Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk – P.C. 120 en 214

Eindrapportering ‘ Young Talent in Textile’ (YTT)

Deel I: Project status update

Maart 2020

Inhoud

Inleiding 3

GEDETAILLEERDE BESCHRIJVING VAN DE PROJECTACTIVITEITEN EN -RESULTATEN TIJDENS DE PROJECTPERIODE 4

Actie 1: Projectopstart 5

Uitgevoerde activiteiten 5

Finale resultaten 6

Bereik 6

Actie 2: Rekruteren van jongeren uit de risicogroepen 7

Uitgevoerde activiteiten 7

Finale resultaten en bereik 10

Actie 3: Sensibiliseren en aantrekken van leerbedrijven 12

Finale resultaten 13

Actie 4: Opleiden van mentoren in de leerbedrijven 15

Finale resultaten 15

Actie 5: Toekennen van financiële stimuli aan leerbedrijven en jongeren 17

Finale resultaten 18

Profiel van de deelnemende jongeren 20

Actie 6: Opvolgen van de participerende jongeren en bedrijven 21

Finale resultaten 22

Actie 7: Organiseren van intervisiemomenten met de leerbedrijven 23

Actie 8: Opstellen van een opleidingsaanbod voor bedrijven 24

CONCLUSIE 26

BIJLAGEN 28

Inleiding

Gelet op het KB van 23 augustus 2015 tot wijziging van het KB van 26 november 2013 tot uitvoering van artikel 191, §3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomsten van 19 april 2017 betreffende vormingsinitiatieven voor risicogroepen (pc 120 en 214);

Gelet op de neerlegging van het evaluatieverslag en financieel overzicht betreffende de inspanningen voor risicogroepen over 2016 in PC 120 op 30 juni 2017 en in het PC 214 op 27 juni 2017;

Gelet op de projectoproep van 01 september 2017 van de FOD WASO, Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, 'Subsidies voor sectoren die bijkomende projecten uitwerken ten gunste van bepaalde risicogroepen';

Dienden de Paritaire Comités 120 en 214 een aanvraag in voor bijkomende financiële middelen ten voordele van een project voor jongeren uit de risicogroepen.

Het project kreeg de naam 'YTT', wat staat voor 'Young Talent in Textile'.

Verder in dit rapport zal steeds de benaming YTT gebruikt worden.

Voor de realisatie van dit project werden partnerschapsakkoorden gesloten met alle betrokken textielbedrijven. De ondertekende partnerschapsakkoorden voor de projectperiode zijn in de bijlage toegevoegd (zie bijlage 1.1 – partnerschapsakkoorden)

Alle cijfermatige gegevens in dit rapport betreffen volledig financieel afgehandelde YTT-dossiers.

GEDETAILLEERDE BESCHRIJVING VAN DE PROJECTACTIVITEITEN EN -RESULTATEN TIJDENS DE PROJECTPERIODE

De doelstelling van het YTT-project is jongeren, -26 jaar, leer- en werkkansen aan te bieden in de textielsector en dit door middel van ingroeibanen in de sector en het van promoten van de jobs in de sector bij jongeren.

De sociale partners van de textielsector hebben daarom een 'jongerenplan met 8 acties' opgezet die tijdens de periode waarop deze rapportering slaat al deels zijn uitgevoerd.

- **Actie 1**: Projectopstart
- **Actie 2**: Rekruteren van jongeren uit de risicogroepen
- **Actie 3**: Sensibiliseren en aantrekken van leerbedrijven
- **Actie 4**: Opleiden mentoren in de textielbedrijven
- **Actie 5**: Toekennen van financiële stimuli aan leerbedrijven en jongeren
- **Actie 6**: Opvolgen van de participerende jongeren en bedrijven
- **Actie 7**: Organiseren van een intervisiemoment met de leerbedrijven
- **Actie 8**: Opstellen van een opleidingsaanbod voor bedrijven

Alle acties werden gerealiseerd door projectverantwoordelijke Elisah Verschraegen (elisah.verschraegen@cobot.be) met ondersteuning van Sabine Reyné (sabine.reyne@cobot.be), Linda De Backer (Linda.debacker@cobot.be), Michel Loncke (michel.loncke@cobot.be) en Laure Vandermensbrugghe (Laure.vandermensbrugghe@cefret.be). Samen vormen zij het interne YTT-projectteam. Vanaf februari 2019 tot augustus 2019 was Elisah Verschraegen afwezig door zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Gedurende deze periode is het project gedragen geweest door het projectteam met ondersteuning van Nele Maes (Nele.Maes@cobot.be) en Hannelore Biebau (Hannelore.Biebau@cobot.be).

Per actie volgt nu een gedetailleerde oplijsting van:
- de uitgevoerde activiteiten
- de finale resultaten
- het bereik

Actie 1: Projectopstart

Uitgevoerde activiteiten

Deze actie omvatte alle voorbereidende activiteiten voor wij het project officieel konden lanceren. Voor bepaalde onderdelen bouwden wij voort op bestaand materiaal uit de vorige twee projecten, (zoals de online inschrijvingsmodule voor de bedrijven) maar onze communicatie werd volledig herbekeken en vernieuwd, zodat deze meer aansluiting vond bij de beoogde doelgroepen.
Vooral de communicatie naar de jongeren werd grondig herbekeken en werd ontwikkeld door jongeren zelf. Dit zorgt ervoor dat jongeren zich meer aangesproken voelen onder het motto:
"Voor jongeren door jongeren."

