

west • vlaanderen werkt

een uitgave van WES



Dossier: SOCIALE ECONOMIE

- Sociale tewerkstelling in West-Vlaanderen
- Waarom werken met kansengroepen?
- Optimaal personeelsbeleid via diversiteitsplan
- In de kijker: Startcentra sociale economie

Pure hightech, verfijnd drukwerk



Industriezone 2
Zandvoordeschorredijkstraat 65
8400 Oostende
Tel. + 32 59 51 43 43
Fax + 32 59 51 44 43
www.goekint.be

Goekint Graphics staat voor drie generaties vakmanschap. Maar dan wel in combinatie met druktechnologie van de nieuwste generatie. Het resultaat? Belgisch kwaliteitswerk om duimen en vingers van af te likken. Meesterlijk voorbereid, smakrol uitgeroerd en onweerstaanbaar afgeleverd. Proef eens van ons kunnen op www.goekint.be.

west • vlaanderen werkt

2.2007 - n° 219 - 49^{ste} jaargang

Ten geleide:

Sociale economie: Mag het iets meer zijn? 3



Groeiend potentieel voor laaggeschoolde jobs 4
Tanja Termote, WES



Het diversiteitsplan: De oplossing van de arbeidsmarktparadox op bedrijfsniveau 10
Dany Cottyn, SERR



Het waarom van werken met kansengroepen 14
Lieselot Denorme en Tanja Termote, WES



Sociale economie en de landing op de maan 18
Kathleen Van Brempt,
Vlaams minister van Mobiliteit, Gelijke Kansen en Sociale Economie



West-Vlaanderen performant in tewerkstelling kansengroepen 20
Ilse Van Houtteghem, POM West-Vlaanderen

BEDRIJF IN DE KIJKER •

Startcentra voor sociale economie 26

WEST-VLAAMSE CONJUNCTUURNOTA 30

REGIOSCAN •

Hoeveel werkzoekenden telt uw gemeente? 31
Tanja Termote, WES

SPECTRUM 36

WES-NIEUWS 40

FISCALE FOCUS • **Nieuwe programmawetten:**

Wat elke ondernemer zeker moet weten 43

COLOFON 44

PUBLICATIES WES 44

West-Vlaanderen Werkt is een uitgave van WES vzw met de steun van:

Provincie
West-Vlaanderen
Door mensen gedreven

west • vlaanderen werkt
3.2007

Volgend nummer verschijnt op 27 september 2007

Dossier: 100 JAAR ZEEBRUGGE

WES
ONDERZOEK & ADVIES



Partners West-Vlaanderen Werkt 2007:



port of zeebrugge

een netwerk voor Europa



- 12 miljoen ton roloverkeer
- 18 miljoen ton containerverkeer
- 1,9 miljoen nieuwe wagens
- 1 miljoen vrachtwagens
- 20 dagelijkse verbindingen met het V.K., Scandinavië en Zuid-Europa
- uitstekende distributiemogelijkheden o.a. in de Maritieme Logistieke Zone (MLZ)



Havenbestuur Zeebrugge / MBZ nv
Isabellalaan 1 - 8380 Zeebrugge
Tel. 050/54 32 11 - Fax 050/54 32 24
www.portofzeebrugge.be - mbz@zeebruggeport.be
www.100jaarzeehaven-brugge.be



PORT AUTHORITY ZEEBRUGGE

Sociale economie: Mag het iets meer zijn?

Dit nummer van West-Vlaanderen werkt is helemaal gewijd aan de sociale economie. Kenmerkend voor de sociale economie is dat zij naast de gekende economische doelstellingen ook en vooral oog heeft voor maatschappelijke doelstellingen, zoals het duurzaam tewerkstellen van kansengroepen op de arbeidsmarkt, milieuvriendelijke productieprocessen, enz. Sociale economie heeft dus een extra dimensie en meerwaarde, maar krijgt lang niet de aandacht die ze verdient. Vandaar dit dossiernummer.

In zijn strikte vorm bestaat de sociale economie uit de lokale diensteneconomie, dat de buurt- en nabijheidsdiensten regelt, de beschutte en sociale werkplaatsen en de invoegbedrijven. De sociale economie moet echter veel ruimer worden gezien en omvat ook alle vormen van tewerkstelling van kansengroepen binnen de reguliere sector.

Het artikel **'West-Vlaanderen performant in tewerkstelling kansengroepen'** stelt dat er in West-Vlaanderen ongeveer 15.300 personen tewerkgesteld zijn in de sociale inschakelings-economie en de gesubsidieerde diensteneconomie. Bovendien is er nog een groeipotentieel. Het alsmat stijgende succes van de dienstencheque-activiteiten is daar het bewijs van. Ook in het artikel **'Groeidend potentieel voor laaggeschoolde jobs'** blijkt dat er nog mogelijkheden zijn voor laaggeschoolde jobs. Een aantal belangrijke sectoren in West-Vlaanderen zoals bijvoorbeeld de voeding, horeca, handel en logistiek nemen hierin het voortouw. Dit zijn sectoren die momenteel reeds in belangrijke mate laaggeschoolden inschakelen en ook in de toekomst groeisectoren zijn.

In de sociale economie zijn de werknemers de belangrijkste productiefactor. Meer en meer geraken bedrijfsleiders ervan overtuigd dat het werken met een grote verscheidenheid aan mensen voordelen oplevert. Dit komt onder meer aan bod in de artikels **'Het waarom van werken met kansengroepen'** en **'Het diversiteitsplan: de oplossing van de arbeidsmarktparadox op bedrijfsniveau'**. Uitgangspunt is dat bedrijven, met steun van de overheid, maximaal en creatief gebruik kunnen maken van de talenten en mogelijkheden van de medewerkers in de organisatie en dat ze het potentieel van de groep van werkzoekenden beter gaan exploreren en zo nodig gaan bijschaven tot bruikbare werkracht voor de onderneming.

In het kader van dit dossier worden ook de vier **startcentra voor sociale economie** in West-Vlaanderen in de kijker gezet. Hun taken worden steeds diverser en ze groeien uit tot het aanspreekpunt voor alles wat met sociale economie te maken heeft. Maar niet alleen de startcentra doen dagelijks inspanningen om de bedrijfswereld bewust te maken dat er nood is aan een socialere economie. Ook andere organisaties, die in dit dossiernummer niet uitgebreid aan bod komen, leveren prima werk om ook aan de zwakkeren in onze maatschappij het recht op arbeid te garanderen. Denken we maar aan de verantwoordelijken en begeleiders in de sociale en beschutte werkplaatsen, de begeleiders in het Jobcentrum, de bemiddelaars en jobcoaches in VDAB, de werkwinkels, Jobkanaal, vakorganisaties, werkgeversorganisaties, enz. Allen bouwen zij stap voor stap mee aan een socialere economie.

De sociale economie verdient het om met aandacht verder uitgebouwd te worden, zodat, zoals gesteld in het artikel **'Sociale economie en de landing op de maan'**, een 'economie plus' ontstaat: een sterke, winstgevende economie, maar met een stevige surplus in de vorm van een maatschappelijke, milieugerichte en menselijke meerwaarde.

Dat sociale economie tenslotte geen 'ondernemersvreemd' fenomeen is, werd eerder al aangetoond in onze publicatie **'Zonder vooroordelen'**, waarin diverse ondernemers getuigden over hun ervaringen met kansengroepen. Ook WES als organisatie probeert op een bescheiden wijze haar steentje bij te dragen. In een omgeving waar voornamelijk hooggeschoolden werken, werd in onze huishoudelijke dienst toch een plaatsje gevonden voor iemand met een handicap. Deze persoon gaat enorm op in haar job en haar gedrevenheid straalt af op alle andere medewerkers. Dit proberen uitdrukken in 'monetaire' termen is (allicht) onmogelijk, maar feit is wel dat haar engagement bijdraagt tot de motivatie en inzet van alle medewerkers.

Tanja Termote

Sociaaleconomisch beleid, WES

Groeiend potentieel voor laaggeschoolde jobs

Tanja Termote • sociaaleconomisch beleid, WES



Meer en meer krijgen we te horen dat de technologische ontwikkeling en de toenemende concurrentie van lagelonenlanden de vraag naar laaggeschoolde jobs zal doen afnemen. Onderzoek toont evenwel aan dat er in de toekomst nog heel wat mogelijkheden zijn voor laaggeschoolden in West-Vlaanderen.

De provincie West-Vlaanderen kampt momenteel met een erg lage werkloosheidsgraad¹. Onder meer in de regio Roeselare-Tielt bereikt de werkloosheidsgraad bijna de frictiewerkloosheidsgraad. Diverse regio's kennen hardnekkige problemen om vacatures in te vullen. Niet-tegenstaande stellen we nog steeds vast dat de groep van kansengroepen groot is, en dat deze mensen heel moeilijk of geen werk vinden.

Wat zijn kansengroepen?

Met kansengroepen worden deze bevolkingsgroepen bedoeld, waarvan het risico op uitsluiting van de arbeidsmarkt groot is. Het betreft personen die wegens een cumulatie van factoren (bijvoorbeeld nationaliteit, geslacht, opleidingsniveau, gezondheidstoestand, leeftijd, ...) achtergesteld zijn op de arbeidsmarkt en minder kansen hebben om een betaalde job te vinden en te behouden. Deze groepen zijn ondervertegenwoordigd in de werkzaamheid² en/of oververtegenwoordigd in de werkloosheid³. **Figuren 1 en 2** illustreren dat het onder meer gaat om allochtonen, ouderen, laaggeschoolden, personen met een handicap en jongeren.

Uitdagingen

Het is duidelijk dat het arbeidsmarktbeleid voor een aantal uitdagingen staat. Het nog **beter toeleiden** van mensen die geen werk hebben, is er één van. Ook kansengroepen hebben immers recht op een duurzame en kwalitatieve tewerkstelling. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het bovendien belangrijk dat ook hun competenties volledig worden benut. Momenteel zijn al heel wat stappen gezet om te voorzien in een betere begeleiding van zowel werkzoekenden en werkgevers als van werknemers die pas zijn ingestapt in een nieuwe job. Denken we maar aan jobcoaching, supported employment, de recent geïntroduceerde inschakelingscoaches, enz.

Naast het beter toeleiden van mensen naar een job en het streven naar een **kwalitatieve aansluiting** tussen de vraag en het aanbod, is het ook belangrijk dat er **voldoende jobs**

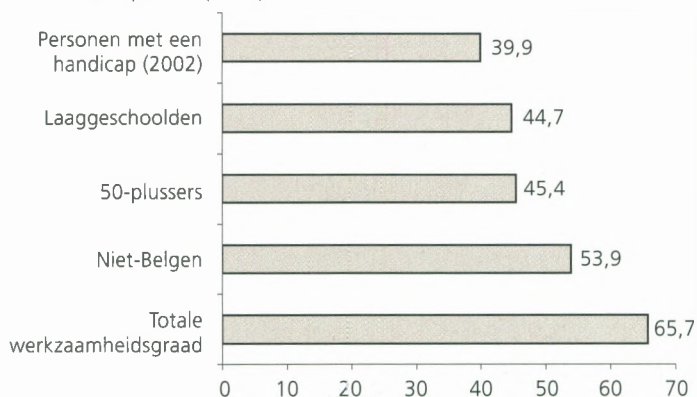
Redenen voor de ondervertegenwoordiging van kansengroepen op de arbeidsmarkt

De redenen voor ondervertegenwoordiging van kansengroepen op de arbeidsmarkt zijn divers. Zonder hierin volledig te willen zijn, kunnen volgende problemen zich voordoen:

- problemen bij de werkzoekenden zelf:
 - attitude/motivatatieproblemen,
 - onjuiste kwalificaties,
 - onvoldoende flexibiliteit,
 - persoonlijke problemen,
 - gezinssituatie,
 - mobiliteitsproblemen,
 - ...
- problemen aan werkgeverszijde:
 - vooroordelen tegenover bepaalde groepen,
 - toenemende eisen,
 - onwetendheid over het aanbod van mogelijkheden (maatregelen met bijhorende subsidies, begeleidende instanties, ...) voor tewerkstelling van kansengroepen,
 - onvoldoende bewust van de voordelen van diversiteit,
 - ...
- problemen aan bemiddelingszijde:
 - onvoldoende of onaangepaste begeleiding (van werkzoekenden, op de werkvloer, ...),
 - onvoldoende afstemming/netwerking tussen de verschillende instanties,
 - ...
- andere, structurele problemen:
 - werkloosheidsvallen,
 - hoge loonkosten,
 - onvoldoende flexibele kinderopvang,
 - mobiliteitsproblemen,
 - ...

Figuur 1

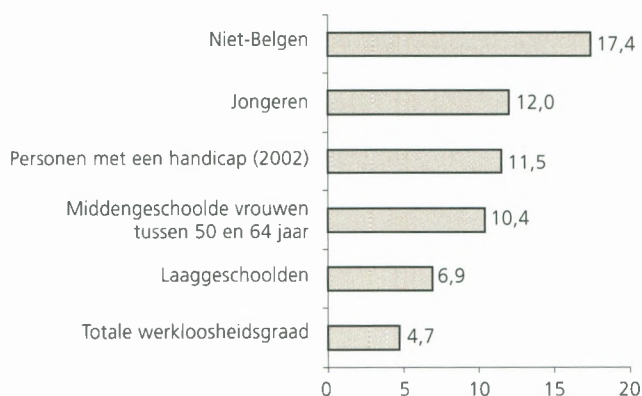
Werkzaamheidsgraad van groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de werkzaamheid in West-Vlaanderen, 2005 (in %)



Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, Verwerking WES

Figuur 2

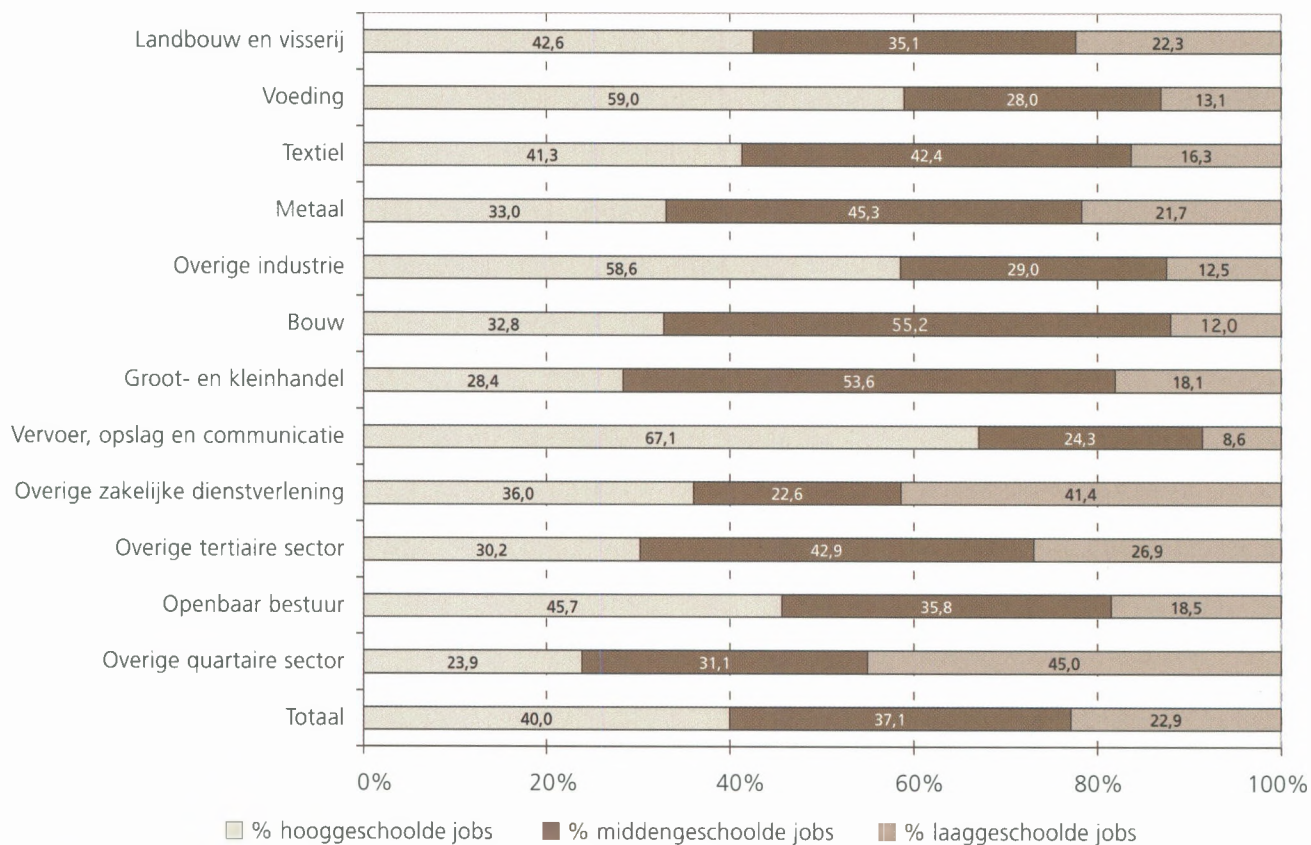
Werkloosheidsgraad van groepen die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid in West-Vlaanderen, 2005 (in %)



Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, Verwerking WES

Figuur 3

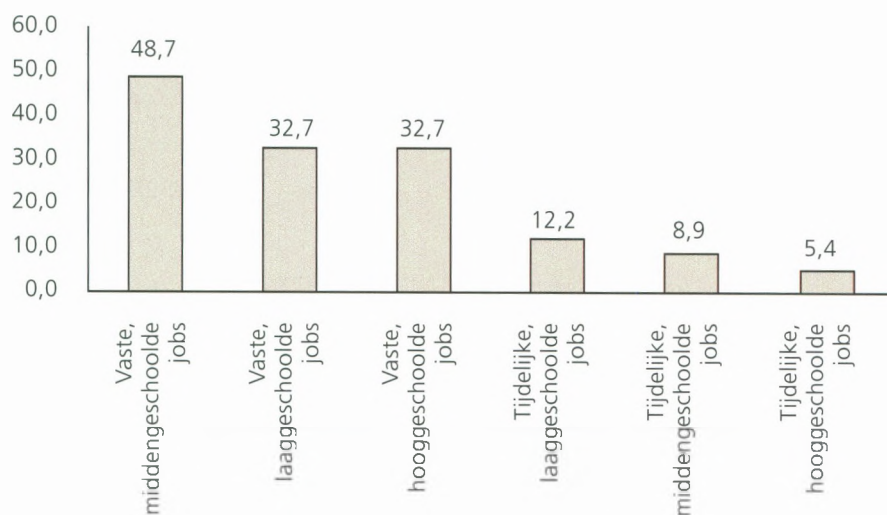
Verhouding laaggeschoolde, middengeschoolde en hooggeschoolde jobs in de West-Vlaamse economische sectoren, 2005 (in %)



Bron: WES-enquête, 2005

Figuur 4

De jobs waarvoor vacatures lopen in de organisaties, 2005 (in % van het aantal respondenten)



Bron: WES-enquête, 2005

beschikbaar zijn én **blijven** voor personen uit kansgroepen. Momenteel bestaat de vrees dat de toenemende concurrentie van lagelonenlanden en de technologische ontwikkeling de vraag naar laaggeschoolde jobs zal doen afnemen.

Aan de hand van de resultaten van een enquête bij 1.310 organisaties in West-Vlaanderen die samen ongeveer 66.000 arbeidsplaatsen vertegenwoordigen, ging WES op zoek naar bijkomende tewerkstellingsmogelijkheden voor kansgroepen in het reguliere economische circuit. Hierbij werd in eerste instantie gezocht naar laaggeschoolde activiteiten, omdat een belangrijk deel van de personen uit kansgroepen laaggeschoold is⁴.



■ De voedingssector is een belangrijke en groeiende economische sector in West-Vlaanderen met veel jobs voor laaggeschoolden.

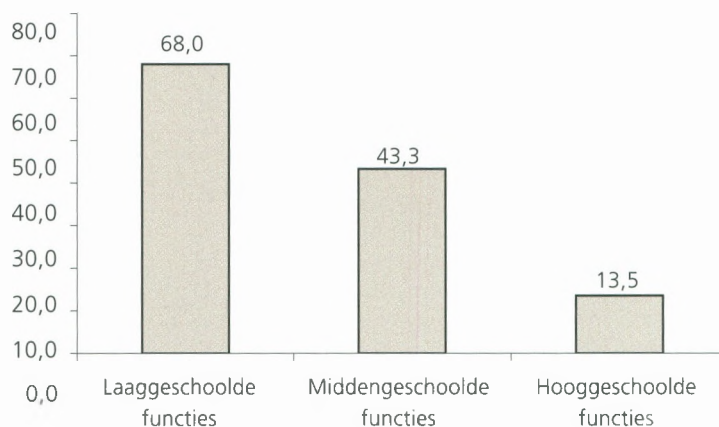
Mogelijkheden voor laaggeschoolde jobs

Volgende vaststellingen uit de enquête tonen aan dat er in principe nog **mogelijkheden** zijn voor laaggeschoolden, en bijgevolg ook voor personen uit **kansengroepen**:

- momenteel zijn 40% van het aantal jobs laaggeschoolde jobs (zie **figuur 3**). Dit zijn jobs waarvoor geen specifieke vooropleiding nodig is. Er is geen of hoogstens een diploma van lager secundair onderwijs vereist. In belangrijke West-Vlaamse sectoren zoals 'voeding' en 'vervoer, opslag en communicatie' ligt het aandeel laaggeschoolde jobs nog veel hoger;
- in bijna 40% van de organisaties die hun tewerkstelling in het afgelopen jaar zag groeien, kwamen laaggeschoolde jobs bij;
- van de organisaties met lopende vacatures (34% van het totale aantal bevroegde organisaties) heeft een derde vacatu-

Figuur 5

De functies die voornamelijk verloren gingen in de organisaties met dalende tewerkstelling, 2005 (in % van het aantal respondenten)



Bron: WES-enquête, 2005

res voor vaste, laaggeschoolde jobs (zie **figuur 4**). Heel wat organisaties krijgen hun vacatures voor deze jobs zelfs niet ingevuld. De belangrijkste reden hiervoor is dat werkgevers te weinig reactie krijgen op de vacatures;

- 23% van de organisaties denkt eraan om hun dienstenpakket of productassortiment in de komende twee à drie jaar uit te breiden. In de meeste gevallen zal dit gepaard gaan met bijkomende tewerkstelling. De organisaties voorzien hierbij ook een toename van het aantal laaggeschoolde jobs;
- in de toekomst zullen de organisaties ook meer laaggeschoolde activiteiten (schoonmaak, bewaking, groenonderhoud, ...) gaan uitbesteden. Een aantal van deze activiteiten (bewaking, groenonderhoud, ...) zal bovendien een nettotewerkstellingsgroei kennen. Daarnaast bieden meer en meer bedrijven extra diensten aan hun personeel aan, diensten die ingevuld kunnen worden door laaggeschoolden (strijkdienst, opvang tijdens vakanties, ...);
- een aantal organisaties denkt eraan om in de toekomst bepaalde functies op te splitsen waardoor eenvoudige deeltaken afgesplitst worden van bestaande taken. Op die manier ontstaan nieuwe eenvoudige functies die door laaggeschoolden kunnen worden ingevuld.

