.1 Sterpunt Inclusief Ondernemen bouwt de visie over de inclusieve arbeidsmarkt verder uit en vertaalt deze in standpunten en adviezen

Actie 2.1.1

Sterpunt Inclusief Ondernemen verspreidt goede praktijkvoorbeelden van inclusief werken binnen ondernemingen

Actie 2.1.2

Sterpunt Inclusief Ondernemen inventariseert en analyseert relevante cijfergegevens over de actiedomeinen waarin de dienstverlenende organisaties en inclusieve ondernemingen actief zijn

Actie 2.1.3

SLN concretiseert de ontwikkeling van werkplekklere, jobcoaching en dual leren

op de werkvloer tijdens vakbeurzen, in samspraak met sectoren en werkgevers

OD 2.2 Sterpunt Inclusief Ondernemen draagt de ontwikkelde visie over de inclusieve arbeidsmarkt uit naar leden, beleid en stakeholders

Actie 2.2.1

Sterpunt Inclusief Ondernemen verspreidt kennis, expertise en visie via aangepaste communicatie-instrumenten

Actie 2.2.2

Sterpunt Inclusief Ondernemen brengt het thema inclusieve arbeidsmarkt in de publieke opinie

Actie 2.2.3

Sterpunt Inclusief Ondernemen ontwikkelt standpunten om een kwalitatieve werkplekondersteuning te realiseren

Actie 2.2.4

Sterpunt Inclusief Ondernemen breidt het aantal leden uit, met bijzondere focus op inclusieve ondernemingen en maatschappelijke organisaties

Actie 2.2.5

Sterpunt Inclusief Ondernemen sensibiliseert en adviseert ondernemers en de dienstverlenende leden om incentives, zoals de KMO-portefeuille, te gebruiken in hun proces naar inclusief ondernemen

Indicatoren

- Magazine en digitale nieuwsbrief op maat van de inclusieve ondernemer
- Aangepaste 'de Werkplekschakelaar'
- Aanwezigheid op beurzen en participatie in netwerken, zoals het VOV-Lerend Netwerk,...
- Publicatie van 'de Werkplekarchitect in Beeld 2016'
- Aanwezigheid op events, seminaries en workshops rond de (inclusieve) arbeidsmarkt
- Standpunten en adviezen over de inclusieve arbeidsmarkt

SD 3: Sterpunt Inclusief Ondernemen werkt actief mee aan een beleid dat de inclusieve arbeidsmarkt faciliteert

Sterpunt Inclusief Ondernemen wil vanuit zijn rol als representatieve gesprekspartner voor de sector deelnemen aan de beleidsvoorbereiding. De hervormingen inzake o.m. werkplekieren, duaal leren en tijdelijke werkervaring hebben immers een grote impact op het aanbod naar mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie en de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt. Vanuit de expertise en ervaring opgebouwd door de Werkplekarchitecten op het terrein, levert Sterpunt Inclusief Ondernemen een bijdrage aan deze hervormingen.

Sterpunt Inclusief Ondernemen blijft ook inzetten op structureel overleg met verschillende actoren. Door regelmatig te overleggen met partners, actief deel te nemen aan beleidswerkgroepen en mandaten op te nemen, volgen we de relevante beleidsontwikkelingen op.

Sterpunt Inclusief Ondernemen informeert zijn leden over nieuwe regelgeving, subsidieoproepen en tenders. Zo stimuleren we onze leden om mee te werken aan de beleidsuitvoering.

OD 3.1 Sterpunt Inclusief Ondernemen informeert en adviseert de beleidsmakers en de leden

Actie 3.1.1

Sterpunt Inclusief Ondernemen bewaakt de optimale werking van de instrumenten door informatie en overleg met de beleidsmakers over:

1. werkplekieren
2. tijdelijke werkervaring
3. job- en taalcoaching
4. loopbaanbegeleiding
5. duaal leren
6. doorstroom van SEC naar NEC
7. retentiebeleid

Actie 3.1.2

Sterpunt Inclusief Ondernemen onderzoekt de integratiemogelijkheden van vluchtelingen op de arbeidsmarkt via uitwisseling en overleg en formuleert concrete voorstellen

Actie 3.1.3

Sterpunt Inclusief Ondernemen informeert zijn leden over beleidsontwikkelingen en regelgeving, subsidieoproepen en tenders

OD 3.2 Sterpunt Inclusief Ondernemen neemt deel aan overleg met stakeholders over beleidsontwikkelingen

Actie 3.2.1

Sterpunt Inclusief Ondernemen gaat in overleg met het Departement WSE en Onderwijs, VDAB en sociale partners over relevante en actuele ontwikkelingen in de sector en in het clusterbeleid

Actie 3.2.2

Sterpunt Inclusief Ondernemen neemt actief deel aan beleidswerkgroepen en neemt mandaten op als vertegenwoordiger van de sector

