



2022_GR_00282 Subsidieovereenkomst voor de sectorale acties in de bouwsector, in het kader van het Gentse Arbeidspact, voor de werkingsjaren 2022-2023 - Goedkeuring

Beslissing: Goedgekeurd in openbare vergadering van 28 maart 2022

Zijn aanwezig bij de beslissing van dit punt:

de heer Christophe Peeters, voorzitter
de heer Mathias De Clercq, burgemeester; de heer Filip Watteeuw, schepen; mevrouw Sofie Bracke, schepen; mevrouw Elke Decruynaere, schepen; mevrouw Astrid De Bruycker, schepen; de heer Sami Souguir, schepen; mevrouw Tine Heyse, schepen; mevrouw Isabelle Heyndrickx; de heer Bram Van Braeckvelt, schepen; mevrouw Hafsa El-Bazioui, schepen; de heer Rudy Coddens, schepen; de heer Johan Deckmyn; mevrouw Karin Temmerman; mevrouw Gabi De Boever; mevrouw Annelies Storms; mevrouw Zeneb Bensafia, ondervoorzitter; mevrouw Anne Schiettekatte; de heer Veli Yüksel; de heer Sven Taeldeman, schepen; de heer Jef Van Pee; de heer Mehmet Sadik Karanfil; de heer Gert Robert; de heer Carl De Decker; mevrouw Karlijn Deene; mevrouw Mieke Bouve; de heer Cengiz Cetinkaya; mevrouw Karla Persyn; mevrouw Evita Willaert; mevrouw Anneleen Van Bossuyt; de heer Bert Misplon; de heer Fourat Ben Chikha; mevrouw Anita De Winter; de heer Joris Vandenbroucke; de heer Manuel Mugica Gonzalez; mevrouw Patricia De Beule; de heer Stijn De Roo; mevrouw Sonja Welvaert; de heer Christiaan Van Bignoot; mevrouw Adeline Blancquaert; mevrouw Caroline Persyn; de heer Ronny Rysermans; de heer Nicolas Vanden Eynden; mevrouw Alana Herman; mevrouw Els Roegiers; de heer Jeroen Van Lysebettens; mevrouw Emilie Peeters; mevrouw Helga Stevens
mevrouw Mieke Hullebroeck, algemeen directeur; de heer Luc Kupers, adjunct-
algemeendirecteur

Bevoegd: Bram Van Braeckvelt

Betrokken: Elke Decruynaere, Sofie Bracke

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 40, § 1.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 2.

Motivering

Met het Arbeidspact slaan de Stad Gent, VDAB en de sociale partners de handen ineen voor een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt in de Gentse regio. Het is een collectieve agenda die we willen realiseren in een open samenwerking met alle organisaties die zich achter het Arbeidspact scharen. Dit doen we in de wetenschap dat er grote technologische- en

maatschappelijke ontwikkelingen spelen, die de structuur van onze arbeidsmarkt grondig veranderen, andere eisen stellen aan professionals op alle niveaus, bepalen welke vaardigheden op de arbeidsmarkt van morgen gewaardeerd zullen worden en maken een andere manier van leren, rekruteren en opleiden op de werkvloer noodzakelijk.

Het Arbeidspact bestaat uit innovatieve en resultaatgerichte acties, elk met concrete en meetbare doelstellingen. De acties vertrekken vanuit de inhoudelijke pijlers van het Arbeidspact:

- Van school naar werk: gericht op de verbinding tussen de studierichtingen, de kennisdomeinen en de beroepswereld, ook via trajecten als duaal leren en zowel vanaf de tweede graad van het secundair als in het hoger onderwijs.
- Van werk naar werk: gericht op de opbouw van vaardigheden, levenslang leren, innovatieve loopbaantrajecten en interne groeipaden, werkbaar werk.
- (Weer) aan het werk: gericht op inschakeling van werkzoekenden en anders-inactieven, sociale economie, re-integratie van langdurig zieken...

Het is de ambitie om met meerdere sectorale opleidingsfondsen acties uit te voeren binnen het Arbeidspact. In sectorale akkoorden komen wij samen met de betrokken sectorale opleidingsfondsen tot scherpe afspraken op maat van de inhoudelijke pijlers van het Arbeidspact, de sector en de doelgroepen. De bouwsector is als sector interessant omdat we in deze sector de talrijke vacatures in Gent kunnen verbinden aan de Gentse arbeidsmarktreserve, mits extra inspanningen op het vlak van laagdrempelige opleidingstrajecten. Er zijn veel vacatures in de bouwsector en bij veel van die vacatures wordt geen hoog kwalificatieniveau vooropgesteld.

Constructiv, het betrokken sectorale opleidingsfonds, is bereid om, samen met Stad Gent en VDAB Oost-Vlaanderen, te investeren in acties in de drie inhoudelijke pijlers van het Arbeidspact.

Bij de pijler "van school naar werk" ligt de focus op het afstemmen van het ruime opleidingsaanbod van het sectoraal opleidingsfonds op de noden en de behoeften van de onderwijsverstrekkers en het goed oriënteren van de jongeren die kiezen voor een bouwopleiding, in de sector.