Voorts blijkt dat voor laaggeschoolde jobs motivatie en attitudes veel belangrijker

zijn dan ervaring en kennis. Vooral aan deze attitudes moet en kan er gewerkt worden bij werkzoekenden.

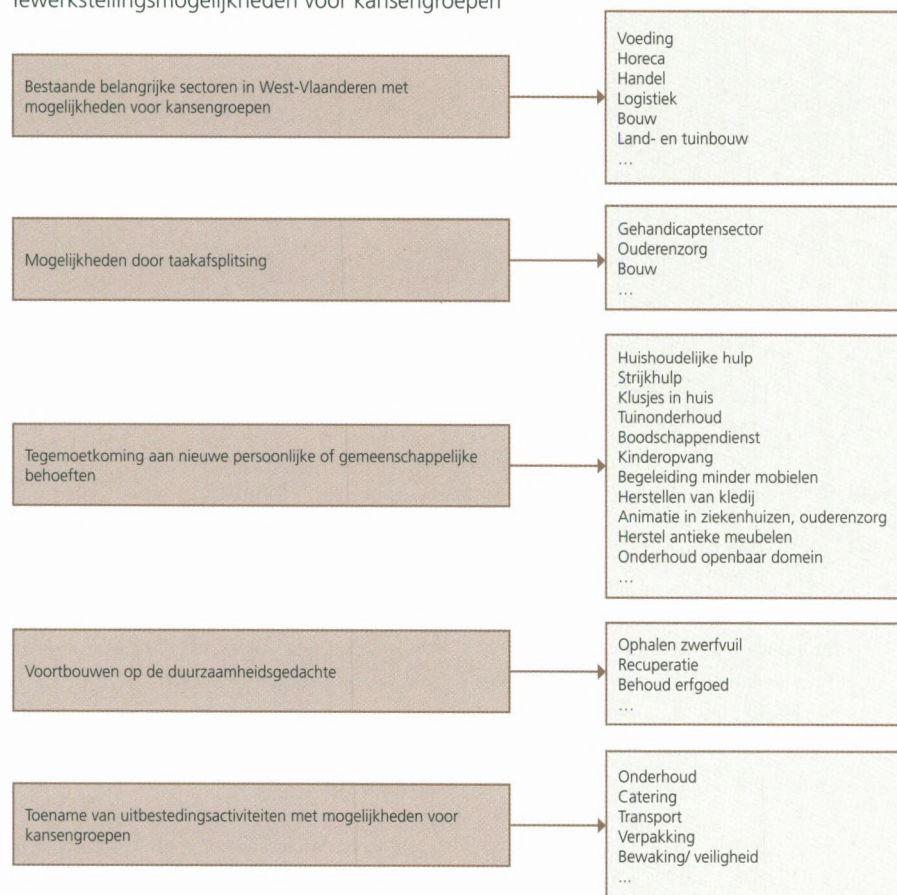
Bedreigingen

Daarnaast wijzen een aantal resultaten uit de enquête ook op enig pessimisme met betrekking tot de evolutie van het aantal laaggeschoolde jobs en met betrekking tot bijkomende mogelijkheden voor kansengroepen:

- van de organisaties die arbeidsplaatsen zagen verdwijnen in het afgelopen jaar, heeft 68% laaggeschoolde jobs verloren (zie **figuur 5**);
- de eisen binnen de organisaties worden steeds groter. Uit de enquête blijkt dat een belangrijke reden waarom bepaalde vacatures niet worden ingevuld - naast het weinig aantal sollicitanten - het niet voldoen van de sollicitanten aan de eisen van de organisatie is;
- er zijn nauwelijks organisaties die voor het invullen van hun moeilijk invulbare vacatures een beroep doen op specifieke wervingskanalen gericht op het inschakelen van personen uit kansengroepen, zoals Jobkanaal, Jobcentrum, Vokans, de startcentra voor sociale economie, ... Anderzijds kan dit ook aanzien worden als een kans: als deze organisaties meer gekend geraken bij de werkgevers, kunnen hier bijkomende mogelijkheden ontstaan voor kansengroepen.

Schema 1

Tewerkstellingsmogelijkheden voor kansengroepen

**Balans: Overwegend positief...**

Over het algemeen durven we stellen dat er nog mogelijkheden zijn voor laaggeschoolden en voor personen uit kansengroepen. Zoals hierboven reeds vermeld, blijven veel organisaties zitten met niet-ingevulde laaggeschoolde jobs en krijgen ze hiervoor niet genoeg sollicitaties binnen of voldoen de sollicitanten niet aan de eisen van de organisatie. Toch zijn er nog heel wat werkzoekenden wanhopig op zoek naar een job. Een nog betere bemiddeling, begeleiding, opleiding en ondersteuning van personen uit kansengroepen, en het ondersteunen van werkgevers bij het leren kennen van en omgaan met de doelgroep zou de kloof die er momenteel bestaat tussen de vraag vanuit de bedrijfs wereld en het aanbod van de werkzoekenden kunnen verkleinen. Ook het wegwerken van vooroordelen zou hiertoe bijdragen.

Daarnaast zien we ook mogelijkheden om in de toekomst het aantal jobs voor laaggeschoolden en personen uit kansengroepen

in het reguliere economische circuit te behouden of te laten aangroeien. Gezien de huidige socio-demografische en maatschappelijke ontwikkelingen en gezien de huidige en verwachte trends op het vlak van tewerkstelling in de diverse sectoren, zien we vooral bijkomende tewerkstellingsmogelijkheden in de dienstensector. Ook in de groeiende industriële sectoren met een hoog aandeel laaggeschoolde jobs, zoals de voedingssector, zien we mogelijkheden.

Schema 1 toont de verschillende mogelijkheden voor kansengroepen. Het betreft in grote mate jobs voor arbeidsintensieve en/of routinematige activiteiten. We kunnen de mogelijkheden indelen in **vijf categorieën**:

- vooreerst zien we mogelijkheden in een aantal belangrijke sectoren in West-Vlaanderen zoals bijvoorbeeld de voeding, horeca, handel en logistiek. Dit zijn sectoren die momenteel reeds in belangrijke mate laaggeschoolden inschakelen en ook naar de toekomst toegroeisectoren zijn;

- een tweede mogelijkheid ligt bij taakafsplitting. Hierbij zien we mogelijkheden in onder meer de gehandicaptensector, ouderenzorg en de bouwsector;
- ten derde verwachten we een verdere groei van het aantal laaggeschoolde jobs in sectoren die tegemoetkomen aan persoonlijke en gemeenschappelijke behoeften. Huishoudelijke hulp en groenonderhoud zijn hier slechts enkele voorbeelden van;
- ook als we voortbouwen op de duurzaamheidsgedachte zien we bijkomende mogelijkheden voor kansengroepen;
- tot slot stellen we vast dat de uitbestedingsactiviteiten van bedrijven toenemen en dat voor een groot aantal van deze activiteiten jobs voor laaggeschoolden vereist zijn.

Besluit

Momenteel werkt nog steeds ongeveer 40% van de werknemers in West-Vlaanderen in een laaggeschoolde job. Ook in de toekomst lijken laaggeschoolde jobs niet bedreigd. Vooral in een aantal groeiende en belangrijke West-Vlaamse sectoren zoals de voedingssector, de horeca, de handel en de logistiek zijn er nog heel wat mogelijkheden. De grote uitdaging van het beleid in de komende jaren ligt hierbij in de eerste plaats in het wegwerken van de knelpunten die een juiste match tussen de vraag van de werkgevers en het aanbod van de (laaggeschoolde) werkzoekenden verhinderen. ■

- 1 In april 2007 bedroeg de werkloosheidsgraad in de regio Roeselare - Tielt volgens de cijfers van de VDAB 4,8%.
- 2 Werkzaamheidsgraad: het aandeel van werkende personen in de bevolking op arbeidsleeftijd.
- 3 Werkloosheidsgraad: het aantal personen dat werkloos is ten opzichte van de beroepsbevolking.
- 4 Deze enquête werd gevoerd in het kader van het 'Onderzoek naar tewerkstellingsmogelijkheden voor kansengroepen in het reguliere economische circuit', met financiële steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO), Vlaanderen, provincie West-Vlaanderen, Streekfonds West-Vlaanderen, VKW West-Vlaanderen, De Kaap, De Werkhoek, Kanaal 127 en Vaart!.

Het zomert bij Fun!



Elke keer je het Fun logo ergens ziet verschijnen, maakt Fun een belofte: daar begint de pret. En die belofte wordt er elke dag waargemaakt. Want hoe zou je anders het alsmat stijgende succes van deze winkelketen kunnen verklaren? In amper vijf jaar tijd heeft Fun zijn plaats op de markt weten te veroveren en is het erin geslaagd een klinkende naam voor jong en oud te worden.

Ondernemerschap en een gezonde bedrijfs-politiek hebben ervoor gezorgd dat Fun niet meer weg te denken is in het segment van vrijetijdsbesteding voor kinderen, jongeren én volwassenen.

Wat ooit begon als Coemandruk, opgericht in 1923 door Alfons Coeman, een lokale zaak die schoolartikelen verkocht in Aartrijke werd eerst door Gaby Coeman en sinds 1987 door Bart Coeman verder uitgebouwd tot Coemancenter met meerdere vestigingen en is na een snelle expansie op vandaag een winkelketen met naam en faam in heel Vlaanderen.

Om de groei te verzekeren ontstond in 2000 een partnership met Mitiska (met ondermeer participaties in AS Adventure en Brantano). Filiep

Blonrock, met zijn ruime ervaring binnen de retail in o.a. E5-mode, werd begin 2006 door Bart Coeman aangetrokken als CEO van het bedrijf. Fun telt momenteel 24 winkelpunten en ambiert een groei ritme van twee winkels per jaar. De filialen zijn opgevat als een boeiend geheel van diverse, aangename ervaringswerelden, waar het zowel voor ouders als kinderen plezierig winkelen is.

Zomers assortiment

Fun spreekt iedereen aan, of je nu baby, peuter, scholier, tiener of volwassene bent. En daar ligt meteen ook de basis van het succes van het bedrijf. Bart Coeman, voorzitter en familiaal aandeelhouder van Fun: "Fun staat voor topproducten en topmerken in het baby-assortiment, speelgoed, multimedia, schoolgerief, hobby en gifts. Fun wil de klanten regelmatig verrassen met leuke acties of interessante promoties: als je bij Fun komt winkelen, ontdek je eigenlijk altijd wel iets nieuws. Daarom zet Fun ook de trend met seizoensartikelen en themagebonden items zoals carnaval, Pasen, Halloween en Kerstmis die dus niet permanent in het gamma zijn opgenomen.

Momenteel staat **de zomer** centraal bij Fun.

Het **assortiment** is in alle Fun filialen sterk uitgebreid met typische **zomerartikelen** zoals **zwembaden, speelgoed voor waterpret, tuinmeubelen, barbecue, kampeeruitrusting, fietsen, schommels, ...**

Kortom alles wat onder de noemer outdoor valt, voor sport, spel, en luilekkerleven. "De Fun winkels vind je voornamelijk rond de stadscentra en langs grote invalswegen. Overal meer dan 1000m² winkelplezier, een gemakkelijke toegang en een ruime parking, dat is Fun. **Een plek waar de pret begint!** Info op www.fun.be

Fun Belgium N.V. - Groep Coeman
Koning Albert I-Laan 244 - 8200 Brugge
Tel 050/40 87 20
Fax 050/40 87 36
E-mail: info@fun.be • www.fun.be



Het diversiteitsplan:

De oplossing van de arbeidsmarktparadox op bedrijfsniveau

Dany Cottyn • Projectontwikkelaar Evenredige Arbeidsdeelname & Diversiteit, SERR



De Vlaamse overheid stelt middelen en mensen ter beschikking om bedrijven en organisaties te ondersteunen in het voeren van een divers personeelsbeleid. Met een diversiteitsplan op maat speelt het bedrijf in op de ontwikkelingen die de huidige arbeidsmarkt met zich meebrengt, namelijk vergrijzing, vervrouwelijking, inkleuring van de arbeidsmarkt en de toenemende vraag naar geschoolde medewerkers. Door middel van concrete acties kan ook uw bedrijf de kwaliteit van de arbeid en de productiviteit van alle medewerkers verhogen.

De achtergrond

Arbeidsmarktspecialisten zijn het alvast eens over hét pijnpunt in het Vlaamse arbeidsmarktgebeuren, namelijk dat een vrij hoge werkloosheid nog steeds hand in hand kan gaan met knelpuntvacatures in verschillende sectoren.

Een ander oud zeer is de ondervertegenwoordiging van ouderen, personen met een arbeidshandicap en allochtonen op de arbeidsmarkt. Vlaanderen hinkt op het vlak van werkzaamheidsgraad van deze groepen achterop en doet het - vergeleken met de Europese collega's - zelfs barslecht. Zoals minister Vandenbroucke het uitdrukt: "We bengelen zelfs niet meer aan de staart van het peloton. Nee, we hebben het peloton gelost."

Wat kan er aan gedaan worden? Is dit een taak voor de overheid of van de VDAB als arbeidsmarktregisseur? Of heeft (hebben) één of meerdere van de andere spelers op de arbeidsmarkt misschien de sleutel tot de oplossing in handen? De werkgevers misschien? Of de vakorganisaties of de vertegenwoordigers van zogenaamde 'eigen organisaties' van de doelgroepen zelf?

Met het diversiteitsplan ligt het antwoord nochtans voor de hand. Vanuit het besef dat alleen met een gedeelde verantwoordelijkheid en een gedeeld engagement er meer gelijke kansen op werk zijn hebben de overheid, de sociale partners en de 'ei-

Een diversiteitsplan is een investering in optimaal personeelsbeleid

gen organisaties' van kansengroepen ervoor gekozen om deze uitdaging samen aan te pakken. Zo wordt de invulling van een aantal jobs alvast een stuk eenvoudiger.

De inzet van al deze middelen, mensen en ondersteunende maatregelen kristalliseert zich in 'het diversiteitsplan' voor bedrijven en organisaties.

Het uitgangspunt

Uitgangspunt is dat bedrijven, met steun van de overheid, maximaal en creatief gebruik (blijven) maken van de talenten en mogelijkheden van de medewerkers in de organisatie en dat ze het potentieel van de groep van werkzoekenden beter gaan exploreren en zo nodig gaan bijschaven tot bruikbare werkkracht voor de onderneming.

In de focus staan dus die medewerkers die omwille van diverse redenen (geslacht, opleiding, leeftijd, origine, enz.) wat verder af staan van de 'normwerknemer' zoals die nog zo dikwijls in vacatures naar voor wordt geschoven.

Het plan

Een **diversiteitsplan** is een plan **op maat van een bedrijf**. Het is een soepel instrument waarmee men creatief en flexibel kan inspelen op de realiteit van een organisatie. Een diversiteitsplan bevat concrete acties op het gebied van:

- **Instream:** aanpassen van werving- en selectieprocedures en van het algemene personeelsbeleid waardoor drempels voor kansengroepen verdwijnen; aandacht voor het onthaal van nieuwe werknemers, enz.;

- **Doorstroom:** aandacht voor een horizontale en verticale doorstroom van arbeidskrachten die toelaat de kwaliteiten van de medewerkers maximaal in te zetten en hun motivatie te verhogen. Dit kan door een opleidingsplan, functionerings- en evaluatiegesprekken, attitude-training, training leiding geven, on the job training, enz.;
- **Structuur en cultuur:** versterken van andere onderdelen van het HR-beleid, zoals communicatie- en managementtrainingen voor leidinggevenden, onthaal- en opleidingsbeleid, ICT-opleidingen, opleiding Nederlands op de werkvloer voor allochtonen, enz. Dit gebeurt zowel met het oog op doorstroom als met de bedoeling tot een betere communicatie binnen het bedrijf te komen. Door deze opleidingen wordt het draagvlak vergroot, waardoor het diversiteitsplan een maximale kans op slagen heeft.
- **Verhinderen van uitstroom:** door bovenstaande acties worden nieuwe medewerkers sneller geïntegreerd in een bedrijf en wordt vroegtijdige uitstroom vermindert. Die uitstroom kan nog sterker verhinderd worden door bijkomende acties zoals loopbaanbegeleiding, coaching, peter- en meterschap.

De voordelen

Een **diversiteitsplan** heeft niet alleen voordelen voor de organisatie zelf, maar komt - direct en indirect - vooral ook **de werknemers ten goede**:

- Vooreerst is er de zeer **zichtbare meerwaarde voor mensen uit de kansengroepen** (allochtonen, mensen met beperkingen, oudere werknemers, jongeren, korter geschoolden): een diversiteitsplan zorgt ervoor dat elke vorm

van ook onbedoelde discriminatie wordt opgespoord en aangepakt; zo krijgen zij echte kansen op een duurzame en kwaliteitsvolle job.

Er worden voor deze groepen vaak specifieke acties uitgewerkt, zoals een aangepaste onthaalprocedure met inschakeling van een 'peter' of 'meter', ergonomische aanpassingen van de werkpost of de productiemethode, enz.;

Een diversiteitsplan zet trouwens alle medewerkers in het zonnetje. In veel plannen wordt onder meer aandacht besteed aan competentieontwikkeling. Daarmee worden de kwaliteiten en competenties van alle medewerkers beter zichtbaar gemaakt, waardoor iedereen zich maximaal kan ontplooien.

- Binnen het diversiteitsbeleid wordt veel aandacht besteed aan de **kwaliteit van de arbeid**. In tal van diversiteitsplannen worden bijvoorbeeld acties voor een betere afstemming tussen arbeid en gezin/vrije tijd/zorgtaken ondernomen. Die acties komen iedereen ten goede, zowel mannen als vrouwen.

Concreet

Voor het opstellen en uitvoeren van een diversiteitsplan krijgt het bedrijf een **subsidie** die 2/3 van de totale kostprijs van het actieplan bedraagt (met een maximum van 10.000 euro).

Looptijd: minimum 1, maximum 2 jaar.

Voor het opstellen en de opvolging van een **diversiteitsplan** kunnen de werkgevers beroep doen op de projectontwikkelaars EAD (evenredige arbeidsdeelname en diversiteit) die verbonden zijn aan de SERR van de regio.

Bedrijven die via één of enkele acties een opstap willen maken naar een beleid van evenredige arbeidsdeelname, kunnen een instapplan afsluiten. Zij engageren zich wel om deze instapacties in de toekomst een vervolg te geven. Voor het opstellen en uitvoeren van een **instapplan** krijgt een bedrijf een subsidie die de helft van de totale kostprijs bedraagt (met een maximum van 2.500 euro).

Looptijd: 6 of 12 maanden.

Een derde mogelijkheid is het afsluiten van een **clusterplan**: dit is een groepering van verschillende diversiteitsplannen met gelijklopende inhoud en één centrale promotor. Naast de promotor kunnen deelnemen: bedrijven uit dezelfde sector en/of regio of minimum vier afzonderlijke bedrijfseenheden van de

zelfde onderneming of groep. Voor het opstellen en uitvoeren van een clusterplan ontvangt elke participerende organisatie een maximale subsidie van 3.000 euro (met een maximum van twee derde van de gemaakte kosten).

Looptijd: minimum 1, maximum 2 jaar.

Na de succesvolle afronding van een diversiteitsplan kan een bedrijf een **groeiplan** indienen. Hierin wordt het diversiteitsbeleid verder uitgediept en worden de opgedane ervaringen overgedragen en/of in structuren gegoten. Voor het opstellen en uitvoeren van een groeiplan krijgt een bedrijf een subsidie die de helft van de totale kostprijs bedraagt (met een maximum van 2.500 euro).

Looptijd: 6 of 12 maanden.

De meerwaarde

Als besluit, de (economische) meerwaarde van een diversiteitsplan in vier punten.

- Gratis begeleiding;
- Concurrentieel voordeel door de kwaliteiten van het personeel te ontwikkelen;
- Subsidie tot maximum 15.000 euro;
- Sterk imago met creatieve en flexibele werknemers.