Volgende acties werden uitgevoerd:

- uittekenen projectplan en -timing
- uitwerken van een communicatiestrategie samen met het communicatiebureau 20Something dat gespecialiseerd is in communicatie voor jongeren
- uittekenen administratieve en financiële projectflow
- ontwikkelen van informatieflyers (Nederlands- en Franstalige versie) voor leerbedrijven (zie bijlage 1.2 – flyers)
- ontwikkelen van de projectwebsite in twee taalversies (http://www.cobot.be/young-talent-in-textile/ en http://www.cefret.be/young-talent-in-textile/)
- uitwerken van diverse aanvraagdocumenten voor premies, tegemoetkomingen en opleidingen (zie bijlage 1.3 - aanvraagdocumenten)
- aanpassen van de bestaande database voor een efficiënte registratie en administratieve afwikkeling van alle acties en een nauwkeurige analyse van de projectresultaten met oog op de rapportering
- testing van website, database, projectflow, …
- ontwikkelen van een ondersteunende opleiding voor de mentoren in de leerbedrijven in samenwerking met Group Intro
- testfase van de mentoropleiding.

Finale resultaten

Van januari 2018 tot februari 2018 werd vooral werk gemaakt van de voorbereiding van het YTT-project. Alle acties werden tot een goed einde gebracht en konden geïmplementeerd worden.

Op 27 februari 2018 werd het project gelanceerd op een grote informatiesessie georganiseerd bij Cobot. Hierop werden alle HR-verantwoordelijken van de textielbedrijven en de sociale partners uitgenodigd.

Bereik

Er was een grote belangstelling van de verschillende textielbedrijven en sociale partners. Er waren 39 aanwezigen op de kick-off op 27 februari 2018.

(zie bijlage 1.4.1 – aanwezigheidslijsten)

Actie 2: Rekruteren van jongeren uit de risicogroepen

Young Talent in Textile bestaat uit twee grote blokken:

Het eerste blok zijn de premies voor bedrijven en jongeren. Uit de vorige twee projecten bleek dat dit een succesformule was om jongeren te stimuleren bij textielbedrijven aan de slag te gaan en de bedrijven te motiveren te investeren in het opleiden en aanwerven van jongeren.

Het tweede luik is de communicatie naar de jongeren. Hierin gaan we op zoek naar hoe we hen het best aanspreken, wat hen bezighoudt in een job, wat ze belangrijk vinden en wat absoluut niet.

Uitgevoerde activiteiten

Voor het eerste deel, de premies bekend maken, hebben wij jongeren geïnformeerd via jobbeurzen en jobexpo's. Daarnaast werden de interim-bureaus, een belangrijk kanaal van instroom van nieuwe werknemers in de textielsector. De VDAB werd geïnformeerd over het YTT-project. Via hun netwerk werd de informatie verspreid naar de jongeren. (Tabel 1: Job-, afstudeerbeurzen en infosessies).

Voor het tweede deel zijn we gestart met een onderzoek naar de textielsector, voor jongeren is het namelijk niet altijd even duidelijk wat onze sector inhoudt, welke de jobs en mogelijkheden er zijn en tegen welke vooroordelen er soms wordt gebotst.

Dit onderzoek gebeurde met 20Something, een marketing communicatiebureau gespecialiseerd op jongerencultuur en promotiecampagnes naar jongeren toe.

Bij de start van het onderzoek hebben we een bedrijfsbezoek georganiseerd bij Mc Three Carpets in Waregem met de medewerkers van 20Something.

De onderzoekers werden bij het bedrijfsbezoek ondergedompeld in de textielwereld en de diversiteit aan beroepen. De onderzoekers kregen info van de HR-verantwoordelijke over welke knelpunten Mc Three Carpets ervaart bij het aanwerven en de retentie van jongeren. Tijdens het bezoek waren er verder

contacten met productiearbeiders, met de opleidingsverantwoordelijke en met twee jonge arbeiders uit het bedrijf.

Vertrekkende vanuit de eerste inzichten opgedaan bij Mc Three Carpets heeft 20Something diepte-interviews afgenomen bij vijf jonge arbeiders, twee jonge bedienden en 3 HR-medewerkers uit verschillende textielbedrijven.

Uit deze diepte-interviews kwamen enkele zeer bijzondere conclusies over hoe jongeren denken over werk en werken in de 'textiel'industrie:

- Jongeren denken in termen van **bedrijven**, niet in termen van sectoren.
- Kortgeschoolden zijn vooral **op zoek naar werk**, niet naar een specifieke job.
- Oudere generaties hebben een slecht beeld over de textielsector, jongeren niet. Jongeren hebben een neutrale, eerder **onwetende houding tegenover de 'textielsector'**, terwijl oudere generaties veelal een negatieve beeldvorming hebben over de textielindustrie.
- Werken in ploegen laat jongeren toe een **work-life balance** te creëren.
- Jonge arbeiders verkiezen **samenwerken** boven individueel werk.
- Jongeren waarderen stimulatie van **persoonlijke groei** in hun bedrijf.
- Jongeren willen als **individu** behandeld worden.
- Het totaal plaatje is belangrijk bij een job, niet enkel het **loon**.
- De perceptie en de realiteit qua apparatuur (**high tech machinepark** in de bedrijven) op de werkvloer komen niet overeen.

Bovenstaande vaststellingen werden gebruikt voor volgende acties:

- Het Word Café op 19 juni 2018 (zie actie 8).
  Een artikelreeks in onze nieuwsbrief naar bedrijven toe. (zie bijlage 1.6 – mediapublicaties).
- Vier promotiefilmpjes (NL/FR) voor een facebookcampagne om jongeren te motiveren te solliciteren voor een job in de textielindustrie.
  (zie bijlage 1.5 – filmpjes facebook campagne)

Het eerste filmpje werd gelanceerd op 2 oktober 2018. Het filmpje heeft tot doel jongeren bewust te maken dat er jobs zijn in de textielsector en dat er textielbedrijven bij hen in de buurt zijn. Op het einde van het filmpje wordt er verwezen naar de textielvacature website www.wildvantextiel.be, waar ze recente openstaande vacatures kunnen vinden.

