



RESOC Kempen
STREEKPACT
2013-2018

LEREN EN WERKEN IN EIGEN STREEK

Foto: Christophe Hermans en Technica

Talent, valuta van de toekomst

Een goed werkende arbeidsmarkt is een kritische succesfactor voor een dynamische, veerkrachtige streek. Het Kempense talent verdient het om gekoesterd, ontwikkeld en optimaal benut te worden, want het is onze belangrijkste grondstof. Door levenslang te leren en duurzame loopbanen uit te bouwen, willen we alle talent ontplooiën. Daartoe maken we van onze regio een omgeving waarin leren en werken optimaal verloopt.

Sterktes

Een grote sterkte is onze samenwerkingsgeest. In het verleden hebben diverse partnerschappen creatieve en innovatieve instrumenten ontwikkeld voor regio-specifieke arbeidsmarktuitdagingen, zoals de hoge vrouwelijke werkloosheid, sluitingen van bedrijven in zeer specifieke niches, de groeiende groep van structurele werklozen. Onze regio is er ook steeds in geslaagd om een ruim vacature-aanbod én een goede invulling van die vacatures te behouden. Veel van onze Kempense werkgevers zijn toonaangevend op het gebied van competentieontwikkeling. Onder hen zijn verschillende koplopers op het gebied van sociale innovatie en maatschappelijk verantwoord ondernemen. De meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt kunnen in de Kempen rekenen op een dynamische en professionele sociale economiesector¹³.

... een dynamische en professionele sociale economiesector

Op onderwijsvlak is er in de regio een grote diversiteit aan onderwijsinstellingen en een sterk gevarieerd aanbod aan studierichtingen. Bovendien hebben we met het Thomas More Kempen een University College van de toekomst.

Uitdagingen

Onze arbeidsmarkt kampt met grote uitdagingen. Heel wat Kempense jongeren verlaten de schoolbanken zonder diploma secundair onderwijs. Een groeiend aantal vacatures geraakt lange tijd, of zelfs helemaal niet, ingevuld. Te veel Kempenaren op arbeidsleeftijd zijn niet aan het werk. Ze zijn werkzoekend of niet-actief. De kwaliteit van jobs laat soms te wensen over. Er is nood aan meer werkbaar werk. De snel veranderende economie scherpt de vraag naar specifieke competenties – vaardigheden, kennis en attitudes – aan. En dat allemaal tegen de achtergrond van een verdere vergrijzing en een groeiende diversiteit van de Kempense beroepsbevolking. Meer werknemers gaan op pensioen en minder jonge werknemers staan klaar om de fakkel over te nemen. De groep werkzoekenden van allochtone afkomst neemt exponentieel toe.

13. De sociale economie = een verscheidenheid van bedrijven en initiatieven die in hun doelstellingen de realisatie van bepaalde maatschappelijke meerwaarden voorop stellen en hierbij de volgende basisprincipes respecteren: voorrang van arbeid op kapitaal, democratische besluitvorming, maatschappelijke inbedding, transparantie, kwaliteit en duurzaamheid. Bijzondere aandacht gaat ook naar de kwaliteit van de interne en externe relaties. Zij brengen goederen en diensten op de markt en zetten daarbij hun middelen economisch efficiënt in met de bedoeling continuïteit en rentabiliteit te verzekeren.

Ambities

het versterken van het levenslang en levensbreed leren

Cruciaal voor de komende jaren is het versterken van het levenslang en levensbreed¹⁴ leren. De ongekwalificeerde uitstroom moet naar omlaag. We zetten in op het verhogen van de werkzaamheidsgraad van vijftigplussers en kortgeschoolden en op het bijstaan van werkgevers en werknemers op het gebied van loopbaandenken en een levensfasebewust personeelsbeleid.

Veel jobs in de industriële sector zijn onzeker. Een verdere diversificatie van activiteiten – en bijhorende jobs – binnen de verschillende sectoren, moet uitgebouwd worden. Het kwalificeren van verworven competenties en een versterkend heroriënteringsbeleid zijn een noodzaak om de tewerkstellingskansen van kortgeschoolden te vrijwaren én te verhogen.