Met een diversiteitsplan op maat heeft het bedrijf een methode om soepel in te spelen op de ontwikkelingen die de huidige arbeidsmarkt met zich meebrengt. ■

› Info: Sociaaleconomische Raad voor de Regio (SERR), www.serr.be



DIVERSITEIT werkt



West-Vlaamse Intercommunale

publieke ontwikkelaar en beheerder van
bedrijventerreinen in 54 West-Vlaamse gemeenten



- ambachtelijke zones en lokale bedrijventerreinen
- regionale bedrijventerreinen
- specifieke zones zoals:
 - * luchthavengebonden bedrijventerrein
 - * watergebonden bedrijventerrein
 - * transportzones
 - * distributiezones
- bedrijfsverzamelgebouw
- reconversie industriële panden

voor informatie inzake vestigingsmogelijkheden:

Baron Ruzettelaan 35
B-8310 Brugge
tel. 050 36 71 71
fax 050 35 68 49
e-mail: wvi@wvi.be
website: www.wvi.be



Het waarom van werken met kansengroepen

Getuigenissen van ondernemingen over hun motivatie om te werken met kansengroepen

Lieselot Denorme en Tanja Termote • sociaaleconomisch beleid, WES



Wat motiveert bedrijven om te werken met kansengroepen? Deze vraag zullen velen onder u zich waarschijnlijk al hebben gesteld. Zijn het de financiële voordelen die gepaard gaan met het tewerkstellen van deze mensen die de doorslag geven? Zorgt de (te) krappe arbeidsmarkt ervoor dat het rekruteren uit kansengroepen een noodzaak is geworden? Of spelen sociale overwegingen de grootste rol?

WES sprak met enkele (personeels) verantwoordelijken uit 12 West-Vlaamse organisaties die openstaan voor het inschakelen van mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt en bracht hun getuigenissen samen in de publicatie 'Zonder vooroordelen'. In dit artikel, tevens het eerste hoofdstuk uit het handboek, ontdekt u wat voor enkele van de geïnterviewde organisaties de drijfveer was om mensen uit kansengroepen aan te werven.

Krapte op de arbeidsmarkt

Een eerste reden waarom bedrijven de stap richting 'kansengroepen' zetten, heeft vaak te maken met het niet vinden van personeel. Wegens de krapte op de arbeidsmarkt breidt men de wervingskanalen uit en gaat men ook op zoek naar mensen die op het eerste gezicht misschien niet volledig aan de eisen van de organisatie voldoen.

'Wij hebben hier altijd al met een personeelstekort gezeten. Een specifieke actie naar kansengroepen toe, zoals een invoegbedrijf, is een andere en bijkomende manier om mensen binnen te krijgen.' Nathalie Van Gheluwe, IBW Boekbinderij

'Om ons doel te bereiken, hebben we mensen nodig, mensen met verschillende achtergronden, met verschillende capaciteiten. Bij Glas - Veranda's Van Der Bauwhede werken we met meer dan 30 mensen. We zijn een productiebedrijf, maar naast het maken van de veranda's leggen we ook de vloer, de verwarming, enz. We hebben dus eigenlijk mensen van heel diverse pluimage nodig, ieder met zijn specialiteiten. De bouwsector heeft bovendien niet echt een positief imago; het is geen job met de witte boord, of met een mooi wit hemd. Als wij in onze zoektocht naar goede mensen a priori mensen gaan uitsluiten, ja, dan wordt het heel moeilijk om werknemers te vinden. Nu zijn wij in feite een voorsprong aan het uitbouwen op andere bedrijven in onze arbeidsreserve.' Kurt Vandenbroeke, Glas - Veranda's Van Der Bauwhede

Lagere loonkosten

Ook de subsidies die worden toegekend bij het aanwerven van personen uit kansengroepen halen sommige werkgevers over de streep om het werken met kansengroepwerknemers uit te proberen.

'Het is altijd handig om je totale loonkost onder controle te houden als je op een correcte manier kunt inspelen op een aantal voordelen die er bestaan. Louter voor het financiële doe ik het echter niet, ik doe het omdat ik in die mensen geloof.' Do-naat De Vos, La Bretagne Logistics

Voor sommige werkgevers zijn de subsidies zelfs een middel om de productie in eigen land te houden en om te concurreren met lagelonenlanden.

'Voor de elektronica-assemblage hebben we gekeken of we de langlopende opdrachten die we dreigden kwijt te spelen aan beschutte werkplaatsen, maar evengoed aan Tsjechië of zo, konden laten doen door mensen uit de kansengroepen. Er zijn mooie tegemoetkomingen van de Staat als je deze mensen tewerkstelt. Dankzij die subsidies is het ons gelukt.' Luc Page, Page Electronica

Diversiteit biedt voordelen

Eenmaal de stap gezet om te rekruteren uit alle groepen van onze samenleving - jong en oud, ongeschoold en geschoold, man en vrouw, Belg en niet-Belg, zonder handicap en met handicap - wordt het voor een bedrijf al gauw duidelijk dat, eenmaal je



■ Personen zonder poetservaring worden, alvorens ze bij 't Poetshuis aan de slag gaan, opgeleid bij de VDAB.

“Ik geniet ervan als ik mensen die anders op de dool zijn en doodongelukkig zijn omdat ze geen werk hebben werk kan geven. Deze mensen blijken achteraf ook heel trouwe medewerkers te zijn.”

Luc Page, Page Electronica

de juiste ‘man’ op de juiste plaats zet, het werken met een grote verscheidenheid aan mensen voordelen oplevert.

‘In feite doen wij als bedrijf niets speciaals, niets specifiek, we zijn zoals we zijn. Maar we hebben veel respect voor ons menselijk kapitaal. Dit betekent dat je mensen erkent zoals ze effectief ook zijn en dat je mensen probeert te vinden die mogelijkheden hebben en dat je hen die mogelijkheden verder laat ontplooiën. Wij streven bovendien naar een organisatie die in evenwicht is. Wij balanceren continu tussen enerzijds het vernieuwen van de structuur en het mee laten evolueren van je cultuur. Om een stabiele organisatie te hebben, is het noodzakelijk dat je organisatie een spiegelbeeld wordt van de maatschappij.’ Gerd Bellemans, Thermote & Vanhalst

‘Het voordeel van diversiteit is dat je maximaal de competenties aanwendt van iedereen die in de samenleving aanwezig is.’ Geert Vannieuwenhuyze, De Lovie

Sociale overwegingen

Naast de economische noodzaak (arbeidsmarktkrapte, loonkost) die ervoor zorgt dat bedrijven mensen uit kansengroepen inschakelen in het arbeidsproces, kunnen ook sociale motieven een belangrijke rol spelen.

‘Wij hebben ons geëngageerd om een en ander op het getouw te zetten omtrent het toeleiden van allochtonen naar een opleiding voor begeleider of verzorger. Dit gewoon vanuit het gegeven dat we in een diverse samenleving leven met heel wat mensen van allochtone afkomst. Laat ons daar dan ook voor openstaan en anticiperen op die diversiteit die er meer en meer komt.’ Johan Nuytten, De Lovie

‘Westvlees is nog steeds een familiaal bedrijf en maakt de specifieke keuze om dat sociaal aspect in de economische wereld toch ook voor zich te nemen. Je moet weten, wij zitten hier onder de kerktoeren in Westrozebeke. Hier werken zeer veel mensen uit Westrozebeke zelf. Er is een soort wisselwerking. De leiding is zich erg bewust van die wisselwerking en is dus ook bewust van dat sociale aspect dat het geven en nemen is. Ik denk dat dat de reden is waarom Westvlees kansengroepen al altijd kansen heeft gegeven. Dit was bijvoorbeeld zo naar allochtonen toe. Daar waar men plots begon te spreken over de tewerkstelling van allochtonen, was dit hier al lang het geval zonder daar veel heisa rond te maken. Tot op vandaag is het nog altijd onze keuze om te werken met kansengroepen. Ook omdat we zo snel groeien en met de nood zitten: waar halen we onze mensen?’ Francis Beunnens, Westvlees

Ingegeven door het beleid

Bepaalde organisaties worden specifiek opgericht met als doel het inschakelen van bepaalde groepen met minder kansen op de arbeidsmarkt. ‘t Poetshuis in Oostende is op die manier ontstaan.

‘In Oostende is men ertoe gekomen om een poetsbedrijf op te richten in het kader van het Jeugdwerkloosheidsplan Oostende. Een van de actiepunten van dit plan was om een erkende dienstchequeonderneming op te richten om zo jongeren via dat systeem aan werk te helpen. De aandacht ligt vooral bij de jongeren, maar ook andere kansengroepen komen in aanmerking voor een job, zoals laaggeschoolde vrouwen, allochtone vrouwen, ...’ Lut Vandecasteele, ‘t Poetshuis Oostende

Een voorbeeldfunctie vervullen

Voor de provincie West-Vlaanderen is het heel belangrijk dat zij een voorbeeldfunctie vervult, en dit op diverse vlakken, dus ook op het vlak van tewerkstelling. De organisatie hecht veel belang aan diversiteit in haar personeelsbeleid.

‘In onze statutaire bepalingen zijn zoveel zaken neergeschreven, dat het logisch is dat ‘kansengroepen’ bij ons aan bod komen. Wij willen het doen omwille van onze voorbeeldfunctie. We laten heel veel diversiteit toe, maar we behandelen dit eigenlijk als normaal. Niemand wordt hier anders behandeld. Iedereen krijgt kansen bij ons, maar dan wordt natuurlijk ook verwacht dat men werkt zoals iedere andere persoon.’ Hilde Vandromme, Provinciebestuur West-Vlaanderen

Samengevat

Voor bepaalde organisaties is het een noodzaak geworden om werknemers uit kansengroepen te rekruteren. De arbeidsreserve binnen hun sector is zodanig klein dat er voortdurend ongevulde vacatures zijn. Voor andere bedrijven zijn de financiële voordelen die verbonden zijn aan het aanwerven van personen uit kansengroepen een middel om de loonkosten te beperken. De overheid nam reeds diverse initiatieven om het aanwerven van de kansengroepen aantrekkelijker te maken door hun arbeidskost te subsidiëren. Daarnaast wordt er in het beleid sterk de nadruk gelegd op de voordelen van diversiteit op de arbeidsmarkt. Sommige bedrijven hebben zelf reeds ervaren dat diversiteit loont. Andere redenen om kansengroepen kansen te geven, zijn meer ingegeven door sociale en maatschappelijk motieven. ■

› Wenst u een gratis exemplaar van de publicatie ‘Zonder vooroordelen’? Contacteer jessie.rosseeuw@wes.be of bezoek onze website www.wes.be!





Onze groenten primeuren

600 ton verse gezonde groenten en fruit, dat is de dagelijkse aanvoer op de REO Veiling van Roeselare, een grote coöperatieve veiling. Hier worden meer dan 60 verschillende groenten en fruit, geteeld door 3.200 leden-tuinders, geveild. Deze kwaliteitsproducten vinden onder optimale omstandigheden hun weg naar de consument. Kwaliteit en voedselveiligheid staan hierbij steeds voorop.

www.reo.be

Reo | Oostnieuwkerksesteenweg 101 | B-8800 Roeselare

Tel. 051 23 12 11 | Fax 051 23 12 89 | info@reo.be



Sociale economie en de landing op de maan

Kathleen Van Brempt • Vlaams minister van Mobiliteit, Gelijke Kansen en Sociale Economie



45.000. Zoveel mensen werken er in ons land in de sociale economie. Zoveel mensen krijgen in deze sector kansen, omdat ze die op de klassieke arbeidsmarkt niet krijgen. En die kansen kunnen heel uiteenlopend zijn. Met een omzet van meer dan 1 miljard euro per jaar, is de sociale economie op heel diverse terreinen aanwezig. Van de ontwikkeling van websites, het bakken van brood en de creatie van pralines tot de recyclage van auto's. De sociale economie is overal en je komt er meer mee in contact dan je vermoedt.

Bij de sociale economie primeert niet de louter winst, maar is er integendeel veel aandacht voor alle mensen die de economie elke dag draaiende houden. Deze economische tak vangt de meest kwetsbaren van de samenleving op en probeert net die groeiende groep mensen de juiste kansen te geven.

Om deze belangrijke taak te kunnen blijven doen, willen we vanuit het beleid inspelen op twee belangrijke actoren. Om te beginnen op de **reguliere economie**, om de botte concurrentielogica te ontbolsteren tot een meer verantwoorde, sociale en menselijke economie. Maar ook op de **sociale economie** zelf, die een opvangnet moet vormen voor de kansengroepen. Geen gewoon opvangnet, waarin ze uiteindelijk volledig verstrikt raken, maar een veerkrachtig opvangnet, dat hen ook weer overeind helpt en hen de kans geeft om zich volledig te ontplooiën.

E+: economie met maatschappelijke surplus

We hebben dus nood aan een socialere reguliere economie. Heel wat criticasters denken nochtans dat zoiets vechten tegen de bierkaai is. Zoals wel vaker wanneer je omwentelingen nodig hebt, heb je optimisten en pessimisten, believers en non-believers.

Veertig jaar geleden heeft de mens voet op de maan gezet. Een van de meest inspirerende voorbeelden van wat de mens allemaal kan bereiken. Waarom is het dan zo moeilijk te geloven dat we van onze reguliere economie een meer sociale economie zouden kunnen maken? Op die manier krijg je als het ware een **'economie plus'**. Een sterke, winstgevende economie, maar met een stevige surplus in de vorm van een maatschappelijke, milieuge-richte en menselijke meerwaarde.



Op dit vlak kan de sociale economie model staan voor de reguliere variant. De rode draad doorheen alle initiatieven en regelingen die we vanuit het beleid sociale economie vooropstellen, is namelijk **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen**.

De economie staat er niet alleen voor. We ondersteunen ook. Zo is er het groeiende **Digitaal Kenniscentrum MVO** (www.mvovlaanderen.be), waar iedereen terecht kan met vragen en voor informatie en waarcp steeds meer voorbeelden te vinden zijn van bedrijven uit de reguliere economie die maatschappelijk verantwoord beginnen te ondernemen.

Daarnaast willen we ook de module maatschappelijk verantwoord ondernemen introduceren in alle toekomstige sectorconvenanten. Bij de heronderhandelingen van deze convenanten willen we dus **duidelijke engagementen** zien over maatschappelijk verantwoord ondernemen. Geen vrijblijvende doelstellingen, maar meetbare resultaten. Er zijn bijvoorbeeld acties om meer sociale banen te scheppen in de reguliere economie en we werken ook aan het versterken van de sociale cohesie. Ook innovatie is een belangrijk thema, zowel op bedrijfsniveau als naar het diensten- en activiteitsaanbod. Hier verwachten we bij voorkeur een samenwerking tussen de sociale en reguliere ondernemingen.

Relaties moet je onderhouden...

Zo'n samenwerking en de bevordering van de tewerkstellingsintegratie van kansengroe-

pen in beide economieën vraagt, net zoals de doorgedreven introductie van maatschappelijk verantwoord ondernemen, een gestuurd overleg. De **relaties met de doelgroep, het middenveld, de andere overheden, vakorganisaties en werkgeversfederaties zijn dus zeer belangrijk**. Zo kwamen we ook tot Ronde Tafels, het samenwerkingsakkoord sociale economie en het partnerschapsverdrag lokaal werkgelegenheidsbeleid. Bij belangrijke beleidsvraagstukken, zoals het eenheidsdecreet, worden de sociale partners en de sector structureel betrokken. Daarbij is ook de SERV gevraagd om dit platform voor overleg te blijven bieden.

Een efficiënt werkveld

Ook de sociale economie zelf is voortdurend in beweging. En het beleid speelt daar een belangrijke rol in. Het werkveld wordt vereenvoudigd naar drie pijlers met een sokkel. Om te beginnen heb je de **lokale diensten-economie**, dat de buurt- en nabijheidsdiensten regelt. Binnen dit decreet verankeren we ook het principe van de klaverbladfinanciering en zijn er verschillende maatregelen genomen om de uitbouw van de lokale werkwinkels te ondersteunen via de regierol van lokale besturen.

Het decreet rond de tweede pijler, de **maatschappelijke werkblijven** of **beschutte en sociale werkplaatsen**, wordt op dit moment ontwikkeld.

De **invogmaatregel** of derde pijler kreeg in 2006 al een sterke juridische onderbouw. Op dit moment loopt er een onderzoek dat de noden in kaart brengt. Zo kunnen we een aangepaste regelgeving voor de ondersteuningsstructuren ontwikkelen.

Al die maatregelen moeten uiteraard getest worden op hun doeltreffendheid. Daarom wordt er binnen Werk en Sociale Economie een monitoringinstrument ontwikkeld dat de effectiviteit en het bereik moet meten.

De sector moet ook mee evolueren en professioneler worden. Daarom zijn er belangrijke stappen gezet in de uitwisseling tussen reguliere en sociale economie, de zogenaamde Lerende Netwerken, en in de

introductie van sociale economie in het onderwijs. Zeer recent werd er bijvoorbeeld een Leerstoel Sociale Economie opgestart aan de universiteit van Antwerpen.

Nieuwe marktniches die het verschil maken

Veel belangrijker dan de instrumenten op zich, is natuurlijk wat je ermee kan bereiken. Namelijk wat het de samenleving oplevert. Dat vertaalt zich in jobs voor kansengroepen en de ontwikkeling van nieuwe diensten onder andere op het vlak van kinderopvang, energie, veiligheid en mobiliteit. Zo zullen alleenstaande ouders met kinderen binnenkort een beroep kunnen doen op dienstencheques voor occasionele kinderopvang. Via buurtsport geven we jongeren terug sportfaciliteiten in hun eigen buurt. En binnenkort komen energiesoepers aan huis bij sociaal zwakke gezinnen om eenvoudige energiebesparende maatregelen uit te voeren. Fietsstations moeten een duurzaam woon-werkverkeer vergemakkelijken. De niches die jobcreatie voor laaggeschoolden koppelen aan maatschappelijke winst, zijn hét terrein voor de sociale economie.

Een sterkere en socialere economie voor iedereen

Bij de installatie van de Vlaamse Regering is het strategische meerjarenplan voor de sociale economie voorgesteld. De rode draden in dit beleid tussen 2004 en 2009 zijn **verankering, verdieping en verbreding**. Elk jaar worden die draden uitgesponnen om nieuwe uitdagingen en impulsen uit het werkveld te realiseren.

Sociale economie is in de eerste plaats economie. Iedereen heeft recht op een veerkrachtige baan, ook die mensen die steeds weer door de mazen van het opvangnet vallen. Voor die mensen wordt een trampolinebeleid ontwikkeld. Hierdoor wordt in het reguliere circuit, naast een economische meerwaarde, ook een surplus op maatschappelijk, menselijk en ecologisch vlak gerealiseerd.

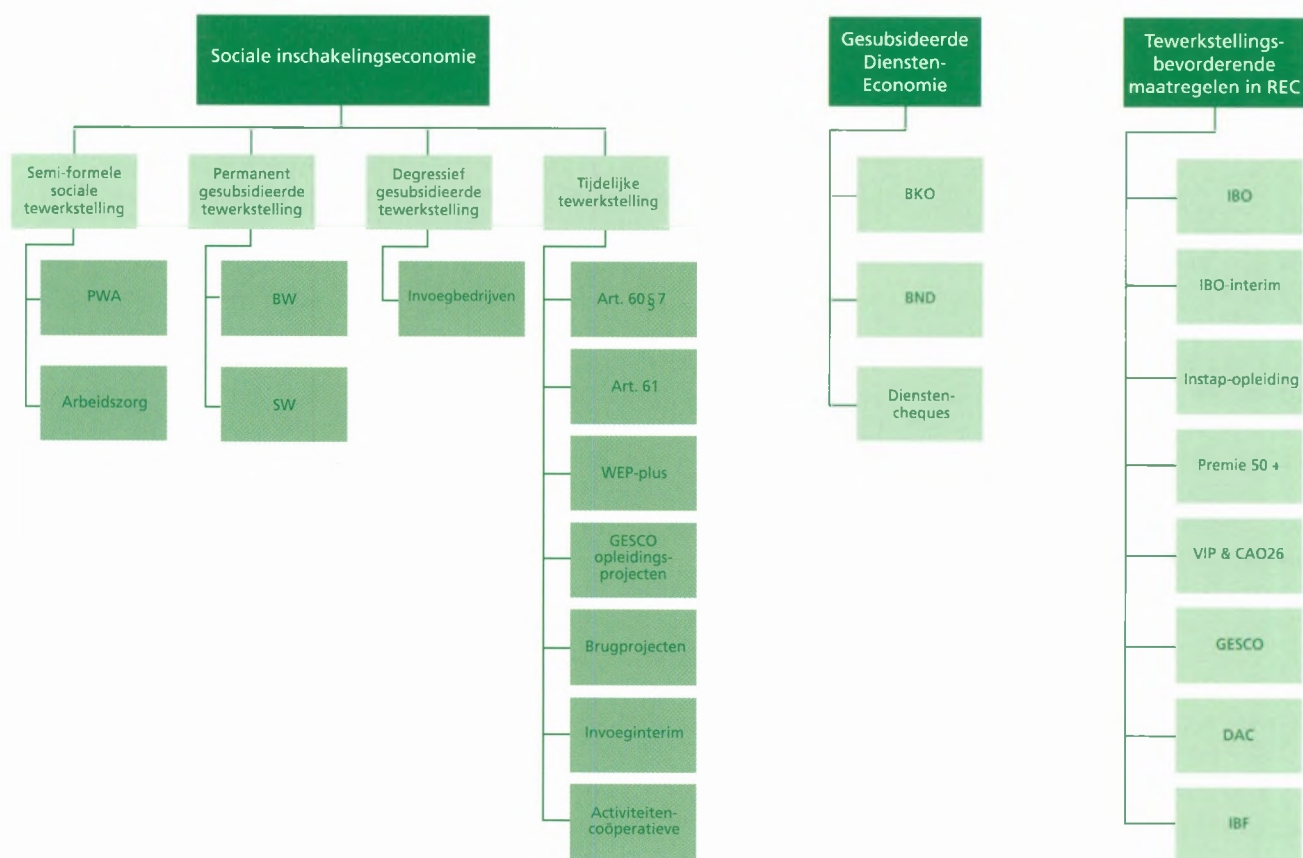
Ons doel? Een sterke, maar vooral socialere economie voor iedereen! ■

West-Vlaanderen performant in tewerkstelling kansengroepen

Ilse Van Houtteghem • Coördinator sociale economie, POM West-Vlaanderen

West-Vlaanderen presteert goed op gebied van de tewerkstelling van kansengroepen. Dit blijkt uit de pas verschenen studie 'Tewerkstellingsinitiatieven voor kansengroepen in West-Vlaanderen, cijfermateriaal 2004-2005', uitgevoerd door de POM West-Vlaanderen. De studie biedt een antwoord op onder meer volgende vragen. Hoeveel kansengroepen zijn er in West-Vlaanderen en wie zijn ze? Hoeveel van deze moeilijk te plaatsen werklozen (kansengroepen) worden er (her)ingeschakeld op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen en in het Vlaamse Gewest? Via welke werkvormen en tewerkstellingsmaatregelen gebeurt dit?

