Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg

ivoc & irec

Mentorschap en jongerencoaching in leerbedrijven uit de kleding- en confectiesector

Bijkomend project ten gunste van jongeren uit de risicogroepen, binnen de Belgische kleding- en confectiesector, op initiatief van het paritair comité 109, tijdens de periode 2018-2019.

Eindverslag deel I

Inhoud

Inleiding 4
Doelstelling en doelgroep 4
Actie I. Sectorbrede communicatie 5
1. Doelstelling en doelgroep 5
2. De gevoerde activiteit 5
3. Realisatiegraad 6
3.1. Aantal bereikte jongeren 6
3.2 Traject 6
3.3. Profiel van de jongeren 7
4. Budget 8
5. Uitstroom naar werk 8
6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling 8
Actie II. Maattrajecten voor jongeren 9
1. Doelstelling en doelgroep 9
2. De gevoerde activiteit 9
2.1 Basisbegeleiding 9
2.2 Maattrajecten 9
3. Realisatiegraad 10
3.1. Aantal bereikte jongeren 10

3.2 Traject 10
3.3. Profiel van de jongeren 10
4.Budget 11
5. Uitstroom naar werk 11
6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling 11
Actie III. Werkplekken in bedrijven 12
1. Doelstelling en doelgroep 12
2. De gevoerde activiteit 12
2.1 Sensibilisering 12
2.2 Mentoropleiding 13
2.3 Sectorale erkenning van mentoren 14
3. Realisatiegraad 14
3.1. Aantal bereikte jongeren 14
3.2 Traject 14
3.3. Profiel van de jongeren 14
4.Budget 14
5. Uitstroom naar werk 14
6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling 15
Actie IV & V. Werkervaring 16
1. Doelstelling en doelgroep 16
2. De gevoerde activiteit 16
3. Realisatiegraad 16
3.1. Aantal bereikte jongeren 16
3.2 Traject 16
3.3. Profiel van de jongeren 17
4.Budget 17
5. Uitstroom naar werk 17
6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling 18
Actie VI. Valorisatie 19
1. Doelstelling en doelgroep 19
2. De gevoerde activiteit 19
3. Realisatiegraad 20
3.1. Aantal bereikte jongeren 20
3.2 Traject 20
3.3 Profiel van de jongeren 21

4.Budget 21
5. Uitstroom naar werk 21
6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling 21
Samenvattende tabel 21
Impact van het project 22
Bijlage 1: Is er in uw bedrijf ruimte voor jonge werknemers? 23
Bijlage 2: Voorbeeld zelfevaluatie bedrijfsinterne mentor 25
Bijlage 3: Overzicht van IVOC-opleidingen voor bedrijfsinterne opleiders en mentoren 26
Bijlage 4. Voorbeeld competentierapport - arbeidsattitudes 27

Inleiding

De vergrijzing stelt de Belgische kleding- en confectiesector voor belangrijke uitdagingen. De problemen om voldoende en geschikte vervangers te vinden voor steeds meer oudere werknemers die de sector verlaten, zijn reeds jaren voelbaar in de sector. Vooralsnog blijft de instroom van jongeren bijzonder zwak.
De situatie lijkt bovendien niet te verbeteren. Het krimpende aandeel jongeren is alarmerend. De sector mist ongetwijfeld jong talent en hypothekeert zo zijn eigen toekomst.

- ✓ Relatief weinig jongeren zijn actief in de kleding- en confectiesector: nog geen 5% van de werknemers is tussen 18 en 24 jaar oud, tegenover het dubbele over alle sectoren heen.

- ✓ De instroom van werkzoekende jongeren bedraagt slechts een derde van het gemiddeld aandeel werkzoekende jongeren die instromen naar werk over alle sectoren (zowat 30%).

- ✓ Het aandeel werkzoekende 50-plussers die instromen in de confectiesector is dubbel zo hoog als de gemiddelde instroom over alle sectoren (zowat 20%)

Doelstelling en doelgroep

IVOC wil de **duurzame arbeidsinschakeling van jongeren** in de kleding- en confectiesector ondersteunen.

We zetten in op de pedagogische versterking van bedrijfsopleidingen, met name van het mentorschap, afgestemd op de specifieke noden en aspiraties van jongeren.
We bouwen aan de communicatie met en de coaching van jongeren, dit in samenwerking met gespecialiseerde jongerenorganisaties.
IVOC wil ondernemingen die kiezen voor een organisatie en communicatiecultuur met plaats voor jongeren, als best practice cases exposure geven.

Het project is bestemd voor jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn, werkzoekend zijn of opgeleid worden in een stelsel van alternerend leren, een voltijdse onderwijsopleiding (exclusief bachelor of master), een IBO of een instapstage.

We verwachtten via dit project aan minstens 40 jongeren een nuttige praktijkopleiding in minstens 30 bedrijven aan te kunnen bieden.

Actie I. Sectorbrede communicatie

1. Doelstelling en doelgroep

De bedoeling van de bekendmaking van het project was het aantrekken van zowel bedrijven als jongeren om mee te werken aan het project.

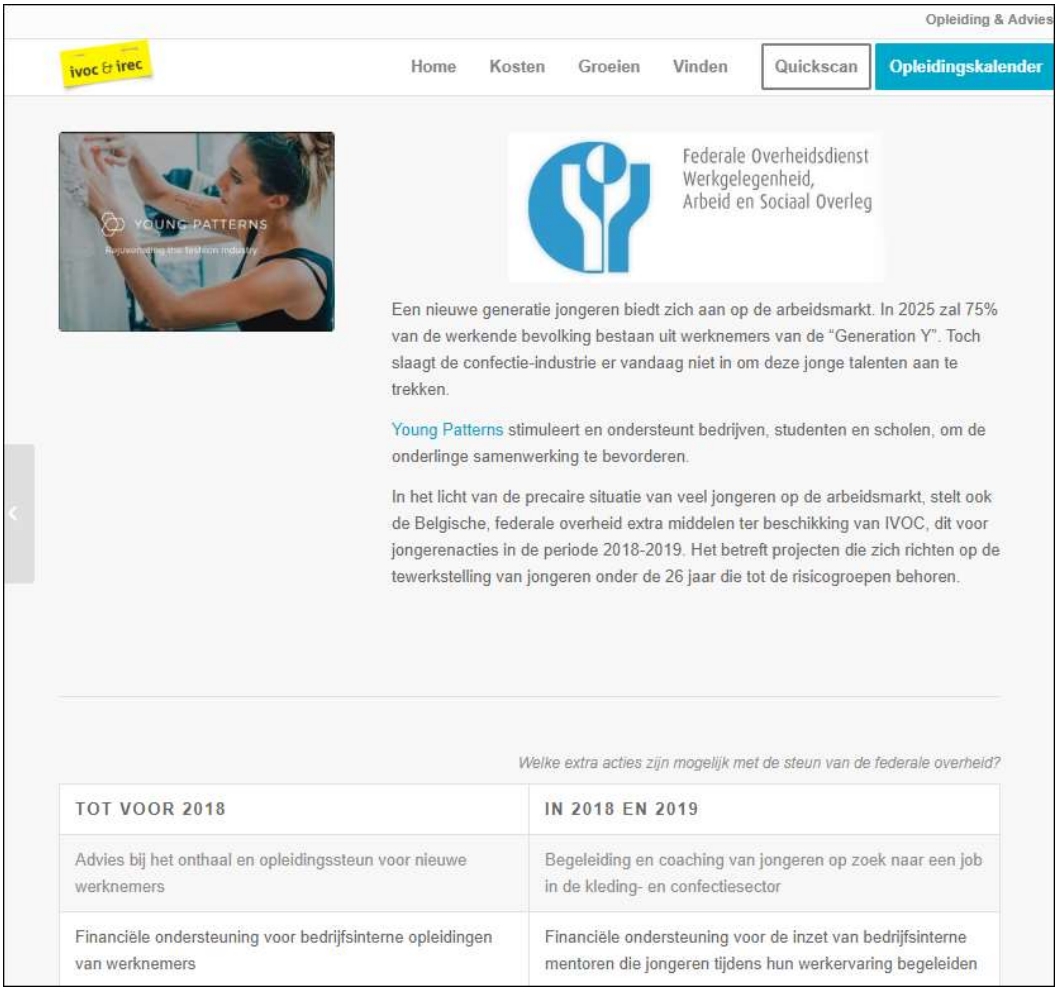
2. De gevoerde activiteit

Het project startte in januari 2018 met een voorbereiding, waarbij we het projectplan ter advies voorlegden aan 5 bedrijven en 5 jongeren, om de modaliteiten op punt te stellen. Het projectplan werd op basis van deze adviesronde in maart 2018 bijgesteld en vervolgens goedgekeurd door het paritair comité en door de FOD.

