

Subsidieovereenkomst job- en taalcoaching in dienstenchequebedrijven

KBO-nummer: **207451227**

Financieel rekeningnummer: **BE34 0910 0027 7790, GKCC BE BB**

Tussen

1. De **Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding**, publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid, waarvan de zetel gevestigd is te 1000 Brussel, Keizerslaan 11, vertegenwoordigd door Wim Adriaens, Gedelegeerd bestuurder, hierna "VDAB" genoemd

en
2. **Stad Gent**, met zetel op het stadhuis te 9000 Gent, Botermarkt 1, vertegenwoordigd door de gemeenteraad, waarvoor optreden de heer Bram Van Braeckevelt, schepen van Netheid, Toerisme, Werk en Feesten en mevrouw Mieke Hullebroeck, algemeen directeur en die handelen in uitvoering van het gemeenteraadsbesluit d.d. / / ; hierna genoemd "de organisatie".

Wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1. Voorwerp

Deze overeenkomst heeft tot doel de subsidiëring door VDAB van jobcoaching al dan niet aangevuld met taalcoaching in dienstenchequebedrijven. De focus van de doelgroep voor deze trajecten wordt gelegd op kansengroepen:

- is van allochtone afkomst,
- 55 jaar of ouder,
- heeft een arbeidsbeperking
- of is kortgeschoold (geen diploma hoger secundair onderwijs).

De coachings worden provinciaal uitgevoerd conform de principes vermeld in bijlage 1.

Artikel 2. Acties

Voor elke coachingsactie wordt in bijlage 2 vermeld hoe de organisatie de middelen zal inzetten met opgave van:

- type actie (financieringsnummer, eventcode en inhoud actie);
- start- en einddatum;
- aantal te starten eenheden;
- budget.

Artikel 3. Mijn Loopbaan voor Partners (MLP)

§1. De organisatie zal de gegevens in verband met de uitgevoerde acties toevoegen in het klantendossier in MLP conform de geldende richtlijnen. De organisatie is verantwoordelijk voor de juistheid en aantoonbaarheid (getekende overeenkomsten, deelnemersaanwezigheid,...) van de ingevoerde gegevens betreffende de acties.

§2. VDAB geeft aan de organisatie toegang tot het klantendossier van de deelnemers.

§3. Bij de inzage van de klantendossiers respecteert de organisatie de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming).

De (persoons-)gegevens waarvan de organisatie kennis krijgt in uitvoering van onderhavige overeenkomst worden strikt vertrouwelijk behandeld en enkel gebruikt in het kader van de uitvoering van onderhavige overeenkomst.

De organisatie treft maatregelen om het vertrouwelijke karakter van de (persoons-)gegevens te bewaren en ziet erop toe dat de personen die betrokken zijn bij de uitvoering van onderhavige overeenkomst op de hoogte zijn van de hierboven vermelde afspraken en op de naleving ervan.

De hierboven vermelde afspraken blijven gelden zowel tijdens de uitvoering van de overeenkomst als na het beëindigen van de overeenkomst.

- §4. Elk oneigenlijk gebruik van de persoonsgegevens van het klantendossier door de organisatie leidt tot onmiddellijke beëindiging van onderhavige overeenkomst, zonder voorafgaande ingebrekestelling. Dit geeft aanleiding tot de terugstorting van alle bedragen die de organisatie in uitvoering van onderhavige overeenkomst heeft ontvangen.

Artikel 4. Uitvoering acties

- §1. De uitvoering van onderhavige overeenkomst gebeurt onder toezicht van VDAB en zal verlopen volgens de beschrijvingen in bijlagen 1 en 2.
- §2. De organisatie staat in voor het volledig operationaliseren van de acties. Voor het bereiken van de maximale capaciteit maken VDAB en de organisatie lokaal tijdig sluitende afspraken betreffende een gemeenschappelijk toeleidings- en ondersteuningsproces. Dit proces wordt minimaal elk kwartaal geëvalueerd en zo nodig bijgestuurd. VDAB behoudt zich het recht voor om deelnemers, die voldoen aan de specifieke voorwaarden van de actie, bij te voegen.
- §3. VDAB is niet aansprakelijk voor de schade die deelnemers eventueel veroorzaken aan de organisatie, haar personeel, haar accommodatie of aan derden.
- §4. Indien er zich problemen voordoen (organisatorisch en/of met de deelnemers), meldt de organisatie dit onmiddellijk aan de provinciale projectopvolger.
- §5. Indien de organisatie op één of andere wijze in de media publiciteit wenst te maken voor een project, dient dit in samenwerking met VDAB te gebeuren. Daartoe dient vooraf contact opgenomen te worden met de provinciale projectopvolger.
- §6. De personeelsleden die ingezet worden voor de uitvoering van deze overeenkomst, worden door de organisatie verzekerd tegen arbeidsongevallen en tegen ongevallen op weg naar en van het werk.
- §7. Ingeval de einddatum van een actie dreigt overschreden te worden, meldt de organisatie dit aan de provinciale projectopvolger met opgave van de reden.