Schema 1
Tewerkstellingsinitiatieven voor kansengroepen.



Bron: POM West-Vlaanderen

Tabel 1

Doelgroep tewerkstelling (in personen) in de sociale inschakelingseconomie voor West-Vlaanderen en het Vlaamse Gewest, 2003-2005

	West-Vlaanderen			Vlaamse Gewest		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Aantal personen tewerkgesteld via PWA	4.582	4.611	3.709	21.717	21.465	17.338
Aantal personen tewerkgesteld via Arbeidszorg (sociale werkplaatsen + begeleid werken)	140	222	249	516	755	946
Subtotaal semi-formele sociale tewerkstelling	4.722	4.833	3.958	22.233	22.220	18.284
Beschutte Werkplaatsen (BW)						
- personen met een handicap	3.539	3.714	3.790	14.131	14.477	14.717
- andere (zwakke) werknemers (Sine, Activa, MTPW, ...)	276	354	439	495	571	591
- Doelgroepwerknemers BW	3.815	4.068	4.229	14.626	15.048	15.308
Sociale Werkplaatsen (SW)						
- erkende doelgroepwerknemers	435	520	531	2.352	2.580	2.656
- Doelgroepwerknemers SW	435	520	531	2.352	2.580	2.656
Subtotaal permanent gesubsidieerde tewerkstelling	4.250	4.588	4.760	16.978	17.628	17.964
Invoegbedrijven	64	143	287	328	722	1.102
Subtotaal degressief gesubsidieerde tewerkstelling	64	143	287	328	722	1.102
Art.60§7 OCMW-wetgeving	649	692	692	2.984	3.384	3.631
Art. 61 OCMW-wetgeving	14	19	17	58	55	40
Werkervaringsprojecten (WEP+)	483	502	475	2.992	3.040	2.940
GESCO-opleidingsprojecten	163	163	149	1.424	1.424	1.413
Brugprojecten	264	263	270	992	992	1.047
Invoeginterim	5	5	9	55	36	36
Activiteitencoöperatieve	7	10	12	17	14	20
Subtotaal tijdelijke tewerkstelling	1.585	1.654	1.624	8.522	8.945	9.127
Totale tewerkstelling kansengroepen sociale inschakelingseconomie	10.621	11.218	10.629	48.061	49.515	46.477

BRON: POM West-Vlaanderen, op basis van diverse bronnen

Opzet studie

De geactualiseerde studie bouwt grotendeels voort op een eerste onderzoek van maart 2005². Ze bestrijkt niet de sociale economie in de ruime betekenis van het woord, maar richt zich hoofdzakelijk tot de **sociale inschakelingseconomie**: hoeveel personen uit een kansengroep worden dankzij de sociale economie op de arbeidsmarkt (her)ingeschakeld? De POM West-Vlaanderen focust zich daarbij niet alleen op de zogenaamde "sociale tewerkstelling", maar evenzeer op de **gesubsidieerde of lokale diensteneconomie**. Deze categorie bevindt zich in de grijze zone tussen de sociale

(inschakelings)economie en de reguliere economie. Het leveren van diensten (in een gesubsidieerde vorm) die werkgelegenheid creëren, hoofdzakelijk voor kansengroepen, en die beantwoorden aan lokale noden en behoeften kan immers zowel binnen de sociale economie als binnen het reguliere economische circuit (cf. diverse interimbureaus die werken met dienstencheques). De studie zoomt tevens in op een aantal belangrijke tewerkstellingsbevorderende maatregelen voor kansengroepen in het reguliere bedrijfsleven. Kansengroepen worden immers ook in het bedrijfsleven (her)ingeschakeld via tal van overheidsmaatregelen.

In de studie vindt u voor elke werkvorm binnen de sociale economie (van PWA, arbeidszorg, beschutte en sociale werkplaatsen, invoegbedrijven, ... tot buurt- en nabijheidsdiensten en dienstencheques) een overzicht van wat deze werkvorm inhoudt, voor wie deze bedoeld is (doelgroep), de activiteiten, het aantal initiatieven, de meest recente beleidslijnen en de gerealiseerde tewerkstelling binnen West-Vlaanderen gerelateerd tot deze in het Vlaamse Gewest. We beperken ons hier tot de voornaamste bevindingen. **Schema 1** geeft u alvast een overzicht van de bestaande tewerkstellingsinitiatieven voor kansengroepen.

Resultaten

Van de sociale inschakelingseconomie...

In West-Vlaanderen waren er in 2004 en 2005 respectievelijk 11.218 en 10.629 personen uit de kansengroepen actief in de sociale inschakelingseconomie (zie tabel 1). In het Vlaamse Gewest waren dit in 2004 en 2005 respectievelijk 49.515 en 46.477 personen. We merken een daling op in de periode 2004-2005 voor zowel West-Vlaanderen (-5,3%) als voor het Vlaamse Gewest (-6,1%) wat betreft de tewerkstelling van kansengroepen in de sociale inschakelingseconomie. Dit betekent echter niet dat de totale tewerkstelling van kansengroepen in West-Vlaanderen en het Vlaamse Gewest dalend is (cf. infra).

De daling is grotendeels te wijten aan de dalende PWA-tewerkstelling: West-Vlaanderen kende een daling van 19,6% (-902 personen) tussen 2004 en 2005, de PWA-tewerkstelling in het Vlaamse Gewest daalde met 19,2% (-4.127 personen). Dat was een te verwachten daling

gezien de afbouw van het PWA-stelsel ten voordele van het systeem van de dienstencheques (DC). Deze hervorming houdt in dat nieuwe PWA-werknemers zich sinds 1 maart 2004 niet meer kunnen inschrijven voor diensten die met dienstencheques kunnen gebeuren (poetsen, boodschappen, strijk en mindermobielentransport). PWA-werknemers worden gestimuleerd om de overstap te maken naar het systeem van de DC (reguliere job in plaats van het werkloosheidsstatuut te behouden als PWA-werknemer). Zoals verder uit dit artikel zal blijken, kende de DC-tewerkstelling hierdoor een fenominale stijging.

Een tweede belangrijke vaststelling is de hoge en stijgende tewerkstelling van kansengroepen binnen de beschutte werkplaatsen. De negen beschutte werkplaatsen vertegenwoordigen met een doelgroep-tewerkstelling van 4.229 personen net geen 40% van de totale tewerkstelling van de sociale inschakelingseconomie in 2005 in West-Vlaanderen (10.629 personen). Binnen de sociale inschakelingseconomie zijn de West-Vlaamse beschutte werkplaatsen **koploper** voor wat betreft

de tewerkstelling van kansengroepen in West-Vlaanderen in 2005. Samen met de 19 West-Vlaamse sociale werkplaatsen vertegenwoordigen de beschutte werkplaatsen bijna de helft (44,8%) van de tewerkstelling voor kansengroepen in de sociale inschakelingseconomie in West-Vlaanderen (permanent gesubsidieerde tewerkstelling, 4.760 personen).

De West-Vlaamse beschutte werkplaatsen zijn samen met de sociale werkplaatsen niet alleen koploper voor wat betreft de tewerkstelling van kansengroepen, ze hebben ook een dubbel zo hoge gemiddelde tewerkstelling per beschutte werkplaats als het Vlaamse Gewest. De gemiddelde tewerkstelling in een West-Vlaamse beschutte werkplaats bedroeg 575 personen in 2005, waarvan 470 doelgroep-personen; voor een Vlaamse beschutte werkplaats was dit (slechts) 267 personen, waarvan 225 doelgroep-personen.

West-Vlaanderen telt slechts 9 van de 68 beschutte werkplaatsen van het Vlaamse Gewest (13%). Toch vertegenwoordigt West-Vlaanderen 28,5% van de totale Vlaamse beschutte tewerkstelling (bijna

Tabel 2

Doelgroep-tewerkstelling (in personen) in de gesubsidieerde diensteneconomie voor West-Vlaanderen en het Vlaamse Gewest, 2003-2005

	West-Vlaanderen			Vlaamse Gewest		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Aantal personen tewerkgesteld via Buitenschoolse Kinderopvang (BKO)	425	480	513	2.318	2.634	2.856
- Tewerkstelling doelgroepwerknemers in het projectenfonds (experimentenfonds BND + Nabijheidsdiensten toerisme)	161	135	126	551	530	497
- Tewerkstelling doelgroepwerknemers in actieplannen diensteneconomie centrumsteden	248	111	71	413	411	263
Subtotaal tewerkstelling doelgroepwerknemers via Buurt- en Nabijheidsdiensten (BND) (*)	409	243	197	964	941	759
Aantal personen tewerkgesteld via Dienstencheques (DC) (**)	342	1.332	4.149	1.751	5.257	16.551
Totale gesubsidieerde dienstentewerkstelling	1.176	2.055	4.859	5.033	8.832	20.166

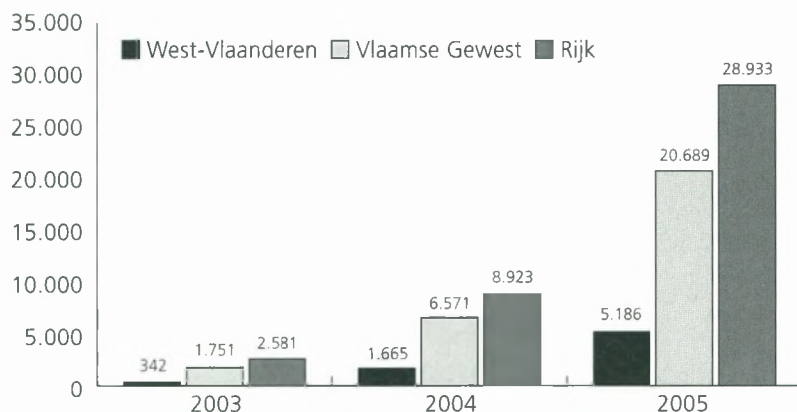
(*) Voor de jaren 2003 en 2004 zitten er dubbelstellingen in de cijfers van de BND en de DC. Sedert 2005 wordt er echter expliciet gevraagd naar de door de Vlaamse minister gesubsidieerde tewerkstelling binnen de BND, en dus niet meer naar de volledige doelgroep-tewerkstelling binnen de BND (bijvoorbeeld aangevuld met SINE, DC, art. 60§7, ...). Dit elimineert de dubbelstellingen met de DC en is ook een verklaring voor de dalende trend in de cijfergegevens van de BND in 2004-2005. Ze bevinden zich nog in experimentele fase, het monitoren van cijfergegevens staat nog niet volledig op punt.

(**) Voor de jaren 2004 en 2005 wordt 80% genomen van de totale DC-tewerkstelling als de doelgroep-tewerkstelling binnen de DC.

BRON: POM West-Vlaanderen, op basis van diverse bronnen

Figuur 1

Evolutie van het aantal tewerkgestelde personen met DC (toestand 31/12) voor West-Vlaanderen, het Vlaamse Gewest en Het Rijk, 2003-2005



Bron: POM West-Vlaanderen

één op drie). De relatieve sterke aanwezigheid van de verwerkende industrie in West-Vlaanderen ten opzichte van het Vlaamse Gewest kan een reden zijn voor deze hoge cijfers (cf. studie).

Voor het Vlaamse Gewest vertegenwoordigen de beschutte en sociale werkplaatsen 38,7% van de totale tewerkstelling van kansengroepen binnen de sociale inschakelingseconomie. Zij zijn hier, in tegenstelling tot West-Vlaanderen, niet de koploper, maar staan op de tweede plaats na de semi-formele sociale tewerkstelling, namelijk de werkvormen PWA en arbeidszorg, die met 39,3% de eerste plaats inneemt. Het is weliswaar een bijna gedeelde plaats: de Vlaamse beschutte en sociale werkplaatsen geven werk aan 17.964 personen uit de kansengroepen terwijl er via PWA en arbeidszorg 18.284 personen in heel Vlaanderen actief zijn.

... tot de lokale diensteneconomie

Naast de tewerkstelling in de werkvormen van de sociale inschakelingseconomie (cfr. tabel 1), kwam ook de tewerkstelling van kansengroepen in de gesubsidieerde diensteneconomie uitvoerig ter sprake in de studie.

In West-Vlaanderen waren in 2004 en 2005 respectievelijk 2.055 en 4.859 doelgroepwerknemers tewerkgesteld in de

lokale diensteneconomie (zie tabel 2).

Voor het Vlaamse Gewest vertegenwoordigde de lokale diensteneconomie een tewerkstelling van 8.832 personen in 2004 en 20.166 personen in 2005.

Opmerkelijk binnen deze tewerkstellingscijfers is de enorme stijging van 2004 naar 2005, zowel voor West-Vlaanderen (+136,4%, + 2.804 personen) als voor het Vlaamse Gewest (+128,3%, +11.334 personen). Deze stijging is in grote mate te danken aan de enorm stijgende dienstencheques (DC)-tewerkstelling: +211,5% extra tewerkstelling voor doelgroepwerknemers binnen de DC voor West-Vlaanderen (+2.817 doelgroeppersonen) en + 214,8% voor het Vlaamse Gewest (+11.294 personen). Ook in **figuur 1** kunt u niet naast de spectaculaire stijgingspercentages kijken. Daarnaast is er een hoog aandeel van West-Vlaanderen in het Vlaamse Gewest voor wat betreft de DC-tewerkstelling, namelijk 25,1%.

De DC-tewerkstelling is verantwoordelijk voor 85,4% van de totale tewerkstelling in de gesubsidieerde dienstentewerkstelling voor West-Vlaanderen in 2005 en voor 82,07% binnen het Vlaamse Gewest. Eén van de doelstellingen van de DC was om over heel België tegen eind 2007 25.000 jobs gecreëerd te hebben. Reeds op drie jaar tijd, eind 2005, waren er nationaal 28.933 personen tewerkgesteld via het systeem van de DC.

Conclusie

Ondanks de daling van de tewerkstelling van kansengroepen binnen de sociale inschakelingseconomie - hoofdzakelijk te wijten aan de dalende PWA-werkgelegenheid - is de **totaalsom van de tewerkstelling van kansengroepen toch stijgend (tabel 3)**. Dit heeft vooral te maken met de enorme stijging van de tewerkstelling van kansengroepen binnen de gesubsidieerde diensteneconomie (te danken aan de DC-tewerkstelling).

In West-Vlaanderen waren in 2004 en 2005 respectievelijk 13.274 en 15.488 kansengroepen tewerkgesteld in de sociale inschakelingseconomie en de gesubsidieerde diensteneconomie en respectievelijk 58.347 en 66.643 kansengroepen in het Vlaamse Gewest. Het aandeel van West-Vlaanderen in het Vlaamse Gewest bedroeg 23,2% in 2005. In de wetenschap dat het aandeel van West-Vlaanderen in het Vlaamse Gewest voor wat de totale tewerkstelling betreft 19,9% (31/12/2003) was, blijkt dat het belang van West-Vlaanderen in het Vlaamse Gewest drie procentpunten groter is voor de tewerkstelling van kansengroepen dan voor de totale tewerkstelling. Dit kan een indicatie zijn dat de sociale economiesector sterker ontwikkeld is in vergelijking met het Vlaamse Gewest.

Het merendeel van de kansengroepen, namelijk 68,6%, is tewerkgesteld binnen de eerste categorie, de sociale inschakelingseconomie. Binnen de gesubsidieerde diensteneconomie zijn er echter maar drie werkvormen (in tegenstelling tot twaalf voor de sociale inschakelingseconomie). Twee van de drie werkvormen, zijnde de buurt- en nabijheidsdiensten (BND) en de dienstencheques (DC), zijn bovendien heel recente werkvormen met nog een groot tewerkstellingspotentieel (cf. evolutie DC).

Tabel 3 noopt ons toch tot de nodige voorzichtigheid. Een aantal maatregelen kunnen met elkaar gecombineerd worden, wat kan leiden tot dubbelstellingen. Voor de uitleg in detail wordt verwezen naar de POM-studie, maar

de tewerkstelling gecorrigeerd voor dubbeltellingen in 2005 bedroeg 15.316 doelgroepspersonen voor West-Vlaanderen en 65.982 personen voor het Vlaamse Gewest. Het aandeel van West-Vlaanderen in het Vlaamse Gewest bedroeg 23,2% in 2005. In de wetenschap dat het aandeel van West-Vlaanderen in het Vlaamse Gewest voor wat de totale tewerkstelling betreft 19,9% (31/12/2003) was, blijkt dat het belang van West-Vlaanderen in het Vlaamse Gewest drie procentpunten groter is voor de tewerkstelling van kansengroepen dan voor de totale tewerkstelling. Dit kan een indicatie zijn dat de sociale economiesector in West-Vlaanderen sterker ontwikkeld is dan in het Vlaamse Gewest. Het cliché van de hard werkende West-Vlaming gaat dus eveneens op voor de sociale economie.

Tot slot geeft kaart 1 ons een verhelderende visuele voorstelling van hoe de diverse werkvormen (beschutte en sociale³ werkplaatsen, invoegbedrijven, buurt- en nabijheidsdiensten en arbeidszorginitiatieven) over het grondgebied van de provincie West-Vlaanderen verspreid zijn. We merken eerder een concentratie van werkvormen op in het noordoosten en het zuiden van de provincie West-Vlaanderen. ■



➤ De volledige studie is verkrijgbaar bij de POM West-Vlaanderen. Contacteer hiervoor Ilse Van Houtteghem (ilse.van_houtteghem@west-vlaanderen.be of 050/40 73 57) of download de pdf-versie op www.pomwvl.be.

Tabel 3

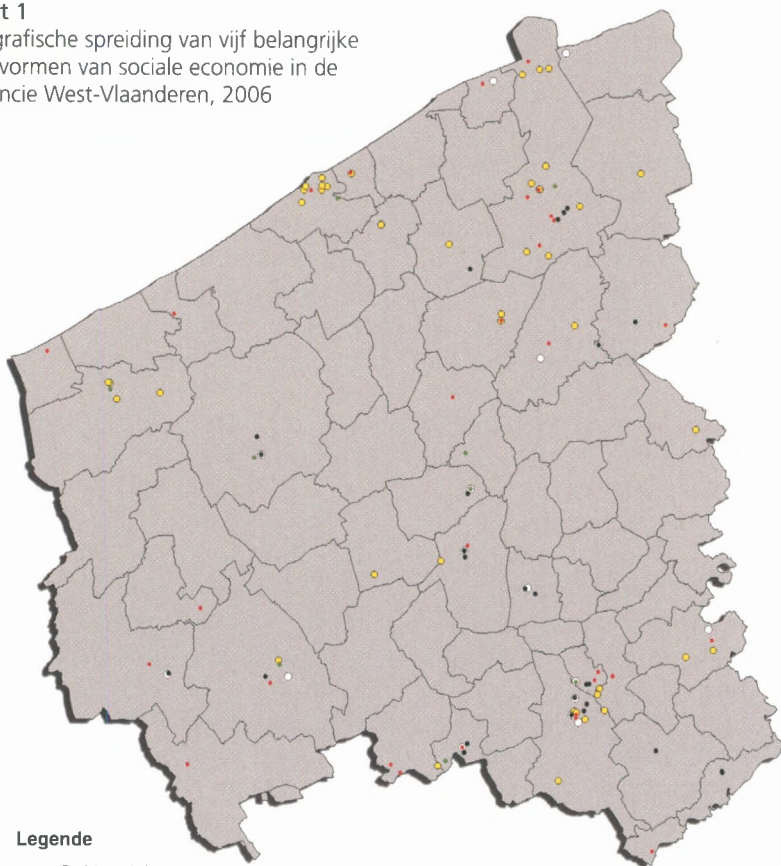
Doelgroeptewerkstelling (in personen) in de sociale inschakelingseconomie en de gesubsidieerde diensteneconomie voor West-Vlaanderen en het Vlaamse Gewest, 2004-2005

	West-Vlaanderen		Vlaamse Gewest	
	2004	2005	2004	2005
Tewerkstelling kansengroepen in Sociale Inschakelingseconomie	11.218	10.629	49.515	46.477
Tewerkstelling kansengroepen in gesubsidieerde diensteneconomie	2.055	4.859	8.832	20.166
Totale doelgroeptewerkstelling	13.273	15.488	58.347	66.643

Bron: POM West-Vlaanderen, op basis van diverse bronnen

Kaart 1

Geografische spreiding van vijf belangrijke werkvormen van sociale economie in de provincie West-Vlaanderen, 2006



Legende

- Sociale werkplaatsen
- Invoegbedrijven
- Buurt- en nabijheidsdiensten
- Arbeidszorginitiatieven
- Beschutte werkplaatsen

Bron: POM West-Vlaanderen

- 1 Het opnemen van alle tewerkstellingscijfers voor het jaar 2006 was jammer genoeg niet mogelijk in deze studie. Veel cijfergegevens voor dat jaar waren bij de opmaak van de inventaris (maart-april 2007) nog niet voorhanden. De POM West-Vlaanderen zal in de loop van 2007 nog een hoofdzakelijk cijfermatig addendum uitbrengen met de evolutie van sociale tewerkstelling voor de jaren 2003 tot en met 2006.
- 2 "Tewerkstellingsinitiatieven voor kansengroepen in West-Vlaanderen, een inventaris met

cijfermateriaal voor 2003', GOM - West-Vlaanderen

- 3 De 19 sociale werkplaatsen worden gelocaliseerd volgens maatschappelijke zetel en niet volgens hun diverse locaties. Kringloopcentrum Westkust/Westhoek heeft bijvoorbeeld vier locaties in de Westhoek (Veurne, Diksmuide, Poperinge en Ieper) maar staat slechts eenmaal op de kaart. Hetzelfde geldt onder meer voor het kringloopcentrum Midden-West-Vlaanderen (locaties te Roeselare, Izegem, Torhout en Tielt).