In de voorbereidingsfase werd het project ook ingepast in de IVOC-jongerenwerking. Onder de noemer Young Patterns (www.youngpatterns.com), een platform dat zich richt tot jong professionals in de modewereld, bundelt IVOC alle activiteiten om de verjonging van de sector te ondersteunen.

Na deze voorbereiding werd een sectorbrede communicatie over dit project opgezet (via de IVOC-websites en sociale media) alsook door het project aan te kaarten in de contacten met partnerorganisaties, ….

Ter illustratie een screenshot van een informatiepagina op de IVOC-website in de lente van 2018:



En van een artikel uit de elektronische nieuwsbrief van IVOC

Extra ondersteuning voor jongeren in de Belgische kleding- en confectiesector.
Actieplan 2018-2019

De dialoog met de nieuwe generatie speelt een cruciale rol voor de toekomst van heel wat bedrijven. Verjongen is kiezen voor een strategische toekomst.
Hiervoor stelt ook de Belgische, federale overheid extra middelen ter beschikking.
Het betreft projecten die zich richten op de tewerkstelling van jongeren onder de 26 jaar.

Minder dan 5 % van de werknemers in de kleding- en confectiesector is tussen 8 en 24 jaar, tegenover het dubbele % over alle sectoren heen.

Kortom, hoog tijd om de deuren te openen voor de nieuwe generatie !

Mentorschap en coaching van jongeren in confectiebedrijven PC109
stagemogelijkheden:

Periode	Kosten	Premie	Stagiair	Systeem
Volledig schooljaar 3 dagen/week	€ 400-500/maand	€ 500/stagiair	Student *< 18 jaar*	Duaal leren Leren en werken
1 maand april / mei	€ 0	€ 250/stagiair	Student *< 26 jaar*	Schoolstage
1 tot 6 maanden	€ 600-700/maand	€ 400/stagiair	Werkzoekende VDAB *< 26 jaar*	IBO – stage
2 x 6 weken sep > dec	€ 0	€ 400/stagiair	2 Werkzoekenden *Pas afgestudeerd* *< 26 jaar*	Rotatiestage: 2 stagiaires in 2 bedrijven

Er is ook extra support mogelijk voor coaching en/of opleiding van mentoren of trainers in de bedrijven

Heeft uw bedrijf **interesse** in één of meerdere van deze formules met extra ondersteuning en begeleiding van IVOC ?

Geef ons dan, geheel vrijblijvend, een seintje via **REPLY** op dit bericht. We zullen u snel contacteren met meer details.

3. Realisatiegraad

3.1. Aantal bereikte jongeren

140 jongeren meldden zich aan en werden geregistreerd. Dit is een duidelijke overschrijding van het vooropgestelde aantal van 100 jongeren.

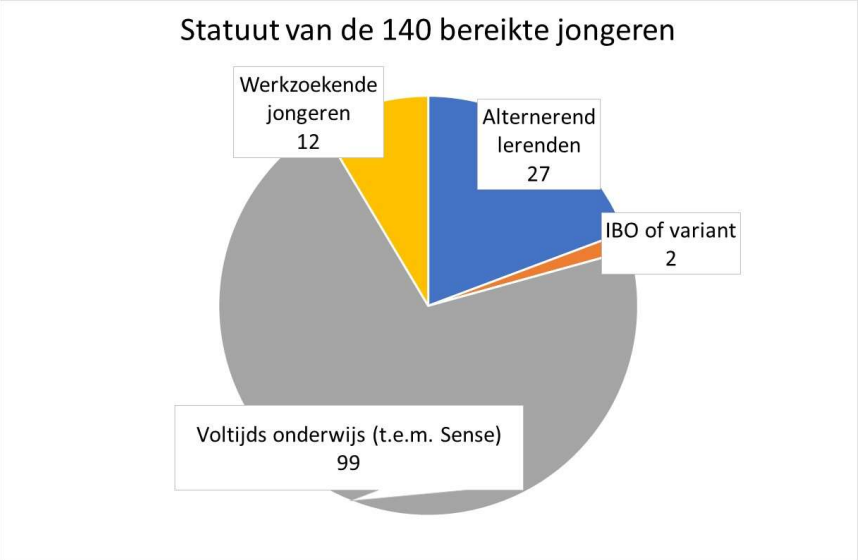
3.2 Traject

Alle 140 geregistreerde jongeren maakten gebruik van een of meer diensten uit de begeleiding die we hierna beschrijven.

Jongeren die niet in aanmerking kwamen voor onze begeleiding (want niet behorend tot de doelgroep of afgehaakt) werden niet geregistreerd omwille van privacyredenen.

3.3. Profiel van de jongeren

Statuut

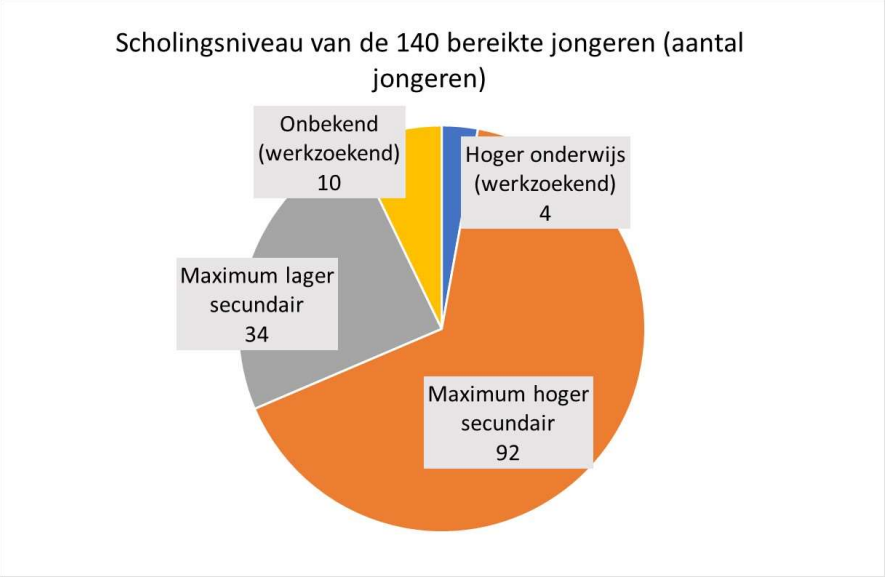


Het betreft de situatie van de jongeren op het moment van de registratie. Aangezien de begeleiding over een langere termijn liep, is het mogelijk dat situaties in de loop van het project veranderden, bijvoorbeeld een student die werkzoekend wordt of een IBO die afgebroken wordt.

Geslacht

Op 140 bereikte jongeren, telden we 5 mannen.

Scholingsniveau



Origine

IVOC registreerde geen gegevens over de origine van de jongeren.

4. Budget

Deze communicatie-acties werden volledig door de sector gefinancierd.

5. Uitstroom naar werk

De jongeren werden verder opgevolgd. Het was de bedoeling dat de jongeren, na aanmelding en registratie, effectief gebruik zouden maken van de diensten die we hierna beschrijven.