Bij de pijler "(weer) aan het werk" word er veel aandacht besteed aan het grondig informeren van de arbeidsbemiddelaars, het leggen van linken met de sociale economie en het ondersteunen van de start van de tewerkstelling in de sector.

Bij de pijler "van werk naar werk" wordt er werk gemaakt van loopbaantrajecten voor zij-instromers en mentoren en het verspreiden van goede praktijken rond innovatie in de sector. Naast de aandacht voor de 3 pijlers is er ook expliciete aandacht voor het werken aan inclusieve en diverse werkvloeren o.a. door het ondersteunen van anderstalige werknemers in hun taalverwervingstraject.

Wij stellen voor om in functie van de subsidieovereenkomst tussen het stadsbestuur van Gent en Constructiv, Koningsstraat 132, bus 5 te 1000 Brussel, BE 34 3101 2389 8590, voor de sectorale acties in de bouwsector in het kader van het Gentse Arbeidspact, een subsidie van 77.750 euro toe te kennen, voor de werkingsjaren 2022-2023.

Financiële informatie

Visum van de financieel directeur:

Status visum: Visum verleend

Visum verleend op: 9/03/22

Vastleggingnummer(s): 5622500191

Voorgestelde uitgaven: € 77.750,00

Gebudgetteerd: Ja

Dienst*	Dienst Werk & Activering
Budgetplaats	348340000
Categorie*	E.Subs
Subsidiecode	Niet_Relevant
2022	27.000
2023	45.975
2024	4.775
Totaal	77.750

Verwachte ontvangsten: € 0,00

Gebudgetteerd: Ja

Bijgevoegde bijlage(n):

- Subsidieovereenkomst tussen het stadsbestuur van Gent en Constructiv voor de sectorale acties in de bouwsector, in het kader van het Gentse Arbeidspact, 2022-2023 (deel van de beslissing)
- Bijlage 1 -Overzicht indicatoren sectorale overeenkomst Constructiv input, 2022-2023 (deel van de beslissing)
- Bijlage 2 -Gedetailleerde budgettering per actielijn bij de sectorale overeenkomst met Constructiv, 2022-2023 (deel van de beslissing)
- Evaluatiefiche Constructiv 2020

Beslissing

Op voorstel van Het college van burgemeester en schepenen

Beslist het volgende:

- Met unanimititeit

Artikel 1:

Keurt goed de subsidieovereenkomst voor de sectorale acties in de bouwsector, in het kader van het Gentse Arbeidspact, voor de werkingsjaren 2022-2023, met Constructiv, zoals gevoegd in bijlage.

2022_GR_00282 - Subsidieovereenkomst voor de sectorale acties in de bouwsector, in het kader van het Gentse Arbeidspact, voor de werkingsjaren 2022-2023



STAD GENT
Subsidieovereenkomst
tussen het stadsbestuur van Gent en
Constructiv

voor de sectorale acties in de bouwsector, in het kader van
het Gentse Arbeidspact

voor werkingsjaren 2022-2023

In uitvoering van de beslissing van de gemeenteraad van 17 december 2019 houdende de goedkeuring van het Strategisch Meerjarenplan van de Stad Gent.

Wordt onder voorbehoud van de jaarlijkse goedkeuring van de stadsbegroting door de Stad Gent en binnen de perken van de goedgekeurde kredieten;

deze overeenkomst afgesloten tussen enerzijds

de Stad Gent, met zetel op het Stadhuis te 9000 Gent, Botermarkt 1, vertegenwoordigd door de gemeenteraad, waarvoor optreden de heer Bram Van Braeckvelt, schepen van Netheid, Toerisme, Werk en Feesten, en Mieke Hullebroeck, algemeen directeur en die handelen in uitvoering van het gemeenteraadsbesluit d.d.

hierna genoemd de Stad;

en anderzijds

Constructiv, Fonds voor bestaanszekerheid voor de bouwsector, Koningsstraat 132, bus 5 te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Geert Ramaekers, directeur;

hierna genoemd de uitvoerder

en wordt het volgende overeengekomen:

Hoofdstuk I. - Voorwerp van de overeenkomst

Artikel 1. Omschrijving van de werking of project

Omschrijving:	<p>Met het Arbeidspact slaan de Stad Gent, VDAB en de sociale partners de handen ineen voor een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt in de Gentse regio. Het is een collectieve agenda die we willen realiseren in een open samenwerking met alle organisaties die zich achter het Arbeidspact scharen. Dit doen we in de wetenschap dat er grote technologische- en maatschappelijke ontwikkelingen spelen, die de structuur van onze arbeidsmarkt grondig veranderen, andere eisen stellen aan professionals op alle niveaus en die een andere manier van leren, rekruteren en opleiden op de werkvloer noodzakelijk maken. Die ontwikkelingen bepalen mee welke vaardigheden op de arbeidsmarkt van morgen gewaardeerd zullen worden.</p> <p>Het Arbeidspact zal bestaan uit innovatieve en resultaatgerichte acties, elk met concrete en meetbare doelstellingen. De acties vertrekken vanuit de inhoudelijke pijlers van het Arbeidspact:</p> <ul style="list-style-type: none">• Van school naar werk: gericht op de verbinding tussen de studierichtingen, de kennisdomeinen en de beroepswereld, ook via trajecten als duaal leren en zowel vanaf de tweede graad van het secundair als in het hoger onderwijs.• Van werk naar werk: gericht op de opbouw van vaardigheden, levenslang leren, innovatieve loopbaantrajecten en interne groeipaden, werkbaar werk.• (Weer) aan het werk: gericht op inschakeling van werkzoekenden en anders-inactieven, sociale economie, re-integratie van langdurig zieken... <p>In sectorale akkoorden komen wij samen met de betrokken sectorale opleidingsfondsen tot scherpe afspraken op maat van deze inhoudelijke pijlers, de sector en de doelgroepen.</p>
---------------	---