Indicatoren

- 10 overlegmomenten met stakeholders
- Mandaten in Sociale (via vertegenwoordiging door de leden), Forum Arbeidsmarktdienstverlening, Promotorenteam EVC, Managementcomité ESF-agentschap
- 5 adviezen en/of nota's ter ondersteuning van beleidsontwikkelaars

SD 4: Sterpunt Inclusief Ondernemen versterkt partnerschappen op Vlaams, regionaal en lokaal niveau om samen de inclusieve arbeidsmarkt vorm te geven

Dagelijks samenwerken met verschillende partners zoals VDAB, werkgevers, sectoren, lokale overheden, onderwijs, welzijn,... typeert de werking van de ledenorganisaties. Deze partnerschappen, vaak lokaal verankerd, zijn noodzakelijk om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

Het beleid zet volop in op wendbare werknemers en ondernemingen en het activeren van talenten op de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn lokale partnerschappen noodzakelijk om een optimale match tussen vraag en aanbod te realiseren.

Sterpunt Inclusief Ondernemen engageert zich om de aanwezige expertise in loopbaanondersteuning voor kwetsbare personen verder te promoten en in te zetten bij werkgevers. Dit actiejaar willen we onze contacten met sectorfondsen omzetten in samenwerkingen en organiseren we Werkpleksalons om het aanbod van de Werkplekarchitecten verder bekend te maken. Verder organiseert Sterpunt Inclusief Ondernemen provinciale netwerken voor de leden en betreft VDAB in dit overleg.

OD 4.1 Sterpunt Inclusief Ondernemen brengt zijn leden samen met stakeholders en bevordert netwerking en samenwerking

Actie 4.1.1

Sterpunt Inclusief Ondernemen organiseert overleg tussen zijn leden onderling en stakeholders tijdens thematische events

Actie 4.1.2

Sterpunt Inclusief Ondernemen ontwikkelt samenwerkingen met sectorfondsen en maatschappelijke organisaties (SST, Groep-Maatwerk, in|C,...)

Actie 4.1.3

Sterpunt Inclusief Ondernemen onderzoekt en concretiseert samenwerkingsopportunities voor zijn leden met steden en gemeenten

Actie 4.1.4

Sterpunt Inclusief Ondernemen organiseert uitwisseling met of vorming voor vakbondsafgevaardigden rond werkplekieren en ondersteuning op de werkplek als concretisering van inclusief ondernemen

OD 4.2 Sterpunt Inclusief Ondernemen faciliteert partnerschappen met zijn leden, werkgevers en sectoren, om vraag en aanbod van de inclusieve arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen

Actie 4.2.1

Sterpunt Inclusief Ondernemen ondersteunt projectmatige samenwerking tussen leden, werkgevers en sectoren

Actie 4.2.2

Sterpunt Inclusief Ondernemen promoot het aanbod van de dienstverlenende organisaties bij sectorfondsen en op netwerkmomenten van werkgevers

Actie 4.2.3

Sterpunt Inclusief Ondernemen brengt ondernemingen samen door het organiseren van Werkpleksalons rond werkplekieren en inclusief ondernemerschap

Indicatoren

- 2 provinciale netwerken per provincie
- VDAB wordt minstens 1x uitgenodigd op provinciale overlegmomenten met de leden
- 3 Werkpleksalons in ondernemingen
- Partnerschapsuitbouw met VVSG en OCMW's
- 3 samenwerkingsprojecten met sectoren

Bijlagen

Bijlage 1: samenstelling Raad van Bestuur

Organisatie	Naam	Ledencategorie
Alternatief	Danny Martens	Dienstverlenende organisatie - Limburg
Compaan	Bert Boone	Dienstverlenende organisatie - Oost-Vlaanderen
De Winning Werkervaring	Filip Van Lommel	Dienstverlenende organisatie - Limburg
Groep INTRO vzw	Vicky Coryn	Dienstverlenende organisatie - Vlaams-Brabant
JES vzw	Patrick Manghelinckx	Dienstverlenende organisatie - Oost-Vlaanderen
Levanto vzw	Jan Bal	Dienstverlenende organisatie - Antwerpen
Mentor vzw	Piet Lareu	Dienstverlenende organisatie - West-Vlaanderen
Tot uw Dienst vzw	Bart Marichal	Dienstverlenende organisatie - West-Vlaanderen
WEB vzw	Guido Macours	Dienstverlenende organisatie - Antwerpen
Wonen en Werken Opleiding vzw - Leuven	Patrick Wauters	Dienstverlenende organisatie - Vlaams-Brabant
Damhert nv	Karolien Servaes	Inclusieve Onderneming
Havenbedrijf Antwerpen	Pascale Van Hoecke	Inclusieve Onderneming
Isoltechnics nv	Yves Desmet	Inclusieve Onderneming
Pro Natura	Hilde Vanbeckbergen	Inclusieve Onderneming
Stebo	Erwin De Bruyn	Inclusieve Onderneming