6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling

Niet van toepassing

Actie II. Maattrajecten voor jongeren

1. Doelstelling en doelgroep

Het versterken van de vaktechnische competenties en van de arbeidsattitudes van jongeren door het aanbieden van informatie en begeleiding op maat van de jongere

2. De gevoerde activiteit

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen de basisbegeleidingsactiviteit die alle jongeren doorliepen enerzijds en de specifieke maattrajecten op maat van de specifieke vragen en noden van de jongere.

2.1 Basisbegeleiding

Na aanmelding kregen de 140 geïnteresseerde jongeren eerst uitleg over het aanbod en volgde een grondige informatie over de tewerkstellingsmogelijkheden in de kleding- en confectiesector, hetzij individueel, hetzij in de vorm van een workshop. In deze workshops stonden zowel confectietechnische vaardigheden als arbeidsattitudes centraal.

IVOC deed hiervoor beroep op gespecialiseerde, externe begeleiders die deze workshops en de coaching van jongeren op zich namen. In dit verband sloot IVOC een samenwerkingsovereenkomst met het consortium van de Werkplekarchitecten (https://www.dewerkplekarchitecten.be/). Zo werkte IVOC nauw samen met coaches van de organisaties Levanto (https://www.levanto.be/) en Groep Intro (https://www.groepintro.be/nl/), beide lid van de Werkplekarchitecten.

2.2 Maattrajecten

De basisbegeleiding liet ons toe specifieke noden of vragen en individuele jongeren in kaart te brengen en hier dan ook gericht op in te spelen. Na een intakegesprek en/of in geval van interesse van de jongeren, werden voor desbetreffende jongeren individuele maattrajecten uitgewerkt. De invulling van deze trajecten was voor elke jongere anders, zo werden uiteenlopende opleidingstrajecten voorgesteld en werden ook de vorm en intensiteit van de begeleidingen afgestemd op de specifieke vragen van de jongeren.

In grote lijnen, werden in elk maattraject wel steeds afspraken gemaakt over de verdere stappen in de richting van een stage of job, of over andere acties die de kansen van de jongeren op de arbeidsmarkt kunnen versterken.

In de praktijk voorzagen we in de volgende bijkomende vormen van ondersteuning:

- Leerrekening: financiële ondersteuning van een individueel opleidingstraject
- Stagebegeleiding: coaching van de stagiair op de werkplek
- Duostage: Bijzondere stageformule waarbij 2 jongeren elkaar afwisselen in twee of meer bedrijven (stagerotatie)

3. Realisatiegraad

3.1. Aantal bereikte jongeren

140 jongeren kregen de basisbegeleiding. Aansluitend telden we:

- 36 individuele opleidingen werden gefinancierd met een leerrekening
- 22 stages werden begeleid door een stagecoach
- 4 duostages werden georganiseerd

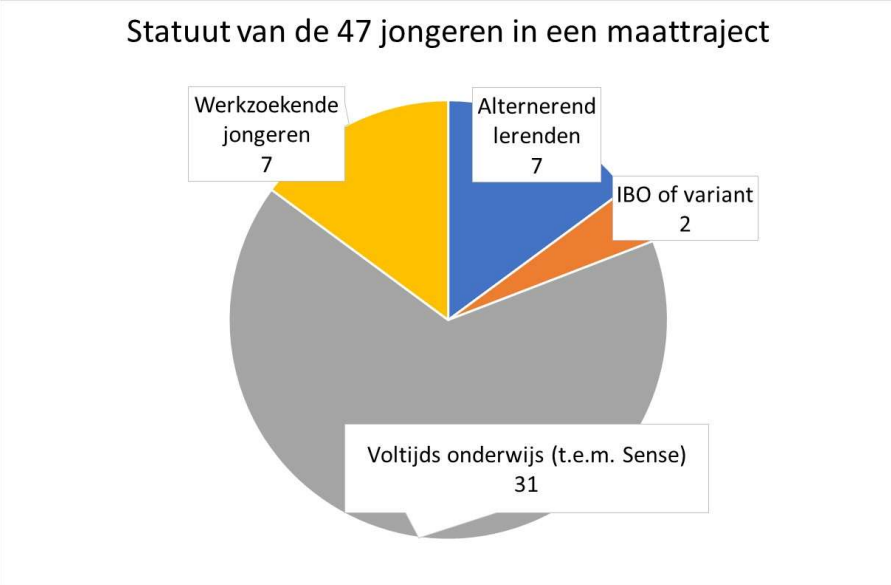
Enkele jongeren kregen meerdere vormen van bijkomende ondersteuning. In totaal kregen 47 unieke jongeren een begeleiding op maat.

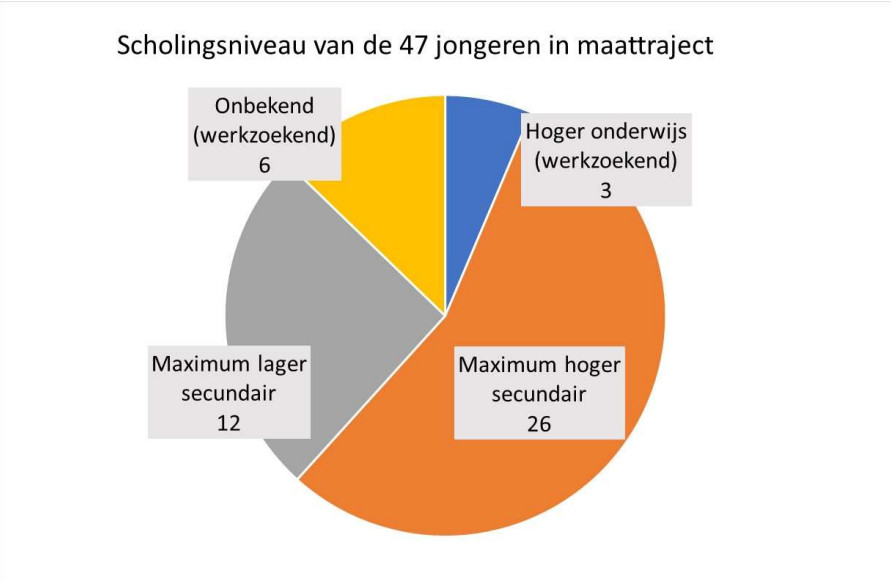
3.2 Traject

Alle jongeren die bijkomende ondersteuning kregen, doorliepen het voorgestelde traject.

3.3. Profiel van de jongeren

De profielgegevens hebben betrekking op de 47 jongeren die een maattraject doorliepen





4.Budget

Externe begeleiding en coaching van jongeren	€ 37.140,30	Zie overzichtslijst 1 in deel II
Premies voor jongeren bij coaching of opleiding	€ 12.008,00	Zie overzichtslijst 2 in deel II

5. Uitstroom naar werk

De bedoeling van de basisbegeleiding en de maattrajecten was een succesvolle werkervaring en/of intrede op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Zie actie 4.

6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling

Er werden maattrajecten voor 50 jongeren vooropgesteld en 47 unieke jongeren werden effectief bereikt. We menen dat we een vrij precieze inschatting hebben gemaakt van de vraag.

Actie III. Werkplekken in bedrijven

1. Doelstelling en doelgroep

IVOC zal aan bedrijven die een werkplek openstellen steeds (externe) begeleiding voorstellen, dit om de mentoren die zich over de jonge nieuwkomers ontfermen, te ondersteunen.

