**HEFBOOM: BEVORDEREN INCLUSIVITEIT OP DE WERKVLOER**

**POST\_ITS OP DE TEMPLATE**

* creatief omgaan met kinderopvang
* hoofdoekenverbod afschaffen - leading by example
* positieve acties bij werkgevers en overheid - slimme quota’s ala Primark
* inclusie² - inclusieve inclusie-beleid doelgroepoverschrijdend bij bedrijven

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* positieve acties/ slimme quota ibv demografische gegevens binnen arbeidsbemiddeling
* buddy-werking: meer ervaren WN met jonge WN; coachen van VMMA; tussen organisaties-bedrijven
* proactief begeleiden in de zoektocht naar werk: samen CV opstellen, …
* VVAB mag hoofddoek niet als competentie benoemen;doorgeven aan inspectie
* coöperatieve vormen van kinderopvang (cokido, elmer, …)

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

* overheid (als werkgever en wetgever), werkgevers, vakbonden, sectoren
* werkgevers
* VDAB arbeidsbemiddelaars
* VDAB
* ESF

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* Evenredige vertegenwoordiging van de samenleving op de werkvloer
* verhogen zelfvertrouwens in de arbeidsmarkt
* competentie versterken, zelfvertrouwen verhogen
* tewerkstellingskansen verhogen
* -> beeldvorming aanpassen om polarisatie tegen te gaan.

**HEFBOOM: TOELEIDING / BEGELEIDING OP MAAT**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* dienstverlening op maat
	+ diensten= afspiegeling populatie
	+ loskomen van schotten en bureaucratische categorieën
	+ ook niet uitkeringsgerechtigden
* persoonlijke dienstverlening VDAB en tewerkstellingsmaatregelen uitbreiden naar VMMA, complexiteit traject naar werk minder administratief maken
* oppikken van duurzame ESF en omzetten naar VDAB tenders
	+ criteria uitwerken en valorisatie aan de hand van BVR
* politiek: afstappen van korte termijn denken, je eigen burgers niet bang maken, structuren makkelijker maken

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* outreachend werken met partners (bijv. straathoekwerk, verenigingen, gemeenschap, lokale besturen): VMMA komen niet noodzakelijk bij VDAB terecht
* co-begeleiding; warme overdracht, mentoring
* de VDAB heeft weinig ruimte voor VMMA zonder uitkering. De VDAB ontsluit de eigen dienstverlening; VMMA krijgen los van categorieën.dienstverlening op maat
	+ persoonlijke begeleiding
	+ acties: competentieversterking, aanbod wordt gegarandeerd
	+ oriënterende opleidingen
	+ mentoriing
* rol van de sectoren: positieve acties, streefcijfers -afspiegeling van beroepsbevolking

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

* onderwijs, OCMW’s, verenigingen, lokale besturen, VVSG
* VDAB, tenderpartners vdab
* sectoren, werkgevers

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* VMMA worden geïnformeerd over hun arbeidsmogelijkheden en worden persoonlijk begeleid

door een VDAB bemiddelaar

VMMA hebben garantie op een competentieversterkend aanbod

**HEFBOOM: BEVORDEREN VAN DE PARTICIPATIE IN DE SAMENLEVING**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* zichtbaar maken van mogelijkheden tot studeren en werken (rolmodellen) en investeren in persoonlijke competenties
* werk vertalen als iets positiefs, nl als hefboom naar participatie aan de samenleving, rolmodel voor de kinderen, sociaal contact, zelfontplooiing

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* vrijwilligerswerk meer toegankelijk maken
	+ waar? wat mag ik doen? hoe zet ik de eerste stap? meer informeren
* vrijwilligerswerk als ‘normaal’ als ‘burgerplicht’ campagne zoals bijv mei-plasticvrij

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

* VDAB, buurthuisen, scholen, integratiediensten
* financiele steun vanuit overheid, actoren??