Bijlage 2: samenstelling provinciale netwerken

PROVINCIAAL NETWERK ANTWERPEN		
Intensief Werkplekieren	Job- en taalcoaching	Loopbaanbegeleiding
Educar	Buurtwerk Posthof	De Ploeg
Groep INTRO Antwerpen	Groep INTRO Antwerpen	Groep INTRO Antwerpen
Kiem	Kopa Antwerpen	Keerpunt Loopbaanbegeleiding
Levanto	Kopa Mechelen - Kempen	Levanto Loopbaancentrum
Web	Levanto	Web
Werkervaring De Sleutel	Steunpunt Tewerkstelling	
Werkvormm	Web	
Duaal Leren	Opleidings- en begeleidingsprojecten	Andere Werkplekarchitecten
Arktos	Groep INTRO Antwerpen	Havenbedrijf Antwerpen
De Ploeg	Kopa Antwerpen	GOCI
Groep INTRO Antwerpen	Kopa Mechelen - Kempen	Hivset Vormingscentrum
Lejo	Levanto	Landelijke Thuiszorg
JES Antwerpen	Leerwerkplaats Garage	OCMW Herentals -ISOM
ROJM	Projectencentrum	Puur
Web		Natuurwerk

PROVINCIAAL NETWERK LIMBURG		
Intensief Werkplekieren	Job- en taalcoaching	Loopbaanbegeleiding
Alternatief	Agora	Alternatief
BLM	Alternatief	Agora
De Sluis Leerwerkplaats	Kopa Limburg	BLM
De Winning - Vreebos	Stebo	De Winning
Hergebruikcentrum Limburg		Groep INTRO Limburg
Maatwerk		Keerpunt Loopbaanbegeleiding
Noord-Limburgs Open Atelier		Loopbaanwijzer Stebo
Opleidingscentrum De wroeter		
Stebo		
Sociaal Bedrijvencentrum		
TEAM		
TOP		
Duaal Leren	Opleidings- en begeleidingsprojecten	Andere Werkplekarchitecten
Agora	Alternatief	Damhert nv
Arktos	De Wroeter Arbeidscentrum	Buseloc
Alternatief	ENAIP	Het Heft - STAP
De Winning	Groep INTRO Limburg	Landelijke Thuiszorg
Groep INTRO Limburg	Kopa Limburg	Puur
Noord-Limburgs Open Atelier	Stebo	Sopletex
	Werkenden Handen	Werkende Handen

PROVINCIAAL NETWERK OOST-VLAANDEREN		
Intensief Werkplekieren	Job- en taalcoaching	Loopbaanbegeleiding
Compaan	Compaan	Compaan
Groep INTRO Oost-Vlaanderen	Kopa Scheldeland	Groep INTRO Oost-Vlaanderen
Grijkoort	Kopa Zuid-Oost-Vlaanderen	Keerpunt Loopbaanbegeleiding
IKOO	Stad Gent – Dienst Werk	UCBO
Kringloopcentrum Teleshop	Groep INTRO Oost-Vlaanderen	MLWB
MLWB		
OCMW Gent – Dienst Activering		
Stad Gent – Dienst Werk		
Werkervaring De Sleutel		
Duaal Leren	Opleidings- en begeleidingsprojecten	Andere Werkplekarchitecten
aPart	Groep INTRO Oost-Vlaanderen	Tabor
Compaan	IPW	Oikonde/Ateljee
Groep INTRO Oost-Vlaanderen	Kopa Scheldeland	Puur
Lejo	Kopa Zuid-Oost-Vlaanderen	Pro Natura
JES Gent		Werkwijzer
Stad Gent – Dienst Werk		

PROVINCIAAL NETWERK WEST-VLAANDEREN		
Intensief Werkplekieren	Job- en taalcoaching	Loopbaanbegeleiding
Argos	Kopa West-Vlaanderen	Argos
De Poort	Jobcentrum	Groep INTRO West-Vlaanderen
Groep INTRO West-Vlaanderen	Loca Consult	Jobcentrum
Loca Labora	Mentor	Keerpunt Loopbaanbegeleiding
Mentor	Tot uw Dienst	Loca Consult
Tot uw dienst		
Werkperspectief		
Wonen en Werken Mene		
Duaal Leren	Opleidings- en begeleidingsprojecten	Andere Werkplekarchitecten
Argos	De Poort	
Arktos	Groep INTRO West-Vlaanderen	
Groep INTRO West-Vlaanderen	Kopa West-Vlaanderen	
OCMW Roeselare	Mentor	
Werkperspectief	OCMW Middelkerke - Opleidingscentrum	
	Wonen en Werken Mene	