Artikel 5. Onderliggende registraties van de MLP-invoer

- §1. De in MLP ingevoerde gegevens dienen steeds aantoonbaar te zijn door onderliggende registraties. In concreto betekent dit dat voor de acties moet aangetoond worden dat de deelnemers de acties effectief hebben bijgewoond en dat de begeleiders effectief aan de in MLP geregistreerde deelnemers coaching hebben verstrekt door:
- Een ondertekende overeenkomst tussen de organisatie en de klant met de wederzijdse engagementen;
 - Een individueel dossier per klant dat bewijst dat de acties effectief werden uitgevoerd conform afgesloten overeenkomst.
- §2. De wijze van bewijsvoering hieromtrent is de verantwoordelijkheid van de organisatie.

Artikel 6. Subsiëring

§1. Voor jobcoaching op de werkvloer van dienstenchequebedrijven, al dan niet aangevuld met taalcoaching, wordt in 2022 een maximale subsidie van **6.176,70 euro** voorzien vanwege VDAB.

§2. Omdat jobcoaching op de werkvloer met of zonder aanvulling van taalcoaching elk een andere wegingsfactor krijgen, wordt het objectief opgesteld in subsidiabele eenheden. Eén jobcoaching op de werkvloer wordt geteld als één subsidiabele eenheid. Een jobcoaching waarbij ook taalcoaching verzorgd wordt, telt als twee subsidiabele eenheden. Het totaal gerealiseerde aantal subsidiabele eenheden is dan gelijk aan het aantal gestarte jobcoachings op de werkvloer zonder taalcoaching plus twee maal het aantal gestarte jobcoachings op de werkvloer met taalcoaching. Het op te starten aantal subsidiabele eenheden wordt vastgelegd in bijlage 2. Per gestarte subsidiabele eenheid staat er een bedrag ter waarde van 1.235,34 euro tegenover.

§3. Deze subsidie zal betaald worden als volgt:

- Een eerste schijf van 60 % vanaf de maand april 2022 en voor zover 40 % van het totaal vooropgestelde aantal subsidiabele eenheden bereikt is;
- een afrekening in de loop van de maand augustus 2022 op basis van het totaal gerealiseerde aantal subsidiabele eenheden t.o.v. het totale vooropgestelde aantal subsidiabele eenheden:
 - indien het “percentage bereik [totaal gerealiseerde aantal subsidiabele eenheden / totaal vooropgestelde aantal subsidiabele eenheden]” **lager is dan 80%**, is het saldo gelijk aan de “subsidie” X “percentage bereik [totaal gerealiseerde aantal subsidiabele eenheden / totaal vooropgestelde aantal subsidiabele eenheden]” minus de al betaalde schijf. Percentage kan niet hoger zijn dan 100%.
 - indien het “percentage bereik [totaal gerealiseerde aantal subsidiabele eenheden / totaal vooropgestelde aantal subsidiabele eenheden]” **80% of meer bedraagt**, is het saldo gelijk aan “de subsidie” X 60 % plus “de subsidie” X 40 % X “percentage bereik [totaal gerealiseerde aantal subsidiabele eenheden / totaal vooropgestelde aantal subsidiabele eenheden]” minus de al betaalde schijf. Percentage kan niet hoger zijn dan 100%.