2. De gevoerde activiteit

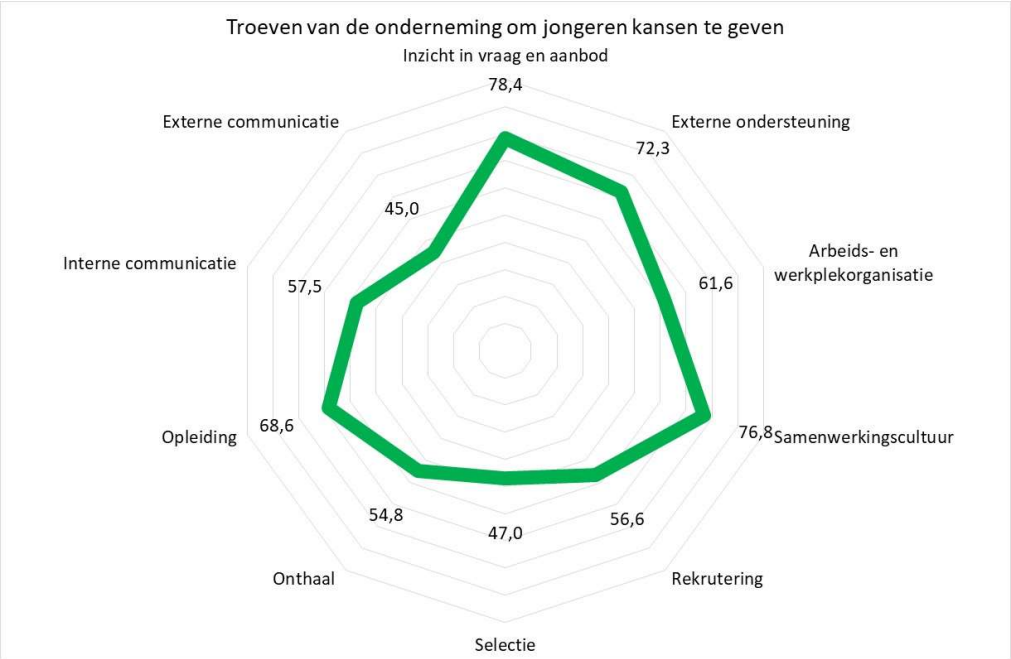
Van een mentor wordt verwacht dat hij/zij in samenwerking met een IVOC-begeleider of met een externe begeleider, de jongeren begeleidt en adviseert. Dit gaat dus verder dan het instaan voor de vaktechnische opleiding. Een mentor kijkt naar het geheel, kent de specifieke situatie, noden en verwachtingen van de jongeren en past hier de begeleiding aan aan. Om de begeleiding door de mentoren te versterken, biedt IVOC op zijn beurt ondersteuning aan de mentoren. Dit gebeurde op drie manieren. Mentoren werden gesensibiliseerd. Wie behoefte had aan bijkomende pedagogische competenties, kreeg een opleidings- of begeleidingsaanbod. Wie kon aantonen over de nodige pedagogische vaardigheden te beschikken kon door de sector als opleider/mentor worden erkend.

2.1 Sensibilisering

Mentoren werden steeds geïnformeerd en gesensibiliseerd over de mogelijkheden van jongeren en eventuele aandachtspunten voor de begeleiding van jongeren. Op dit vlak bestond er een synergie met een ESF-project dat IVOC parallel met het jongerenproject uitvoerde in de periode 2018-2019, en waarbij een quickscan werd ontwikkeld die op een snelle manier aan ondernemingen een beeld geeft van de eigen sterke en zwakke punten om jongeren succesvol in de onderneming te integreren.

De quickscan omvat vooreerst een analyse van de diversiteit binnen de werknemerspopulatie van de onderneming, een vergelijking van de situatie in de onderneming met die uit de ruimere sector, en een analyse van de factoren die binnen de onderneming inclusie kunnen bevorderen of net afremmen. De analyse heeft betrekking op meerdere doelgroepen, dus niet enkel laaggeschoolde jongeren, maar ook ouderen, personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond. Desbetreffende factoren (het gaat over onder meer rekruteringsstrategie, onthaalformules, opleidingsmogelijkheden, communicatie, ….) worden in overleg met werkgevers of personeelsverantwoordelijken besproken en cijfermatig geduid.

De gemiddelde scores voor de diverse factoren, worden weergegeven in sterdiagrammen per doelgroep. In totaal doorliepen 25 ondernemingen het luik over jongeren in de quickscan. Ter illustratie geven we hieronder de bevindingen van deze analyses weer (gemiddelde scores).



Algemeen geldt dat hoe hoger de score per factor, hoe sterker de bevraagde bedrijven op dit vlak staan om inclusie mogelijk te maken voor jongeren.

Ter illustratie en verduidelijking is bij dit rapport een bijlage gevoegd met de lijst van factoren zoals de respondenten uit de bedrijven ze konden beoordelen voor de doelgroep van jongeren.

De bedoeling was om mede op basis van deze analyse in de ondernemingen aan de slag te gaan en eventueel in samenwerking met gespecialiseerde begeleiders, effectief bijkomende kansen voor jongeren te openen.
Voor alle duidelijkheid, niet alle ondernemingen die de quickscan doorliepen, werkten mee in het federaal jongerenproject door een werkplek open te stellen.

De toolontwikkeling, het gebruik van de tool in de ondernemingen en de eraan verbonden personeelskosten werden volledig met ESF-middelen gefinancierd.

2.2 Mentoropleiding

De belangrijkste activiteit van IVOC bestaat erin bedrijfsopleidingsplannen op te maken en de realisatie ervan te begeleiden en te ondersteunen. In dit kader besteden de sociale partners bijzondere aandacht aan de ondersteuning van bedrijfsinterne opleiders. De bedoeling is om de kwaliteit van de opleiding en begeleiding, gegeven door ervaren en gespecialiseerde werknemers uit de onderneming, te verbeteren.

Sinds 2011 heeft IVOC een begeleidingsprogramma en opleidingsaanbod op punt gesteld. We maken hierbij gebruik van zelfevaluatietools en we bieden opleidingen aan.
Ter illustratie verwijzen we naar de bijlagen voor een geanonimiseerd voorbeeld van een zelfevaluatie van een bedrijfsinterne mentor.

In de periode 2018-2019 namen 45 werknemers uit de sector deel aan IVOC-opleidingen voor bedrijfsinterne opleiders en mentoren. Deze zijn opgelijst in bijlage 3 van dit verslag.

De kosten voor deze opleidingen werden volledig door de sector gedragen en zijn dus niet ten laste van de federale subsidie.

2.3 Sectorale erkenning van mentoren

Samen met het begeleidings- en opleidingsaanbod stelde IVOC een erkenningsprocedure op voor opleiders en mentoren. Op basis van de volgende voorwaarden, kunnen opleiders/mentoren door de sector als zodanig erkend worden:

- Deelname aan een IVOC-opleiding voor opleiders / train the trainer, meter- of peterschaps opleidingen' of equivalente opleidingen.
- Equivalente opleiding voor opleiders bij andere opleidingscentra.
- Andere aantoonbare ervaring als opleider / mentor
- Ervaringsbewijs opleider - https://www.vlaanderen.be/ervaringsbewijs
- Erkenning omwille van diploma (lerarenopleiding)

De erkenning gebeurt op basis van een formeel bewijs van de ervaring en wordt toegekend door de sociale partners uit het dagelijks bestuur van IVOC. De opleider/mentor krijgt hiervan een formele bevestiging.

Tussen 2011 en 2019 werden op deze manier 187 werknemers uit de kleding- en confectiesector als bedrijfsinterne opleider/mentor erkend. In de projectperiode 2018-2019 werden 40 erkenningen goedgekeurd door de sociale partners

In principe kunnen de werknemers die in 2018 of 2019 een IVOC-opleiding voor trainers of mentoren volgden (zie vorige paragraaf en bijlage 3) op basis van hun deelname aanspraak maken op een erkenning. De ervaring leert ons dat dit zal gebeuren als de omstandigheden dit vereisen, zoals het geval is bij begeleiding van duaal leerlingen of het verzorgen van opleidingen in het stelsel van het Betaald Educatief Verlof / Vlaamse OpleidingsVerlof.

De kosten die verbonden zijn aan deze erkenningen, IVOC-personeelskosten in het bijzonder, waren ten laste van de sector.