PROVINCIAAL NETWERK VLAAMS-BRABANT		
Intensief Werkplekieren	Job- en taalcoaching	Loopbaanbegeleiding
De Vlaspit	Agora	Agora
De Winning - Vreebos	Groep INTRO Vlaams-Brabant	Groep INTRO Vlaams-Brabant
Groep INTRO Vlaams-Brabant	Kopa	Job-Link
IGO DIV	Wonen en Werken	Keerpunt Loopbaanbegeleiding
Pluspunt		Wonen en Werken Leuven
Velo		
Wonen en Werken Leuven		
Duaal Leren	Opleidings- en begeleidingsprojecten	Andere Werkplekarchitecten
Agora	Groep INTRO Vlaams-Brabant	<i>Isoltechnics nv</i>
Arktos	GOCI	Centrum voor Basiseducatie-Open School
JES Brussel	Kopa	Fix
Velo	Pajottenlands Opleidingscentrum	De Kringwinkel Hageland
	Wonen en Werken	Landelijke Thuiszorg
		Pro Natura
		Puur
		SPIT
		Storzo

Bijlage 3: Overzicht VTO-aanbod (ter illustratie actiejaar 2015-2016)

1 BASISVORMING TAALCOACHING (2 DAGEN)

Taal vormt een belangrijke factor om zich succesvol te kunnen integreren in de maatschappij. Ook op de werk- en opleidingsvloer zijn voldoende kennis van de taal en een goede communicatiestijl essentieel. Heel wat Sterpunt Inclusief Ondernemen-leden bieden dan ook taalondersteuning aan voor laagtaalvaardige cursisten of werknemers en hun omgeving.

De opleiding richt zich naar taalcoaches en educatief medewerkers die cursisten of werknemers in hun omgeving ondersteunen op vlak van taalvaardigheid en –toegankelijkheid Nederlands (taalondersteuning met zowel VIA-middelen als andere middelen). In een eerste luik worden de basisprincipes rond taalverwerving bij volwassenen toegelicht. Via oefeningen en praktijkvoorbeelden gaat men vervolgens na op welke manier spreekvaardigheid gestimuleerd kan worden en welke rol de taalcoach hierbij kan opnemen. De deelnemers hebben al voldoende ervaring met coaching of hebben al de vorming ‘Coachen en coachingstechnieken’ gevolgd. Voor deze opleiding werkt Sterpunt Inclusief Ondernemen samen met het Centrum voor Taal en Onderwijs (CTO), verbonden aan de K.U. Leuven.

2 BEWEGEN NAAR WERK (4 DAGEN)

Een goed contact tussen (traject-)begeleider en cliënt is essentieel in het begeleiden en coachen van werkzoekenden. In de opleiding ‘Bewegen naar werk’ worden begeleiders getraind om vanuit een positieve houding de werkzoekende te coachen (versterken van wat er al is).

De begeleider daagt de werkzoekende uit om zijn krachten te ontdekken en stimuleert hem om deze in te zetten zodat zijn doelen bereikt worden. Deze opleiding richt zich naar trajectbegeleiders, instructeurs, jobcoaches en inschakelingscoaches.

3 COACHTECHNIEKEN MET TWEEKLANTENBENADERING (2 DAGEN)

In opdracht van Sterpunt Inclusief Ondernemen werkte vzw Groep INTRO een training uit over de algemene principes van coaching en specifieke coachingstechnieken. Op de eerste vormingsdag staat de medewerker als coach centraal. De verschillende coachingsstijlen en de kenmerken van een goede coach bieden een verhelderende kijk op de eigen manier van coachen.

De deelnemers maken kennis met specifieke technieken zoals de Starr-techniek en de WAKKER-methode. De deelnemers leren hoe ze feedback kunnen geven en hoe een coach kan omgaan met problemen of weerstanden tijdens het coachingsproces. Praktijkvoorbeelden en workshops scheppen heel wat mogelijkheden om de theoretische inzichten meteen toe te passen.

De tweede dag ligt de focus op technieken en instrumenten met speciale aandacht voor taalcoaching. Deze vorming is een waardevolle ervaring voor de medewerkers die zich toespitsen op loopbaan en coaching.

4 FEEDBACK GEVEN EN ONTVANGEN (1 DAG)

Feedback geven en ontvangen: het kan zo goed doen of je kan er veel van leren, maar we doen het zo weinig en dikwijls verkeerd. Gemiste kansen bij de vleet terwijl het de samenwerking zoveel kan verbeteren.

Voor coaches of begeleiders is feedback geven nochtans een ideale manier om mensen te motiveren. Door op een juiste manier *positieve* feedback te geven, stimuleer je mensen tot meer. Door op een juiste manier *negatieve* feedback te geven, stuur je relatief gemakkelijk medewerkers of collega's bij. Ook het juiste moment is even belangrijk.