Looptijd:	Van 01/04/2022 tot en met 31/12/2023
-----------	--------------------------------------

Totaal toegekend subsidie-bedrag per jaar (het besteedde totaalbedrag over de 2 jaren mag dit bedrag niet overschrijden)	77.750 Euro
Met indicatieve verdeling tussen 2022 en 2023:	
- 2022	30.000 Euro
- 2023	47.750 Euro

Artikel 2. De uitvoerder verbindt er zich toe volgende prestaties te leveren en te meten:

Obv de inhoudelijke pijlers van het Arbeidspact:	prestaties
<p>1. Van school naar werk: gericht op de verbinding tussen de studierichtingen, de kennisdomeinen en de beroepswereld, ook via trajecten als duaal leren en werkplekieren en dit zowel vanaf de tweede graad van het secundair (voltijds en deeltijds) als in het hoger onderwijs.</p>	<p>1.1 Afstemmen van het opleidingsaanbod op de noden en behoeften van de Gentse onderwijsverstrekkers 1.2 inzetten op horizonverruiming van leerlingen 1.3 ondersteuning in het kader van duaal leren en andere hybride werkvormen 1.4 organisatie van het event "Building the future"</p>
<p>2. (Weer) aan het werk: gericht op skills-opbouw, levenslang leren, innovatieve loopbaantrajecten en interne groeipaden, werkbaar werk, ...</p>	<p>2.1. Oriëntatieinfo/inspiratie over de sector brengen naar de instroomorganisaties die een hulp bieden bij de oriëntering van de eigen kandidaten; informatie delen over aanwervende bedrijven en methoden toepassen om kandidaten van instroomorganisaties vlotter met hen in contact laten komen 2.2. Bedrijven via de leerelementen uit Re-Activate ondersteunen om zich beter bekend te maken via de sociale media kanalen van de eigen medewerkers en om gebruik te maken van de Kopzorgenbrochure en het Gentse ondersteuningspunt 2.3. Loopbaanperspectief actie 1: Betere omkadering van instroom vanuit sociale economie / begeleide tewerkstelling door de loopbaaninstrumenten en sectorale financiering te ontsluiten voor deze doelgroep zodat ze in een pakket kan meegenomen worden naar bedrijven die de stap naar de definitieve tewerkstelling overwegen 2.4. Loopbaanperspectief actie 2: Competentiekloof aan de start tewerkstelling: eigen sectorale loopbaanproducten (o.a. interne opleiding) worden aan instroomkanalen aangeboden die ze mee kunnen inbrengen in een breder verhaal van werkplekieren en competentieopbouw bij de start van tewerkstelling. 2.5. Veiligheid 1: Bij twijfel vanuit instroomorganisaties over de kwaliteit van de werkplek kan proactief op de werf waar instroom gerealiseerd wordt een toets gebeuren vanuit Constructiv naar risico's op veiligheid/welzijn en het bedrijf via gerichte adviezen hierbij ondersteund worden. Dit kan gekoppeld worden aan adviezen omtrent kwalitatief onthaal/begeleiding op de werkvloer.</p>
<p>3. van werk naar werk: gericht op inschakeling van werkzoekenden en andersactieven, sociale economie, reïntegratie van langdurig zieken, ...</p>	<p>1. loopbaantrajecten zijn vaak een zaak van jonge instromers. Kunnen we een actie opzetten waarbij we nog sterker inzetten op een loopbaantraject waarbij we de quick wins bij jonge instromers (mentorship / technische begeleiding op de werf, etc) kunnen vertalen naar instroom op oudere leeftijd 2. Interne groeipaden versterken door partners op de werf beter in te zetten binnen de loopbaan. Bedrijven duiden vaak een mentor aan voor een eenmalige actie (subsidie/mentor ikv traject duaal etc). Andersom kunnen we voor bedrijven waar instroomorganisaties op wensen in te zetten zelf voorzetten doen van activering slapende mentoren binnen een instroomtraject. We kunnen opvolgen of de tewerkstelling duurzaam is en het bedrijf voorstellen de duurzame arbeider te gaan inzetten als mentor voor de nieuwe instromers 3. Vernieuwingen/innovaties/digitalisering die we vaststellen op onze werven kunnen een start vormen van een opleidingsaanbod gericht op arbeiders bouw waarbij we bedrijven pro-actief rond de eigen innovaties die er lokaal op werven gerealiseerd worden getriggerd wordt via dit opleidingsaanbod.</p>
<p>4. diversiteit en inclusieve werkvloeren</p>	<p>1. Veiligheid 2: Info over veiligheidsopleidingen in eigen taal aanbieden aan bedrijven die in Gent met anderstaligen werken. Dit kan een onderdeel vormen van het infopakket van instromers aan die bedrijven en faciliteren zo ook de tewerkstelling. Het breidt het engagement van die organisaties uit om niet enkel in te staan voor de instroom maar ook voor de veilige omstandigheden hiervan. 2. Veiligheid 3: Ontsluiten van info rond taalapps/waar pictogrammen te vinden/toolboxfiches in andere talen/taalarme veiligheidsfilms/etc als taalbrug tussen werkgever en anderstalige werknemer i.f.v. de veiligheid op de werkvloer</p>