In dit speerpunt schuiven we drie ambities naar voor:

- De lerende Kempenaar
- Meer mensen aan de slag in duurzame loopbanen
- Een goed werkende arbeidsmarkt



14. Levenslang en levensbreed leren = het continue proces waarbij personen en organisaties de nodige kennis, vaardigheden en attitudes verwerven om hun professionele, sociale en culturele taken in een snel veranderende samenleving beter aan te kunnen en zich ook kritisch, zingevend en verantwoordelijk tegenover dit geheel te kunnen opstellen.

A woman with glasses and a black top is leaning over a workbench, holding a blue pen and looking at a piece of wood. In the background, a young girl in a blue sweater is holding a large metal sheet. Other children are visible in the workshop, some working at tables. The workshop is filled with tools, wood, and workbenches.

Geen enkel talent verspild.
Leren, doorleren en opnieuw
leren is de boodschap.

Onze talenten zijn een kostbaar goed. Daarom moeten Kempenaren het best mogelijke onderwijs en vorming kunnen genieten en nastreven. We ijveren voor een toegankelijk opleidingsaanbod van topkwaliteit, waar creatief gebruik wordt gemaakt van de verschillende vormen van leren, zoals werkplekleren¹⁵ en e-leren¹⁶.

Een goede studiekeuze is een belangrijke stap. Het is van belang dat de Kempenaren op maat ondersteund worden bij het kiezen van de juiste studierichting of opleiding. We streven naar een optimale aansluiting tussen het onderwijs, opleidingen en de arbeidsmarkt, waarbij het onderwijs zo goed als mogelijk inspeelt op de gevraagde competenties in bedrijven. Acties om ongekwalificeerde uitstroom te verminderen met aandacht voor armoede en de toenemende culturele diversiteit zijn prioritair. Onze regio staat open voor de wereld. Daarom zetten we in op een vlotte instroom van nieuwkomers in onze onderwijs- en opleidingsinstanties.

Naast het formele onderwijs en erkende opleidingen zijn er in de regio talrijke waardevolle vormingsinitiatieven ingebed bij verenigingen en organisaties. Het formele scholingsaanbod en het vormingsaanbod in de regio moeten elkaar in de toekomst meer versterken.

continu inzetten op het versterken van competenties

Crisis of niet, onze arbeidsmarkt wordt steeds knellender. Voor steeds meer vacatures blijkt het moeilijk te zijn om iemand met het juiste profiel te vinden. Tegelijkertijd is er een grote reserve van werkzoekenden beschikbaar. We moeten continu inzetten op het versterken van competenties zodat dat ieder een gepaste job vindt. Want jobs verdwijnen, er komen nieuwe jobs bij en bestaande jobs veranderen. Ook het aantrekken en opleiden van toptalenten en het aanscherpen van ondernemerscompetenties is van belang voor een sterke economie.

15. Werkplekleren = een actief en constructief leerproces, dat steunt op ervaring en plaatsvindt in een echte arbeidssituatie met de werkelijke problemen uit de (toekomstige) arbeidspraktijk als leerobject.

16. E-leren = leeractiviteiten waarbij interactief gebruik gemaakt wordt van een computer die verbonden is met een computernetwerk.

RESOC wil Een optimale aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt door:

- jongeren en hun omgeving in hun onderwijsloopbaan een realistisch beeld te geven van de arbeidsmarkt en ondernemerschap. Tegen 2018 is in de Kempense scholen onderwijsloopbaanbegeleiding regiobreed uitgerold en het 'leren kiezen' op basis van talenten en arbeidsmarktinzicht een feit.
- leerlingen, studenten en leerkrachten vertrouwd te maken met loopbaandenken en instrumenten als persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) en competentieCV's/portfolio's.
- meer dialoog en afstemming met de bedrijfswereld en werknemersorganisaties over de verwachte competenties.
- tegen 2018 ongekwalificeerde uitstroom te verminderen door verder in te zetten op structurele oplossingen in een sterk partnerschap tussen het onderwijsveld (scholen, CLB's en het Lokaal Onderwijsplatform (LOP)), professioneel jeugdwerk, justitie en welzijn.
- jongeren uit richtingen die minder arbeidsmarktgericht zijn of afgehaakte studenten van het hoger onderwijs warm over te dragen naar VDAB, hun competenties in kaart te brengen en een passend traject uit te stippelen.
- een voldoende groot aanbod aan werkpleklernen en kwaliteitsvolle begeleiding te creëren.