Feedback ontvangen gebeurt soms zodanig stuntelig dat de persoon die feedback geeft er dan maar mee ophoudt. Correct omgaan met zowel positieve als negatieve feedback, is evenzeer een kunst. Dit alles wordt aangeleerd tijdens de opleiding.

5 JOBHUNTING (3 DAGEN)

Jobhunting focust op werkzoekenden die barrières tegenkomen bij het vinden van een job waardoor ze moeilijk bemiddelbaar zijn. De cliënt, met zijn of haar mogelijkheden, vormt het uitgangspunt bij het proces van bemiddeling naar werk.

De deelnemers krijgen zicht op bemiddelingsmethodieken – gebaseerd op een analyse van mogelijke barrières - om deze groep werkzoekenden naar werk te begeleiden. Jobhunting werkt vanuit een integrale aanpak: er gebeurt een analyse van de oorzaken van het gedrag bij de cliënt zelf en bij de werkgevers. De opleiding staat ook stil bij het belang van een bemiddelingsnetwerk.

Onder andere rollenspellen met acteurs en praktijkvoorbeelden uit de werksituaties van de deelnemers maken de opleiding zo concreet en praktisch mogelijk. Deelnemers zijn na de opleiding in staat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De opleiding richt zich naar trajectbegeleiders die minstens een half jaar aan het werk zijn.

6 KWINT/KWALIFICERENDE INTAKE (2 DAGEN)

Het beoordelen van de jobkansen van een cliënt wint in belangrijke mate aan betrouwbaarheid en validiteit als die beoordeling gebeurt op basis van een goed gedefinieerd beoordelingskader.

In deze training leren de deelnemers de (gedrags-)criteria kennen die deel uitmaken van dit gedefinieerde beoordelingskader. Vervolgens leert elke deelnemer hoe hij cliënten gedragsgericht kan interviewen. De informatie uit dit interview vormt de basis voor het beoordelen van het traject van de cliënt. Het toont aan welke gedragspunten de cliënt nog dient te ontwikkelen en hoe dit kan gebeuren. Na deze tweedaagse opleiding kan elke deelnemer een criteriumgerichte Kwalificerende Intake uitvoeren. De opleiding richt zich naar trajectbegeleiders en coaches.

7 OMGAAN MET VERBALE AGRESSIE OP DE WERKVLOER (2 DAGEN)

Trajectbegeleiders, coaches, vormingswerkers, instructeurs, hulpverleners,... worden meer en meer geconfronteerd met verbale agressie van hun klanten. Een steeds meer voorkomend gedrag, niet enkel op de werkplek maar in de hele samenleving. Voor sommigen is de grens in zicht.

Omdat promotoren kennis hebben van dit gegeven en omdat zij goed voor hun medewerkers willen zorgen, biedt Sterpunt Inclusief Ondernemen een training aan rond “omgaan met verbale agressie op de werkvloer”. Inzicht verwerven in verbale agressie, jezelf leren kennen in dergelijke situaties en vooral er op een professioneel correcte manier mee leren omgaan, zijn de steunpunten van deze zeer praktijkgerichte training.

8 ONDERHANDELEN (1 DAG)

Als leidinggevende of coördinator zit onderhandelen in de job gebeiteld. Zit er een systeem in of handelt men eerder vanuit een buikgevoel of - als leidinggevende - vanuit een machtspositie? Macht werkt echter maar heel kort, het effect is zo weer voorbij. Wie een systeem volgt en weet welke elementen belangrijk zijn, kan heel wat gemakkelijker onderhandelen.

9 SOCIALE WETGEVING ACTUEEL (SWA) (1 DAG)

SWA helpt inzicht te geven in de meest voorkomende sociale statuten waarin werkzoekenden en werkenden uit de kansengroepen zich bevinden. De opleiding geeft hierbij aan welke wijzigingen (kunnen) optreden bij de stap van inactiviteit naar werk. Het biedt begeleiders en coaches van kansengroepen bovendien ook een concreet beeld van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen voor kansengroepen en reikt handvatten aan om deze maatregelen te visualiseren voor een bedrijf. Op deze manier dragen de begeleiders of coaches bij aan het wegwerken van (financiële) belemmeringen om werkzoekenden uit kansengroepen in dienst te nemen. Deze praktische en eendaagse opleiding is gericht naar begeleiders of coaches van werkzoekenden en werkenden uit kansengroepen.

10 STERK AAN HET WERK (1 OF 2 DAGEN)

Tijdens het begeleiden en opleiden van mensen naar werk, werkt men vaak enkel aan beroepstechnische en werkgerelateerde vaardigheden en kennis. De opleiding ‘Sterk aan het werk’ focust op het werken aan psychosociale vaardigheden met mensen uit kansengroepen: omgaan met stress, depressie en angst, het opbouwen van het zelfvertrouwen en zelfbeeld, conflicthantering en motivatie. Deze vaardigheden zijn essentieel voor een goede (re)integratie op de arbeidsmarkt en spelen voor kansengroepen vaak een belangrijke rol bij zowel het vinden als het behouden van werk.