	<p>3. Sectoraal en evt intersectoraal (met andere STEM-sectoren) in overleg treden met taalinitiatieven om het luikje knelpuntberoepen hier in vorm te geven en acties als werfbezoeken te kunnen organiseren</p> <p>4. Het taalaanbod van centra in Gent (avonden en zaterdagen) plaatsen in een loopbaanverhaal waarbij bedrijven en anderstalige arbeiders geïnformeerd worden over de sectorale financiering van dit aanbod</p> <p>5. D.m.v. good practices een stimulans geven aan bedrijven om inclusief aan te werven.</p>
Overkoepelend: organiseren stuurgroep	De uitvoerder roept minstens 2/jaar de stuurgroep samen, met inbegrip van de contactpersonen bij de VDAB.

Voor een uitgebreide beschrijving van de indicatoren, zie bijlage 1.

Voor een uitgebreide budgettering per actielijn, zie bijlage 2.

Artikel 3. Bovenstaande prestaties leveren een bijdrage aan de realisatie van het Strategisch Meerjarenplan van de Stad

Strategische doelstelling	SD Meer Gentenaars aan het werk met een Gents arbeidspact
(Project)Operationele doelstelling	OD Beter laten aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt nu en in de toekomst
Activiteit of project	Verbinden van actoren in functie van arbeidskansen voor de Gentse Werkzoekenden.

Hoofdstuk II. Uitbetaling

Artikel 4. De toegekende subsidie uit artikel 1 wordt aan de uitvoerder gestort, volgens deze modaliteiten:

1. voorschot

- 90% van het voor deze overeenkomst voorziene jaarbedrag wordt zo snel mogelijk na de ondertekening of bij meerjarige overeenkomsten zo snel mogelijk na 1 januari van het betreffende jaar, uitbetaald;
- Uitzondering bij subsidies met totaal ≥ 25.000 EUR: Indien de uitvoerder in jaar x-2 een negatief overgedragen resultaat heeft, wordt dit voorschot in 2 schijven uitbetaald: 45% van het voor deze overeenkomst voorziene jaarbedrag wordt zo snel mogelijk na de ondertekening of bij meerjarige overeenkomsten zo snel mogelijk na 1 januari van het betreffende jaar, uitbetaald en 45% wordt uitbetaald na het eerste trimester.

2. saldo

- de uitbetaling van het eventuele saldo van 10% van het betrokken jaarbedrag gebeurt na de controle van de ingediende inhoudelijke en financiële verantwoording.

Artikel 5. De uitvoerder verbindt er zich toe elke wijziging van rekeningnummer schriftelijk aan het stadsbestuur mee te delen.

Hoofdstuk III. Inhoudelijke en financiële controle

Artikel 6. In te dienen verantwoording:

Gelet op de Wet van 14 november 1983, betreffende de controle op toekenning en aanwending van sommige toelagen, bevat deze rapportering:

1. **inhoudelijk deel:** verslag waarin geduid wordt in welke mate de in art. 2 overeenkomen prestaties zijn gerealiseerd. Bij algemene werkingssubsidies volstaat de indiening van het jaarverslag.
2. **financieel gedeelte** omvat:
 - De balans en jaarrekening alsook verslag inzake beheer en financiële toestand (subsidieovereenkomsten met totale waarde <25.000 EUR zijn vrijgesteld)
 - de financiële verantwoording van de ontvangen middelen. Hierbij wordt een volledig overzicht, van de uitgaven en eventuele inkomsten met betrekking tot de prestaties, gegeven. De originele bewijsstukken dienen ter plaatse ter beschikking gehouden te worden. Het uiteindelijk te ontvangen subsidiebedrag bedraagt het verschil tussen de aanvaarde uitgaven en de gegenereerde ontvangsten. Alle uitgaven die afgerekend worden dienen inhoudelijk gelinkt te zijn met de overeengekomen prestaties.

a. Reservevorming :

In geval van subsidieovereenkomsten met een looptijd van langer dan één jaar kan maximaal 20% van het jaarlijks toegekende subsidiebedrag worden aangewend voor de aanleg van reserves. Hierdoor kan een deel van het subsidiebedrag later worden aangewend voor het afgesproken doel. Let wel!