3. Realisatiegraad

3.1. Aantal bereikte jongeren

Niet van toepassing

3.2 Traject

Niet van toepassing

3.3. Profiel van de jongeren

Niet van toepassing

4.Budget

Er werd voor deze actie geen beroep gedaan op de middelen van de federale overheid.

Zoals reeds aangegeven, werd de ontwikkeling van de quickscan rond inclusie, het gebruik van deze tool in de ondernemingen en de eraan verbonden IVOC-personeelskosten volledig met ESF-middelen gefinancierd. De kosten van de begeleiding en opleiding van mentoren en de eraan verbonden IVOC-personeelskosten, werden volledig door de sector gefinancierd.

Er zijn in het federaal jongerenproject trouwens geen subsidies voor IVOC-personeelskosten voorzien.

5. Uitstroom naar werk

Niet van toepassing

6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling

IVOC werkte in het project samen met 32 ondernemingen uit de sector. Dit zijn er iets minder dan de 40 die we hadden vooropgesteld. Uiteindelijk werd de doelstelling om 100 jongeren te bereiken ruim overschreden en konden we in samenwerking met de 32 bedrijven de vooropgestelde resultaten boeken.

In het oorspronkelijke projectplan werden middelen voorzien voor begeleiding en opleiding van de mentoren. Deze werden evenwel niet aangesproken. Deze ontwikkeling sluit aan bij een vaststelling die we reeds in de eerste maanden van het project maakten.

De verschuiving van middelen die wij in maart 2018 voorstelden (goedgekeurd door de FOD op 16 maart 2018) gebeurde naar aanleiding van de eerste fase van ons project, waarbij we de haalbaarheid en de modaliteiten van het project hebben scherpgesteld, samen met bedrijven en partnerorganisaties. Deze toetsing was voorzien in onze planning.
Het gewicht / de kosten van de individuele begeleiding van jongeren hebben we te laag ingeschat, die van de begeleiding van mentoren te hoog. Vandaar het voorstel € 12.000 te verschuiven van begeleiding mentoren (oorspronkelijk € 25.500 voorzien) naar begeleiding jongeren (oorspronkelijk € 6.000 voorzien).

Op het einde van het project moeten we vaststellen dat we helemaal geen federale middelen hebben moeten aanspreken om de bedrijfsinterne mentoren te begeleiden of op te leiden. De sectorale middelen en de middelen van ESF volstonden.

Dit betekent dan ook dat we de voorziene federale subsidies niet helemaal zullen aanspreken.

Actie IV & V. Werkervaring

1. Doelstelling en doelgroep

Het kritieke moment van het project is effectief werkervaringsmogelijkheden voor jongeren te creëren.

2. De gevoerde activiteit

De organisatie van de werkplekken en de nodige afstemming met de bedrijven gebeurde door IVOC-medewerkers tijdens bedrijfsbezoeken. Het matchen van vraag een aanbod werd in het projectplan opgenomen als actie 4.

Voor de jongeren voorzagen wij stage-incentives en voor de ondernemingen een tussenkomst in de begeleiding van jongeren door bedrijfsinterne mentoren. De financiële ondersteuning werd in het projectplan opgenomen als actie 5.

Beide acties gaan hand in hand, vandaar dat we ze hier samen bespreken.

3. Realisatiegraad

3.1. Aantal bereikte jongeren

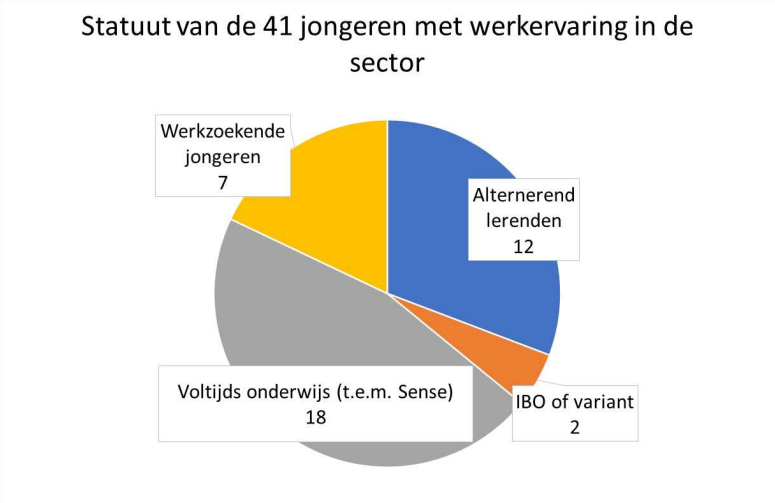
Wij registreerden voor 41 jongeren een of andere werkervaring in 32 bedrijven uit de sector. Dit betekent dat de doelstelling om werkervaring voor 40 jongeren in 30 bedrijven te ondersteunen, vrij precies werd ingevuld.
Een belangrijke aanvulling is hier op zijn plaats. Uit een opvolgingsactie in het voorjaar van 2020 bleek dat uiteindelijk 122 van de 140 bereikte jongeren werkervaring konden opdoen tijdens de projectperiode. Inderdaad, niet alle jongeren deden werkervaring op in bedrijven uit onze sector en dus onder het ressort van het paritair comité 109. Ook al heeft IVOC geen actieve rol gespeeld in de werkervaringen buiten onze sector, beschouwen we ze toch als een positief resultaat van het project. Immers, de werkervaring die jongeren zo kregen, was in verwante sectoren uit de modewereld (textiel, retail, wasserij, …) en sloot vrijwel altijd aan op de opleiding en/of ambities van de jongeren. Van de begeleiding die we in dit project aan deze jongeren boden, mogen we aannemen dat ze de kansen van de jongeren heeft versterkt, ook als ze werkervaring opdeden buiten de sector.

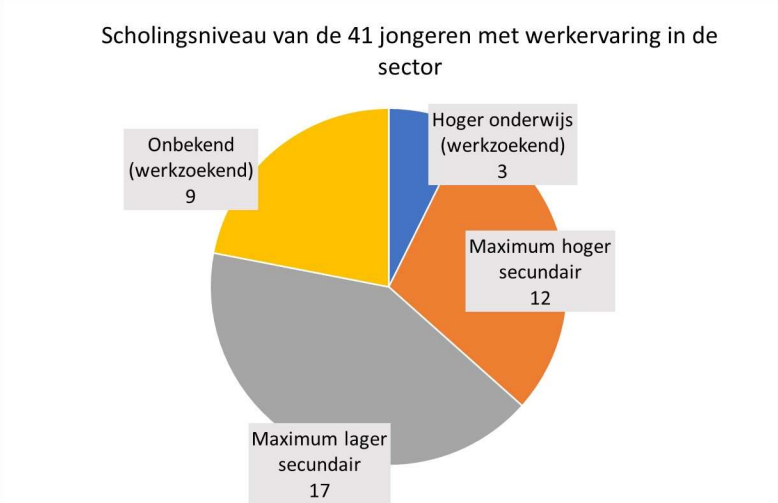
3.2 Traject

Wij registreerden één vroegtijdige stopzetting van de werkervaring die de jongeren liepen.

3.3. Profiel van de jongeren

De profielgegevens hebben betrekking op de 41 jongeren die werkervaring opdeden in onze sector, dus in ondernemingen uit het paritair comité 109.





4.Budget

Actie 5. Premies voor ondernemingen bij coaching of opleiding van jongeren	€ 12.400,00	Zie overzichtslijst 3 in deel II
Premies voor jongeren bij tewerkstelling	€ 1.800,00	Zie overzichtslijst 4 in deel II

5. Uitstroom naar werk

Tot 31 december 2019 hebben we 7 jongeren geregistreerd die effectief na hun stage aan de slag gingen in de sector.

Hierbij mag verduidelijkt dat de meeste jongeren op 31 december 2019 nog niet waren afgestudeerd en zich dus nog niet hebben aangeboden op de arbeidsmarkt.