Eenzijds bestaat het opleidingspakket uit een train-the-trainer-sessie waarin theoretische concepten en verschillende oefeningen worden toegepast om sterker te kunnen werken aan psychosociale vaardigheden bij kansengroepen. Anderzijds is er ruimte om ervaringen uit te wisselen, een persoonlijk actieplan op te stellen en te reflecteren. Sterk aan het werk zoomt in op 4 grote delen: het begeleiden van kansengroepen zelf, ik en mezelf, ik en de ander en ik en het werk.

Deze opleiding is gericht naar trajectbegeleiders, inschakelingscoaches, diversiteitsconsulenten, instructeurs, jobcoaches en vormingswerkers die werken met kansengroepen. Voor begeleiders bestaat de opleiding uit 2 dagen, voor instructeurs uit 1 dag.

‘Sterk aan het werk’ is een project in het kader van de ESF-oproep innovatie en is ontwikkeld door ISW Limits i.s.m. KULeuven, CBE Leuven-Hageland en Wonen en Werken Opleiding.

11 STRATEGISCHE WERKGEVERS BENADERING (2 DAGEN)

Prospectie, marketing en het benaderen van werkgevers, HR-managers en bedrijfsleiders dienen meer en meer doordacht te gebeuren. Ook in de not-for-profit komt men tot de vaststelling dat een goed contact en netwerk van werkgevers een onmisbaar onderdeel is voor een goede werking. Sterpunt Inclusief Ondernemen ondersteunt de promotoren met deze vorming bij het contacteren en bezoeken van werkgevers vertrekkend vanuit de eigen organisatie en het totaalpakket dat men aanbiedt.

Deze commerciële training neemt het gehele proces van de prospectie onder de loep: de selectie van prospectiekanalen, het eerste telefonische contact, het commerciële bezoek en de opvolging. Tijdens een terugkomdag (1/2 dag) werkt men met cases van de deelnemers en gaat men dieper in op ervaren hinderpalen en concrete knelpunten. De deelnemers maken zich de theoretische inzichten op een praktische manier eigen via praktijkvoorbeelden, tips en tricks, praktische hulpmiddelen en tal van oefeningen. Deze training is waardevol voor de medewerkers die actief werkgevers prospecteren (job- en inschakelingscoaches, trajectbegeleiders, jobhunters, etc.).

12 TALENTONTWIKKELING EN POP

12.1 MODULE 1: TALENTONTWIKKELING EN POP VOOR BEGINNENDE PRAKTIJKMEDEWERKERS (2 DAGEN)

Deze vorming introduceert beginnende praktijkmedewerkers in competentie- en talentontwikkeling. De opleiding schetst eerst het kader rond competentie- en talentontwikkeling en het belang en de voordelen ervan. Deelnemers leren de basismethodieken aan rond observeren op de werkvloer, het criteriumgericht of competentiegericht interview. Bovendien krijgen ze handvatten aangereikt om met de competenties en talenten van medewerkers aan de slag te gaan in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

12.2 MODULE 2: TALENTONTWIKKELING EN POP VOOR ERVAREN PRAKTIJKMEDEWERKERS (2 DAGEN)

Deze vorming richt zich op ervaren praktijkmedewerkers die in de eigen begeleiding vertrekken vanuit de talenten van de medewerker of cliënt en die de inzet van deze talenten stimuleren om de persoonlijke ontwikkeling van deze persoon systematisch aan te pakken. Via deze vorming wil Sterpunt Inclusief Ondernemen de ervaren praktijkmedewerkers in de social profitsector verder ondersteunen bij het uitvoeren van hun begeleidingen gebaseerd op talentontwikkeling en het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen. Tijdens de vorming wordt een actieve deelname van de deelnemers verwacht.

12.3 MODULE 3: TALENTONTWIKKELING EN POP VOOR LEIDINGGEVENDEN (2 DAGEN)

Het afstemmen van de individuele aspiraties en talenten van werknemers met de organisatiedoelstellingen is vandaag de dag actueler dan ooit. Het plaatsen van de juiste man of vrouw op de juiste plaats, maar ook het behoud van de medewerkers is een prioriteit voor elke leidinggevende of HR-medewerker. Naast een theoretisch kader rond de waarderende benadering, talentontwikkeling en performancemanagement worden ook heel wat handvatten - zoals het voeren van diverse personeelsgesprekken, het werken met POP, coachend leidinggeven, ... - aangereikt tijdens deze module om in te zetten in de praktijk. Men voorziet voldoende ruimte voor ervaringsuitwisseling en kennisdeling onder de deelnemers, meer nog, een actieve participatie van de deelnemers is vereist.