- Deze dienen geboekt te worden als afzonderlijk bestemd fonds (algemene rekening 13) op de balans .
- De totale gecumuleerde reserves kunnen maximaal 50% van het subsidiebedrag van het kalenderjaar bedragen.
- Deze reserves dienen te worden aangewend voor eenzelfde doelstelling als deze waarvoor de initiële subsidie werd toegekend.
- Bij algemene werkingssubsidies en meerjarige projectsubsidies mogen de reserves ook worden gebruikt voor de aanleg van sociaal passief dat aangewend kan worden op het moment de financiering vanuit de Stad wegvalt.
- Het niet aangewende deel van de reserve wordt teruggevorderd bij het beëindigen of niet-verlenging van de subsidieovereenkomst of in geval van overschrijding van de grens van 50%.

Naleving wetgeving overheidsopdrachten:

- De uitvoerder is op grond van artikel 17 van de Wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016 op algemene wijze onderworpen aan de overheidsopdrachtenwetgeving (plaatsings- én uitvoeringsregels) indien de toepassingsvoorwaarden van artikel 2, 1° van diezelfde wet zijn voldaan.
- De uitvoering is voor specifieke gesubsidieerde opdrachten onderworpen aan de overheidsopdrachtenwetgeving (plaatsings- én uitvoeringsregels) indien de toepassingsvoorwaarden van artikel 18 van de Wet inzake Overheidsopdrachten van 17 juni 2016 zijn voldaan.”

Artikel 7. Timing indiening verantwoording:

De inhoudelijke en financiële verantwoording van jaar X wordt ingediend van zodra de jaarrekening van jaar X door de algemene vergadering is goedgekeurd. De indiening wordt voorzien op 01/06X+1 (door begunstigde te bepalen).

De uitvoerder dient op grond van art. 5 § 2 van de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en op de aanwending van sommige toelagen, zijn balans en rekeningen alsook een verslag inzake beheer en financiële toestand aan de Stad te bezorgen uiterlijk op moment van goedkeuring én ondertekening.

Artikel 8. De jaarlijkse inhoudelijke en financiële controle van de ingestuurde verslagen gebeurt door de Stad.

De Stad kan overgaan tot gehele of gedeeltelijke terugvordering van de uitgekeerde subsidie in geval het doel waarvoor de subsidie werd toegekend geheel of gedeeltelijk niet werd bereikt, de subsidie niet werd aangewend voor het doel waarvoor ze was toegekend of indien er geen of onvoldoende financiële verantwoordingsstukken kunnen voorgelegd worden. Indien de terugvordering niet tijdig betaald wordt, kan de Stad dit bedrag inhouden van de eerstvolgende uit te betalen schijf (resterende saldo/subsidieschijf volgende werkingsjaar).

In geval de inhoudelijke en financiële verantwoording niet tijdig wordt aangeleverd, kan de Stad het nog resterende saldo van het betrokken werkingsjaar inhouden.

In geval van fraude of valse verklaringen in hoofde van de uitvoerder, kan de Stad beslissen om de toekenning van de subsidie te schorsen en in de toekomst geen subsidies meer toe te staan aan de uitvoerder.

In geval de uitvoerder onder curatele wordt geplaatst of ophoudt te bestaan, kan de Stad overgaan tot gehele of gedeeltelijke terugvordering van de uitgekeerde subsidie en overgaan tot de stopzetting van de verdere uitvoering van de overeenkomst.

Elke vastgestelde onregelmatigheid geeft bij de Stad aanleiding tot een deel of de geheel uitgekeerde middelen terug te vorderen en/of het saldo niet uit te betalen.

Artikel 9. De uitvoerder verbindt er zich toe wanneer de Stad om meer informatie verzoekt, dit schriftelijk binnen de 7 werkdagen na ontvangst van het verzoek te verstrekken.

De bevoegde ambtenaren van de Stad mogen onaangekondigd de prestaties, de meting en de uitgaven m.b.t. het voorwerp van deze overeenkomst ter plaatse controleren. Externe deskundigen, aangesteld door de Stad, kunnen aangekondigd de uitvoering van deze overeenkomst ter plaatse auditen.

De Stad heeft het recht om ter plaatse de aanwending van de verleende subsidie te doen controleren, alsook het bedrag en de aard van de subsidie die wordt toegekend.

Ingeval de uitvoerder zich verzet tegen de uitoefening van de controle, is hij/zij gehouden tot terugbetaling van de subsidie.

De uitvoerder is verplicht administratieve en financiële richtlijnen betreffende de uitvoering van het in huidige overeenkomst vermeld project, die de Stad of hogere bestuurlijke overheden haar eventueel zouden verstrekken, op te volgen, en de vorm van begeleiding te aanvaarden die de Stad of de hogere bestuurlijke overheden haar voor de uitvoering van de acties zouden opleggen.

De uitvoerder verbindt er zich toe dat de actie in geen geval voorwerp mag uitmaken van een dubbele financiering. Co-financiering is wel toegestaan in zoverre de betrokken regelgeving dit toelaat.

Hoofdstuk IV. Wijziging overeenkomst

Artikel 10. Elke wijziging m.b.t. de prestatie(s), de meting en de begroting van de actie wordt door de uitvoerder onmiddellijk aan de Stad schriftelijk gemeld. Desgevallend wordt de overeenkomst aangepast.

Onderhavige overeenkomst kan aangepast worden op voorstel van de Stad en de uitvoerder bij schriftelijk akkoord.