Ondernemen in duurzaam perspectief

WEST-VLAAMSE STARTCENTRA SOCIALE ECONOMIE



De Kaap

Kanaal 127

De Werkhoek

Vaart!

bezoek onze portaalsite en download onze brochure
www.west-vlaanderen.be/startcentra



Provincie
West-Vlaanderen
Door mensen gedreven

Ondernemen. Het zit in ons.

Startcentra voor sociale economie: Wat kunnen zij betekenen voor uw organisatie?

Reportage • Lieselot Denorme, Sabine Simoens en Tanja Termote - WES

Sociale economie is een 'hot item' en het landschap evolueert snel. De startcentra voor sociale economie spelen een steeds grotere rol in het creëren en behouden van duurzame tewerkstelling voor kansengroepen. WES bracht de verantwoordelijken van de vier West-Vlaamse startcentra voor sociale economie samen voor een gesprek. Schuif uw vooroordelen aan de kant en lees hoe ook u maatschappelijk verantwoord kunt ondernemen zonder extra kopzorgen of rendementsverlies.

De gesprekspartners, verantwoordelijk voor de West-Vlaamse startcentra voor sociale economie:

- **Vaart:** Luc Degandt, regio Midden-West-Vlaanderen
- **De Kaap:** Filip Deproost, regio Brugge
- **Kanaal 127:** Rik Desmet, regio Kortrijk
- **De Werkhoek:** Johan Huyghe, regio Oostende-Ieper

Wat doet een startcentrum voor sociale economie?

Filip Deproost (De Kaap): "Onze opdracht is het creëren en behouden van duurzame tewerkstelling voor kansengroepen. De startcentra vormen eigenlijk de brug tussen sociale en reguliere economie. Enerzijds proberen we zo veel mogelijk langdurig werklozen aan het werk te helpen, anderzijds willen we het maatschappelijk verantwoord ondernemen bij zoveel

mogelijk reguliere bedrijven integreren." **Rik Desmet**, directeur van het oudste startcentrum in onze provincie (**Kanaal 127**) vult aan: "In concreto werken wij eigenlijk vooral rond invoegbedrijven. Bedrijven die als invoegbedrijf willen erkend worden, dienen een ganse procedure te doorlopen. Wij als startcentrum kunnen hen hierbij begeleiden. Het voordeel van een invoegbedrijf is dat zo'n bedrijf kan genieten van een tijdelijke loonsubsidie om de inschakeling van kansengroepen te faciliteren. Extra inspanningen bij het onthaal of rond de opleiding zijn dankzij de subsidies te verantwoorden."

Wat is het profiel van de bedrijven die de startcentra begeleiden?

Gezien West-Vlaanderen vooral een KMO-landschap is, hebben onze startcentra minder kans op hele grote dossiers dan

pakweg Antwerpen. De grootte van het bedrijf is nochtans geen selectie criterium. **Johan Huyghe (De Werkhoek):** "Een belangrijk aandachtspunt is dat het moet gaan om groeiende bedrijven. Het invoegverhaal gaat nooit om vervangende tewerkstelling. Dat is zeer belangrijk." **Filip Deproost** verdedigt de mogelijkheden bij kleine bedrijven door te wijzen op het belang van de openheid van de zaakvoerder ten aanzien van integratie. "Wat primeert is inderdaad vooral de wil van de ondernemer om die diversiteit op de werkvloer te vertalen naar de werknemers toe," beaamt **Johan Huyghe**.

Waarom zou ik als zaakvoerder kiezen voor werknemers uit een kansengroep?

Johan Huyghe: "In onze provincie vindt men steeds moeilijker geschikt personeel. Een bedrijf dat bijvoorbeeld ook aan langdurig werklozen of aan allochtone werknemers kansen biedt, kan vissen uit een grotere vijver van toch wel goede mensen." Ook **Luc Degandt (Vaart!)** ziet de schaarste op de reguliere arbeidsmarkt als één van de belangrijkste argumenten, maar ook andere redenen kunnen doorslaggevend zijn: "Bij Westvlees werken momenteel heel wat Franse grensarbeiders. Maar als het percentage Franse arbeiders te groot wordt, zal dit leiden tot een cultuurverschil en zal de Vlaamse identiteit van het bedrijf voor een stuk verloren gaan. Dit is natuurlijk niet de bedoeling..."

Haalt het financiële voordeel ook geen ondernemers over de streep?

Filip Deproost: "Het bedrijf krijgt de subsidies om het inwerken van de mensen uit de kansengroep de eerste jaren te faciliteren. Het is een manier om eventueel



Filip Deproost, De Kaap

"De startcentra vormen een brug tussen de sociale en de reguliere economie."

Wat is een invoegbedrijf?

Een bedrijf dat erkend is als invoegbedrijf heeft voor het tewerkstellen van invoegwerknemers (bijkomend aan het aantal eigen personeelsleden) recht op een uitdovende loonsubsidie.

De loonsubsidie per tewerkgestelde invoegwerknemer varieert naargelang de grootte en de omzet van de onderneming van 50% van de loonkost het eerste jaar tot 15% gedurende het tweede jaar. Een dienstencheque-invoegbedrijf ontvangt gedurende vier jaar een premie van 1.650 euro/VTE/jaar. Deze invoegsubsidies zijn volledig cumuleerbaar met de subsidies van andere tewerkstellingsinitiatieven.

Om erkend te kunnen worden als invoegbedrijf, moet men aan een aantal voorwaarden voldoen:

- de in de sector vigerende lonen betalen;
- de prijszetting van de markt niet verstoren;
- een begeleidings- en opleidingsplan opstellen voor de invoegwerknemers;
- een actieplan rond maatschappelijk verantwoord ondernemen uitwerken;
- gedurende minstens twee jaar na subsidiëring de erkende en ingevulde arbeidsplaatsen behouden (bij een dienstenchequebedrijf vier jaar);
- bij een dienstenchequebedrijf: minstens drie invoegwerknemers in drie jaar tewerkstellen, en minstens 30% invoegwerknemers op het totale personeelsbestand.

De invoegwerknemers zelf moeten ook beantwoorden aan specifieke kenmerken met betrekking tot leeftijd, opleidingsniveau en periode van werkloosheid. Bij indiensttreding krijgt de invoegwerknemer een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Om erkend te kunnen worden als invoegbedrijf moet een welbepaalde procedure gevolgd worden. Het startcentrum sociale economie begeleidt dit proces vanaf het invullen van het aanvraagformulier over het doorsturen voor advies aan het RESOC en de adviescommissie tot en met de erkenning door de minister van Sociale Economie.



Rik Desmet, Kanaal 127

"Ik zie het startcentrum uitgroeien tot een kenniscentrum voor sociale economie."

rendementsverlies op te vangen." **Luc Degandt** vult aan: "Wanneer een bedrijf het enkel doet om financiële redenen, dan zal dat op lange termijn toch niet voldoende zijn. Er moet echt een stuk overtuiging inzitten!" **Filip Deproost**: "Dit is ook de reden waarom de procedure tot erkenning als invoegbedrijf zo uitgebreid is. Bedrijven die het enkel voor de subsidie doen, zullen er waarschijnlijk niet aan beginnen. Naast het invoegdossier moet er ook nog een MVO¹-plan opgesteld worden, een opleidingsplan, enz."

Is dit niet een beetje ontmoedigend?

Rik Desmet: "Daarom bestaan nu net de startcentra! Wij zullen die procedure dermate opvolgen en een bedrijf op zo'n manier ondersteunen, dat het voor hen te doen is om die erkenning aan te vragen. Wij leveren samen met de VDAB en de lokale werkwinkels ook heel wat inspanningen om zoveel mogelijk vacatures op te volgen en om te zoeken naar mensen die binnen die vacatures kunnen geplaatst worden. Bedrijven moeten immers mensen hebben die na de gesubsidieerde inlooperperiode op een aanvaardbaar niveau van rentabiliteit kunnen werken." **Johan Huyghe**: "Het is trouwens ook zo dat veel bedrijven reeds een opleidingsplan of MVO-plan hebben zonder dat ze dat beseffen. Het zit vaak al verweven in de bedrijfscultuur en moet enkel nog uitgeschreven worden. Het is dan aan ons om te kijken welke inspanningen ze reeds leveren. Sinds 1 mei 2007 bestaat er nu ook een bijkomende maatregel van inschakelingscoaches, die bedrijven kunnen helpen bij de begeleiding van hun invoegwerknemers. Elke nieuw aangeworven invoegwerknemer kan via een inschakelingscoach gedurende zes maanden kosteloos begeleid worden bin-

nen het bedrijf. Deze coach onderzoekt waar en hoe eventuele problemen rond jobinhoud of -uitvoering opgelost kunnen worden, maar heeft daarnaast ook aandacht voor moeilijkheden met betrekking tot mobiliteit, kinderopvang of de persoonlijke situatie." **Luc Degandt** wijst op het belang van de inschakelingscoaches: "De inschakelingscoaches helpen vooral om de retentie van de mensen uit kansengroepen te verstevigen. Op basis van een aantal uitdiensttredingen heeft men namelijk vastgesteld dat die mensen iets meer begeleiding nodig hebben dan een reguliere werknemer. Men hoopt door de extra begeleiding het verloop van mensen uit kansengroepen te verminderen."

Zien jullie nog een aantal niches waarin laaggeschoolden tewerkgesteld kunnen worden?

Rik Desmet: "In alles wat met ecologie of energiebesparende maatregelen te maken heeft, zit nog heel wat werk voor laagge-



Luc Degandt, Vaart!

"Begeleiding door een inschakelingscoach verstevigt de retentie van de invoegwerknemers"



Johan Huyghe, De Werkhoek

“Wie open staat voor kansengroepen kan vissen uit een grotere vijver van potentiële werknemers.”

schoolen. In Kortrijk bestaan er bijvoorbeeld al projecten rond het onderhoud van begraafplaatsen en het onkruidvrij houden van de binnenstad zonder het gebruik van pesticiden. Daarnaast zijn we in onze regio ook bezig met de uitbouw van het project ‘energiesoepers’. Dat is een nieuw initiatief van het Vlaams ministerie voor Werk en Sociale Economie, waarbij laaggeschoolde mensen worden ingezet om kleine klussen te gaan doen in het kader van energiezuinigheid.” De andere startcentra zien eveneens mogelijkheden voor laaggeschoolden binnen deze niches. “Ook wij hebben onlangs de vraag gekregen om een sociaaleconomisch project op te starten rond het wieden van onkruid op kerkhoven”, aldus **Filip Deproost**. “Eigenlijk is er nog een hele hoop werk waar men vroeger klusjesmannen voor had. Deze taken kunnen nu door mensen uit een kansengroep uitgevoerd worden. Soms gaan wij zelf op zoek naar deze jobs, los van bedrijven. Wanneer we bijvoorbeeld in een bedrijf zien dat er ruiten gebast zijn, dat er lampen vervangen moeten worden, ... dan weet je dat daar wel degelijk werk is, maar dat er niemand in zo’n bedrijf aangesteld is om die taken uit te voeren. Wij stellen dan onze sociaaleconomische projecten voor. Zo creëren de startcentra in feite werk.”

Zien jullie bepaalde trends in jullie dienstverlening?

Filip Deproost: “Er komt meer diversiteit in onze activiteiten. Oorspronkelijk richtten de startcentra zich alleen op het invoegverhaal zoals de wet het had voorgeschreven. Door de vragen die je krijgt, door de regionale eigenheid, ... begin je creatief om te gaan met die zaken en zo kom je tot andere projecten, een ander soort subsidi-

ering van bedrijven voor wie invoeg niet past, enz.” **Luc Degandt:** “Door creatief om te gaan met vragen kunnen we soms ook andere problemen oplossen. Een van de projecten waar Vaart! nu mee bezig is, is een project rond mobiliteit. Een van onze invoegbedrijven, Westvlees, ligt in Westrozebeke en is bijgevolg wat moeilijk te bereiken. Daarnaast is het ook zo dat heel wat werknemers uit kansengroepen minder mobiliteitsmogelijkheden hebben. We zijn nu aan het kijken of we hiervoor een oplossing kunnen vinden.” **Rik Desmet:** “Het is zeker ook zo dat de sociale economie veel gezichten heeft. Men heeft er allemaal verschillende voorstellingen van. De ene denkt aan een beschutte werkplaats, de andere aan een sociale werkplaats of aan allochtonen. Naarmate de sector groeit, wordt het natuurlijk moeilijker om een overzicht te hebben. Ik denk dat een startcentrum sociale economie net het centrum is dat kan uitgroeien tot een soort kenniscentrum, één adres waar men terecht kan met alle vragen over sociale economie. Het invoegverhaal is één belangrijk element in onze portefeuille dat we zeker niet mogen verwaarlozen, maar soms is een bedrijf veel meer gediend met een enclave uit een beschutte of sociale werkplaats. Dan is het goed dat wij expertise hebben op alle terreinen van de sociale economie. Op deze manier kunnen we bedrijven namelijk het best helpen. Momenteel denkt men er bij de Vlaamse overheid over na om ons als een dergelijk aanspreekpunt te erkennen.” ■

¹ Maatschappelijk verantwoord ondernemen.

West-Vlaamse startcentra in cijfers

- Aantal erkende invoegbedrijven: 41
- Aantal begeleide bedrijven (naast invoeg) : 25
 - voortrajecten voor invoeg
 - sociale economie actoren
 - ...
- Aantal projecten: 20
 - energiesoepers
 - fietsprojecten
 - projecten met steden of gemeenten
 - mobiliteit
 - ...
- Aantal VTE erkenningen: 1042

Leren ondernemen pur sang: Syntra West start met dagopleiding zaakvoerder

Spil van de onderneming

Wie aan het hoofd van een bedrijf staat, weet dat het geen sinecure is: dagelijks waken over het reilen en zeilen van de zaken. Niet alleen de eigen 'business' moet door en door gekend zijn, maar ook de administratie en boekhouding moeten in het oog gehouden worden. De medewerkers dichtbij en de concurrenten liefst veraf.

Wie zijn zaak wil zien bloeien, moet ervoor zorgen dat de lonen op tijd en stond uitbetaald worden, dat er genoeg werk op de plank is en dat iedereen (inclusief de zaakvoerder zelf) weet welke richting er gevaren wordt.

En wat met uitbreiding? Hoe schat je de kansen en risico's reëel in? Het hoofd van het bedrijf heeft de organisatorische leiding en de eindverantwoordelijkheid.

De leeuwenkuil

Jonge zaakvoerders missen hier vaak broodnodige voorbereiding. Hoe rolt een bedrijfsleider er ook in? Zaakvoerder word je als je zelf een zaak opstart, of als je de zaak van iemand overneemt.

Heel wat familiale ondernemingen worden van de ene generatie op de andere doorgegeven. Wat de eerste generatie met vallen en opstaan geleerd heeft, moet de jonge zaakvoerder in één keer kunnen waarmaken. Dat zorgt voor koudwatervrees, zowel voor het bedrijf, de bedrijfsleider, als de klanten.

Als de jonge bestuurder niet wil dat zijn visitekaartje de wenkbrauwen doet fronsen, komt hij beter onderlegd uit de hoek.



Opleiding voor zaakvoerders: een utopie?

Om jonge bedrijfsleiders op weg te helpen, heeft Syntra West de dagopleiding 'zaakvoerder' in het leven geroepen. Zoals het de reputatie van Syntra West betaamt, is de opleiding praktisch toepasbaar, en op maat van elke deelnemer gesneden. Kort samengevat leidt de dagopleiding ondernemer/zaakvoerder mensen op om een onderneming te leiden met kennis van zaken.

De inhoud van deze éénjarige opleiding is tweeledig. Enerzijds werken de deelnemers gericht aan de opmaak van een eigen businessplan, maar anderzijds worden de deelnemers ook zelf onder de loep genomen en werkt de opleiding persoonsvormend met aandacht voor ondernemersvaardigheden.

Businessplan en competentiespiegel

Om te weten hoe goed iemand is voorbereid op de taak van zaakvoerder, gaan de begeleiders voor elke deelnemer met de 'Entre'-test na hoe de persoonlijke ondernemerscompetentiespiegel eruitziet: wat is zijn of haar eigen karakter, hoe gedraag je je in welke situaties, en hoe staat het bijgevolg met je ondernemersvaardigheden.

Afhankelijk van die resultaten krijgt de deelnemer een persoonlijk traject aangeboden waarbinnen de ontbrekende vaardigheden en de nog te stimuleren punten worden bijgebracht en geoefend. Tegelijkertijd wordt ook het bedrijf - virtueel - op poten gezet en/of gehouden.

Vanuit de vakken die de verschillende aspecten van het businessplan behandelen, wordt de cursist begeleid en gecoacht bij de opmaak van het eigen bedrijfs-businessplan.

Flexibel

Wie de dagopleiding 'zaakvoerder' volgt, proeft meteen van het ondernemen van binnenuit. De deelnemers maken kennis met de ondernemingswereld door directe contacten met bedrijfsleiders, overheidsdiensten en ondernemersorganisaties. Dit gebeurt zowel door bezoeken als individuele contacten door de cursist.

Het grootste pluspunt van deze opleiding: het programma speelt flexibel in op het profiel van de cursisten en hun specifieke vormingsvragen in functie van het zelfstandig leiden en managen van een bedrijf.

Contactgegevens:

Els Maertens • Syntra West campus Kortrijk
Doorniksesteenweg 220, 8500 Kortrijk
tel.: 056 26 02 00 • fax: 056 22 81 07
e-mail: els.maertens@syntrawest.be

Gunstige conjunctuercijfers voor West-Vlaanderen

Het verloop van de sociaaleconomische indicatoren en de conjunctuur in West-Vlaanderen¹

Nele Depestel • Dienst Economie, Provincie West-Vlaanderen

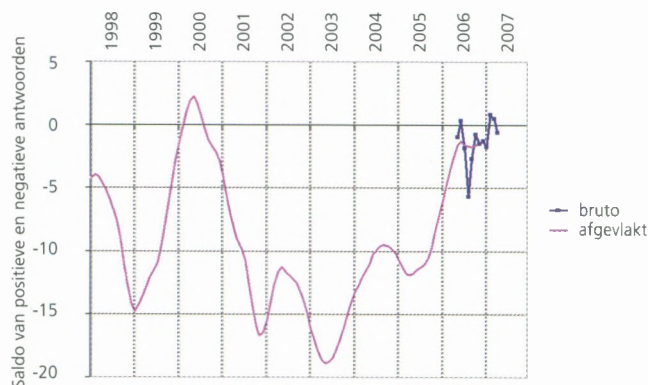
De conjunctuurcurve voor West-Vlaanderen bereikt momenteel waarden die geleden zijn van de hoogconjunctuur van 2000 (zie figuur 1). De meest recente bruto-waarde (april 2007) daalde, maar toch zijn er geen indicaties voor een inzinking van de conjunctuur. De arbeidsmarktindicatoren en de indicatoren die het producentenvertrouwen weerspiegelen evolueren namelijk gunstig.

De omzet, uitvoer en investeringen van de grote ondernemingen met zetel in West-Vlaanderen groeien opmerkelijk. In januari 2007 waren er toenames met respectievelijk 16,6 %, 23,2 % en 32,4 % op jaarbasis. Ook in 2006 waren er significante stijgingen op jaarbasis.

De tijdelijke werkloosheid nam in het eerste kwartaal van 2007 in West-Vlaanderen af met gemiddeld 14,1 % ten opzichte van het eerste kwartaal van 2006.

De werkgevers blijven ook meer en meer vacatures indienen bij de VDAB. In april 2007 steeg het aantal ontvangen werkaanbiedingen binnen het Normaal Economisch Circuit (NEC) voor West-Vlaanderen met bijna drie vierde. Bovendien situeert de grootste toename zich bij de werkaanbiedingen voor het vaste circuit, wat betekent dat de ondernemers overtuigd geraken van het bestendige karakter van de conjuncturele verbetering. Het is wel zo dat werkgelegenheidsindicatoren altijd met enige

Figuur 1
Synthetische conjunctuurcurve voor West-Vlaanderen.



Bron: NBB, Verwerking: Dienst Economie, Provincie West-Vlaanderen

vertraging reageren op het conjunctuurverloop.

Positief is ook dat de werkloosheid verder blijft dalen. In april 2007 waren er in West-Vlaanderen 25.504 niet-werkende werkzoekenden of 22,4 % minder dan een jaar eerder. De jeugdwerkloosheid daalde nog sterker, namelijk met 33,4 %. Voor het eerst sedert midden 2001 was er in april ook een daling op jaarbasis van de niet-werkende werkzoekenden ouder dan 50 jaar.