13 VERDIEPINGSTRAJECT TAALCOACHING OP DE WERKVLOER (2 DAGEN)

Om de methodieken van de basisvorming taalcoaching verder te integreren op de werkvloer, organiseert Sterpunt Inclusief Ondernemen een verdiepingstraject 'Taalcoaching op de werkvloer'. Dit traject vertrekt vanuit het eigen casusmateriaal en praktijk van de job- en taalcoach. Taalvereisten, ondersteuningsnoden, leerderskenmerken,... worden in kaart gebracht en in een volgende stap vertaald naar talige activiteiten die men kan integreren op de werkvloer. De deelnemers leren ook hoe zij de omgeving op een laagdrempelige manier kunnen betrekken bij de taalcoaching. Reflectie en praktijkuitwisseling vormen de centrale uitgangspunten van deze opleiding. Deze tweedaagse vorming richt zich op taalcoaches of educatief medewerkers die laagtaalvaardigen op de werkvloer ondersteunen. De deelnemer moet de basisvorming taalcoaching gevolgd hebben en beschikken over voldoende ervaring met het taalcoachen op de werkvloer.

14 VERKOCHT!(1 DAG)

Deze training ondersteunt begeleiders van werkzoekenden en werknemers uit de kansengroepen in hun contacten met bedrijven. Op een actieve manier leren deelnemers hun diensten op een duidelijke en aantrekkelijke manier voor te stellen en zich een beeld te vormen wie hun gesprekspartner is. Men geeft o.a. tips voor telefonische en persoonlijke contacten met een werkgever. Bovendien leren ze beter om te gaan met weerstanden en welke argumenten in die situaties het best werken: er zijn financiële voordelen, de krapte op de arbeidsmarkt, sociale motieven, ondersteuning van het diversiteitsbeleid,... Het gaat erom de juiste beweegredenen te prikkelen bij die specifieke werkgever.

Door werkgevers op een professionele, commerciële manier te benaderen, wil men bereiken dat meer werkgevers zich engageren voor het openstellen van hun werkvloer voor personen uit de kansengroepen.

15 VUURWERKT (2 DAGEN)

Vuurwerkt is een begeleidingsmethodiek, ontwikkeld door Stebo, die gebaseerd is op de principes en praktijk van "Appreciative Inquiry", of het waarderend onderzoek, een filosofie en methodiek die men veel gebruikt in organisatieverandering. Deze methodiek helpt begeleiders en coaches na te gaan wat personen enthousiast maakt, wat hen vitaliteit geeft en wat vertrouwen wekt. Op deze manier kan een begeleider of coach ontdekken hoe hij personen kan bijstaan in het ontwikkelen en inzetten van competenties zodat ze hun dromen kunnen waarmaken. Het is een manier om naar de werkelijkheid te kijken en de aandacht te richten op wat mogelijk is.

Uit de methodiek Vuurwerkt kunnen begeleiders inspiratie putten voor toepassingen binnen loopbaanbegeleiding, coaching, trajectbegeleiding, jongerenwerk, personeelsbegeleiding, enzovoort. De deelnemers aan deze vorming zijn bij voorkeur professionals die het begeleiden van kansengroepen als doelstelling hebben, zoals coaches en (traject-)begeleiders.

16 NETWERKEN (2 DAGEN)

Tijdens de opleiding netwerken wordt er dieper ingegaan op wat dit juist is, wat dit betekent voor de Werkplekarchitecten zelf en voor hun werkplek. Wat is er goed en hoe kan je netwerken beter doen. Hoe leg je juist een contact en wat is er moeilijk aan.

Deze tweedaagse richt zich specifiek naar consultants die naar bedrijven gaan, dus betekent netwerken hier specifiek: het leggen van contacten i.v.m. *inclusief ondernemerschap* met als doel opleidingen en stages

te realiseren. Het gaat er om je netwerk uit te breiden en te onderhouden. Welke partners en stakeholders zou je graag in je netwerk hebben maar bots je nu nog op een muur? Hoe stap je op een ondernemer af op bijvoorbeeld een *netwerkevent*? Wat is je elevator pitch? Wat doe je na een geslaagd netwerkevent, receptie waar je heel wat kaartjes hebt uitgewisseld? Wat als je eerder timide bent en moeilijk contacten legt op een dergelijke bijeenkomst? Dit en nog veel meer komt in deze *praktijkgerichte* tweedaagse uitgebreid aan bod.

17 HOE SCHRIJF IK EEN SUCCESVOL AANBESTEDINGSDOSSIER (1 DAG)

Meer en meer worden acties voor werkzoekenden via tenders of projectoproepen gelanceerd. De kwaliteit van het ingediende dossier is bepalend om de opdracht gegund te krijgen. Dossiers schrijven is dan ook een vak op zich en kan perfect aangeleerd worden. Inhoudelijk worden volgende hoofdstukken uitgediept:

1. Voorbereiding bij een aanbestedingsdossier
2. De verschillende schrijffasen
3. De rol van de penhouder en de schrijver
4. De prijszetting
5. Niet gegund, niet goedgekeurd: wat nu?