De jongeren die deze campagne online te zien krijgen, zijn geselecteerd op leeftijd, woonplaats en studieniveau.

Het tweede filmpje werd gelanceerd op 21 oktober 2018. De kijkers die interesse tonen in het eerste filmpje door het te bekijken of door verder te gaan naar de website krijgen dit tweede filmpje te zien. Door herhaling en een duidelijke call to action, hopen wij deze jongeren te motiveren om te solliciteren voor een job in onze sector.

In 2019 werd deze campagne na de zomervakantie herhaald, de periode waarin jongeren de keuze moeten maken tussen verder studeren, en tussen een job zoeken.

Ook hier kozen we ervoor om het eerste filmpje te laten fungeren als awareness campagne, en het tweede filmpje als call to action. We merkten in de eerste wave in 2018 dat er een deel jongeren niet het volledige filmpje uitkeken, dus hebben we onze boodschap die in de eerste filmpjes stond, aangepast en nu verplaatst naar het begin van de filmpjes. Hierdoor hadden we meer impact. Ook bij diegenen die niet het volledige filmpje bekeken, kregen onmiddellijk onze boodschap ‘er zijn veel jobs in de textielsector’ mee.

Finale resultaten en bereik

Tabel 1: Job-, afstudeerbeurzen en infosessies

Datum	OMSCHRIJVING	Wat
12/01/2018	Info YTT	Infosessie
29/01/2018	Jobexpo Dendermonde	Job- afstudeerbeurs
8/02/2018	TechnoTielt Dag 1	Job- afstudeerbeurs
8/02/2018	Jobexpo Eeklo	Job- afstudeerbeurs
9/02/2018	TechnoTielt Dag 2	Job- afstudeerbeurs
10/02/2018	TechnoTielt Dag 3	Job- afstudeerbeurs
20/02/2018	Jobbeurs Roeselare	Job- afstudeerbeurs
22/02/2018	Textielontdekkingsdag Cefret	Job- afstudeerbeurs
27/02/2018	Afstudeerbeurs Ugent	Job- afstudeerbeurs
20/apr/18	Opendeurdag PTI Kortijk - Dag 1	Job- afstudeerbeurs
20/04/2018	Jobbeurs ACV Zottegem	Job- afstudeerbeurs
21/apr/18	Opendeurdag PTI Kortijk - Dag 2	Job- afstudeerbeurs
26/04/2018	Jobbeurs Waregem	Job- afstudeerbeurs
17/05/2018	TechnoBOOST	Job- afstudeerbeurs
24/05/2018	TechnoLogica	Job- afstudeerbeurs
31/05/2018	Bedrijfsbezoek - met jongeren naar Lano	Job- afstudeerbeurs
5/06/2018	Textielontdekkingsdag Cefret	Job- afstudeerbeurs
20/09/2018	Jobbeurs Kuurne	Job- afstudeerbeurs
16/10/2018	Jobbeurs VDAB Gent - Handelsbeurs	Job- afstudeerbeurs
18/10/2018	Fashion Flows Ft Textile	Job- afstudeerbeurs
25/10/2018	textielontdekkingsdag Cefret	Job- afstudeerbeurs
25/10/2018	Jobbeurs Tielt	Job- afstudeerbeurs
7/12/2018	Faktory Infiny – dag 1	Job- afstudeerbeurs
8/12/2018	Faktory Infiny – dag 2	Job- afstudeerbeurs
9/12/2018	Faktory infini – dag 3	Job- afstudeerbeurs
17/01/2019	SID-IN Gent – dag 1	Job- afstudeerbeurs
18/01/2019	SID-IN gent – dag 2	Job- afstudeerbeurs
19/01/2019	SID-IN gent – dag 3	Job- afstudeerbeurs
24/01/2019	SID-IN West-Vlaanderen	Job- afstudeerbeurs
28/01/2019	Jobexpo Oscar Romerocollege Dendermonde	Job- afstudeerbeurs
12/02/2019	Jobbeurs Roeselare	Job- afstudeerbeurs
28/02/2018	Textielontdekkingsdag Cefret	Job- afstudeerbeurs
25/apr/19	jobbeurs Waregem	Job- afstudeerbeurs
16/05/2019	Technoboost	Job- afstudeerbeurs
23/05/2019	Techniekfestival	Job- afstudeerbeurs
6/06/2019	Textielontdekkingsdag Cefret	Job- afstudeerbeurs
19/09/2019	jobbeurs Kuurne	Job- afstudeerbeurs
10/10/2019	Textielontdekkingsdag Cefrer	Job- afstudeerbeurs
22/10/2019	Jobbeurs stad Gent	Job- afstudeerbeurs
19/11/2019	Technoboost Waregem	Job- afstudeerbeurs
28/11/2019	Jobbeurs Tielt	Job- afstudeerbeurs

Bereik facebookfilmpjes

Gedurende de projectperiode hebben 427 714 jongeren deze filmpjes zien passeren tussen hun facebook feed. 22 744 jongeren hebben effectief geklikt op de filmpjes. Dit overtrof onze verwachtingen.
We kregen dan ook veel positieve reacties op de filmpjes.
Zelfs vanuit de textielbedrijven, die het filmpje ook via hun kanalen hielpen verspreiden.

De jongeren die klikten op het filmpje kregen de conversion campagne (2de filmpje) te zien.