Artikel 7. Verplichtingen organisatie

De organisatie verbindt zich ertoe:

- 1) De MLP-overeenkomst voor coaching met de deelnemer af te sluiten voordat de coaching begint of ten laatste de eerste dag ervan. Enkel de contracten beschikbaar in MLP of aanvaard door VDAB mogen gebruikt worden;
- 2) Op de plaats van uitvoering een kopie bij te houden van de coachingsovereenkomst in uitvoering van deze overeenkomst;
- 3) Alle documenten zoals overeenkomsten, verzendbewijzen van aangetekende brieven en financiële documenten voor een periode van 10 jaar te bewaren. Dergelijke stukken kunnen opgevraagd worden als “bewijsmateriaal”;
- 4) Te waken over de gezondheid en de veiligheid van de deelnemers;
- 5) In te staan voor het ordelijke verloop van de begeleidingen en de onpartijdige behandeling;
- 6) De deelnemers geen taken te laten verrichten die productief zijn voor de organisatie;
- 7) De deelnemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag;
- 8) De deelnemers tijdens het traject te verzekeren inzake burgerlijke aansprakelijkheid;
- 9) De geldende wetgeving ter bestrijding van discriminatie strikt na te leven, zowel tijdens de uitvoering van de overeenkomst als na het beëindigen van de overeenkomst. Alle inbreuken op dit artikel door de organisatie leiden tot onmiddellijke beëindiging van onderhavige overeenkomst, zonder voorafgaande ingebrekestelling en geeft aanleiding tot de terugstorting van al de bedragen die de organisatie in uitvoering van onderhavige overeenkomst heeft ontvangen;
- 10) Voor de deelnemers de bepalingen van het A.R.A.B. en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, na te leven;
- 11) Er voor te zorgen dat het project kosteloos is voor de deelnemers. Dit betekent o.a. dat de nodige cursussen, gereedschappen, materialen en hulpmiddelen gratis ter beschikking gesteld worden;
- 12) Op de door deze overeenkomst verleende subsidies is het Besluit van de Vlaamse Regering ter uitvoering van de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën van 29 maart 2019.

De organisatie dient aan te tonen dat de in artikel 1 beoogde activiteiten werden uitgevoerd tussen 01/01/2022 en 30/06/2022.

- De organisatie moet aantonen aan de hand van een inhoudelijk en financieel eindverslag dat de vooropgestelde opdrachten uitgevoerd werden.
- Het financieel eindverslag moet bestaan uit de resultatenrekening waarin alle projectgebonden kosten en opbrengsten met betrekking tot het afgelopen projectjaar zijn opgenomen en een detail van de projectgebonden kosten en opbrengsten.
- Enkel de kosten gemaakt in uitvoering van de in artikel 1 genoemde activiteiten komen in aanmerking voor de aanwending van de subsidie. Eventuele lastenverminderingen en overige subsidies die betrekking hebben op deze kosten en eenzelfde activiteit, moeten eveneens worden weergegeven.
- De partner dient een verslag per coachingstraject bij te houden in een eigen klantendossier, waaruit het verloop van de coaching van start tot en met einde duidelijk achterhaald kan worden.

- De organisatie moet melden op welke plaats de originelen ter beschikking worden gehouden voor verificatie.
- VDAB is bevoegd om alle informatie nodig voor controle op te vragen. In geval van inspectie ter plaatse dienen alle nodige stukken voorgelegd te worden op vraag van VDAB.
- VDAB heeft het recht om, op basis van de verantwoordingsstukken, de correctheid van het subsidiebedrag na te gaan.

Artikel 8. Andere financieringen

§1. Voor de door de VDAB gesubsidieerde acties mag de organisatie geen dubbelfinanciering opzetten. Dit houdt in dat (de delen van) acties, welke in het kader van deze overeenkomst worden gefinancierd, niet bijkomend met andere inkomsten mogen worden vergoed.

§2. VDAB behoudt zich het alleenrecht voor, op indiening van de betaalde subsidies aan de organisatie in kader van deze overeenkomst, binnen een Europees programma. De organisatie kan een eventuele vraag tot afwijking op dit alleenrecht richten aan regie@VDAB.be. De organisatie moet in zijn motivering aantonen, zowel inhoudelijk als boekhoudkundig wat hij met deze middelen bijkomend gaat doen. Indien de aanvraag wordt goedgekeurd, zal de dienst Europese projecten van VDAB een attest van cofinanciering afleveren. Enkel een attest van cofinanciering dat wordt afgeleverd door VDAB dienst Europese projecten is rechtsgeldig om VDAB-middelen te kunnen inbrengen voor Europese of andere cofinanciering.

Artikel 9. Publicitaire verplichtingen

De organisatie moet voor gesubsidieerde acties gevat door deze overeenkomst, in de publiciteit, brieven, website, cursusmateriaal en de eventuele certificaten vermelden dat ze georganiseerd worden met steun van Vlaanderen, VDAB en Europa. Hiertoe volstaat het de logo's van VDAB en Vlaanderen en de ESF-colofon of ESF-banner op te nemen. In alle locaties waar opleidingen worden verstrekt, wordt een ESF-affiche opgehangen.