De lesgevers zijn onvervalste ervaren Werkplekarchitecten, die helemaal met de voeten in de praktijk staan. We houden het graag interactief met tips and tricks vanuit de tender intensief werkplekklaren (TIW) en toekomstige gelanceerde tenders.

18 SOCIALE MEDIA EN SOLLICITEREN: DO'S EN DON'TS (1 DAG)

De digitalisering is een niet te stoppen trein. Er niet op springen staat gelijk met digitale analfabetisering. Dat geldt voor de werkzoekenden uit kansengroepen, maar evengoed voor de begeleiders en coaches zelf.

In de opleiding leren we begeleiders hoe sociale media zoals Facebook werken. Hoe beveilig je een profiel? Wat zijn do's en don'ts? Heel wat technische zaken komen aan bod maar de klemtoon ligt op de mogelijkheden die sociale media bieden in het zoeken naar geschikt werk. Je profiel 'sollicitatieklaar' maken, bedrijfspagina's volgen, sollicitatietips ontvangen,...

Deze opleiding wil begeleiders vertrouwd maken met sociale media zodat zij op hun beurt werkzoekenden uit de kansengroepen kunnen enthousiasmeren.

19 VERANDERINGSMANAGEMENT IN DE PRAKTIJK NAAR AANLEIDING VAN DE WEP-HERVORMING (1 DAG)

De hervorming van WEP+ vlot in de praktijk omzetten is als leidinggevende en voor het middenkader niet vanzelfsprekend. En ook andere maatregelen zijn in volle beweging. Onzekerheid en onvoorspelbaarheid brengt iedereen uit zijn of haar comfortzone.

Om elkaar in de organisatie te vinden in dit hele veranderingsproces, tracht de training een gemeenschappelijk(e) taal en kader te ontwikkelen. Als organisatie kan u er sterker uit komen en kan u uw bestaansrecht opnieuw samen afdwingen. De docent werkt graag samen met u aan twee basismodellen uit de sociotechniek en het vierkamermodel om samen vat te krijgen op organisatieverandering. U krijgt concrete tips om zelf aan de slag te gaan in uw organisatie.

20 HOE ONDERNEEM JE MET JE TEAM IN DE HUIDIGE WERKCONTEXT (5 DAGEN)

Klanten anno 2016: Wie zijn ze en hoe is je dienstverlening erop afgestemd?

Elke dag kom je wel in aanraking met kleine of iets grotere (onverwachte) vragen: je klant wil meer service voor dezelfde prijs. Je doelgroep verbreedt: je bedient niet enkel meer werkzoekenden en werknemers, maar ook werkgevers. Hoe wordt je werking hierop afgestemd? De maatschappij legt andere klemtonen, hoe past je organisatie hierin?

Het is vanzelfsprekend dat je focus én die van je team steeds scherp wordt gehouden, maar hoe onderneem jij vandaag in deze vernieuwde contexten? Hoe neem jij je team hierin mee?

Wij gaan samen met de Werkplekarchitecten op zoek hoe ze verrassende inzichten krijgen, met welke handvaten ze aan de slag kunnen. We leren om nieuwe verbanden te leggen. Hoe kan je organisatie zich positioneren in deze nieuwe context van inclusief ondernemen en strategische werkgeversbenadering?

We werken zeer praktijkgericht zodat je de technieken onmiddellijk kan toepassen in je eigen werkcontext en die van je team.

De inhoud van de opleiding is als volgt:

- Wie ben jij & hoe ziet je Business Model You eruit? We gaan op zoek naar je sterktes én verhaal om die gericht te kunnen inzetten.
- Innoveren & creëren! Hoe ziet het Value Proposition Canvas van je organisatie eruit? Wie zijn je belangrijkste klanten? Hoe kan je deze klanten bereiken mét welk aanbod? En hoe verkoop/vertel je dit?
- Strategisch beïnvloeden! Van gelijk hebben naar gelijk krijgen. Hoe kan je de goede ideeën die je hebt gerealiseerd krijgen zowel binnen als buiten je organisatie.
- Netwerken! Wat is het netwerk van je team/organisatie en wat is je eigen netwerk? Hoe gebruik je deze netwerken? Hoe kan je dit optimaliseren?
- Toegankelijk communiceren. Intussen weten we wie je bent, wat jezelf en je organisatie (kunnen) doen, voor wie je werkt, hoe je netwerk eruitziet, maar hoe verwezenlijk je nu dit alles? We leren je toegankelijk communiceren a.d.h.v. een specifiek model.