Hoofdstuk V. correspondentie en communicatie

Artikel 11. De uitvoerder die voor zijn actie specifieke externe communicatie opzet, licht hierover de Stad in.

In publicaties of externe activiteiten van de uitvoerder moet de Stad Gent als subsidiërende overheid duidelijk vermeld worden.

De Stad en de uitvoerder verbinden zich ertoe om onderling alle relevante informatie tijdig uit te wisselen en op regelmatige tijdstippen met elkaar overleg te plegen over alle aspecten van deze overeenkomst.

De gegevens betreffende de uitvoerder en de Stad.

De uitvoerder

- Organisatie	Constructiv
- Rechtsvorm	Fonds voor Bestaanszekerheid
- Vertegenwoordiger van de rechtspersoon volgens de statuten	Bruno Vandenwijngaert
- Contactpersoon	Geert Gille
- Correspondentieadres	Tramstraat 59, 9052 Zwijnaarde
- Telefoonnummer	09/338 55 14
- Rekeningnummer en naam van de rekeninghouder	IBAN BE 34 3101 2389 8590 Constructiv
- e-mail	Geert.gille@constructiv.be

De Stad: Bevoegde stedelijke dienst

- Naam dienst	Dienst Werk & Activering
- Diensthoofd	Gudrun Van der Gucht
- Contactpersoon	Astrid Faelens
- Adres	Botermarkt 1, 9000 Gent
- Telefoon	0473/94 33 39
- e-mail	Astrid.Faelens@stad.gent

Hoofdstuk VI. Bijzondere bepalingen

Artikel 12. Investerings in onroerende goederen gedaan in het kader van deze overeenkomst mogen binnen een periode van 10 jaar geen andere bestemming krijgen.

Artikel 13. De Stad kan in geen geval aansprakelijk gesteld worden voor schade aan personen of goederen die rechtstreeks of onrechtstreeks het gevolg is van activiteiten met betrekking tot de uitvoering van deze overeenkomst.

Artikel 14. De toegekende subsidie mag door de uitvoerder niet in pand gegeven worden aan een derde. In geval dit toch noodzakelijk zou zijn, kan in bepaalde gevallen hiervan afgeweken worden. De uitvoerder dient de Stad hier voorafgaandelijk via gemotiveerd schrijven van op de hoogte te brengen en kan pas na akkoord van de Stad hiertoe overgaan.

Artikel 15. De uitvoerder verbindt er zich toe er op toe te zien dat haar bestuurders of diens partners geen contracten afsluiten met zichzelf of met verwanten in eerste of tweede graad, of met rechtspersonen waarin zijzelf of verwanten in eerste of tweede graad zetelen. In geval dergelijke contracten toch noodzakelijk zouden zijn, dient voorafgaandelijk een schriftelijke toestemming van de Stad bekomen te worden. De Stad dient schriftelijk op de hoogte gebracht te worden van de aard en de omvang van de samenwerking.

Indien dergelijk contract zonder akkoord van de Stad werd afgesloten, is de Stad gerechtigd over te gaan tot terugvordering van de reeds uitbetaalde subsidie of de nog uit te betalen subsidie op te schorten.

Artikel 16. De uitvoerder verbindt er zich toe:

- geen enkele vorm van discriminatie op grond van het geslacht, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst te dulden.
- toegankelijk te zijn voor iedereen.
- elk discriminerend gedrag op de werkplaats te voorkomen en indien nodig te bestrijden en te bestraffen.
- de wetten en reglementen die de toepassing van de non-discriminatie en gelijke kansen bevorderen en verdedigen na te leven.
- indien men beroep doet op derden onderhavige code aan hen ter kennis te brengen en er voor te zorgen dat ook zij die naleven in de bijdrage die zij leveren in het kader van de overeenkomst.

Wanneer de non-discriminatieclausule niet nageleefd wordt, kan de Stad - rekening houdend met alle elementen - maatregelen nemen.

Artikel 17. In geval van betwistingen zijn alleen de hoven en rechtbanken van het gerechtelijk arrondissement van Oost-Vlaanderen, afdeling Gent bevoegd.

Hoofdstuk VII. Inwerkingtreding subsidieovereenkomst

Artikel 18. Huidige overeenkomst gaat in op 01/04/2022 en eindigt op 31/12/2023.

Opgemaakt in 2 exemplaren te Gent op .././20XX

Elke partij verklaart een ondertekend exemplaar te hebben ontvangen.