RESOC wil

Een nabije, kwaliteitsvolle en flexibele opleidingsinfrastructuur door:

- een kwalitatief uitgebouwd HBO5¹⁷ aanbod in de regio.
- een blijvend breed uitgebouwd opleidingsaanbod voor werkzoekenden.
- een betere afstemming tussen formele opleidingsverstrekkers en vormingsinitiatieven.

Sterker inzetten op levenslang en levensbreed leren. Tegen 2018 moet:

- 50% van de Kempense bedrijven een vorming-, training- en opleidingsbeleid en -budget hebben.
- 15% van de Kempenaren levenslang en levensbreed leren, conform het Vlaamse streefdoel.

Meer taalondersteuning van anderstalige studenten en leerlingen door:

- in de scholen en opleidingsinstanties meer ondersteuning te voorzien (o.a. meer onthaalklassen voor anderstalige nieuwkomers (OKAN) in de regio).
- structurele ondersteuning van de Praatpunten (conversatietafels Nederlands tweede taal) in de diverse Kempense gemeenten.

17. HBO5 = hoger beroepsonderwijs met kwalificatieniveau 5, dit is tussen het niveau van secundair onderwijs en dat van een professionele bachelor.

ACTIES

ACTOREN

Optimale afstemming onderwijs-arbeidsmarkt

Opmaak van een regionale strategie en actieplan over onderwijsloopbaanbegeleiding en leren kiezen. Partnerschappen ontwikkelen om deze actieplannen te realiseren.

CLB's
Vlaamse jonge ondernemingen (Vlajo)

Uitbouw van een talentencentrum waar leerkrachten, jongeren en ouders terecht kunnen voor advies en begeleiding over hun onderwijsloopbaan en het maken van een onderbouwde studiekeuze.

Provincie Antwerpen

Organisatie van afstemming tussen onderwijs, justitie en het welzijnsveld.

Regionaal overlegplatform (ROP)
Leren en Werken
SERR Platform
Onderwijs-Arbeidsmarkt

Verhogen van de kennis over beroepen en de arbeidsmarkt door workshops op jongerenbeurzen en in scholen.

ABVV
ACLVB
ACV
UNIZO
Voka

Participatie van scholen in ondernemersprojecten verhogen (leerondernemingen, JIEHA, Vlajo, ...).

UNIZO
Voka

Regionale knelpunten bij werkpleklers in kaart brengen. Partnerschappen ontwikkelen om het werkpleklers te optimaliseren.

SERR Platform
Onderwijs-Arbeidsmarkt

Organiseren van studie- en infomomenten over competentie-management.

ABVV
ACLVB
ACV
RESOC Kempen
UNIZO
Voka

Bij de Vlaamse overheid ijveren om voldoende structurele financiering te voorzien voor de verschillende trajecten leren en werken zodanig dat een voltijds engagement kan gerealiseerd worden.

RESOC Kempen
ROP Leren en Werken

Opmaak van een regionale nulmeting van ongekwalificeerde uitstroom. De oorzaken van ongekwalificeerde uitstroom van jongeren in kaart brengen. Ontwikkelen van een actieplan.

CLB's
VDAB

ACTIES

ACTOREN

Nabije, kwaliteitsvolle en flexibele opleidingsinfrastructuur

Regionale knelpunten m.b.t. de opleidingsinfrastructuur in kaart brengen.

SERR Platform
Onderwijs-Arbeidsmarkt

Bij de Vlaamse overheid aandringen dat scholen meer mogelijkheden krijgen om hun opleidingen aan te passen aan de vereisten van de arbeidsmarkt. Mee ijveren voor een verhoging van het investeringsbudget voor opleidingsinfrastructuur.

RESOC Kempen

Uitwerken van een sterk, afgestemd en toegankelijk HBO5 aanbod in de regio.

AP Hogeschool
Centra voor
volwassenonderwijs
(CVO's)
Thomas More Kempen
VDAB

Partnerschappen ontwikkelen en versterken om opleidingsinfrastructuur te delen en toegankelijk te maken voor alle doelgroepen.

CVO's
Scholengemeenschappen
VDAB

Opvolgen van de oprichting en werking van Excellente Centra¹⁸. Op basis van regionale knelpunten en toekomstprognoses een advies formuleren over de opleidingsbehoeften van de regio.