6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling

Niet van toepassing

Actie VI. Valorisatie

1. Doelstelling en doelgroep

Het geven van exposure aan de resultaten van het project, om zo ook de bredere sector te sensibiliseren om in te zetten op jongeren.

2. De gevoerde activiteit

Het federaal jongerenproject bracht bedrijven en jongeren bij elkaar. Het project was in belangrijke mate een communicatieproject, waarbij vraag en aanbod met elkaar in gesprek gingen. Het project ondersteunde de communicatie en de samenwerking, maar bood uiteindelijk geen standaard recepten voor de verjonging van de sector.
Voor de 32 bedrijven die meewerkten aan het project, was dit een bijkomend kanaal om – misschien - net dat ene talent te vinden dat morgen zijn onderneming sterker doet staan. Voor de 140 jongeren was het project het duwtje in de rug om een kans te wagen of om scherper te zien in een dwingende keuze tussen loopbaanalternatieven.
Het project moet zo ook een uitnodiging zijn voor andere bedrijven om jongeren centraal te stellen in het toekomstproject voor de sector. Dit veronderstelt een zekere exposure van de ervaringen die we in dit project opdeden.

Deze exposure nam verschillende vormen aan.

Vooreerst is er een fysieke exposure, waarbij ondernemingen meewerkten aan IVOC-jongerenevents onder de noemer Fashion Flows.
Fashion Flows is een zesmaandelijks event, georganiseerd door IVOC. Jongeren ontmoeten er werkgevers. Deze laatsten stellen in workshops hun onderneming voor en geven een duiding bij hun ervaringen met en verwachtingen van jongeren, waarna de deelnemers in dialoog gaan, leren van elkaar en contacten kunnen leggen die tot een duurzame samenwerking kunnen leiden. Deze events richten zich in essentie tot jongeren en werkgevers, maar staan ook open voor andere stakeholders, zoals sectororganisaties, opleidingsverantwoordelijken en intermediairen.
In de projectperiode 2018-2019 werden zo de volgende events georganiseerd.

Fashion Flows Gent, 22 maart 2018 (74 deelnemers, waarvan minstens 22 jongeren uit de doelgroep)
Ondernemingen die zich voorstelden

- Astrid Regout (Rue Blanche, Groot-Bijgaarden)
- Emilio De Baudringhien (Ornament fine garment, Gent)
- Ingrid Macours (Eskimo, Melle)
- Isabel Naesens (Comme Les Loups, Antwerpen)

Fashion Flows Gent, 18 oktober 2018 (47 deelnemers, waarvan minstens 17 jongeren uit de doelgroep)
Ondernemingen die zich voorstelden

- Cédric De Vlieger & Werner De Vlieger (MRFG, Antwerpen)
- Saskia Van Gils & Beau Bergmans (Café Costume, Brussel)
- Pieter François (Ontex, Aalst)

Fashion Flows Antwerpen, 23 april 2019 (108 deelnemers, waarvan minstens 34 jongeren uit de doelgroep)
Ondernemingen die zich voorstelden

- Els De Vlieger & Nelle Mathijs (The Woody Group, Merelbeke)
- Thijs Luyt (Bestseller Wholesale Belgium, Antwerpen)
- Filip Lietaer (Bel-Confect, Dottignies)
- Liv Neefs & Carina Szumlewski (VF Europe, Bornem/Antwerpen)
- Nicolas De Cremer (Decco, Aalst)

Fashion Flows Brussel, 22 oktober 2019 (153 deelnemers, waarvan minstens 37 jongeren uit de doelgroep)
Ondernemingen die zich voorstelden

- Liv Neefs & Carina Szumlewski (VF Europe, Antwerpen)
- Remi (Brainjuice, Brussel)
- Cédric De Vlieger (MRFG, Antwerpen)
- Mathieu Liebaert (Liebaert, Deinze)
- Sibille Diederichts (Joseffa, Sart-Dames-Avelines)

IVOC stond verder in voor het leveren van zogenaamde referentiebewijzen aan bedrijven die – als best practices - werkervaringsmogelijkheden boden voor jongeren. Het betreft referentiebewijzen voor inclusieve ondernemingen die IVOC samen met het consortium van de Werkplekarchitecten uitreikt. 6 bedrijven gingen in op dit aanbod en gaven hun schriftelijk akkoord voor deze exposure. Het gaat over:

- Dimacon, Mechelen (gordijnen)
- Bruidsparadijs, Merksem (bruidskleding)
- Swynen Modeatelier, Antwerpen (kleding)
- Showtex, Zwijdrecht (textiel voor podiums & theater)
- Atelier Couture, Turnhout (gordijnen)
- Autruche, Brugge (damesbovenkleding)

Ook de ondernemingen Marylise & Rembo Fashion Group NV uit Antwerpen (bruidskleding) en Eaton Filtration uit Sint-Niklaas (filters), werkten mee aan het federaal jongerenproject, boden werkervaring aan jongeren en ontvingen een referentiebewijs. Deze referentiebewijzen werden evenwel toegekend in het kader van het reeds vermelde ESF-project rond inclusief ondernemen en hebben dus een bredere scope.

De onderneming Marylise & Rembo Fashion Group NV uit Antwerpen, kreeg bovendien exposure als best practice op de website http://www.youngpatterns.com en werd als zodanig opgenomen in een handboek over inclusief ondernemen: Woodwize (2018), *Op weg naar inclusief ondernemen*. Woodwize, Anderlecht.

Ondertussen is deze onderneming ook vernoemd als best practice in het kader van het Europees project Skills for Smart Textiles, Clothing, Leather & Footwear (http://www.s4tclfblueprint.eu/). In de loop van 2020 zullen best practices vanuit heel Europa op deze website worden bekendgemaakt.

Ook voor jongeren voorzagen de werkplekarchitecten een valorisatie van de geleverde inspanningen, dit in de vorm van een competentieattest dat jongeren kunnen gebruiken in hun toekomstige stappen richting arbeidsmarkt. Alle jongeren die we bereikten, krijgen van Groep Intro/Levanto een competentiepaspoort, (ook na de projectperiode). Aangezien de meeste jongeren die we bereikten op het einde van het project nog studeerden, is het mogelijk dat jongeren in de toekomst nog attesten zullen vragen.

3. Realisatiegraad

3.1. Aantal bereikte jongeren

95 van de 140 bereikte jongeren ontvingen een competentie-attest in de projectperiode 2018-2019.

3.2 Traject

Het competentieattest heeft betrekking op de competenties van de jongere, zoals die door hun coach werden geanalyseerd en vastgesteld. Het betreft dus een momentopname tijdens de begeleiding.

3.3 Profiel van de jongeren

Zie supra

4.Budget

Valorisatie-acties werden volledig door de sector gefinancierd.

5. Uitstroom naar werk

Niet van toepassing

6. Omstandigheden die geleid hebben tot het niet behalen van de doelstelling

Niet alle 32 ondernemingen gingen in op het aanbod van een referentiebewijs, dit om uiteenlopende redenen. Het aanvaarden van een referentiebewijs als inclusieve onderneming houdt in dat de naam van de onderneming en de gegevens van de contactpersoon, publiek worden gemaakt op diverse fora. We hebben vastgesteld dat sommige ondernemers zich verwachtten aan bijkomende of zelfs overbevraging en daarom verkozen discreet te blijven.

Het aantal best practices, dat oorspronkelijk op 5 werd ingeschat, bedraagt uiteindelijk 8 bedrijven.

In totaal tellen we evenwel 22 verschillende bedrijven die in ons project meewerkten aan een of andere exposure, wat aantoont dat de ondernemers wel degelijk ad hoc bereid zijn hun ervaringen en visie te delen met een breed publiek en jongeren in het bijzonder.

Voor jongeren voorzagen we 40 attesten en dat werden er 95.