Voor de Stad

Voor de voorzitter van de gemeenteraad
(bij delegatiebesluit van 3 januari 2022)

De algemeen directeur

Mieke Hullebroeck

Bram Van Braeckvelt
Schepen van Netheid, Toerisme, Werk en
Feesten

voor de uitvoerder

Geert Ramaekers
Directeur Vlaanderen

idee	operationalisering	voorstel indicator
1. Afstemmen van het opleidingsaanbod op de noden en behoeften van de Gentse onderwijsverstrekkers	Constructiv organiseert en faciliteert overlegmomenten met Gentse scholen met opleidingen binnen het studiegebied bouw. Hierbij wordt er gedifferentieerd tussen voltijds en deeltijds onderwijs, zowel qua agenda als qua frequentie:	
	- 2 overlegmomenten per schooljaar voor voltijdse scholen	
	- 3 overlegmomenten per schooljaar voor scholen binnen het stelsel Leren en Werken	
	Dit overleg heeft minimaal volgende agendapunten: - een evaluatie en bijsturing van het aanbod, zowel inhoudelijk als op het vlak van planning - het organiseren van vormingen op maat van de school	verslag van elk van deze overlegmomenten
	Aanstellen van SPOC voor scholen	communicatie hierover wordt verzorgd door constructiv
	Openstellen van opleidingsaanbod en sectorale acties voor leerlingen binnen de aanloophase	opleidingen/initiatieven aan begin schooljaar worden voorzien voor leerlingen in aanloophase
2. Inzetten op horizonverruiming van leerlingen	Aanbod uitwerken voor scholen (opendeurdagen, 'beroepenrally', ambassadeurs, ...). Aanbod wordt uitgewerkt op maat van de doelgroep, gaande van 1e tot 3e graad secundair onderwijs	tijdens projectperiode wordt voor elke graad minimaal één initiatief uitgewerkt/jaar voor de scholen binnen het opleidingsgebied bouw (en eventueel daarbuiten)
	Informereren van leerlingen, ouders,... over beroeps- en sectorale mogelijkheden	tijdens projectperiode
	Aanhaken aan werking van matchmakers	trimestrieel overleg tussen onderwijscentrum en constructiv waarin het wederzijds engagement geconcretiseerd en bijgestuurd wordt
3. Ondersteuning in het kader van duaal leren en andere hybride werkvormen	Warme toeleiding (pre-calls) van bedrijven/werkplekken in het kader van duaal leren en Matchmakers	communicatie van dit engagement naar (duale) scholen en rapportage van genomen acties hierbinnen

	Up-to-date houden van contactenlijst van erkende bedrijven duaal (o.b.v. (verlenging van) erkenning, motivatie, ...)	continu proces, delen via het Vlaamse platform werkplekduaal.be
4. Organisaties van het event 'Building the future'	de Gentse scholen ingeschreven. Constructiv organiseert het blijvend in Gent maar kan niet alleen financieren. Met steun van provinciebestuur en stad Gent kan Building the Future op jaarbasis blijven plaatsvinden. Opzetten van het event BTF, organisaties van de workshops, instaan voor de communicatie naar schoolteams en leerlingen, zowel in de aanloop naar het event als in het kader van de opvolging van de vraag naar eventuele ondersteuning in het kader van tewerkstelling	