De evolutie van de faillissementen baart echter enige bezorgdheid. West-Vlaanderen werd in de eerste vier maanden van 2007 geconfronteerd met 19,2 % meer faillissementen. Bovendien situeerden de drie grootste Belgische faillissementen – gemeten in termen van tewerkstelling – zich in West-Vlaanderen. Tussen januari en april 2007 gingen er in West-Vlaanderen al bijna 1.000 jobs verloren door faillissementen, wat bijna evenveel is als in het volledige jaar 2006.

De gunstige evolutie van de arbeidsmarktindicatoren, mist voorlopig zijn effect op het consumentenvertrouwen. Zo werden in West-Vlaanderen in 2006 minder vergunningen voor nieuwbouw en renovatie afgeleverd in vergelijking met 2005. Daarnaast is er wel een stijging van de omzet in de kleinhandel, maar deze stijging blijft relatief beperkt in vergelijking met de stijging van de globale omzet. Ten slotte werden in de eerste maanden van 2007 heel wat minder inschrijvingen van nieuwe personenwagens geregistreerd, niet alleen ten opzichte van 2006 (salonjaar), maar ook ten opzichte van 2005.

➤ Het uitgebreid rapport is te verkrijgen bij de dienst Economie, Provinciehuis Olympia, K. Leopold III-laan 66 in Sint-Andries, bij Nele Depestel op het telefoonnummer 050-40 73 51 of via e-mail nele.depestel@west-vlaanderen.be

¹ Opmaak mei 2007

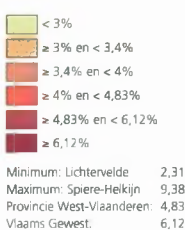
Hoeveel werkzoekenden telt uw gemeente?

Tanja Termote • Sociaaleconomisch beleid, WES

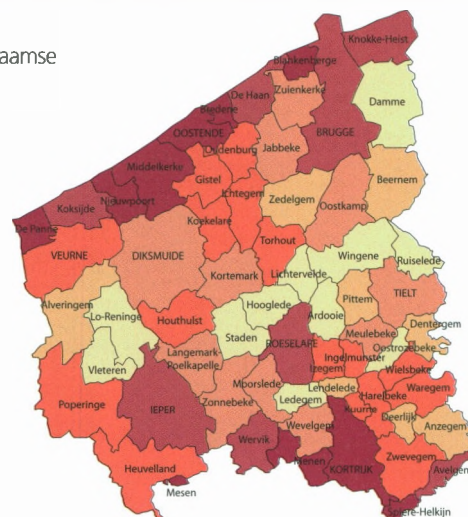
Van de 25.500 werkzoekenden in West-Vlaanderen wonen er 306 in De Panne en 166 in Moorslede. Maar hoe zit dat precies in uw gemeente?

Kaart 1

De werkloosheidsgraad in de West-Vlaamse gemeenten in april 2007



Bron: VDAB Studiedienst
Verwerking: WES



In dit artikel belichten we de huidige werkloosheidstoestand in de West-Vlaamse gemeenten: hoeveel werkzoekenden tellen de gemeenten momenteel, wat zijn de kenmerken van deze werkzoekenden en hoe hoog ligt de werkloosheidsgraad?

We bekijken hierbij zes specifieke **doelgroepen**: de jongeren (jonger dan 25 jaar), de ouderen (50-plussers), de laaggeschoolden (maximum diploma van lager secundair onderwijs), de langdurig werklozen (langer dan één jaar werkloos), de werkzoekenden van niet-Europese afkomst en de werkzoekenden met een arbeidshandicap. De cijfers zijn afkomstig van de VDAB en hebben betrekking op april 2007.

Uit **tabel 1** blijkt dat de provincie West-Vlaanderen momenteel ongeveer 25.500 werkzoekenden telt. Ongeveer een kwart hiervan woont in de regio Kortrijk, 23,2% in de regio Brugge, 17,6% in de regio Westhoek, 17,3% in de regio Oostende en 16% in de regio Roeselare-Tielt. Brugge kent in absolute aantallen het meeste werkzoekenden, namelijk 2.742, gevolgd door Oostende (2.524 werkzoekenden) en Kortrijk (2.143). In de regio Roeselare-Tielt kent Roeselare het grootste aantal werkzoekenden (1.300) en in de Westhoek Ieper (878). Mesen (37), Vleteren (49) en Zuienkerke (52) kennen de kleinste werkzoekendenpopulatie.

Werkloosheidsgraad

Stellen we het aantal werkzoekenden tegenover de beroepsbevolking, dan krijgen we een zicht op de werkloosheidsgraden en kunnen we grote en kleine gemeenten vergelijken. Gemiddeld kent de provincie een werkloosheidsgraad van amper 4,8%. Hiermee ligt deze werkloosheidsgraad ruimschoots onder het Vlaamse gemiddelde van 6,1%. Slechts 10 West-Vlaamse gemeenten (zie **kaart 1**) scoren slechter dan dit Vlaamse gemiddelde.

Voorals de regio Roeselare-Tielt heeft te kampen met een zeer lage werkloosheidsgraad (3,7%). De gemeente Lichtervelde is in deze regio de best presterende gemeente met een werkloosheidsgraad van amper 2,3%. Maar ook in Staden, Hooglede, Oostrozebeke, Wingene, Ledegem en Ardoole worden er percentages beneden 3% opgetekend.

De regio Brugge kent een gemiddelde werkloosheidsgraad van 4,7%, de regio Westhoek van 4,7%, de regio Kortrijk van

5,0% en de regio Oostende van 6,9%. De stad Oostende is, na de kleinere gemeenten Spiere-Helkijn en Mesen, de gemeente met de hoogste werkloosheidsgraad (8,7%). Ook in andere kustgemeenten zoals Blankenberge, De Panne, Nieuwpoort, Bredene en Middelkerke worden relatief hoge werkloosheidsgraden vastgesteld.

Jongeren

Kaart 2 laat zien dat in april 2007 gemiddeld 17,2% van de werkzoekenden in West-Vlaanderen jonger was dan 25 jaar. Dit percentage ligt circa op hetzelfde niveau als in Vlaanderen. Ruiselede en Zonnebeke kennen minder dan 10% jongeren in hun werklozenpopulatie. Opmerkelijk is ook dat in Oostende het aandeel jongeren in de werkloosheid slechts 11,8% bedraagt. Het actieplan ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid heeft er haar doel niet gemist. Oostende telt nu 136 jonge werklozen minder in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar.

Tabel 1: Het aantal niet-werkende werkzoekenden in de West-Vlaamse gemeenten, naar een aantal specifieke kenmerken, april 2007

Gemeente	Jongeren (- 25 jaar)	In % van het totaal	Ouderen (50 jaar en +)	In % van het totaal	Laaggeschoold	In % van het totaal	Langer dan 1 jaar werkzoekend	In % van het totaal	Etnisch niet-EU	In % van het totaal	Met arbeidshandicap	In % van het totaal	Totaal aantal niet-werkende werkzoekenden	Werkloosheidsgraad
Beernem	40	17,6	76	33,5	126	55,5	102	44,9	2	0,9	54	23,8	227	3,25
Blankenberge	112	16,4	237	34,6	458	66,9	379	55,3	33	4,8	124	18,1	685	8,55
Brugge	503	18,3	762	27,8	1.453	53,0	1.268	46,2	214	7,8	516	18,8	2.742	5,03
Damme	18	12,6	62	43,4	66	46,2	76	53,1	0	0,0	29	20,3	143	2,82
Jabbeke	35	15,4	67	29,5	105	46,3	99	43,6	3	1,3	42	18,5	227	3,45
Oostkamp	52	14,1	145	39,3	198	53,7	194	52,6	10	2,7	73	19,8	369	3,51
Torhout	88	21,6	124	30,4	225	55,1	202	49,5	12	2,9	131	32,1	408	4,36
Zedelgem	59	17,3	113	33,1	178	52,2	182	53,4	5	1,5	86	25,2	341	3,21
Zuienkerke	8	15,4	21	40,4	25	48,1	23	44,2	1	1,9	3	5,8	52	3,64
Knokke-Heist	84	11,4	279	38,0	347	47,3	382	52,0	62	8,4	86	11,7	734	5,28
Regio Brugge	999	16,9	1.886	31,8	3.181	53,7	2.907	49,0	342	5,8	1.144	19,3	5.928	4,67
Diksmuide	55	21,8	66	26,2	148	58,7	115	45,6	7	2,8	50	19,8	252	3,48
Houthulst	38	20,8	53	29,0	123	67,2	87	47,5	2	1,1	57	31,1	183	4,28
Koekelare	31	19,3	47	29,2	104	64,6	79	49,1	3	1,9	43	26,7	161	4,09
Kortemark	42	21,9	52	27,1	125	65,1	80	41,7	4	2,1	54	28,1	192	3,46
Lo-Reninge	5	15,2	10	30,3	21	63,6	20	60,6	1	3,0	8	24,2	33	2,34
Ieper	155	17,7	245	27,9	543	61,8	424	48,3	63	7,2	170	19,4	878	5,49
Mesen	7	18,9	9	24,3	20	54,1	18	48,6	3	8,1	7	18,9	37	8,92
Poperinge	71	18,1	111	28,3	230	58,7	205	52,3	18	4,6	66	16,8	392	4,37
Wervik	91	19,8	142	30,9	283	61,7	242	52,7	25	5,4	80	17,4	459	5,53
Zonnebeke	18	9,6	78	41,5	117	62,2	101	53,7	11	5,9	41	21,8	188	3,46
Heuvelland	33	19,8	50	29,9	99	59,3	82	49,1	3	1,8	26	15,6	167	4,43
Langemark- Poelkapelle	24	18,9	43	33,9	79	62,2	63	49,6	0	0,0	24	18,9	127	3,52
Vleteren	10	20,4	19	38,8	28	57,1	27	55,1	1	2,0	9	18,4	49	2,94
Alveringem	8	11,8	20	29,4	35	51,5	29	42,6	0	0,0	7	10,3	68	3,10
De Panne	42	13,7	108	35,3	191	62,4	160	52,3	15	4,9	35	11,4	306	7,50
Koksijde	59	12,6	197	42,0	240	51,2	270	57,6	22	4,7	44	9,4	469	5,48
Nieuwpoort	54	18,4	94	32,0	166	56,5	143	48,6	10	3,4	50	17,0	294	6,53
Veurne	51	21,7	68	28,9	132	56,2	110	46,8	5	2,1	43	18,3	235	4,27
Regio Westhoek	794	17,7	1.412	31,4	2.684	59,8	2.255	50,2	193	4,3	814	18,1	4.490	4,71
Anzegem	28	12,9	100	46,1	139	64,1	131	60,4	9	4,1	62	28,6	217	3,21
Avelgem	49	21,0	68	29,2	137	58,8	133	57,1	10	4,3	37	15,9	233	5,27
Deerlijk	28	16,5	66	38,8	100	58,8	105	61,8	18	10,6	31	18,2	170	3,15
Harelbeke	101	17,4	175	30,1	353	60,8	304	52,3	59	10,2	85	14,6	581	4,57
Kortrijk	402	18,8	529	24,7	1.229	57,3	1.050	49,0	485	22,6	298	13,9	2.143	6,30

Gemeente	Jongeren (- 25 jaar)	In % van het totaal	Ouderen (50 jaar en +)	In % van het totaal	Laaggeschoold	In % van het totaal	Langer dan 1 jaar werkzoekend	In % van het totaal	Etnisch niet-EU	In % van het totaal	Met arbeidshandicap	In % van het totaal	Totaal aantal niet-werkende werkzoekenden	Werkloosheidsgraad
Kuurne	48	17,4	84	30,4	151	54,7	141	51,1	47	17,0	38	13,8	276	4,62
Lendelede	12	14,0	39	45,3	53	61,6	46	53,5	2	2,3	13	15,1	86	3,37
Menen	188	18,7	249	24,8	668	66,6	506	50,4	149	14,9	158	15,8	1.003	6,74
Waregem	122	16,4	252	33,8	429	57,5	413	55,4	94	12,6	184	24,7	746	4,22
Wevelgem	109	19,2	209	36,9	332	58,6	295	52,0	27	4,8	98	17,3	567	3,74
Zwevegem	94	19,1	158	32,1	274	55,7	260	52,8	29	5,9	76	15,4	492	4,44
Spiere-Helkijn	24	27,3	15	17,1	52	59,1	37	42,1	3	3,4	7	8,0	88	9,38
Regio Zuid-West- Vlaanderen	1.205	18,3	1.944	29,4	3.917	59,3	3.421	51,8	932	14,1	1.087	16,5	6.602	5,02
Bredene	78	17,0	131	28,5	289	63,0	235	51,2	28	6,1	74	16,1	459	6,34
Gistel	44	19,1	59	25,7	141	61,3	109	47,4	6	2,6	46	20,0	230	4,42
Ichtegem	52	18,8	85	30,8	183	66,3	136	49,3	2	0,7	66	23,9	276	4,23
Middelkerke	68	14,9	159	34,9	275	60,4	252	55,4	12	2,6	83	18,2	455	6,19
Oostende	299	11,8	684	27,1	1.469	58,2	1.249	49,5	359	14,2	428	17,0	2.524	8,72
Oudenburg	32	19,2	57	34,1	96	57,5	84	50,3	2	1,2	25	15,0	167	4,06
De Haan	40	13,2	107	35,3	157	51,8	142	46,9	14	4,6	32	10,6	303	5,85
Regio Oostende	613	13,9	1.282	29,0	2.610	59,1	2.207	50,0	423	9,6	754	17,1	4.414	6,85
Hooglede	23	19,3	44	37,0	66	55,5	55	46,2	4	3,4	17	14,3	119	2,52
Ingelmunster	35	17,3	75	37,1	130	64,4	121	59,9	9	4,5	34	16,8	202	4,04
Izegem	118	22,1	182	34,0	335	62,6	308	57,6	29	5,4	98	18,3	535	4,20
Ledegem	28	21,2	47	35,6	81	61,4	61	46,2	4	3,0	25	18,9	132	2,99
Lichtervelde	23	24,5	30	31,9	51	54,3	47	50,0	2	2,1	24	25,5	94	2,31
Moorslede	30	18,1	60	36,1	99	59,6	77	46,4	7	4,2	36	21,7	166	3,46
Roeselare	253	19,5	337	25,9	767	59,0	684	52,6	165	12,7	329	25,3	1.300	4,87
Staden	28	23,1	36	29,8	70	57,9	59	48,8	8	6,6	19	15,7	121	2,45
Dentergem	20	15,4	44	33,8	70	53,8	72	55,4	9	6,9	27	20,8	130	3,21
Meulebeke	39	20,3	67	34,9	125	65,1	119	62,0	13	6,8	51	26,6	192	3,67
Oostrozebeke	19	19,2	39	39,4	52	52,5	56	56,6	7	7,1	14	14,1	99	2,78
Pittem	15	15,0	39	39,0	58	58,0	55	55,0	5	5,0	14	14,0	100	3,16
Ruiselede	4	6,1	21	31,8	41	62,1	33	50,0	3	4,5	13	19,7	66	2,72
Tielt	55	17,2	99	30,9	195	60,9	175	54,7	24	7,5	74	23,1	320	3,42
Wielsbeke	35	18,3	63	33,0	126	66,0	108	56,5	19	9,9	41	21,5	191	4,36
Wingene	28	16,3	50	29,1	87	50,6	72	41,9	2	1,2	35	20,3	172	2,78
Ardoois	19	14,5	50	38,2	78	59,5	74	56,5	5	3,8	24	18,3	131	2,99
Regio Roeselare-Tielt	772	19,0	1.283	31,5	2.431	59,7	2.176	53,5	315	7,7	875	21,5	4.070	3,69
West- Vlaanderen	4.383	17,2	7.807	30,6	14.823	58,1	12.966	50,8	2.205	8,6	4.674	18,3	25.504	4,83
Vlaams Gewest	29.533	17,1	45.954	26,6	93.244	54,0	87.468	50,7	30.058	17,4	27.292	15,8	172.608	6,12

Bron: VDAB Studiedienst, verwerking WES

50-plussers

Kaart 3 toont de verschillen in het aandeel 50-plussers in de werkloosheid. Gemiddeld is 30,6% van de werkzoekenden in West-Vlaanderen ouder dan 50 jaar. In Vlaanderen bedraagt dit percentage 26,6%. In Spiere-Helkijn, Mesen, Kortrijk en Menen zijn minder dan 25% van de werkzoekenden 50 jaar of ouder. In Anzegem en Lendeledede daarentegen zijn meer dan 45% van de werkzoekenden 50 jaar of ouder.

Laaggeschoolden

In West-Vlaanderen heeft 58,1% van de werkzoekenden hoogstens een diploma van lager secundair onderwijs (**kaart 4**). Enkel de regio Brugge vormt hierop een uitzondering. In deze regio is gemiddeld slechts 53,7% van de werkzoekenden laaggeschoold. Vooral in Damme, Jabbeke, Knokke-Heist en Zuienkerke worden lage percentages vastgesteld.

Langdurig werkzoekenden

Ongeveer de helft van de werkzoekenden in West-Vlaanderen is reeds langer dan een jaar werkloos. De gemeentelijke verschillen zijn terug te vinden in **kaart 5**. Meulebeke, Deerlijk, Lo-Reninge en Anzegem kennen meer dan 60% langdurig werklozen. Kortemark, Wingene en Spiere-Helkijn kennen het laagste aandeel langdurig werklozen.

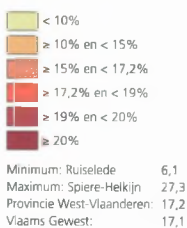
Werkzoekenden van vreemde origine

Het aandeel werkzoekenden van niet-Europese afkomst in West-Vlaanderen bedraagt 8,6%. Dit is laag in vergelijking met het aandeel in Vlaanderen, dat 17,4% bedraagt. Dit heeft vooral te maken met de beperkte aanwezigheid van deze bevolkingsgroep in de West-Vlaamse bevolking. Echter, de werkloosheidsgraad van de allochtonen ligt ook in onze provincie heel hoog!

In Kortrijk ligt het aandeel werkzoekenden van niet-Europese afkomst het hoogst. Het bedraagt er 22,6% (zie **kaart 6**). Geen enkele andere gemeente heeft een aandeel dat hoger ligt dan het Vlaamse gemiddelde.

Kaart 2

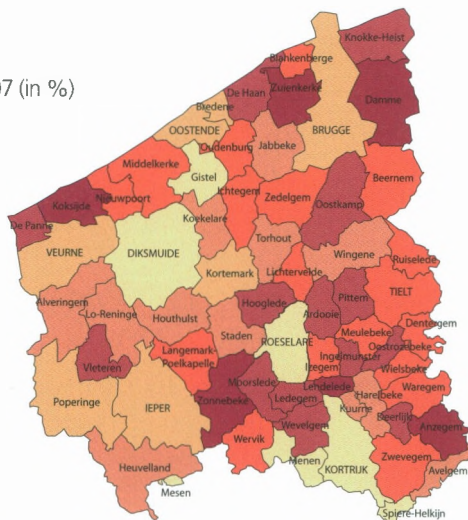
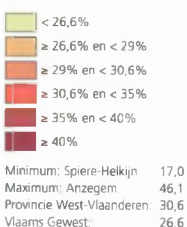
Het aandeel jongeren in het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden in de West-Vlaamse gemeenten in april 2007 (in %)



Bron: VDAB Studiedienst
 Verwerking: WES

Kaart 3

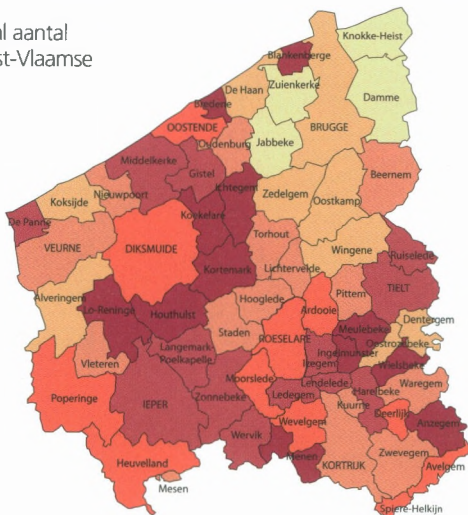
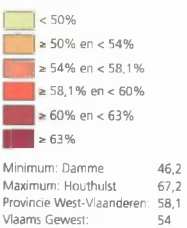
Het aandeel ouderen in het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden in de West-Vlaamse gemeenten in april 2007 (in %)



Bron: VDAB Studiedienst
 Verwerking: WES

Kaart 4

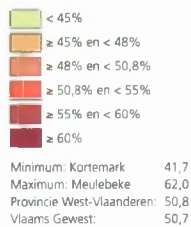
Het aandeel laaggeschoolden in het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden in de West-Vlaamse gemeenten in april 2007 (in %)



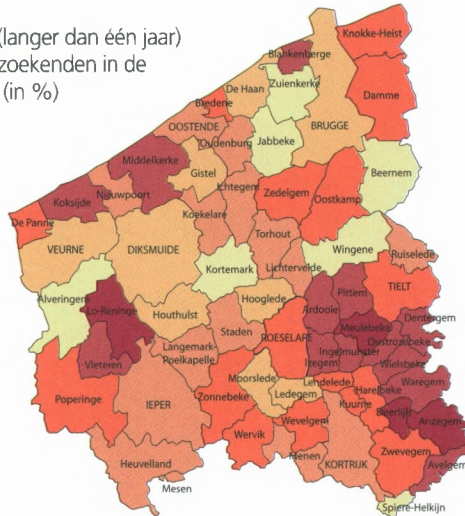
Bron: VDAB Studiedienst
 Verwerking: WES

Kaart 5

Het aandeel langdurig werkzoekenden (langer dan één jaar) in het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden in de West-Vlaamse gemeenten in april 2007 (in %)

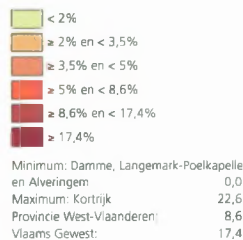


Bron: VDAB Studiedienst
Verwerking: WES

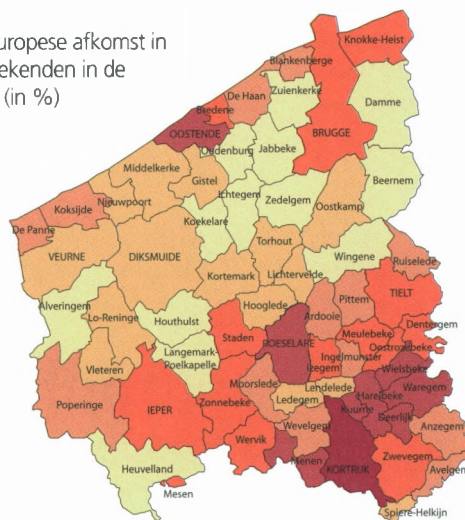


Kaart 6

Het aandeel werkzoekenden van niet-Europese afkomst in het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden in de West-Vlaamse gemeenten in april 2007 (in %)

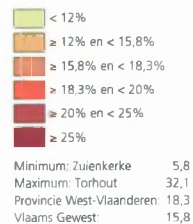


Bron: VDAB Studiedienst
Verwerking: WES

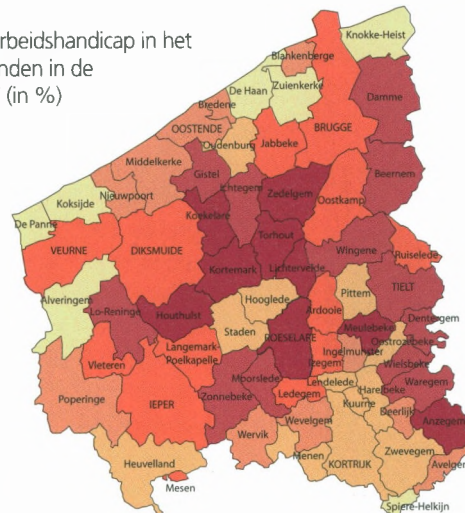


Kaart 7

Het aandeel werkzoekenden met een arbeidshandicap in het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden in de West-Vlaamse gemeenten in april 2007 (in %)



Bron: VDAB Studiedienst
Verwerking: WES



Personen met een arbeidshandicap

Tot slot bekijken we in **kaart 7** het aandeel werkzoekenden met een arbeidshandicap. Tot deze categorie behoren de volgende werkzoekenden:

- werkzoekenden erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) als persoon met een handicap inzake tewerkstelling. Zij beschikken over een Vlaams Fonds nummer en hebben recht op bijstand inzake tewerkstelling of opleiding;
- werkzoekenden uit het buitengewoon onderwijs (diploma van Buitengewoon Secundair Onderwijs (BUSO) of Buitengewoon Lager Onderwijs (BLO));
- werkzoekenden die, na attestering door een arts, bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding geregistreerd zijn met een gedeeltelijke of een zeer beperkte geschiktheid.