Samenvattende tabel

Actie	Totaal van de bestede middelen	Totaal aantal bereikte, unieke jongeren
Actie I. Sectorbrede communicatie	Pro memorie	140
Actie II. Maattrajecten voor jongeren	€ 49.148,30	140
Actie III. Werkplekken in bedrijven	Pro memorie	Niet van toepassing
Actie IV & V. Werkervaring	€ 14.200,00	41
Actie VI. Valorisatie	Pro memorie	95
TOTAAL	€ 63.348,30	140

Pro memorie = volledig door de sector gefinancierd of met andere middelen dan die van de FOD

Impact van het project

Het project heeft vrij snel een positieve weerklank gevonden in de sector. De belangstelling van zowel jongeren als bedrijven is in overeenstemming met de verwachtingen. In het licht van de beschikbare middelen is de kritische massa ook werkbaar in die zin dat we de geplande acties konden uitvoeren en dus de verwachtingen konden inlossen.

In het eerste werkjaar 2018 van het project lag het zwaartepunt op de opstart van de begeleiding van de jongeren. De begeleiding die we met de Werkplekarchitecten hebben kunnen uitwerken, is effectief, laagdrempelig en dus aangepast aan de doelgroep.

In 2019 kwam de projectdynamiek helemaal op gang. De belangstelling van jongeren is manifest en de samenwerking tussen alle stakeholders (scholen, instituties, Werkplekarchitecten en ook bedrijven, niet alleen binnen de sector maar ook daarbuiten) was constructief en loste de verwachtingen in.

De samenwerking met de externe begeleiders en de contacten met de bedrijven, worden door de doelgroep van jongeren als zeer positief ervaren. Jongeren hebben zichzelf, hun talenten, competenties en werkpunten beter leren kennen. Door samen te werken met bedrijven kregen jongeren een andere en meer realistische kijk op de reële job-inhouden en de werknemersattitudes die hun kansen en integratie op de arbeidsmarkt kunnen versterken.

Het aanbod dat we doen aan de ondernemingen in de sector wordt wel positief onthaald, maar het is slechts zinvol als de werkervaring effectief kan uitmonden in jobs voor jongeren. In deze zin moet dit jongerenproject nog een plaats vinden in het rekruteringsbeleid van de ondernemingen. In het rekruteringsbeleid van het modale confectiebedrijf krijgen uitzendkantoren en een publiek van werkzoekenden met ervaring in de confectiesector (per definitie oudere werkzoekenden) de voorkeur. Gezien de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, en dankzij de begeleiding en incentives die we kunnen bieden, verwachten we in de toekomst toch een hogere belangstelling van werkgevers voor het publiek van jongere werkzoekenden.

Het is dan ook positief dat we in de periode 2020-2021 verder zullen kunnen werken aan een jongerenbeleid in de kleding- en confectiesector. We steken een tand bij door de doelstellingen op te drijven en zelfs bijkomende actie op te zetten om problemen die we in de eerste projectperiode 2018-2019 vaststelden, te remediëren. In het bijzonder de problematiek van jongeren die na hun studies of eerste werkervaring te lang of terug in de werkloosheid blijven of geraken, zal hierbij centraal staan.

Rob Senden, directeur
Zellik, 20 maart 2020

Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) vzw
Ondernemingsnummer 431 148 469
Leliegaarde 22, 1731 Zellik
Tel: +32 2 481 53 50 E-mail: info@ivoc.be Website: http://www.ivoc.be

Bijlage 1: Is er in uw bedrijf ruimte voor jonge werknemers?

Uittreksel uit en vereenvoudigde versie van een quickscan rond inclusief ondernemen, ontwikkeld in het kader van het ESF Project 6514 WATCH for TALENT - Oproep 371 Focus op Talent, uitgevoerd door IVOC in samenwerking met Cobot (textielsector), Woodwize (houtsector) en de werkplekarchitecten in de periode 2017-2019

☹	☺
Wij hebben geen zicht op specifieke troeven of beperkingen van jonge werknemers	Wij hebben een goed zicht op de troeven van jonge werknemers en de aandachtspunten m.b.t. hun tewerkstelling in ons bedrijf
De tewerkstellingsmaatregelen en de begeleidingsmogelijkheden voor de inschakeling van jonge werknemers zijn niet gekend en nooit benut	De tewerkstellingsmaatregelen en de begeleidingsmogelijkheden voor de inschakeling van jonge werknemers (o.m. formules van werkplekleren, jobcoaching, ...) zijn gekend, worden opgevolgd en indien mogelijk benut
Er is nooit nagegaan of jobs in onze onderneming specifiek door jonge werknemers kunnen worden gedaan	Het werk dat gedaan kan worden door jonge werknemers, is gekend
De manier waarop we binnen onze onderneming samenwerken en communiceren zijn traditioneel onderdeel van onze bedrijfscultuur	Onze stijl van leidinggeven biedt vertrouwen en geeft jongeren ruimte, zelfstandigheid en mogelijkheid tot participatie
Het productieproces laat weinig ruimte voor flexibele werkuren en/of verlofregelingen, aangepast aan de noden van jonge werknemers (bv. combinatie met avondonderwijs, sport- en vrijetijdsbestedingen, …)	Wij zoeken naar de beste formules om werkuren en/of verlofregelingen aan te passen aan de noden van jonge werknemers (bv. combinatie met avondonderwijs, sport- en vrijetijdsbestedingen, …)
In onze vacatures vermelden wij niet expliciet dat zij toegankelijk zijn voor alle kandidaten (bv. incl. voor jonge, onervaren kandidaten)	Indien er ruimte is voor jonge werknemers maken wij dit in vacatures expliciet bekend.
Wij rekruteren werknemers via klassieke aanwervingskanalen (bv. uitzendkantoren, VDAB, selectiebureaus, personeelsadvertenties in dag- of weekbladen, jobsites, eigen personeel, spontane sollicitaties)	Wij rekruteren werknemers ook via alternatieve aanwervingskanalen (bv. via sociale media en organisaties die jonge werknemers naar werk toeleiden of jobcoaching voorzien)
Het selectieproces is hetzelfde voor alle kandidaten van alle leeftijden	Jonge werknemers volgen een specifiek selectieproces (vb. contacten via e-mail, focus op motivatie i.p.v. ervaring, assessments waarin ze effectief hun talenten kunnen tonen, ...)
De selectie van kandidaten voor een sollicitatiegesprek gebeurt op basis van het totale CV (achtergrond van de persoon, opleiding, ervaring, arbeidsverleden, fysieke kenmerken, woonplaats, mobiliteit, bereidheid tot ploegenarbeid, …)	Bij de selectie van kandidaten voor een sollicitatiegesprek staan de vermelde competenties en talenten in het CV centraal, zodat ook jonge, onervaren personen gelijkwaardig in aanmerking komen.
We hanteren geen vaste procedure bij het onthaal van nieuwe werknemers	Wij hanteren een vaste procedure bij het onthaal die rekening houdt met de specifieke situatie van jonge werknemers.

Voor het onthaal en de integratie van een nieuwe werknemer is één persoon verantwoordelijk.	Wij hanteren een vaste procedure bij het onthaal die rekening houdt met de specifieke situatie van jonge werknemers. Niet alle jongeren zijn hetzelfde
Na de nodige instructies leren nieuwe werknemers het vak door individueel veel te oefenen zonder aangestelde peter/meter/mentor	Het hele team wordt voorbereid op en betrokken bij het onthaal en de integratie van nieuwe werknemers
Wij zien het niet als onze opdracht om jonge (kortgeschoolde) werknemers ruimer dan puur functiegericht op te leiden	Wij geven jonge (kortgeschoolde) werknemers de kans om extra generieke opleiding (bv. gericht omgaan met taal, cijfers, grafische gegevens, ICT, multimedia, ..) te volgen tijdens de werkuren
Wij verwachten dat alle werknemers in staat zijn de interne regels te volgen en instructies te begrijpen	Wij passen onze interne communicatie (taalgebruik, media, …) aan volgens de behoeften van alle werknemers, incl. jonge werknemers
In onze externe communicatie (website) maken we geen melding van tewerkstellingsmogelijkheden voor jonge werknemers	Iedereen moet weten dat er in onze onderneming ruimte is voor jonge werknemers. Wij maken dit bekend via onze website, sociale media, …

Bijlage 2: Voorbeeld zelfevaluatie bedrijfsinterne mentor

In welke afdeling werk je ?