Het tweede filmpje, het filmpje waarmee we de duidelijke call to action boodschap meegeven, werd gelanceerd op 21 oktober 2018 op de facebookpagina van Wild Van Textiel. En herhaald eind september 2019.

Dit resulteerde in een hoge betrokkenheid van de jongeren.

Finaal resulteerden de clicks op de filmpjes in 6 411 extra bezoekers op de vacature pagina van www.wildvantextiel.be en kunnen we dus concluderen dat we geslaagd zijn in het bewust maken van jongeren over het uitgebreide vacatureaanbod in de textielsector.

Actie 3: Sensibiliseren en aantrekken van leerbedrijven

Om Belgische textielondernemingen als leerbedrijf aan te trekken, werd een breedschalige en repetitieve informatiecampagne opgezet. De informatiedragers (flyers en de projectwebsite) werden ontwikkeld in samenwerking met 20Something.

Op 27 februari 2018 is het YTT-project officieel voorgesteld aan de Belgische textielbedrijven tijdens een informatiesessie bij Cobot.

Vanaf dat moment is ook onze informatiecampagne naar de Belgische textielbedrijven gestart. Deze campagne bestaat uit de breedschalige en herhaaldelijke bekendmaking van het project via:

- de werkgeversorganisatie Fedustria
- de vakbonden aan hun délégués en leden
- Cobot vzw/Cefret asbl via hun kanalen (website, mailings, social media, individuele contacten met bedrijven, ...).

Als communicatiemateriaal hebben wij informatieflyers, zowel Nederlands- als Franstalig en een projectwebsite (http://www.cobot.be/young-talent-in-textile/ en http://www.cefret.be/young-talent-in-textile/) voorzien die vlot toegankelijk is vanop de websites www.cobot.be en www.cefret.be . Hierop kunnen bedrijven alle informatie vinden in verband met het project. Via deze websites hebben bedrijven toegang tot de applicatie om zichzelf en de jongeren die deelnemen aan het project te registreren.

Om dit project open te trekken naar alle textielbedrijven wordt er volop ingezet om alle spelers in de sector te bereiken. Dit vooral door middel van gerichte, persoonlijke bezoeken. (Tabel2: Projectvoorstelling aan textielbedrijven).

Finale resultaten

Tabel2: Projectvoorstelling aan textielbedrijven

Datum	OMSCHRIJVING	Wat
8/02/2018	Info HOW opleiding Verstraete en Verbauwhede	Projectvoorstelling
27/02/2018	prospectie Formipac	Projectvoorstelling
27/02/2018	Kick Off YTT	Projectvoorstelling
1/03/2018	telefonisch YTT uitgelegd aan Hilde Vanackere Lano	Projectvoorstelling
8/03/2018	Infosessie YTT	Projectvoorstelling
8/03/2018	prospectie YTT bij Beaulieu TT Comines	Projectvoorstelling
9/03/2018	naar Lava project toelichten	Projectvoorstelling
9/03/2018	Groep masureel project toelichten aan Jurgen Denul	Projectvoorstelling
16/03/2018	prospectie Limited editions met LVDM	Projectvoorstelling
16/03/2018	prospectie AWE met EV	Projectvoorstelling
20/03/2018	Workshop werken met anderstaligen - HR's informeren over YTT	Projectvoorstelling
21/03/2018	Prospectie TWE	Projectvoorstelling
22/03/2018	Prospectie YTT bij Sioen Fabrics Moeskroen	Projectvoorstelling
27/03/2018	Prospectie Sports & Leisure	Projectvoorstelling
30/03/2018	Prospectie Bekintex	Projectvoorstelling
6/04/2018	Prospectie S&L	Projectvoorstelling
24/04/2018	Prospectie Lano	Projectvoorstelling
7/05/2018	Jobscouting van VFU	Projectvoorstelling
16/05/2018	Projectvoorstelling AVS spinning	Projectvoorstelling
24/05/2018	Infosessie HOW Masureel	Projectvoorstelling
31/05/2018	met diverse bedrijfsleiders praten (op centexbelevent) over YTT	Projectvoorstelling
7/06/2018	Projectvoorstelling Concordia	Projectvoorstelling
11/06/2018	Projectvoorstelling Beaulieu technical textiles Comines	Projectvoorstelling
12/06/2018	Prospectie Tarkett	Projectvoorstelling
12/06/2018	prospectie YTT bij Jarilux, Moeskroen	Projectvoorstelling
15/06/2018	Projectvoorstelling Copaco	Projectvoorstelling
9/07/2018	prospectie YTT bij Socomaille, Komen	Projectvoorstelling
12/07/2018	Prospectie Norditube Luik	Projectvoorstelling
16/07/2018	bellen naar Pauline van Cauwenberghe (big) en mail naar revor	Projectvoorstelling
21/08/2018	Prospectie AVS	Projectvoorstelling
22/08/2018	mailing naar Keramab	Projectvoorstelling
22/08/2018	Prospectie pauline Van Cauwenberghe BIG Wielsbeke	Projectvoorstelling
22/08/2018	presentatie project bij IEG Moeskroen	Projectvoorstelling
23/08/2018	prospectie Elodie Wauters BIG kruishoutem	Projectvoorstelling
24/08/2018	Prospectie YTT bij Limited Edition, Moeskroen	Projectvoorstelling
27/08/2018	Prospectie Grandeco	Projectvoorstelling
19/09/2018	Prospectie IVC + Alfa 96	Projectvoorstelling
11/10/2018	prospectie JVS passendaele	Projectvoorstelling
31/10/2018	prospectie omexco	Projectvoorstelling
9/11/2018	Prospectie TWE	Projectvoorstelling
14/11/2018	prospectie annabel textiles	Projectvoorstelling
17/11/2018	Prospectie Lanoo	Projectvoorstelling