SERR Platform
Onderwijs-Arbeidsmarkt

Sterker inzetten op levenslang en levensbreed leren

Ontwikkelen van een regionale strategie ter bevordering van het levenslang en levensbreed leren. Hierbij wordt nagegaan hoe de brug tussen vorming en formeel leren kan versterkt worden.

Consortium De Rank
Vormingplus Kempen

Sensibiliseren over het belang van levenslang en levensbreed leren in de Kempense bedrijven.

ABVV
ACLVB
ACV
UNIZO
Voka

Werkgeversorganisaties informeren minstens 50% van hun leden over de mogelijkheden tot financiële ondersteuning van hun opleidingsbeleid.

UNIZO
Voka

18. Platformen die op initiatief van VDAB en sectoren worden ingericht om opleidingstrajecten rond knelpuntberoepen uit te werken.

ACTIES

ACTOREN

Werknemersorganisaties en bedrijven aanmoedigen om gebruik te maken van de projectmogelijkheden binnen het Europees Sociaal Fonds.

ABVV
ACLVB
ACV
UNIZO
Voka

Samenwerken om goede praktijken over levenslang en levensbreed leren in kaart te brengen en te verspreiden.

ABVV
ACLVB
ACV
UNIZO
Voka

Een advies opmaken voor de Vlaamse en federale overheid om een krachtiger stimuleringsbeleid voor levenslang en levensbreed leren uit te tekenen. Een vlottere combinatie leren en werken moet daarbij een hoofddoelstelling zijn.

RESOC Kempen

Meer taalondersteuning van anderstalige studenten en leerlingen

Monitoren van de nood en spreiding aan OKAN-klassen in de Kempen en bekijken welke acties noodzakelijk zijn.

Gemeenten
Lokaal
Onderwijsplatform (LOP)

Onderzoeken hoe de Praatpunten duurzaam en structureel gefinancierd en ingebed kunnen worden.

Vormingplus Kempen



Iedereen krijgt en grijpt
kansen om een mooie
loopbaan uit te bouwen.

De Kempen wil uitgroeien tot een economische topregio. Dit impliceert sterke sectoren en werkgevers. Maar evenzeer werknemers die in de best mogelijke omstandigheden hun talenten ontwikkelen en duurzame loopbanen uitbouwen. Overgangen van werk naar werk en van werkloos naar werk moeten vlot verlopen. Bijzondere aandacht gaat daarbij naar kansengroepen. Sterke loopbanen bij sterke werkgevers zijn de beste garantie tegen armoede. Werkende Kempenaren dragen bij aan de algemene welvaart en het welzijn van onze regio. Iedereen moet dan ook de mogelijkheid krijgen én grijpen om zijn eigen loopbaan vorm te geven.

**een duurzaam
loopbaanbeleid met
bijzondere aandacht voor
kansengroepen**

We zetten in op nieuwe jobs en het behoud van tewerkstelling in onze ondernemingen. Alle Kempense werkgevers, zowel profit, non-profit als lokale besturen moeten kunnen rekenen op ondersteuning bij het voeren van een duurzaam loopbaanbeleid met bijzondere aandacht voor kansengroepen. Elke Kempenaar wordt gestimuleerd en ondersteund om zijn loopbaan in handen te nemen. Loopbanen verduurzamen kan door te zorgen voor de juiste man/vrouw op de juiste plaats en door het continu bieden van ontwikkelmogelijkheden. Het betekent evenzeer dat werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties samen aandacht hebben voor werkbaar werk, voor een evenwichtige combinatie werk-privé en voor een gezonde werkbelasting en -omstandigheden.

We willen de Europese doelstellingen m.b.t. de werkzaamheidsgraad¹⁹ en de werkbaarheidsgraad²⁰ in de Kempen tegen 2020 behalen. Dit komt neer op een globale werkzaamheidsgraad van 76%, 75% specifiek voor de vrouwelijke beroepsbevolking, voor vijfenvijftigplussers 50% en een jaarlijkse toename van 1% voor kansengroepen. Op het gebied van de tewerkstelling van de prioritaire kansengroepen (personen met een arbeidshandicap, allochtonen en vijftigplussers) willen we het beter doen dan het Vlaamse gemiddelde. Daarnaast willen we een werkbaarheidsgraad van 60% realiseren.