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* rolmodel
	+ naar eigen netwerk/gemeenschap
	+ EN naar anderen
* participatie aan de samenleving
* sociaal contact -> verdraagzaamheid

**HEFBOOM: GRIJSWERK KRIJGT KLEUR**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* speelruimte tussen niet werken en betaald werken waar je veilig mag proberen
* brug maken tussen informele en formele netwerken en geïntergreerde werking

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* breder kader voor vrijwilligerswerk (oko in startups/bedrijven)
* functieprofielen voor vrijwilligers
* selectieproces voro vrijwilligerswerk via interimkantoren
* zoek-leer-stappenkaart = CV
	+ ⇒ erkenning bijv. als beroepsopleiding = erkend als “actief” zijn
* mentor als klankbord met betrekking tot ‘waardering’

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

* overheid : creëert en verruimt wetgevend kader voor vrijwilligerswerk
* middenveld/bedrijven/startups: waardevolle functieprofielen voor vrijwilligers
* interimkantoren: verbreden hun doelgroep
* werk-verkenner: actief ≠ activiteiten verkennen (jobhoppen) → jobcraften
* neutrale mentor (= vrijwilliger, een ex-werkverkenner): buddy. zoekt waardering in de acties samen met de werkverkenner
* VDAB erkent parcours en valideert acties

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* vrijwilligerswerk ook in bedrijven en startups
	+ ⇒ econmische groei
	+ ⇒ daling arbeidskrapte
* vereenvoudigde administratie
* laagdrempelig kennismaken
* professionalisering van vrijwilligerswerk
* kan op duurzame/gezonde relatie met toekomstige werknemer
* meer potentiele kandidaten
* meer aanbod voor laaggeschoolden
* meer kwalitatief aanbod

voor werkverkenner

* persoonlijke groei, veerkracht, meer netwerk, eigen keuzes maken, talenten worden toepasbaar
* voor VDAB
	+ minder ‘gestapo’, faciliator, duurzamere activering, nieuwe profielaanmaak
* nieuwe job van ‘ervaringsdeskundige’

**HEFBOOM: TRANSVERSAAL BELEID**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* transversaal samenwerken: werkgever+overheid+gemeenschappen+scholen+derden
* geen beleidsbeslissing zonder betrekken van doelgroep + ondersteunen van omdenk-consulenten en dialoogmomenten en evidence based pilootprojecten
* werkbaar werk door sluitende aanpak op verschillende domeinen
* 

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* de massa info beter toegankelijk maken (=zalando zoek en filtersysteem)
* persoonlijke ontmoeting faciliteren
* buddy, spoc, coach toekennen - mental coach in onderwijs voor werkgever en werkzoekende

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

* VDAB
* NARIC
* agentschap inburgering
* werkgeversorganisaties
* werkgevers
* doelgroep zelf
* belangenorganisaties
* ESF
* hogescholen en universiteiten

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* vereenvoudiging
* verhogen van transparantie
* verhogen van efficientie
* verhogen van toegankelijkheid
* tijdswinst

**HEFBOOM: ONT-MOET-EN**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* ont-moet-en (elkaar leren kennen zonder specifieke voor’waardes’= zonder de andere zijn waardes ingevuld te hebben (assumpties)
* verbinding creëren tussen verschillende achtergronden (op de werkvloer)
* 

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* ontmoeten tussen werkgever en potentiele werknemer op een ‘veilige plaats’ voor de potentiele werknemer (bijv. ifta, benefiet, teambuiliding lokaal) met middagpauzes en kinderopvang)
* plek creeren zoals een ‘stuyfplek” ( veilige+ betekenisvolle 3e plek-
* inbreken op bestaande initiatieven (mar veiligheid blijven garanderen!)

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

* werkgever, soc-culturele volw organisaties (hen vragen om het zelf te organsieren) koepelfederaties socio cultureel, VIVO vzw
* → bereik, kanalen, boodschap
* Blenders methodiek, faciliteren
* team collega’s, → netwerk
* Stuyverij, Blenders, NG, buurten, lokale organisaties
* werkgevers, sociaal middenveld

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* de doelgroep bereiken in ongedwongen sfeer
	+ → onmoeten is vanzelfsprekend
	+ → positieve beeldvorming
* bootomup, lokale inbedding, eigenaarschap, sociale cohesie
* werkgevers leren potentiële werknemers kennen vanuit hun kracht en talent

**HEFBOOM: WERKINZICHT**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* job-crafting: uitgangspunt is niet zoek in functie van in te vullen profiel, maar vertrekken vanuit capaciteiten
	+ talenten en competenties matchen aan werkgevers en randvoorwaarden
* vertalen van opgedane competenties en talenten naar de werkcontext
* competentiedraaiboek met aandacht voor valorisatie, kloof tussen gevraagde competenties en aangeleerde competenties

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* competenties in kaart brengen
* jobcrafting
* jobcarving
* inclusieve jobdesign
* minimumvereisten in kaart brengen → groeipad
* mediatoren in kaart brengen voor jobcrafting