20/11/2018	Prospectie BIC	Projectvoorstelling
3/12/2018	Prospectie Monks int.	Projectvoorstelling
6/12/2018	prospectie Milliken	Projectvoorstelling
6/12/2018	Prospectie Copaco	Projectvoorstelling
13/12/2018	Prospectie AUNDE	Projectvoorstelling
14/12/2018	Prospectie Mc Three Carpets	Projectvoorstelling
15/01/2019	Prospectie Empire carpets	Projectvoorstelling
13/02/2019	Prospectie ontex eeklo	Projectvoorstelling
14/02/2019	Pospectie Concordia	Projectvoorstelling
21/02/2019	Prospectie Bekintex	Projectvoorstelling
13/mrt/19	Prospectie afdelingsoversten in Concordia	Projectvoorstelling
25/03/2019	Uitleg Jobroad door Joachim Commeene	Projectvoorstelling
9/apr/19	contact met IBO consulente ivm YTT	Projectvoorstelling
24/apr/19	prospectie Denderland-Martin	Projectvoorstelling
25/04/2019	Contact VFU + Hands-on dag textiel	Projectvoorstelling
7/mei/19	Prospectie Limited Editions	Projectvoorstelling
8/05/2019	Prospectie Alfatex	Projectvoorstelling
13/05/2019	Partnerschapsakkoorden verwerken Limited edition en Superdye	Projectvoorstelling
13/05/2019	Mail Limited Edition/Superdye	Projectvoorstelling
17/05/2019	Prospectie Revor	Projectvoorstelling
22/05/2019	Prospectie Tavelmo	Projectvoorstelling
27/mei/19	Prospectie Adfil NV	Projectvoorstelling
25/06/2019	Prospectie Owens Corning	Projectvoorstelling
27/jun/19	Prospectie Beaulieu wielsbeke	Projectvoorstelling
3/07/2019	Contact opnemen met Bexco + contact met Bonar: verdere uitleg YTT + partnerschapsakkoord	Projectvoorstelling
4/07/2019	Contact opnemen met Somnis Bedding	Projectvoorstelling
10/07/2019	Ontex Buggenhout : uitleg YTT + opleiding HOW	Projectvoorstelling
11/jul/19	Prospectie Ragolle	Projectvoorstelling
11/07/2019	Prospectie Bekintex	Projectvoorstelling
17/07/2019	Telefonisch contact met Ontex ivm YTT: vragen ivm indienen dossiers beantwoorden	Projectvoorstelling
23/08/2019	Prospectie Lava textiles	Projectvoorstelling
5/sep/19	Prospectie soieries elite	Projectvoorstelling
3/10/2019	prospectie Hanna Simoens Balta	Projectvoorstelling
14/11/2019	Prospectie Vetex	Projectvoorstelling
22/11/2019	prospectie Milliken	Projectvoorstelling
2/12/2019	prospectie Tarkett	Projectvoorstelling

Actie 4: Opleiden van mentoren in de leerbedrijven

Na de intervisiemomenten in het vorige jongerenproject zijn we tot de constatatie gekomen dat we nog meer moeten inzetten op het kwaliteitsvol opleiden van de nieuwe jongeren in het bedrijf. Een goed onthaal, een goede opleiding en opvolging zijn een betere garantie op een succesvolle tewerkstelling. In dit nieuwe project zetten we dan ook volop in op de opleiding van erkende meters en peters.

Wij hebben onze bestaande meter/peter opleiding aangepast met extra informatie over het opleiden van jongeren. Hierin focussen we vooral op de meerwaarde van verschillende generaties op de werkvloer. We geven de meters en peters ook praktische tools mee over hoe ze de opleiding van de nieuwe jongere kunnen aanpakken.

We willen de samenwerking tussen de jongere en de peter/meter optimaliseren en de integratie van de jongere in het bedrijf vlotter laten verlopen. Dit alles met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Finale resultaten

Gedurende de looptijd van het project hebben wij via Cobot en Cefret 513 erkende meters en peters opgeleid, in 38 verschillende textielbedrijven. (Tabel 3: aantal opgeleide meters en peters in de verschillende textielbedrijven).

Niet al deze bedrijven (18 bedrijven) hebben gedurende de projectperiode jongeren in dienst genomen, maar deden dit ter voorbereiding tot aanwerving van jongeren in de toekomst.

Zowel de bedrijven als de meters en peters zien deze opleiding als een grote meerwaarde voor hun interne werking.

Tabel 3: aantal opgeleide meters en peters in de verschillende textielbedrijven

Bedrijf	Aantal meters/peters per bedrijf
ANNABEL NV	6
ASSOCIATED WEAVERS EUROPE NV	17
AUNDE BELGIUM NV	17
AVS SPINNING NV	5
BALTA INDUSTRIES NV	84
BALTA OUDENAARDE	8
BEKINTEX NV	36
BEXCO NV	6
BPI.FORMIPAC	16
BRUVATEX-SAGAERT & SPEYER NV	16
CONCORDIA TEXTILES NV	24
COSITEX NV	8
DENDERLAND-MARTIN NV	9
EMPIRE CARPETS INTERNATIONAL	2
FITCO NV	5
FLOCART NV	4
GROEP MASUREEL VEREDELING NV	18
JONCKVANSTEEN WEVERIJ NV	8
LIBECO-LAGAE NV	21
MAES DYEING & FINISHING NV	11
MC THREE CARPETS NV	27
MERCURY NV	5
MONKS INTERNATIONAL NV	6
NYOBE	6
OMEXCO NV	9
ONTEX EEKLO	33
ONTEX NV	1
SOMNIS BEDDING NV	11
SPINNERIJ VAN VEURNE NV	13
SPORTS & LEISURE GROUP	10
TAVELMO NV	2
TWE MEULEBEKE BVBA	24
UTEXBEL NV WEVERIJ	12
UTEXBEL NV: ALGEMENE DIENSTEN	17
VERILIN NV	3
VERSTRAETE & VERBAUWEDE NV	6
VETEX NV	4
WAESLAND NV	3

Actie 5: Toekennen van financiële stimuli aan leerbedrijven en jongeren

Om het instroomproces van jongeren in dit project te faciliteren, worden er premies toegekend aan participerende leerbedrijven en jongeren.