- Commerciële dienst & Productie

Wat is uw functie in de onderneming?

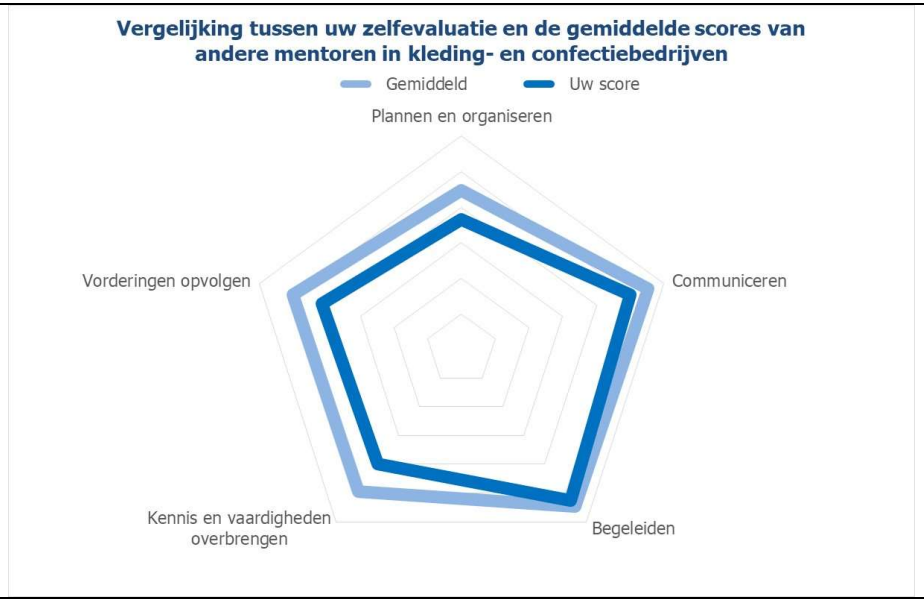
- Stikster/Naaister

Hoe zou je je ervaring als mentor omschrijven?

- Coach, Teamleader

Met welke medewerkers heb je ervaring?

- Studenten, leerlingen, Werkzoekenden in bedrijfsstage (IBO, ...), Uitzendkrachten (tijdelijk)



Wat zijn uw sterke punten als mentor?

- Kennis en vaardigheden overbrengen, Begeleiden van nieuwkomers

Op welk vlak zou u als mentor nog kunnen verbeteren?

- Plannen en organiseren

Welke professionele ontwikkelingsactiviteiten zouden u kunnen helpen om uw job als mentor nog beter te doen?

- Regelmatige bijscholing

Bijlage 3: Overzicht van IVOC-opleidingen voor bedrijfsinterne opleiders en mentoren

		Aantal werknemers in opleiding	Aantal bedrijven
Coach & Train voor de bedrijfsinterne opleiders	Texet - 07-02-2019	6	1
Werkplekleren: de deelnemer centraal	Hotel Van Der Valk - Beveren - 15-05-2018	5	1
Werkplekleren: de opbouw van een training	Hotel Van Der Valk - Beveren - 24-04-2018	5	1
Werkplekleren: de basis	Hotel Van Der Valk - Beveren - 21-03-2019	4	1
Werkplekleren: verdieping	Hotel Van Der Valk - Beveren - 03-04-2019	4	1
Leiding geven en communicatie - Basisopleiding	COBOT - 30-04-2019	3	1
Werkplekleren: de basis	Bedrijvencentrum Wevelgem - 25-04-2019	3	2
Coachen van een team	ANTTEC - 19-11-2019	3	2
Apprenez à gérer une équipe	BRUXELLES FORMATION - PÔLE ENTREPRISES - 17-05-2018	2	2
Een opleidingsplan voor uw bedrijf maken	Hotel Van Der Valk - Beveren - 11-10-2018	2	1
Leiding geven en communicatie - Basisopleiding	ANTTEC - 13-05-2019	2	2
People management : l'essence en deux jours	CEFORA - 19-02-2018	1	1
Coachen van een team	AA TOWER - 22-05-2018	1	1
Leiding geven en communicatie - Basisopleiding (nieuwe aanpak)	AA TOWER - 19-02-2018	1	1
Coachen van een team	Hotel Van Der Valk - Beveren - 03-10-2018	1	1
Motiverend leidinggeven en emotionele intelligentie	LIMTEC+ / LIMOB - 08-10-2018	1	1
Coachen van een team	Bedrijvencentrum Wevelgem - 03-05-2019	1	1
Leiding geven en communicatie - Basisopleiding	Syntra Leuven - 20-05-2019	1	1
People management : l'essence en deux jours	CEFORA - 05-12-2019	1	1
People management : l'essence en deux jours	CEFORA - 14-11-2019	1	1
Leiding geven en communicatie - Basisopleiding	AA TOWER - 28-11-2019	1	1
Train de trainer	COBOT - 05-09-2019	1	1

Bijlage 4. Voorbeeld competentierapport - arbeidsattitudes

Competentierapport expeditie Size-up 14 maart 2019

Score: nooit=0, meestal niet=1, af en toe=2, bijna altijd=3, altijd=4

	Score	Eigen evaluatie
Aanpassingsvermogen		
De deelnemer past zich aan in een nieuwe situatie/werkomgeving	2.5	4
De deelnemer kan creatief gebruiken maken van het materiaal om eigen competentiedas te ontwerpen	4	4
Initiatief nemen		
De deelnemer doet voorstellen aan de groep bij de start van de opdracht	2	3
De deelnemer doet voorstellen aan de groep om het werk te verbeteren	2	3
Zelfstandigheid		
De deelnemer onderneemt pogingen om een probleem op te lossen vooraleer hulp in te roepen	2.5	3
De deelnemer kan de eigen taken bepalen	3.5	3
De deelnemer kan de eigen taken zelfstandig uitvoeren	3.5	3
Tempo/focus		
De deelnemer werkt zijn opdracht af binnen het vooropgestelde tijdsschema	4	2
De deelnemer werkt taken volgens een logische en praktische systematiek af	3	2
De deelnemer werkt met volle aandacht verder aan de taak, zonder afgeleid te worden	3	2
Probleemoplossend vermogen		

De deelnemer kan de taken uitvoeren met een minimum aan begeleiding, op basis van eigen initiatief	2.5	3
De deelnemer kan oplossingen bedenken binnen haar activiteitendomein en op basis van ervaring en kennis	3	2
Samenwerken		
De deelnemer werkt vlot samen aan eenzelfde taak	4	3
De deelnemer helpt de collega's waar nodig	3	3
De deelnemer laat anderen uitspreken, ook al heeft hij een andere mening	3.5	4
De deelnemer past zijn manier van werken aan als anderen problemen hebben	2.5	2
De deelnemer is bekommerd om het eindresultaat en dat van de groep. Ze schuift de verantwoordelijkheid voor fouten niet op anderen	4	4
Materiaalkennis		
De deelnemer weet welk materiaal zij nodig heeft	4	3
De deelnemer kent het product. Zij weet hoe alles in elkaar zit	3	3
De deelnemer kan vlot omgaan met het materiaal in verschillende situaties	4	3
Klantvriendelijkheid		
De deelnemer kan de wensen van de klant ontdekken	3	3
De deelnemer luistert actief naar de klant	3	4
De deelnemer is duidelijk, gestructureerd en kan ideeën en informatie onder woorden brengen	4	4

Opmerkingen:

- Werkt soms chaotisch
- Heeft veel nood aan begeleiding
- Reeds stage gedaan in xxxx