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

* assessementkantoren, loopbaancoaches, technische proef in bedrijf
* ondersteuning op maat (vorobereiding assessement)
* HR
* vakbonden
* leidinggevenden
* peter-meter
* ambassadeurs-cultuur, bedrijf in dialoog, bespreekbaar maken

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* werknemers en werkgevers dichter bij elkaar brengen: duurzame match
* positief zelfbeeld
* gezonde mentale gesteldheid
* zelfinzicht
* vergroting kansen
* duurzame aanwervingsstrategie
* kosten besparing
* verlaging ziekteverzuim

**HEFBOOM: LEREND ONDERNEMEN**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* financieel en inhoudelijke ondersteuning van werkgevers van divers en kwalitatief aaanwervingsbeleid en doorstroom
* lerend netwerk voor en door werkgevers biv. good practices, mentors en labels, Ondersteund door de sector
* meer ondersteuning, meer inzetten op de processen, organisaties, ...die reeds bestaan

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* lokale werkgeversnetwerken (bestaande- gebruiken om good practices en knelpunten te bespreken (vb op niveau van industrieterrein
* focus op talenten en duidelijk win-win
* sensibiliseren over arbeidsmarktkrapte en toekomstvisie
* externe ondersteuning voor interne mentoren/HR

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

* VOKA
* UNIZO
* sectorfederaties
* handelaarsverenigingen
* steden/gemeenten
* middenveldorganisaties
* VDAB
* voortrekkersbedrijven
* ESF

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* duurzame verandering/bewustworden op niveau van individuele bedrijven
* drempelvrees tussen werkzoekenden en werkgevers wegnemen**HEFBOOM: COMMUNITY BASES WERKEN**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* comlmunity based werken - sleutelfiguren uit de gemeenschap - cultuursensitief
* bottomup via middenveldorganisaties, brugfiguren en vrijwilligers werk voor bereiken, informeren en versterken van VMMA
* rolmodellen / good practices

**ACTIES*: Wat zie je gebeuren? welke acties moeten best ontwikkeld worden?***

* werken met rolmodellen
* inventariseren van de actoren in het middenveld: buurtwerking breed → sociale kaart
* mensen uit de gemeenschap die anderen helpen naar werk → sleutelfiguren, brugfiguren
* vanuit community lessons-learned - “pakket” valideren en ondersteunen

lessons learned: do’s en don’ts (≠ in arbeidsethos-cultuur: basics arbeidscultuur in vlaanderen)

* soft skills

**ACTOREN EN ROL: *wie speelt daarin welke rol? door wie? met wie?***

1. werkgevers en werknemers brengen succesverhalen waar drempels niet meer bestaan
2. organisaties die met allochtonen werken
	* + gemeentelijke integratiediensten, ..

3. uit de gemeenschap - positief naar 2

4. uit de gemeenschap en uit 2.: vooral derden, promoten van het aanbod, door door werkgevers, sectoren

**IMPACT: *wat wil je hiermee bereiken? wat is de impact hiervan? wat zal er anders zijn dan nu?***

* potentiële werknemers tonen dat werk mogelijk is
* sensibilisering doelgroep met betrekking naar werk
* wordt beter aanvaard, werkt bevorderend in de gemeenschap
* duurzaamheid van job → jobretentie ‘slaagkansen’ job op lange termijn

**HEFBOOM: SENSIBILISEREN ROND DISCRIMINATIE**

 **NIET OPGEPIKT**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* Proactief paal en perk stellen aan discriminatie
* onwennigheid in de samenleving wegwerken → kennis over diversiteit verhogen bij werkgevers, samenleving, individu
* bewustmaken, sensibilisern (niet in hokjes denken) op beleid, organisatie etc)
* media:
	+ diversiteit (accenten op tv toelaten, …)
	+ niet vermelden van nationaliteit
	+ reportages over good practices: mensen aan het woord laten
* sensibilisering van de gewone mensen

**HEFBOOM: ONDERWIJS**

 **NIET OPGEPIKT**

**POST-ITS OP DE TEMPLATE**

* geen vroege selectie in het onderwijs van leerlingen → objectievere advisering en orientering, advisering op basis van talenten
* taal
	+ bevorderen van meertaligheid
	+ geen vooroordelen
	+ rijker taalaanbod aanbieden op school
* ervaringsgericht leertraject rond racisme, discriminatie en privilege van de kleuterklas tot einde onderwijs
* aandacht hiervoor tijdens lerarenopleiding en HR beleid