Wij merken uit de 2 vorige projecten dat deze financiële stimulans een goede manier is om onze bedrijven te ondersteunen in de opleidingsinspanningen die zij leveren voor de jongeren. Anderzijds merken wij ook dat dit voor de jongeren een enorme stimulans is om de, vaak moeilijke, eerste 3 maanden in het bedrijf te blijven. Hierdoor geven ze minder snel de moed op bij het aanleren van de job, en eenmaal de 3 maanden voorbij zijn en de jongeren de job onder de knie hebben, is het veel makkelijker om te blijven in het bedrijf, daar waar ze anders sneller afhaakten.

Financiële stimuli voor leerbedrijven

Werkgevers die jongeren uit risicogroepen opleiden op de werkplek kunnen een **tegemoetkoming in de begeleidingskosten** krijgen:

- voor een opleidingstraject van **minimaal 32u**
- van **350 € per opgeleide jongere**.

Werkgevers die jongeren binnen de projectperiode **langer dan 3 maanden** ononderbroken opleiden en tewerkstellen (met eender welk contracttype) kunnen **een forfaitaire aanwervingspremie** krijgen van **350 € per jongere**.

Met deze getrapte financiële stimuli willen wij:

- enerzijds de tijdsinvestering in een degelijke opleiding van de jongere deels compenseren en ook tussenkomen in de extra opleiding voor de mentor
- anderzijds bedrijven aanmoedigen om vlugger een (meer) duurzame arbeidsovereenkomst met jongeren af te sluiten.

Beide tegemoetkomingen werden aangevraagd door het leerbedrijf.

Financiële stimuli voor jongeren

Jongeren die het hele opleidingstraject succesvol doorlopen ontvangen een **eenmalige opleidingspremie** van **150 €**.

Jongeren die binnen de projectperiode gedurende **meer dan 3 maanden werken** (incl. de opleidingsperiode) in het leerbedrijf (met om het even welk contracttype) ontvangen hier bovenop een **eenmalige tewerkstellingspremie** van **150 €**.

Beide premies werden aangevraagd door het leerbedrijf en rechtstreeks overgemaakt vanuit Cobot aan de jongere.

Finale resultaten:

Gedurende de looptijd van het project hebben 39 bedrijven 236 jongeren ingeschreven.

Van deze 236 jongeren zijn er 39 jongeren (17%) die gedurende de looptijd van de opleiding het bedrijf hebben verlaten en dus niet meer in aanmerking kwamen voor een premie. Dit is meestal doordat de jongeren hun draai niet vonden in het bedrijf, en ervoor kozen om een andere job te zoeken.

197 Jongeren hebben hun opleiding in het bedrijf met hun meter of peter goed doorlopen en hadden dus recht op een opleidingspremie van 150€. Ook de leerbedrijven van deze jongeren hadden recht op een begeleidingspremie van 350€.

Van deze 197 jongeren waren er 3 maanden na indiensttreding nog steeds 152 jongeren in dienst, deze jongeren hadden nog eens recht op een tewerkstellingspremie van 150€ en de bedrijven hadden recht op 350€ aanwervingspremie.

Enkel 45 jongeren (19%) hebben in de tijd tussen het beëindigen van de opleiding en 3 maand in dienst, het leerbedrijf verlaten.

Bij de projectaanvraag hadden wij een budget voor 350 jongeren vooropgesteld. De finale resultaten liggen, met 236 dossiers, onder de vooropgestelde verwachtingen die we hadden bij de opmaak van het aanvraagdossier.

Hiervoor kunnen twee belangrijke redenen aangehaald worden.

Ten eerste zijn de premies bij het huidige project voor jongeren en bedrijven veel lager dan in de twee vorige projecten.