19. De werkzaamheidsgraad toont de mate waarin de beroepsbevolking aan het werk is.

20. De werkbaarheidsgraad geeft aan welk percentage van de werknemers een job heeft die voldoende leermogelijkheden biedt, goed te combineren is met het privéleven en geen aanleiding geeft tot werkstress of motivatieproblemen.

RESOC wil Meer mensen aan het werk in duurzame loopbanen door:

- het behalen van de Europese doelstellingen m.b.t. werkzaamheidsgraad in de Kempen tegen 2020.
- het behalen van de Vlaamse streefcijfers²¹ m.b.t. het aantal loopbaan- en diversiteitsplannen. In deze plannen wordt gewerkt op vier domeinen: duurzame diversiteit, kwaliteit van de arbeid, organisatie-innovatie en competentieontwikkeling. Het is een paritair instrument; de uitvoering moet gedragen worden door zowel werkgever als vakbondsafgevaardigden.
- het veralgemeend invoeren van een levensfasebewust personeelsbeleid. Tegen 2018 voert 50% van de Kempense werkgevers een levensfasebewust personeelsbeleid.
- het sensibiliseren van werkgevers- en werknemersafgevaardigden over duurzame loopbanen, werkbaar werk en het creëren van actieve jobs²².
- het gebruik van loopbaanbegeleiding bij Kempenaren, in het bijzonder kansengroepen, uit te breiden.
- in de loopbaan- en diversiteitsplannen acties m.b.t. de duurzame tewerkstelling van kansengroepen structureel te integreren.
- bij herstructureringen en faillissementen deskundige begeleiding te voorzien voor zowel werkgevers als ontslagen werknemers. We willen meer kwaliteitsvolle outplacementtrajecten.

21. Deze streefcijfers worden bepaald in het Convenant EAD dat wordt afgesloten voor een periode van twee jaar tussen RESOC Kempen en de Vlaamse Regering. In 2013 staat het streefcijfer op 54 nieuw af te sluiten plannen per jaar.

22. Een actieve job = een job met een goed evenwicht tussen regelmogelijkheden en taakeisen. Het is een job met veel leermogelijkheden, autonomie en weinig stressrisico's.

ACTIES	ACTOREN
Meer mensen aan het werk in duurzame loopbanen	
Opmaak van een arbeidsmarktbarometer per kwartaal in functie van de opvolging van de werkzaamheidsgraaddoelstellingen. Op basis van deze analyse adviezen en acties uitwerken.	SERR Kempen
Optimalisering VDAB-dienstverlening voor werkgevers.	UNIZO VDAB Voka
Begeleiden van Kempense werkgevers bij loopbaan- en diversiteitsplannen.	RESOC Kempen
Ondersteunen bij de vertaling van de loopbaan- en diversiteitsplannen naar de werkvloer.	ABVV ACLVB ACV UNIZO Voka
Opstellen en uitvoeren van een regionaal actieplan levensfasebewust personeelsbeleid.	SERR Kempen
Bespreken van de regionale impact van de acties in sectorconvenanten ²³ met het doel de werkbaarheid van jobs te verhogen.	SERR Kempen
Leden van werknemers- en werkgeversorganisaties informeren op het vlak van levensfasebewust personeelsbeleid en stimuleren tot actie.	ABVV ACLVB ACV UNIZO Voka
Afspraken maken tussen de partners om het loopbaandenken te promoten. Onderzoeken of nieuwe instrumenten en projecten ontwikkeld moeten worden.	SERR Kempen Centra voor loopbaanbegeleiding
Het EAD-instrumentarium ²⁴ regiobreed inzetten. Informeren en sensibiliseren van werkgevers over de realiteiten en clichés van kansengroepen en de mogelijkheden tot ondersteuning bij tewerkstelling. Afstemmen van ieders werking in functie van een transparant aanbod.	Regionale commissie loopbaan- en diversiteitsbeleid Kempen

23. Sectorconvenant = protocol van samenwerking tussen de sectoren (sectorale sociale partners) en de Vlaamse Regering over thema's zoals een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het stimuleren van competentieontwikkeling, het verhogen van de werkbaarheid van jobs en het verhogen van diversiteit op de arbeidsmarkt..

24. EAD = Evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen. Inzake instrumenten gaat het o.a. om Jobkanaal, de inzet van diversiteitsconsulenten, de loopbaanplannen, het ondersteuningsaanbod van de sectoren, de verschillende tewerkstellingsmaatregelen etc.