In West-Vlaanderen heeft gemiddeld 18,3% van de werkzoekenden een arbeidshandicap. Het aandeel personen met een arbeidshandicap in het totale aantal werkzoekenden varieert van 5,8% in Zuienkerke tot 32,1% in Torhout.

Samengevat

Van de actieve bevolking in West-Vlaanderen is momenteel 4,8% op zoek naar een job. Traditioneel kan de provincie lagere werkloosheidscijfers tonen dan het Vlaamse Gewest (6,1%). Vooral in de regio Roeselare-Tielt is de werkloosheidsgraad heel beperkt. De gemeente Lichtervelde kent de laagste werkloosheidsgraad in West-Vlaanderen.

Verder zien we dat:

- 17,2% van de werkzoekenden jonger is dan 25 jaar;
- 30% 50 jaar of ouder is;
- bijna 60% van de werkzoekenden laaggeschoold is;
- de helft van de werklozen langer dan een jaar op zoek is naar werk;
- het aandeel werkzoekenden van vreemde origine in de werkloosheid beperkt is;
- bijna één op vijf werkzoekenden een arbeidshandicap heeft. ■

1 We verwijzen hier naar figuur 2 in het artikel 'Groeiend potentieel voor laaggeschoolde jobs'.

2006 goed jaar voor West-Vlaamse beschutte werkplaatsen

BW-West, de overkoepelende federatie van de negen beschutte werkplaatsen in de provincie West-Vlaanderen, heeft haar resultaten voor het werkjaar 2006 kenbaar gemaakt. Op 31 december 2006 telden de West-Vlaamse beschutte werkplaatsen 5.284 arbeidsplaatsen, waarvan 4.314 plaatsen voor doelgroepwerknemers. Ten opzichte van 2005 is dit een toename van 2%. De gezamenlijke omzet steeg met 11% ten opzichte van 2005 tot 111,3 miljoen euro. Het aantal gewerkte uren steeg met 3% tot 6.670.000. Er werden 621.000 uren gewerkt in enclaves bij de klant onder begeleiding van de werkplaats. In 2006 werd ook 11,8 miljoen euro geïnvesteerd in machines, processen en faciliteiten en dit zonder investeringssubsidies. Deze cijfers tonen aan dat de beschutte werkplaatsen in West-Vlaanderen, dankzij hun geleverde service, flexibiliteit en kwaliteit van het werk een belangrijke en betrouwbare industriële toeleverancier zijn geworden.

Belangrijk voor de beschutte werkplaatsen is ook het project **'Supported Employment'**. Dit project geeft aan 20 personen met een handicap de kans om, met blijvende begeleiding uit de beschutte werkplaats, door te stromen naar het reguliere arbeidscircuit. De begeleiding vanuit de beschutte werkplaats bestaat er vooral in de communicatie tussen werkgever en werknemer te bevorderen, de werkpost van de betrokken werknemer te helpen optimaliseren en praktische problemen van de betrokken werknemers mee te helpen oplossen (bv. vervoersproblemen, gezinssituatie, ...).

› Meer info: www.bw-west.be



Foto: Westlandia

DOLoRES werkt vooroordelen over kortgeschoolde vrouwen weg

Kortgeschoolde vrouwen vinden nog steeds moeilijk de weg naar de reguliere arbeidsmarkt. Voka Kamer van Koophandel West-Vlaanderen wil hier wat aan doen en riep daarom het **ESF-project DOLoRES** in het leven. Via dit project wil Voka de toegang van kortgeschoolde vrouwen tot de sociale economie verbeteren, waarna een traject wordt opgestart zodat de doelgroep kan doorstromen naar de reguliere economie. Dit traject zal beschrijven hoe men kortgeschoolde vrouwen vanuit de werkloosheid kan opleiden, begeleiden en inzetten. Daarnaast wordt ook aangegeven waarmee men rekening moet houden bij de rekrutering, selectie en aanwerving en zal er aandacht besteed worden aan het wegwerken van eventuele vooroordelen zodat de doelgroep beter toegang krijgt tot de arbeidsmarkt.

Dit project krijgt steun van het ESF en VESOC. Voka Kamer van Koophandel West – Vlaanderen is promotor en partners zijn VKW, POM, Mentor, BIK en Resoc Oostende – Westhoek.

› Voor meer info, contacteer Christophe Viaene (059/51 65 89 of christophe.viaene@voka.be)

't Roodhof ambassadeur sociale economie 2007

Het landelijk verblijfscentrum **'t Roodhof** uit Beernem mag zich dit jaar **"Ambassadeur van de Sociale Economie"** noemen. Met deze titel worden jaarlijks vijf toonaangevende ondernemingen uit de sociale

economie beloond. De ambassadeurs ontvangen elk 15.000 euro om gedurende 2007 de sociale economiesector te promoten en haar waarden onder de mensen te brengen.

't Roodhof is een sociaal tewerkstellingsproject van **Loca Labora**, een organisatie die mensen ondersteunt die om de een of andere reden de weg naar het reguliere arbeidscircuit niet vinden.

› Ontdek meer over 't Roodhof en de andere laureaten op de website www.socialeconomy.be



CVBA 23: 'sociale huisvesting' door 'sociale tewerkstelling'

De Kaap, het startcentrum sociale economie van de regio Brugge, is steeds op zoek naar projecten waarvoor bedrijven uit de sociale economie kunnen ingeschakeld worden. Daarnaast wenst de regio Brugge tegemoet te komen aan het tekort aan betaalbare (sociale) woningen en aan het gebrek aan arbeidskrachten binnen de bouwsector. Op regionaal initiatief werd beslist om de krachten te bundelen en een project - de **CVBA 23** - op te zetten om de **sociale huisvesting via sociale tewerkstelling** te ondersteunen. Op die manier slaat men twee vliegen in één klap!



De CVBA 23 zal fungeren als coördinator bouw en zal de organisatie van kleine renovaties zoals schilderen en behangen op zich nemen door projecten uit de sociale tewerkstellingssector in te schakelen. Hierbij wordt beroep gedaan op de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en invoegbedrijven die de doelstelling wensen te onderschrijven.

› Meer info over de projecten van De Kaap: www.dekaap.be

Begeleiding voor 800 invoegmedewerkers

Sinds 1 mei 2007 worden 800 nieuwe invoegmedewerkers persoonlijk begeleid door een **inschakelingscoach**. Deze coaching, die maximaal zes maanden duurt, moet de integratie van de nieuwkomer vergemakkelijken. Ook het management en de lijnchef worden ondersteund. De coach richt zich niet op de technische vaardigheden, wel op vaardigheden als werkhoudingen en omgangsvormen. De VDAB kreeg voor dit project 800.000 euro van Vlaams minister van Sociale Economie, Kathleen Van Brempt. Deze subsidie maakt het inschakelen van de coaches volledig gratis voor zowel de werkgever als de werknemer.

› Meer info: www.socialeconomie.be

Entre 45+: entrepreneurship voor 45 plussers!

Entre 45+ is een nieuw project, waarmee **Syntra West** werkzoekende 45-plussers de kans wil geven om als ondernemer te starten. Zij krijgen hiervoor een kwaliteitsvol totaaltraject aangeboden.

De selectie van de deelnemers gebeurt onder meer op basis van de **ENTRE**-spiegel, een genormeerd en gevalideerd ICT-gebaseerd self-assessment instrument waarbij de kandidaat-ondernemer gescreend wordt op 12 generieke sleutelcompetenties. Vanaf 4 september 2007 wordt aan kandidaten die over voldoende ondernemersbloed beschikken het versnelde opleidingstraject "Bedrijfsbeheer" in Syntra West campus Kortrijk aangeboden.

Doorheen het traject heeft de kandidaat-ondernemer ook recht op 12 uur individuele begeleiding door een team van experts en gevestigde ondernemers. Bovendien wordt een 'terugkomment' in groep georganiseerd waarop de kersverse ondernemers hun ervaringen kunnen uitwisselen.

› Voor meer info: Els Maertens (056/260200 of els.maertens@syntrawest.be)



Duurzaam drukken bij Goekint Graphics

Goekint Graphics bewijst dat ook de grafische sector milieuspanningen kan leveren! Het Oostendse bedrijf is één van de eersten die in België producten met het **FSC-keurmerk** mag afleveren. Het feit dat Goekint Graphics dit keurmerk mag gebruiken, garandeert dat voor de aanmaak van het papier alleen hout uit duurzaam beheerde bossen is gebruikt.

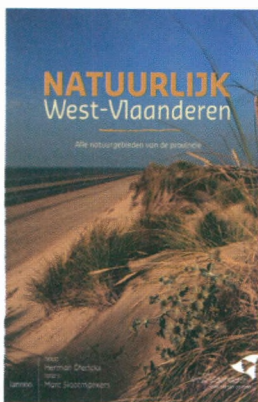
Daarnaast is Goekint Graphics ook het eerste grafisch bedrijf dat het **Milieucharter** van de POM West-Vlaanderen zal ondertekenen. Hiermee verbindt het bedrijf zich ertoe forse inspanningen te leveren rond thema's als energie- en watergebruik, afvalpreventie, communicatie, mobiliteit, ...



Dit logo garandeert dat het gebruikte hout op een verantwoorde manier is beheerd en gekapt.

NATUURLIJK West-Vlaanderen Alle natuurgebieden van de provincie

West-Vlaanderen kent een grote verscheidenheid aan landschappen en natuurelementen. Van de unieke welvende duingebieden over de met sloten doortrokken vlakke polders tot het 'bergachtige' Heuveland: ze liggen allemaal slechts op een boogscheut van elkaar.



Auteur **Herman Dierickx** beschrijft in dit boek 150 West-Vlaamse natuurgebieden, aangevuld met praktische informatie om ze zelf te ontdekken. Daarnaast stippelde de auteur ook acht mooie en afwisselende trajecten uit, die gebundeld werden in een gratis wandelpocket bij dit boek.

Sprekende foto's van natuurfotograaf **Marc Sloopmaekers** maken van dit werk een natuurboek om van te genieten!

- › Natuurlijk West-Vlaanderen – Alle natuurgebieden van de provincie
Herman Dierickx. Uitgeverij Lannoo, Tielt 2007 – 160 p.
ISBN 978 90 209 6057 0 - Verkoopprijs: 24,95 euro
- › Dit boek is ook opgenomen in de WES-bibliotheek

Alpro soya meest sociale bedrijf

Het West-Vlaamse voedingsbedrijf **Alpro soya** werd onlangs verkozen tot **winnaar van de Vlerick Angels Acknowledgement 2007**. Met dit initiatief bekronen de masterstudenten van de Vlerick Management School een bedrijf dat een voorbeeldfunctie vervult op vlak van **corporate social responsibility (CRS) ofwel sociaal verantwoord ondernemen**. Hierbij wordt zowel aandacht geschonken aan het welzijn van de werknemers, de omgeving, het milieu als de aandeelhouders van het bedrijf.

Alpro soya liet onder andere Delhaize, Ecover, Janssens en Proximus achter zich.

› Meer info over de sociale waarden van alpro: www.alpro.be

› Meer info over de Vlerick Angels Acknowledgement: www.stichtingangels.be



Aan de slag! Overheidssteun voor banen

Op zoek naar informatie over de verschillende tewerkstellingsmaatregelen van de Belgische overheidsinstellingen? Neem dan eens een kijkje op **www.aandeslag.be**, een website die **werkgevers én werknemers** wegwijs maakt doorheen de diverse maatregelen die als doel hebben de tewerkstelling te bevorderen.

Via een zoekfunctie krijgt u een selectie van maatregelen waarvoor u in aanmerking komt, aangevuld met informatie over de te volgen procedures en de financiële voordelen die u kunt verkrijgen. Bij elke maatregel vindt u bovendien de contactgegevens van de bevoegde instantie(s), zodat u bij eventuele vragen meteen de juiste dienst kunt contacteren.

› www.werk.be of www.aandeslag.be



UW PARTNER IN BEDRIJFSINTERNE MILIEUZORG & BELEIDSONDERSTEUNEND MILIEUONDERZOEK

WES

ONDERZOEK & ADVIES



Milieuzorgsystemen

- Invoeren van milieuzorgsystemen, volgens ISO 14001 of EMAS, integratie met kwaliteit (ISO 9001) en/of veiligheid (OHSAS 18001)
- Ruime ervaring: zowel individuele als groepsbegeleiding

Milieucoördinator

- Begeleiding van milieucoördinator, uitoefening functie milieucoördinator (externe milieucoördinator)
- Meerdere erkende externe milieucoördinatoren

Milieuadministratie

- Milieuvergunningaanvragen, opmaak integraal milieujaarverslag (IMJV), nullozersrapport, aangifte VMM, enz.
- Ervaring in verschillende sectoren, verspreid over heel Vlaanderen

Auditing

- Uitvoeren van verschillende typen van audits: compliance audit, decretale audit, interne audits van zorgsystemen
- Meerdere erkende auditoren, ervaring in verschillende sectoren

Milieusoftware

- Verkoop van software ter ondersteuning van milieuzorgsysteem en/of uitvoeren van taken milieucoördinator:
 - › WES VLAREM CHECKLIST[®] ter ondersteuning doorlichting milieuwetgeving
 - › EMAServer ISO 14001 WES[®] voor bepaling significante milieuaspecten

Afval

- Beleidsvoorbereidend onderzoek
- Typologiebepaling
- Afvalcorrectiefactoren

[MILIEU]**Nieuwe versie WES VLAREM CHECKLIST[®] gelanceerd**

Op 8 maart werd in Antwerp Expo **Quality 2007** georganiseerd, een vakbeurs voor het meten en managen van quality en excellence. Op hetzelfde moment vond ook de **meet- en regelbeurs M+R** plaats. WES mocht als één van de ruim 160 exposanten bijna 2000 bezoekers verwelkomen!

WES heeft op de Quality 2007 beurs de nieuwe versie van de **WES VLAREM CHECKLIST[®]** aan het grote publiek voorgesteld. De positieve getuigenissen van huidige gebruikers als IVOO, De Witte Lietaer Industries en Quadrant CMS konden op veel belangstelling rekenen!

Nieuwe gebruikers van de WES VLAREM CHECKLIST[®] sinds dit jaar zijn Stora Enso uit Langerbrugge, Dow Belgium en Tessenderlo Chemie uit Tessenderlo.

➤ Op **28 juni** a.s. organiseert WES een nieuwe infosessie voor potentiële gebruikers van de WES VLAREM CHECKLIST[®]. Toegang is gratis. Voor meer info, mail naar milieu@wes.be



■ De heer Franky Vanhinsberg (stafmedewerker techniek bij IVOO) was één van de talrijke bezoekers aan de WES-stand op de Quality 2007 beurs

[MILIEU]**WES berekent nieuwe afvalcorrectiefactoren**

Naar aanleiding van het nieuw Uitvoeringsplan Huishoudelijke Afvalstoffen 2008-2012 besliste de **OVAM** om de huidige correctiefactoren opnieuw te evalueren. Hiertoe werd aan WES de opdracht gegeven om alle factoren die de hoeveelheid huishoudelijk afval beïnvloeden in kaart te brengen.



Om een totaalbeeld te verkrijgen van het afvalbeleid in elke gemeente, verstuurdde WES aan alle Vlaamse gemeenten een vragenlijst. Bij het verwerken van de antwoorden kwam op bepaalde punten de verscheidenheid in afvalbeheer naar voor (o.a. inzake de registratie van vergelijkbaar bedrijfsafval van KKMO's, evenementen, ...).

Iedere gemeente heeft immers haar eigen kenmerken en voert binnen het kader van het Vlaamse afvalbeleid een specifiek afvalbeheer. De verscheidenheid in het lokale afvalbeleid ligt mee aan de basis voor de verschillen die worden vastgesteld in de hoeveelheid huishoudelijk afval.

[MILIEU]**Succesvolle WES-begeleiding: I.V.M. ontvangt ISO 14001:2004 certificaat**

De huisvuilverbrandingsinstallatie van de I.V.M. (Intergemeentelijke opdrachthoudende Vereniging voor huisvuilverwerking Meetjesland) bestaat in 2007 25 jaar. Dit werd op vrijdag 16 maart in Sint-Laureins gevierd met een academische zitting. Deze gelegenheid werd door SGS benut om hen het recent behaalde ISO 14001 certificaat uit te reiken. De begeleiding tot de implementatie van het milieuzorgsysteem conform ISO 14001:2004 gebeurde door WES.



■ Claude Lybeer (milieuconsultant WES) in het gezelschap van de heer Johan Verstrynghe (voorzitter I.V.M.) en de heer Johan Haegeman (diensthoofd productie I.V.M.)

[SOCIAALECONOMISCH BELEID]

WES ontwikkelt geïntegreerd beleidsplan voor het centrum van Tielt

Het centrum van de stad Tielt was in het verleden reeds herhaaldelijk het voorwerp van commercieel en strategisch onderzoek. Het meest recent is de toepassing door WES van het meetinstrument voor centrumbeheer (2006), waarbij een benchmark werd gemaakt met de centra van vergelijkbare West-Vlaamse steden.

Begin 2007 besliste het bestuur van de stad Tielt om, in aansluiting op deze recente toepassing, WES de opdracht te geven een geïntegreerd beleidsplan op te maken voor het stadscentrum.

Op basis van de meerdere onderzoeken die in het verleden werden uitgevoerd, zal in eerste instantie de centrumproblematiek van Tielt in kaart worden gebracht. In overleg met een begeleidende stuurgroep moet de opdracht uiteindelijk een visie opleveren met betrekking tot de gewenste toekomstige economische en ruimtelijke ontwikkeling van het centrum en uitmonden in een beleidsplan met concrete en realiseerbare acties met het oog op een structurele versterking van het centrum.

[SOCIAALECONOMISCH BELEID]

Voorstelling onderzoek naar de grensoverschrijdende bezoekersstromen in de Euregio Scheldemond

Op 14 september 2007 zal WES het 'onderzoek naar de grensoverschrijdende bezoekersstromen in de Euregio-Scheldemond' voorstellen in het Provinciaal Administratief Centrum in Gent. Dit onderzoek wordt samen met de projectpartners EROV en de Kamer van Koophandel Zeeland uitgevoerd in het kader van het Interreg III-A programma "Grensregio Vlaanderen-Nederland", subprogramma Euregio Scheldemond.

➤ Meer info: contacteer Hans Desmyttere (hans.desmyttere@wes.be)

[SOCIAALECONOMISCH BELEID]

WES ondersteunt gemeenten bij de uitbouw van een intern controlesysteem

WES adviseert en assisteert in het opzetten en onderhouden van een intern controlesysteem dat de goede werking van de gemeentelijke diensten moet bewerkstelligen en ondersteunen.