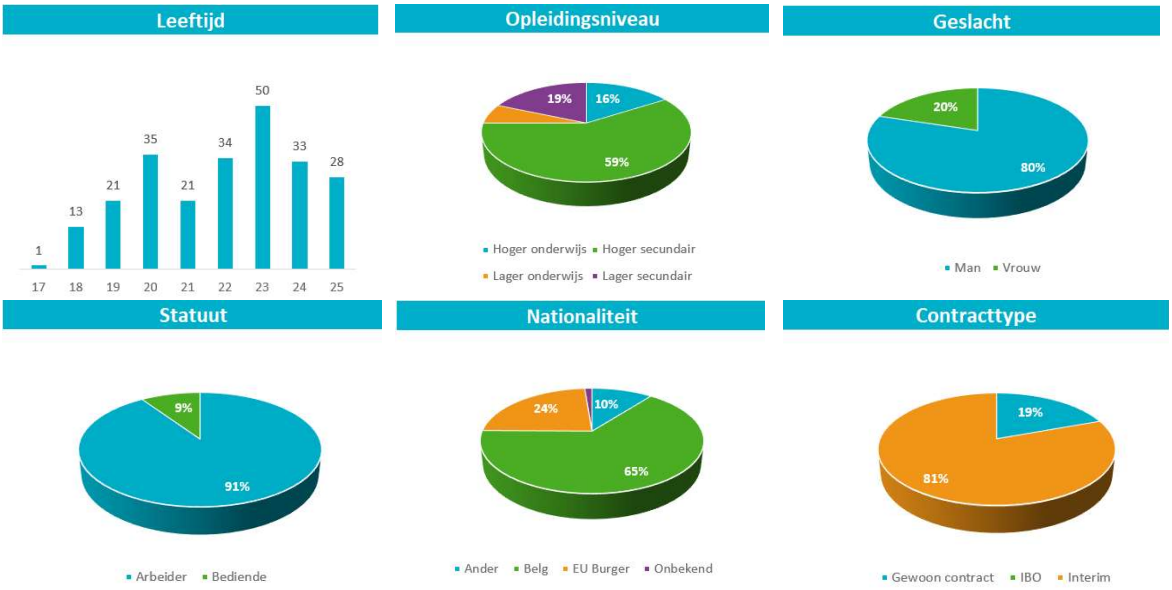
Ten tweede werven de interieurtextielbedrijven die in het vorige project veel aanwervingen deden, momenteel beduidend minder mensen aan. Dit heeft twee economische redenen nl, de nakende BREXIT en de devaluatie van de Turkse Lira. Groot-Brittannië is een belangrijke afzetmarkt voor interieurtextiel en deze markt zakt in elkaar. Turkije is een belangrijke concurrent voor interieurtextiel en brengt nu hun producten aan dumpingprijzen op de markt.

Dit maakt dat onze textielbedrijven momenteel onder druk staan en hun aanwervingen hierop aanpassen. Wij volgen dit op de voet op en blijven inspanningen doen om bedrijven zoveel mogelijk te informeren over dit project en de mogelijke financiële ondersteuning bij het aanwerven van jongeren.

Alle gedetailleerde info over de bedrijven, jongeren en premies die tot op heden werden uitgekeerd, kan u terugvinden in bijlage 2.1 – overzicht deelnemende jongeren.

Profiel van de deelnemende jongeren:

Uit onderstaand profiel blijkt dat we vooral Belgische mannen met een hoger secondair diploma in het project hebben aangetrokken, deze worden overwegend met een interim contract als arbeider aan het werk gesteld.



Actie 6: Opvolgen van de participerende jongeren en bedrijven

Willen we een duurzaam verhaal alle kansen geven, dan is het belangrijk om de resultaten te monitoren. Meten is weten. Daarom willen we in deze campagne een permanente evaluatie inbouwen.

Wanneer de jonge werknemer na drie maanden nog in dienst is, sturen we hem/haar een korte evaluatie. We baseren ons hiervoor op de methode van de Net Promotor Score, waar we door middel van één vraag peilen naar tevredenheid: “In welke mate zou je deze werkgever aanbevelen aan vrienden en familie? Geef een score van 0 (zeer onwaarschijnlijk) tot 10 (zeer waarschijnlijk)”.

Bij een hoge score (>8) wordt aangenomen dat de jongere de rol van ambassadeur gaat opnemen en positieve ervaringen gaat delen over zijn tewerkstelling en zijn werkgever.

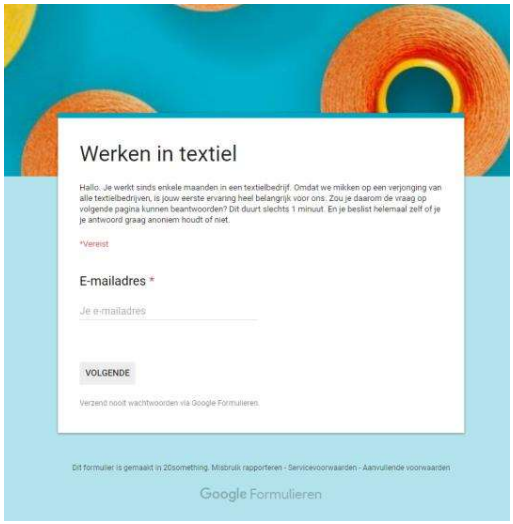
Deze evaluatietool helpt ons verder om constant te benchmarken en leerbedrijven op hun positie in de markt wijzen. Leerbedrijven die onder de benchmark zitten, informeren en sensibiliseren we om te werken aan een beter (jongerenvriendelijk) werkklimaat. Op die manier ontstaat een positief klimaat in onze bedrijven voor jonge werknemers.

Finale resultaten:

Na de bevraging van de deelnemende jongeren, geeft 75% van de jongeren aan dat ze waarschijnlijk of zeer waarschijnlijk hun leerbedrijf zouden aanbevelen aan vrienden en familie. 12,5% geeft een score van 3 op 5 aan hun leerbedrijf.

Slechts enkelen zijn negatief en zouden het bedrijf niet aanraden. Dit zijn dan ook jongeren die hun opleiding niet volledig hebben afgerond, of die niet het volledige traject hebben doorlopen.

Met deze schat aan informatie gaan we in het nieuwe jongerenproject 2020-2021 aan de slag. Het ambassadeurschap is een mooie manier om jongeren andere jongeren te laten warm maken voor de textielsector.



Actie 7: Organiseren van intervisiemomenten met de leerbedrijven

Fashion flows ft Textiles - Op 18 oktober 2018 organiseerden we samen met de modesector (IVOC) een workshop onder de naam Fashion Flows ft Textile. Deze workshop ging door in Gent en had als hoofddoel bedrijven en jongeren samen te brengen voor een informeel gesprek over uiteenlopende werkgerelateerde onderwerpen. Voor de textielsector was het bedrijf Ontex aanwezig als spreker.