ACTIES

ACTOREN

Promoten van en informatie verstrekken over opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen aan werkgevers, werknemers en werkzoekenden.

ABVV
ACLVB
ACV
UNIZO
VDAB
Voka

Op basis van analyse en overleg actieplannen ontwikkelen om de tewerkstelling van kansengroepen te verhogen.

SERR Kempen

Een advies opmaken voor de Vlaamse overheid om de criteria van het certificeringssysteem van de outplacementsector (CERTO) te verfijnen met als doel kwaliteitsvolle begeleiding.

RESOC Kempen



014/44.35.50

WIJ WERVEN AAN:

PROJECTLEIDER

MEESTERGAST

PLOEGBAAS

KRAANMANNEN

**Iedereen aan zet.
De juiste persoon
op de juiste plaats.**

WERFT AAN:

PRODUCTIEMEDEWERKERS

2 - PLOEGENSTELSEL



014/42.61.11

Onze werkzoekenden moeten vlot de weg vinden naar een job. Niet zomaar een job, maar een passende job. Een job die aansluit bij hun aspiraties, kennis en kunde en die past in hun loopbaanpad. Daarnaast houden we rekening met de noden van de ondernemingen en organisaties voor het invullen van hun vacatures. Steeds meer vacatures raken moeilijk ingevuld. Een specifiek beleid gericht op knelpuntberoepen en beroepen van de toekomst is nodig. De juiste man/vrouw op de juiste plaats is het doel. Via bemiddeling moeten werkzoekenden geholpen worden een job te vinden. Daarbij is competentiegerichte matching essentieel.

Er is nog heel wat onontgonnen talent dat ingezet kan worden. Sommigen geraken bijzonder moeilijk aan de bak. Het gaat dan om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals personen met een arbeidshandicap, allochtonen, kortgeschoolden, langdurige werkzoekenden, mensen met een leefloon, mensen in armoede, ex-gedetineerden, mensen met een multiproblematiek,... We maken verder werk van een specifiek beleid om hen te activeren naar werk. Maatregelen op het snijpunt van werk en welzijn vragen een goede afstemming van de arbeidsactoren en het welzijnsveld. In eerste instantie willen we deze mensen begeleiden naar werk bij 'gewone' bedrijven en organisaties, de zogenaamde reguliere economie. Voor een aantal mensen is dit geen haalbare kaart. De sociale economie biedt dan een (tijdelijk) opvangnet.

**sterke partnerschappen
tussen sociale economie
en lokale besturen**

In de Kempen trekken we voluit de kaart van een professionele, dynamische sociale economie. We gaan de samenwerking tussen de reguliere en de sociale economie verder optimaliseren. De lokale besturen hebben een regierol op het domein van sociale economie. Die regierol bestaat uit de ontwikkeling van een beleidsvisie op lokale sociale economie en het faciliteren van de samenwerking met en tussen de sociale economie. Via de projecten lokale diensteneconomie werken ze reeds nauw samen. Sterke partnerschappen tussen sociale economie en lokale besturen zijn dan ook een belangrijke sleutel voor toekomstig succes.

RESOC wil De perfecte match. Vraag en aanbod vinden elkaar door:

- sterke regionale partnerschappen tussen de socio-economische actoren, lokale besturen, VDAB en derden in functie van een goed werkende arbeidsmarkt.
- bereik en begeleiding van alle werkzoekenden volgens de principes van het sluitend maatpak. Dit wil zeggen dat de intensiteit van de bemiddeling of begeleiding aangepast is aan de behoeften van de werkzoekende.
- een kwalitatieve, competentiegerichte matching van werkzoekenden met openstaande vacatures zowel van de reguliere als de sociale economie.
- het imago van de Werkwinkel te verbeteren als dé plaats waar alle organisaties samen zitten die helpen in de zoektocht naar werk. De werkinkels moeten een laagdrempelige toegangspoort zijn. De dienstverlening en samenwerkingsverbanden binnen de Werkinkels worden geoptimaliseerd waar nodig.
- een analyse te maken van de regionale knelpunten op basis van een volledig en kwaliteitsvol overzicht van de vacatures en werkzoekenden.
- in het kader van de verdere bevoegdheidsoverdracht van het arbeidsmarktbeleid voldoende kennis en begeleidingscapaciteit te voorzien voor de begeleiding van mensen met een leefloon.