Artikel 10. Evaluatie kwaliteit - audit

§1. VDAB beoordeelt de samenwerking op basis van de volgende kwalitatieve en kwantitatieve elementen:

- 1) Het behalen van de vooropgestelde caseload;
- 2) Het behaalde resultaatsengagement in relatie tot de resultaatsnormen;
- 3) De kwaliteit van de technisch-pedagogische aanpak.

§2. De organisatie gaat akkoord om dezelfde kwaliteitsmetingen uit te laten voeren als deze die VDAB uitvoert.

§3. De organisatie laat aan de afgevaardigde van VDAB of een door VDAB aangeduide externe instantie toe om de onderhavige overeenkomst op te volgen en alle stukken, inclusief de kostenstructuur, die met de uitvoering verband houden op vraag voor te leggen ter inzage. Ook aan afdeling ESF van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) worden met het oog op de kwaliteitsopvolging alle nodige stukken ter beschikking gesteld.

Artikel 11. Duur

§1. Deze overeenkomst vangt aan op 1 januari 2022 en loopt tot 30 juni 2022.

Artikel 12. Bevoegde rechtbanken

§1. Op deze overeenkomst is het Belgisch recht van toepassing. Alle geschillen waartoe dit contract aanleiding zou kunnen geven, vallen onder de uitsluitende bevoegdheid van de rechtbank van Brussel.

Bijlagen:

- 1) Uitvoeringsprincipes
- 2) Overzicht van de acties die uitgevoerd worden

Bijlage 1 en 2 maken integraal deel uit van deze overeenkomst.

Aldus opgemaakt te Brussel, op 02/12/2021.

Voor Stad Gent

Voor de Vlaamse Dienst voor
Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Wim Adriaens
Gedelegeerd bestuurder

Jobcoaching op de werkvloer

Jobcoaching is de begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer en van zijn werkgever door een bedrijfsexterne coach. De begeleiding gebeurt met het oog op het behoud van de tewerkstelling voor onbepaalde duur. In sommige gevallen zal het aan elkaar koppelen van een geschikte werknemer - op dat ogenblik nog werkzoekende - en werkgever al een onderdeel vormen van de jobcoachingspraktijk.

Met 'werkgever' wordt niet enkel de directie van het bedrijf bedoeld, maar alle collega's en zeker de eerstelijnsverantwoordelijke. Zij spelen allemaal een cruciale rol bij het al dan niet succesvol inwerken van een nieuwe werknemer. Daarom heeft de jobcoach er belang bij om met al deze betrokkenen rekening te houden.

De eigenlijke jobcoaching start op vanaf de aanwerving(procedure) en ten laatste binnen de 12 maand na de aanwerving van de betrokken werkzoekende/ werknemer en duurt maximaal 6 maanden. Gedurende de eerste weken en maanden van de tewerkstelling loopt de nieuwe werknemer immers de grootste kans af te haken door persoons- en/of omgevingsfactoren of door de werkvloergebonden factoren.

Job- en taalcoaching op de werkvloer

job- en taalcoaching is de begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer, wiens kennis van Nederlands op "beperkt" of "geen" staat in Mijn Loopbaan, en van zijn werkgever door een bedrijfsexterne coach. De begeleiding gebeurt met het oog op een actiever taalgebruik van het Nederlands en het behoud van de tewerkstelling voor onbepaalde duur. In sommige gevallen zal het aan elkaar koppelen van een geschikte werknemer - op dat ogenblik nog werkzoekende - en werkgever al een onderdeel vormen van de taalcoachingspraktijk.

Met 'werkgever' wordt niet enkel de directie van het bedrijf bedoeld, maar alle collega's en zeker de eerstelijnsverantwoordelijke. Zij spelen allemaal een cruciale rol bij het al dan niet succesvol inwerken van een nieuwe werknemer. Daarom heeft de taalcoach er belang bij om met al deze betrokkenen rekening te houden.

De eigenlijke jobcoaching start op vanaf de aanwerving(procedure) en ten laatste binnen de 12 maand na de aanwerving van de betrokken werkzoekende / werknemer en duurt maximaal 12 maanden. Gedurende de eerste weken en maanden van de tewerkstelling loopt de nieuwe werknemer immers de grootste kans af te haken door persoons- en/of omgevingsfactoren of door de werkvloergebonden factoren.