Vanuit een holistische kijk op de organisatie en aansluitend op de vereisten vanuit het Gemeentedecreet wil WES zijn kennis en ervaring aanreiken aan steden en gemeenten in het opzetten van een intern controlesysteem.

Vlotte, transparante en uniforme **werkprocessen** moeten er voor zorgen dat de vele gemeentelijke beleidsdoelstellingen gerealiseerd worden. Het interne controlesysteem timmert aan die weg. Hierbij staat het continue streven naar verbetering centraal.

De uitbouw van een intern controlesysteem start nooit helemaal vanuit het niets. Belangrijk is dat maximaal gebruik kan worden gemaakt van de bestaande werkwijzen/regelingen en dat deze geïntegreerd worden in een globale kwaliteitsbenadering.

WES hanteert hierbij een **pragmatische en op maat gemaakte aanpak** die optimaal verder bouwt op de bestaande elementen en de organisatiecultuur.

Voor meer informatie over hoe WES uw gemeente kan helpen bij de uitbouw van een intern controlesysteem, kunt u contact opnemen met Ivan Landuyt (ivan.landuyt@wes.be)



Naar een gestroomlijnde interne werking van de gemeentelijke diensten

- WES adviseert en assisteert in het opzetten en onderhouden van een intern controlesysteem op de goede werking van de gemeentelijke diensten;
- WES hanteert hierbij een pragmatische en op maat gemaakte aanpak die optimaal verder bouwt op bestaande elementen en de organisatiecultuur en gebaseerd is op jarenlange ervaring in kwaliteitszorgsystemen.

UITBOUW INTERN CONTROLESYSTEEM

Vrijblijvend meer info:

WES vzw
 Baron Ruzettelaan 33
 8310 Assebroek-Brugge
 T +32 50 36 71 36
 F +32 50 36 31 86
 www.wes.be
 ivan.landuyt@wes.be



ONDERZOEK & ADVIES

[TOERISME]

WES start met project "Development of the potential for sustainable tourism in a Natura 2000 wetland area: The Danube Delta case"

In het kader van het Samenwerkingsprogramma tussen Vlaanderen en Centraal- en Oost-Europa startte WES in april 2007 met een training- en coachingstraject rond de ontwikkeling van duurzaam toerisme in een Natura 2000 gebied in Roemenië, met name de **Danube Delta**.



Foto: Mircea Stojan

■ De Danube Delta in Roemenië

De Danube Delta is een enorm moerasland gelegen in de trechtermonding van de Danube rivier. De Danube Delta werd in 1990 erkend als een "UNESCO biosfeer reserve" en wordt voornamelijk getypeerd door de uitgestrekte rietvelden en als habitat voor verschillende soorten van watervogels. Het gebied is 580.000 hectare groot, er wonen 15.000 mensen in 25 nederzettingen.

Aan de hand van training en coaching zal in samenwerking met lokale publieke en private partners een strategisch toeristisch plan worden opgesteld. In dit plan zal aandacht besteed worden aan de ontwikkeling van duurzaam toerisme in het gebied binnen een vooropgestelde visie. Bijkomend dient het project ook aan te tonen dat een Natura 2000 gebied belangrijke inkomsten kan genereren voor de lokale bevolking zonder de draagkracht van de regio te overschrijden.

Leereffecten rond duurzaam toerisme in een Natura 2000 gebied zullen eind 2008 intensief worden gecommuniceerd via een website, publicatiemateriaal, informatiesessies en een internationale conferentie.

WES brengt zijn kennis en ervaring in op het vlak van milieu-impact evaluatie, toerisme en strategieontwikkeling.

[TOERISME]

WES ontwikkelt methodiek voor evaluatie stedelijk en gemeentelijk toeristisch beleid

Toerisme vormt voor vele steden en gemeenten een **belangrijke economische en sociaal-culturele activiteit**. Huidige evoluties in de toeristische sector scheppen de nood aan een marktgericht en efficiënt toeristisch beleid.

WES ontwikkelde op eigen initiatief een vragenlijst, de **Tourism Policy Scorecard**, om de actuele stand van zaken van het **stedelijk en gemeentelijk toeristisch beleid** in Vlaanderen te **evalueren**. Deze bevat vragen over uiteenlopende aspecten van kern- en ondersteunend aanbod, organisatie op het niveau van de stad/gemeente en op het niveau toerisme, financiering, samenwerking, beleid in het algemeen en op het vlak van toerisme, draagvlak, toeristische markt- en marketingstrategie, toeristische monitoring en kennis van de markt en de concurrentie.

Bijna alle toeristische diensten in Vlaanderen verleenden hun medewerking, zodat met de verkregen gegevens zeer betrouwbare analyses worden uitgevoerd. Als dank voor hun deelname kregen de toeristische diensten gratis de globale resultaten van dit onderzoek.

Het onderzoek heeft uitgewezen dat in de toekomst (nog) meer de nadruk zal moeten worden gelegd op een aantal aspecten van het toeristisch beleid, toeristische monitoring, marktkennis en evaluatie van de resultaten van het beleid. Voor elk van deze uitdagingen kan WES bijkomend optreden als adviseur rond:

- een **goed toeristisch beleid** aan de hand van de ontwikkeling van een strategisch toeristisch plan;
- de **effectieve realisatie van het gewenste beleid** aan de hand van de methodiek van de Total Performance Scorecard;
- **meten is weten** aan de hand van het uitvoeren van een benchmark, het meten van basisparameters zoals bekendheid en imago van een stad of gemeente, tevredenheid van de bezoekers, ...

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Katrien Bauters (katrien.bauters@wes.be of 050/36.71.44)

Nieuwe programmawetten

Wat elke ondernemer zeker moet weten

Stephan Janssens • Ernst & Young Tax Consultants

De 51ste legislatuur is tot een einde gekomen. En het parlement beëindigde haar werk op een voor haar zéér typerende wijze: met een programmawet. Samen met een 'wet houdende diverse bepalingen' bevat deze programmawet toch weer enkele maatregelen die elke ondernemer moet kennen om niet onaangenaam verrast te worden.

Voor groot ...

De meest in het oog springende wijziging is de "octrooi-aftrek": Belgische ondernemingen (of Belgische inrichtingen van buitenlandse ondernemingen) krijgen een **aftrek ten bedrage van 80% van hun inkomsten uit octrooiën**. Het gaat zowel om zelf ontwikkelde octrooiën als om octrooiën die door de onderneming werden gekocht of waarvan ze de gebruiksrechten huurt.

De inkomsten van de octrooiën worden bepaald op basis van wat de onderneming met de octrooiën doet, hetzij:

1. **De onderneming staat de gebruiksrechten van het octrooi af aan een andere onderneming**

In dat geval worden de inkomsten bepaald aan de hand van de prijs die betaald wordt;

2. **De onderneming gebruikt de octrooiën zelf om goederen te produceren.**

In dat geval wordt een inkomen "geschat" en mag de onderneming 80% van dit fictieve, geschatte inkomen van haar belastbare inkomsten aftrekken.

Voor de wat grotere, en vooral oudere onderneming, bestaat de mogelijkheid om bepaalde

reserves (in de praktijk reserves die voortkomen uit meerwaarden die werden gerealiseerd begin de jaren negentig) aan een bijzonder laag tarief uit te keren: de tarieven gaan van 16,5% (in aanslagjaar 2008) tot 25% (in aanslagjaar 2010). Als de sommen weer in de onderneming worden geïnvesteerd, gaan de tarieven van 10% tot 14%. Er komt ook een vrijstelling van vennootschapsbelasting voor de premies en subsidies die door de gewesten worden toegekend om onderzoek en ontwikkeling aan te moedigen en die worden betekend vanaf 1 januari 2007 voor zover de datum van betrekking ten vroegste behoort tot het belastbaar tijdperk dat aan het aanslagjaar 2008 verbonden is.

... en klein

Voor ondernemingen met een wagenpark wordt de beperking op de aftrekbaarheid van de autokosten ingrijpend gewijzigd. Tot nog toe waren de kosten die een vennootschap maakte met betrekking tot bedrijfswagens voor 75% aftrekbaar (met uitzondering van de brandstof en de financieringskosten die voor 100% aftrekbaar zijn). De programmawet verandert dat tarief van 75% naar een schaal die loopt van 60% tot 90% afhankelijk van de CO2 uitstoot van het voertuig. Deze maatregel is van toepassing voor alle wagens gekocht vanaf 1 april 2007. Op 1 april 2008 wordt de maatregel van toepassing op alle wagens (dus ook die van vóór april 2007). Deze aftrekbeperking geldt dus niet voor zelfstandigen of voor werknemers die hun werkelijke kosten bewijzen. Ook volledig nieuw is de bemiddeling op fiscaal gebied. De wet richt een fiscale bemiddelingsdienst op die via een zogenaamd bemiddelingsverslag de standpunten van beide partijen vaststelt en oplossingen suggereert. De bemiddeling is mogelijk voor alle federale en gewestelijke belastingen, met uitzondering van de Vlaamse onroerende voorheffing. De

belastingplichtige neemt het initiatief voor een bemiddeling. Er is geen beroep mogelijk tegen de beslissing van de bemiddelaar. Ze is ook niet bindend voor de belastingplichtige. Indien hij niet akkoord is, kan hij de procedure gewoon verderzetten. Let wel: een bemiddeling heeft geen schorsend of stuitend effect. In directe belastingen (personenbelasting en vennootschapsbelasting) kan de belastingplichtige pas de tussenkomst van een bemiddelaar vragen nadat een bezwaar werd ingediend. Als de zaak is ingediend bij de rechtbank, of als de directeur zich al over de zaak heeft uitgesproken kan bemiddeling niet meer.

Ten slotte...

Om de oprichting van ondernemingen te ondersteunen, wil de wet houdende diverse bepalingen (IV) het risico beperken voor de individuele ondernemer die geen onderscheid maakt tussen beroeps- en privévermogen. De wet geeft de zelfstandige ondernemer de mogelijkheid om de rechten die hij bezit op het onroerend goed waar zijn hoofdverblijfplaats is gevestigd, onvatbaar voor beslag door zijn schuldeisers te verklaren. Deze mogelijkheid betreft slechts de schuldvorderingen die bij de beroepsbedrijvigheid van de schuldenaar en na diens verklaring zijn ontstaan. Deze verklaring zal moeten gebeuren bij notariële akte en ingeschreven worden in een hiertoe bestemd register op het kantoor van de hypotheekbevrachter in het arrondissement waarvan het goed gelegen is. ■

De wetgever beschermt het privé-vermogen van de startende ondernemer die zonder vennootschap te werk gaat.

Colofon

De artikelen in West-Vlaanderen Werkt zijn niet noodzakelijk de weergave van officiële standpunten van WES. Bij naamvermelding verschijnt de bijdrage onder de verantwoordelijkheid van de auteur.

Reproductie van of verwijzing naar één van de artikelen mag uitsluitend met correcte vermelding van auteur en bron, en mits het bezorgen van een kopie aan de redactie.

Beschermcomité

P. Breyne, gouverneur
voorzitter WES
prof. em. dr. O. Vanneste, eregouverneur
D. De fauw, J. Durnez, G. Pertry,
M. Titeca-Decraene, P. Van Gheluwe
leden van de bestendige deputatie

Redactiecomité

Voorzitter: prof. dr. N. Vanhove
R. De Keyser, S. Simoens, H. Desmyttere,
D. Franco, T. Termote, L. Denorme, J. Bisschop

Eindredactie

Lieselot Denorme

Verantwoordelijke uitgever

N. Vanhove
Krakkestraat 3, 8200 St.-Andries (Brugge)

Advertentiewerving

Lieselot Denorme
tel. (050)36 67 74 - fax (050)36 31 86
e-mail: lieslot.denorme@wes.be

Oplage: 4.320 exemplaren

Redactie

WES vzw
Baron Ruzettelaan 33
8310 Brugge-Assebroek
tel. 050 - 36 71 36
fax 050 - 36 31 86
BTW BE 408 382 668
E-mail: redactie@wes.be
website: www.wes.be

Ontwerp lay-out: Goekint Graphics, Oostende
Drukkerij: Goekint Graphics, Oostende
Cartoon kaft: Nagel



Lid van de Unie van de Uitgevers
van de Periodieke Pers

West-Vlaanderen Werkt wordt gedrukt op houtvrij
en milieuvriendelijk gebleekt papier.

ISSN=1374-6235

'West-Vlaanderen Werkt'

West-Vlaanderen Werkt is een uitgave van WES vzw.

In elk nummer brengen wij:

- sociaal economisch nieuws met speciale aandacht voor West-Vlaanderen;
- wetenschappelijk onderbouwde artikelen en actuele informatie voor privaat en publiek management.

Abonnement

Een jaarabonnement 2007 is gratis.
Het tijdschrift 'West-Vlaanderen Werkt'
verschijnt vier maal per jaar.

Registreren kan via de website van WES:
www.wes.be

Wet op de privacy van 8/12/1992

'West-Vlaanderen Werkt' wordt u gratis toegestuurd door WES vzw. Indien uw gegevens onjuist zijn of indien u het tijdschrift niet meer wenst te ontvangen, neem dan contact op met de redactie. WES deelt uw persoonlijke gegevens niet mee aan derden.

Lokale economie

"Behandeling van vergunningsaanvragen voor handelsvestigingen", een praktische digitale handleiding op cd-rom voor ambtenaren lokale economie, 2006, € 250 (incl. BTW en verzendingskosten).

Meerwaardeneconomie

'Zonder vooroordelen' - getuigenissen van West-Vlaamse organisaties over het werken met kansengroepen, 2007, 48 blz., gratis publicatie.

Toerisme

(BTW inbegrepen, exclusief portkosten)

Tourism Studies in Bruges, 2002,
64 blz., € 15,00

Reeks

Facetten van West-Vlaanderen

(BTW inbegrepen, exclusief portkosten)

- 45 Bezetting van de bedrijventerreinen in West-Vlaanderen, 1998, 322 blz., € 36,94
- 46 Het logiesaanbod aan de kust, 1998, 56 blz., € 14,63
- 47 Mestproblematiek in de provincie West-Vlaanderen 1999, 73 blz., € 18,59
- 48 Behoeftenanalyse hoger onderwijs in West-Vlaanderen 1999, 40 blz., € 12,39
- 49 Bevolking en gezinnen in West-Vlaanderen 2000-2010, 1999, 44 blz., € 12,39
- 50 De integratie van moeilijk plaatsbare groepen op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen, 2002, 65 blz., € 15,00
- 51 Evaluatiemethode voor centrumbeheer, 2003, 75 blz., € 20,00
- 52 Strategisch plan voor de haven van Brugge-Zeebrugge, 2005, 64 blz., € 20,00
- 53 De migratie van West-Vlaamse jongeren: migratiemotieven en de gevolgen hiervan op de West-Vlaamse arbeidsmarkt en knelpuntberoepen, 2005, 47 blz., € 20,00
- 54 Duurzame kwaliteit voor bedrijventerreinen, 2006, 64 blz., € 25,00

De volledige lijst van alle publicaties van WES kunt u verkrijgen bij

Jessie Rosseeuw,

e-mail: jessie.rosseeuw@wes.be

fax 050-36 31 86 - tel. 050-36 67 70

of op www.wes.be, klik op 'bestellen'

dewaele
vastgoed & advies

dewaele brugge | t 050 444 999 | brugge@dewaele.com | vlamingsstraat 32 | 8000 brugge

dewaele roeselare | t 051 265 000 | roeselare@dewaele.com | nieuw adres: grote markt 13 | 8800 roeselare

dewaele kortrijk | t 056 22 55 66 | kortrijk@dewaele.com | grote markt 20 | 8500 kortrijk

Ook kantoren te: oostende | aalter | ieper

DE NR 1 IN BEDRIJFSVASTGOED met het grootste aanbod in West- en Oost-Vlaanderen!

SINT-ANDRIES - Te koop



Stijlvol, recent gerenoveerd (1990) kantoor-gebouw en/of woning. Bewoonbare opp.: 405m². Vlakbij Gistelsesteenweg (Sint-Andries).

Tel.: 050/444 999

BQ0182

RUDDERVOORDE - Te koop



Instapklaar bedrijfsgebouw met magazijnen (2.700m²), burelen (480m²) en appartement (216m²) op 1^o verdieping. Grondopp. 8.000m². Op 3 km van E40.

Tel.: 050/444 999

BQ00180

AALTER - Te koop



Recent magazijn (800m²) met ruime villa (4 slaeps en dubbele garage) op grondopp. van 2.980m². Magazijn is uitbreidbaar tot 1.500m². Ligging: vlakbij afrit E40 (Aalter).

Tel.: 050/444 999

BQ0176

BRUGGE - Te koop



Magazijn/kantoor (373m²) met instapklare woning (178m²) op grondoppervlakte van 2.346m². Op industrieterrein "Blauwe Toren".

Tel.: 050/444 999

BQ0175

ZEDELGEM - Te koop



Bedrijfsgebouw (1.100 m²) op 3km van E403/E40. Voorzieningen rolbrug, 2 elekt. sect. poorten (h: 4,8m). Grondopp. 3.085m².

Tel.: 050/444 999

BQ0178

MALDEGEM - Te huur



Commercieel gelegen handelsruimte (1.250m²) naast GB supermarkt te Maldegem. 70-tal parkeerplaatsen.

Tel.: 050/444 999

BL0371

JABBEKE - Te huur



Instapklare kantoorruimte (100m²) met alle voorzieningen. Ideaal voor een praktijk (kinesist, (dieren) arts, tandarts, ...). Vlakbij E40.

Tel.: 050/444 999

BO0114

SINT-ANDRIES - Te huur



Modern mag. (1.075m²) met showroom (95m²) en kantoren (363m²) + 10 parkeerpl. Mog. tot bijhuren NB-mag. (1.350m²) met laadkade. Ligging: Industriezone "Waggelwater".

Tel.: 050/444 999

BP0158

ROESELARE - Te koop



Handelwoning met grondopp. van 243m² op invalsweeg Roeselare.

Tel.: 051/265 000

R07053A

HOUTHULST - Te koop



Complex op globaal 1,25 hectare met 3.200m² magazijnen, 455m² burelen, grote parking en mogelijkheid buitenopslag. Aanpalend een ruime villa. Opsplitsbaar in diverse units.

Tel.: 051/265 000

R07062

IZEGEM - Te huur



Recente atelier (staalskelet en betonpanelen) met bureel, tot. opp. van 746m² zijnde 18m op 42m.

Tel.: 051/265 000

R07047

ROESELARE - Te koop



Atelier (496m²) met logistieke ruimtes (100m²), 150m² burelen en achterliggende parking. Atelier afgesloten met sect. poorten. Goede ligging industriezone Roeselare-Beveren.

Tel.: 051/265 000

R07043

RONSE - Te koop



Bedrijfscomplex met 2.390m² magazijnen en laadkaaien, 1.240m² moderne burelen met receptie, toonzaal, vergaderruimte, refter, sanitair. Alle modern comfort en parking. Uitbreiding mogelijk +/- 3.000m².

Tel.: 056/22 55 66

K03301

KRUISSHOUTEM - Te koop



Recent bedrijfscomplex 4.210m². Klasse 1, bwj. 1996-2007, kantoor/woonst, 700m² magazijn 1.855m². Prima bereikbaarheid en toegankelijkheid.

Tel.: 056/22 55 66

K06294

OOIGEM - Te koop



Recent bedrijfscomplex 41.000m², diverse magazijnen 24.468m² met bijhorend kantoor-gebouw 1.013m². Industriezone: klasse 1.

Tel.: 056/22 55 66

K06400

KUURNE - Te koop



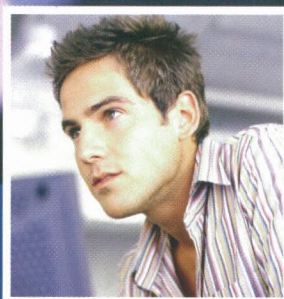
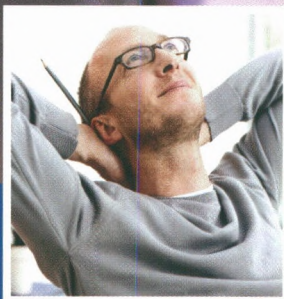
Recent bedrijfscomplex bwj 95/96, Klasse 1. Modern kantoorcomplex 600m². Polyvalente magazijnen 2.400m² H 6m. Diverse lokalen/ateliers 2.500m². Industriezone Kuurne. Grondopp. 7.700m².

Tel.: 056/22 55 66

K06416A

Volledig aanbod & info: www.dewaele.com

Meer en beter ondernemen



www.syntrawest.be

Ondernemen is als zeilen.

U bepaalt de juiste koers en zet alle zeilen bij om snel vooruit te gaan. U vertrouwt op navigatie-instrumenten en u rekt op de ervaring en inzet van uw hele team.

Maar het water is soms onstuimig en de wind kan draaien. En dan moet u uw beste stuurmanschap laten zien.

Uit welke hoek de wind ook komt, u staat er als ondernemer nooit alleen voor. U kunt rekenen op Syntra West als uw partner in grote uitdagingen. Ons engagement is: u, uw medewerkers en heel uw organisatie optimaal laten functioneren. Via opleiding, opleidingsplanning, begeleiding en subsidieadvies.

Professionele oplossingen op korte termijn en een dynamische visie op de toekomst. Geef uw bedrijf de wind in de zeilen samen met Syntra West.

Meer en beter ondernemen met Syntra West:

- Opleiding
- Opleidingsplanning en competentie management
- Begeleiding
- Subsidieadvies

Voor meer inlichtingen in verband met onze dienstverlening aan bedrijven kunt u terecht op 050 70 28 07 of via e-mail: info@syntrawest.be

[hij de zeilen]