Iedereen competent door:

- werkzoekenden, bemiddelaars, werkgevers, werknemers de taal van competenties te leren begrijpen en spreken. De Kempen zet zijn ontwikkelde kennis op het gebied van competentieontwikkeling verder in en ambieert een blijvende koplopersrol.
- meer certificering en erkenning van eerder verworven competenties. Ervaringsbewijzen zijn beter gekend en worden gebruikt door werkgevers en werknemers.

RESOC wil Drempels tot deelname aan de arbeidsmarkt wegnemen door:

- het gebrek aan kinderopvang, mobiliteitsproblemen, taalachterstand, laaggeletterdheid, ... weg te werken.
- het niet aanvaarden en bestrijden van discriminatie.

Een sterke sociale economie door:

- een sterke regionaal sociale economie bij lokale besturen, die hiervoor optimaal samenwerken.
- een goede afstemming en samenwerking tussen sociale economie bedrijven onderling (maatwerkbedrijven, maatwerkafdelingen en lokale diensteneconomie).
- een sterke samenwerking tussen reguliere en sociale economie.
- verder te werken aan innovatie en professionalisering van de sector.
- voor kansengroepen optimale kansen op tewerkstelling en doorstroming naar reguliere tewerkstelling te realiseren.

Buitenlands talent verwelkomen door:

- het uitwerken van een beter onthaal- en verblijfsbeleid voor buitenlandse werknemers door lokale besturen.
- vlotte grensarbeid mogelijk te maken door sterke samenwerking tussen de bevoegde diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding en door de verdere uitbouw en bekendmaking van bestaande infopunten voor werknemers en werkgevers.

ACTIES

ACTOREN

De perfecte match, vraag en aanbod vinden elkaar

Opvolgen van de VDAB-aanpak 'sluitend maatpak' en meewerken aan de optimalisatie ervan.	SERR Kempen
De groep van moeilijk bereikbare werkzoekenden in kaart brengen. Doelgerichte acties opzetten om deze groep te bereiken.	SERR werkgroep structurele werkloosheid en knelpuntberoepen VDAB
De werk-welzijnstrajecten regiobreed uitrollen.	OCMW's VDAB
De methodiek van de blind date sollicitaties verfijnen.	Fora lokale werkgelegenheid SERR werkgroep structurele werkloosheid en knelpuntberoepen
De evolutie van de Kempense knelpunteneconomie opvolgen en acties opzetten.	SERR werkgroep structurele werkloosheid en knelpuntberoepen
De haalbaarheid onderzoeken van een knelpunt-meldpunt, waar vacatures die na een maand niet ingevuld worden nauwgezet worden opgevolgd.	SERR werkgroep structurele werkloosheid en knelpuntberoepen
Aan het departement Werk en Sociale Economie de vraag stellen om - bij de opmaak van sectorfoto's in het kader van het project van het Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de toekomst (VLAMT) - data op regionaal niveau beschikbaar te maken, zodanig dat een beleid op maat van de regio kan worden uitgetekend.	RESOC Kempen
In lokaal overleg de werking van de werkwinkels evalueren op het vlak van toegankelijkheid en de wijze van bekendmaking van de dienstverlening. Hierover adviezen formuleren aan het dagelijks bestuur van de werkwinkels.	Fora lokale werkgelegenheid VDAB Werkwinkelpartners

ACTIES	ACTOREN
Het lokaal tewerkstellingsbeleid stimuleren door participatie aan lokaal overleg en door het aanreiken van goede praktijken en ervaringsuitwisseling.	RESOC Kempen RESOC werkgroep lokaal werk
De regionalisering van het arbeidsmarktbeleid verder opvolgen.	SERR Kempen
Vragen aan de federale en Vlaamse overheid om voldoende middelen te voorzien zodat VDAB en zijn partners de nieuwe bijkomende taken als gevolg van de staatshervorming kwaliteitsvol en in nabijheid van de klant kunnen uitvoeren.	RESOC Kempen