De jongeren werden uitgenodigd via de hogescholen, (Hogent Textieltechnologie, KASK en Sint Lucas afdeling textielontwerp) en hun alumniplatformen. De bedrijven werden uitgenodigd via onze interne communicatiekanalen.

Ontex stelde hun "Ontex Acadamy" voor, het traject waarin je als nieuwe werknemer start bij het bedrijf. Dit is een doorgedreven traject waarin je hun producten en hun manier van werken leert kennen, zowel in klassikale vorm als 1to1 door een meter of peter. Dit traject werd bij de jongeren met veel enthousiasme onthaald. We merkten dat er veel interesse was in deze manier van leren en werken.

(zie bijlage 1.4.2 – aanwezigheidslijst)

Actie 8: Opstellen van een opleidingsaanbod voor bedrijven

World Café - Op 19 juni 2018 organiseerden wij een eerste intervisiemoment in het kader van dit jongerenproject. Op dit intervisiemoment werden de resultaten voorgesteld van het kwalitatieve sectoronderzoek dat gebeurde door 20Something.

De resultaten werden gebruikt in een creatieve workshop (World Café).

Tijdens dit World Café werden de resultaten van het onderzoek over hoe jongeren denken over werken voorgelegd aan HR-medewerkers uit textielbedrijven. Dit met de bedoeling de HR-diensten te laten nadenken hoe ze momenteel met jongeren omgaan en hoe ze bepaalde inzichten uit het onderzoek kunnen gebruiken om veranderingen door te voeren in hun HR-beleid.

(zie bijlage 1.4.3 – aanwezigheidslijst)

"Het World Café was heel interessant, leerrijk en aangenaam ! (Nathalie Bulcaen, HR Copaco)"

Hoe schrijf ik een super vacature? - Wij zijn en blijven een opleidingscentrum, dit stelt ons in staat om een opleidingsaanbod uit te werken voor zowel bedrijven als jongeren om dit project te ondersteunen en nog meer kans op slagen te geven.

In het kader van dit jongerenproject werd de opleiding "Hoe schrijf ik een Supervacature" geprogrammeerd. Deze opleiding kwam tot stand in samenwerking met Groep Intro, een organisatie die o.a. instaat voor het begeleiden van jongeren naar een job. Wij merken nog te vaak dat bedrijven op zoek gaan naar die ene witte raaf, waardoor ze hun vacatures doorspekken met onmogelijke vereisten voor de sollicitanten. Hierdoor haken veel mensen af, waardoor bedrijven hun vacatures moeilijk ingevuld krijgen. Via deze opleiding wordt duidelijk gemaakt hoe belangrijk het is een heldere vacaturetekst te schrijven met realistische verwachtingen van de sollicitant.

Deze opleiding ging door op donderdag 22 november 2018, en had 5 deelnemers. (zie bijlage 1.4.1 – aanwezigheidslijst)

Op 23 mei 2019 hebben we deze opleiding opnieuw ingepland om nog meer HR's te bereiken, maar uiteindelijk hebben we deze niet kunnen laten doorgaan wegens te weinig interesse.

CONCLUSIE

In het YTT-project werden belangrijke inzichten verworven over hoe jongeren denken over werken en over de textielsector en hoe bedrijven hierop kunnen inspelen.

Deze inzichten gebruikten we in onze communicatie naar de textielbedrijven met de bedoeling hen tips & tricks te geven voor hun aanwervings- en onboardingsproces van jongeren.

Daarenboven hebben we deze inzichten ook kunnen gebruiken in onze communicatiecampagne naar de jongeren zelf. We geloven in de meerwaarde om jongeren aan te spreken in hun eigen taal en met hun bevindingen over de sector.

Gedurende de looptijd van dit project hebben wij via de social media kanalen een grote betrokkenheid bij de jongeren kunnen tewerkstellen. Dit genereerde uiteindelijk 427.714 views, en 22.744 clicks. Finaal resulteerden de clicks op de filmpjes in 6.411 extra bezoekers op de vacaturepagina van www.wildvantextiel.be.

De vernieuwde meter/peter opleiding van Cobot en Cefret draagt bij tot een beter onthaal en betere begeleiding van de jongeren in de bedrijven. Hiermee willen we de retentie van nieuwkomers in de sector verhogen.

In het project was een van onze doelstellingen om zoveel mogelijk KMO bedrijven te bereiken. Hierin zijn we zeker geslaagd, van de 39 bedrijven die deelnamen aan het project, waren 38% van de bedrijven met minder dan 50 werknemers, 41% van de bedrijven met 50 tot 250 werknemers, en 21% van de bedrijven met meer dan 250 werknemers.

Gedurende de looptijd van het project kregen 236 jongeren een job bij een textielbedrijf. Deze jongeren volgden een opleiding gegeven door een meter of peter in het leerbedrijf. 197 jongeren voltooiden deze opleiding, en hierdoor kregen zowel de jongere als het leerbedrijf een premie.

Drie maand na het starten van de opleiding waren er nog 152 jongeren aan de slag in het leerbedrijf. Ook hiervoor kregen zowel de jongere als het leerbedrijf een premie.

Ondanks de opgedreven inspanningen om jongeren te motiveren om een job te kiezen in de textielindustrie stellen we vast dat er minder inschrijvingen zijn dan vooropgesteld bij de opmaak van het project. Verschillende factoren spelen hier een rol. Enerzijds zijn er de lagere premies voor jongeren en bedrijven. Anderzijds zijn er twee belangrijke economische gegevens die nefast zijn voor de sector, nl. de BREXIT en de devaluatie van de Turkse lira.