Drempels tot de arbeidsmarkt wegwerken

Tekorten voor kinderopvang in kaart brengen en overmaken aan de Vlaamse overheid en Kind en Gezin (zie speerpunt 'Welzijn en zorg voor elke Kempenaar').	Gemeenten
Onderzoeken hoe de mobiliteit naar bedrijventerreinen kan verbeterd worden. De haalbaarheid van projecten als vanpooling onderzoeken (zie ook speerpunt 'Ruimte om te ondernemen in een vlot bereikbare regio').	ABVV ACLVB ACV IOK Provincie Antwerpen UNIZO Voka
Verder in zetten op een sterk partnerschap om taalachterstand weg te werken bij werkzoekenden.	Centrum voor Basiseducatie CVO's Huizen van het Nederlands VDAB
Taalondersteuning op de werkvloer verder promoten.	ABVV ACLVB ACV Jobkanaal VDAB
Vragen aan de Vlaamse overheid om voldoende middelen te voorzien zodat wachtlijsten voor taalopleidingen vermeden worden.	SERR Kempen
Trajecten opzetten om laaggeletterdheid te remediëren.	Centrum voor Basiseducatie VDAB

ACTIES	ACTOREN
Iedereen competent	
Implementatie van de beroependatabank COMPETENT.	SERV VDAB
Kempense werkgevers ondersteunen bij de opmaak van competentiegebaseerde vacatures. Hiervan wordt een jaarlijkse evaluatie besproken op SERR.	Jobkanaal RESOC Kempen SERR Kempen VDAB
Sensibiliseren over het belang van competentieontwikkeling bij bedrijven en werknemers. Kempense werkgevers aanmoedigen gebruik te maken van de projectmiddelen van het Europees Sociaal Fonds. Goede praktijken in kaart brengen en verspreiden.	ABVV ACLVB ACV RESOC Kempen UNIZO VDAB Voka
Het SERR Actieplan Elders (eerder) Verworven Competenties actualiseren en uitvoeren.	SERR Kempen
Een sterke sociale economie	
De wenselijkheid van een Kempens platform sociale economie onderzoeken. Mogelijke opdrachten voor dit platform: regionale afspraken maken over de nieuwe regelgeving, knelpunten inzake toeleiding in kaart brengen en lokale besturen ondersteunen in hun regierol. Acties opzetten om de samenwerking reguliere – sociale economie te bevorderen.	IOK RESOC Kempen
Stimuleren van de sociale economie ondernemers in het zoeken naar nieuwe nichemarkten en bij de opstart van nieuwe sociale economie activiteiten.	Gemeenten Provincie Antwerpen
Evaluatie van de implementatie van de nieuwe regelgeving voor de sociale economie. Hierover aanbevelingen doen aan de Vlaamse overheid en de regionale actoren.	SERR Kempen
Onderzoeken van de mogelijkheid om de Kempense sociale economie te ondersteunen op het gebied van innovatie en strategische bedrijfsvoering.	SPK

ACTIES

ACTOREN

Buitenlands talent verwelkomen

Uitwerken van een onthaalbeleid inzake correcte en legale leef- en werkomstandigheden voor buitenlandse werknemers.

ABVV
ACLVB
ACV
Gemeenten
UNIZO
Voka

Participeren in de werking van European employment services (Eures) Scheldemond en leden informeren over de mogelijkheden van grensarbeid.

ABVV
ACLVB
ACV
UNIZO
Voka

Afkortingen

AP Hogeschool	Artesis Plantijn Hogeschool
Arvastat	Arbeidsmarkt vraag en aanbod statistieken
CERTO	Certificeringsorgaan voor outplacementkantoren
CLB	Centrum voor leerlingenbegeleiding
CV	Curriculum vitae
CVO	Centrum voor volwassenonderwijs
EAD	Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
EURES	European employment services
HBOS	Hoger beroepsonderwijs
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IOK	Intercommunale voor de ontwikkeling van de Kempen
JIEHA	Jong initiatief voor ethische handel
LOP	Lokaal overlegplatform onderwijs
OKAN	Onthaalonderwijs anderstalige nieuwkomers
POP	Persoonlijk ontwikkelingsplan
RESOC	Regionaal sociaaleconomisch overlegcomité
ROP	Regionaal overlegplatform
SERR	Sociaaleconomische raad van de regio
SPK	Strategische projectenorganisatie Kempen
VDAB	Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding
Vlajo	Vlaamse jonge ondernemingen
VLAMT	Vlaams arbeidsmarktonderzoek van de toekomst
VLOR	Vlaamse onderwijsraad