idee	operationalisering	voorstel indicator
<p>1. Oriëntatieinfo/inspiratie over de sector brengen naar de instroomorganisaties die een hulp bieden bij de oriëntering van de eigen kandidaten; informatie delen over aanwervende bedrijven en methoden toepassen om kandidaten van instroomorganisaties vlotter met hen in contact laten komen</p>	<p>1. 1 informatiesessie per jaar naar de Gentse instroomorganisaties (fysiek en/of digitaal) 2. Constructiv stelt aan elke instroomorganisatie in Gent een gesprek per organisatie voor 3. Informatie via de kwartaalnieuwsbrief van Constructiv</p>	<p>1. Aantal informatiesessies naar Gentse instroomorganisaties en het aantal aanwezigen 2. Aantal communicaties naar Gentse instroomorganisaties (bvb nieuwsbrief) 3. Aantal bereikte Gentse instroomorganisaties 4. Lijst van de bereikte Gentse instroomorganisaties</p>
<p>2. Bedrijven via de leerelementen uit Re-Activate ondersteunen om zich beter bekend te maken via de sociale media kanalen van de eigen medewerkers en om gebruik te maken van de Kopzorgenbrochure en het Gentse ondersteuningspunt</p>	<p>Ontwikkelen van een ambassadeursopleiding voor bedrijven die werken met mentoren. Meten van het effect na 6 maand tot een 1 jaar.</p>	<p>1. Aantal Gentse bedrijven dat de ambassadeursopleiding volgt i. f.v. via-via-werving 2. Verslag van het effect van de opleiding in de betrokken bedrijven nl welke resultaten hebben zij bereikt na een periode van 6 maanden tot een jaar 3. Verspreiden van Kopzorgenbrochure aan de Gentse bedrijven alsook het ondersteuningspunt</p>
<p>3. Loopbaanperspectief actie 1: Betere omkadering van instroom vanuit sociale economie / begeleide tewerkstelling door de loopbaaninstrumenten en sectorale financiering te ontsluiten voor deze doelgroep zodat ze in een pakket kan meegenomen worden naar bedrijven die de stap naar de definitieve tewerkstelling overwegen</p>	<p>1. Bedrijven ondersteunen in het opmaken van een begeleidingsplan op maat van de nieuw aangeworven werknemers die doorstromen uit de SE, art. 60, begeleide tewerkstelling... door in dialoog te gaan met de arbeidsbemiddelaar en op die manier te zorgen voor een continuïteit in de begeleiding van de werknemer. Constructiv faciliteert met de sectorale loopbaanproducten de overgang naar de RE i.s.m. de arbeidsbemiddelaar en het bouwbedrijf 2. Bedrijven informeren over de ondersteuningsmogelijkheden die er zijn in de bouwsector voor werkgevers die werknemers aanwerven die doorstromen uit de sociale economie en begeleide tewerkstelling. 3. Bekendmaken van individueel maatwerk (inhoud + regelgeving + mogelijkheden) bij bouwbedrijven. 4. Ook jobcoaches en instructeurs de informatie over ondersteuningsmaatregelen geven zodat zij die kunnen meenemen in hun contacten met bedrijven voor stages/doorstroom.</p>	<p>1. Aantal bereikte Gentse bedrijven met informatie over de loopbaaninstrumenten en sectorale financiering voor werknemers uit de sociale economie / begeleide tewerkstelling. 2. Aantal begeleidingen op maat van de werknemer n.a.v. de dialoog tussen Constructiv en de Gentse arbeidsbemiddelaars. 3. Aantal ingestroomde werknemers uit Gentse SE-bedrijven en begeleide tewerkstelling gemeten vlak na aanwerving en na 6 maanden. 4. Aantal bereikte Gentse jobcoaches en instructeurs tijdens infoment over ondersteuningsmaatregelen en sectorale financiering.</p>
<p>4. Loopbaanperspectief actie 2: Competentiekloof aan de start tewerkstelling: eigen sectorale loopbaanproducten (o.a. interne opleiding) worden aan instroomkanalen aangeboden die ze mee kunnen inbrengen in een breder verhaal van werkplekklaren en competentieopbouw bij de start van tewerkstelling.</p>	<p>Analoog met vorige actie maar hierbij richten we ons op organisaties buiten de sociale economie. Dit kunnen bij voorbeeld even goed tenderorganisaties of interimkantoren zijn;</p>	<p>tijdens projectperiode minimum 1maal een aanbod doen aan de organisaties ikv bemiddeling om een update te krijgen over loopbaanproducten die kunnen ingezet worden wanneer hun klanten aan de slag gaan in de bouwsector. Deze organisaties krijgen de mogelijkheid dit op maat via Constructiv te laten aanbieden aan de werkgever.</p>
<p>5. Veiligheid 1: Bij twijfel vanuit instroomorganisaties over de kwaliteit van de werkplek kan proactief op de werf waar instroom gerealiseerd wordt een toets gebeuren vanuit Constructiv naar risico's op veiligheid/welzijn en het bedrijf via gerichte adviezen hierbij ondersteund worden. Dit kan gekoppeld worden aan adviezen omtrent kwalitatief onthaal/begeleiding op de werkvloer.</p>	<p>1. Instroomorganisaties zoals VDAB, Gentse arbeidsbemiddelaars, Duaal Leren, ... informeren over de mogelijkheid om Constructiv feedback te geven over de risico's op de werkvloer bij bedrijven 2. Formuleren van adviezen aan bedrijven n.a.v. de ontvangen feedback</p>	<p>Aantal geformuleerde adviezen i.f.v. welzijn / veiligheid naar Gentse bedrijven n.a.v. concrete feedback van instroomorganisaties</p>

idee	operationalisering	voorstel indicator
<p>1. loopbaantrajecten zijn vaak een zaak van jonge instromers. Kunnen we een actie opzetten waarbij we nog sterker inzetten op een loopbaantraject waarbij we de quick wins bij jonge instromers (mentorship / technische begeleiding op de werf, etc) kunnen vertalen naar instroom op oudere leeftijd</p>	<p>zij-instroom op oudere leeftijd --> welke extra inspanningen kunnen daarvoor gebeuren? POP's promoten bij oudere zij-instroom- onderzoek behoeften doelgroep (3mnd) - actief in dialoog gaan met 15 bedrijven - bij interesse met individuele wn's POP uittekenen</p>	<p>bij 15 bedrijven voor zij-instroom (26+ jaar zonder ervaring in sector) POP's voorzien en 1 jaar na start POP de blijvende instroom meten</p>
<p>2. Interne groeipaden versterken door partners op de werf beter in te zetten binnen de loopbaan. Bedrijven duiden vaak een mentor aan voor een eenmalige actie (subsidie/mentor ikv traject dual etc). Andersom kunnen we voor bedrijven waar instroomorganisaties op wens in te zetten zelf voorzetten doen van activering slapende mentoren binnen een instroomtraject. We kunnen opvolgen of de tewerkstelling duurzaam is en het bedrijf voorstellen de duurzame arbeider te gaan inzetten als mentor voor de nieuwe instromers</p>	<p>om in dit spoor relevant te zijn moet de focus liggen op het traject voor de "slapende" mentor</p>	<p>Op niveau instroomorganisaties: aanbod bedrijven met loopbaanpolitiek die op de werven ondersteund wordt via een mentor. Op niveau van bedrijven: Gentse piloot "slapende" mentoren krijgen, ism de werkgever, een opleidingspakket op maat aangeboden rond soft skills - Mentor+</p>
<p>3. Vernieuwingen/innovaties/digitalisering die we vaststellen op onze werven kunnen een start vormen van een opleidingsaanbod gericht op arbeiders bouw waarbij we bedrijven pro-actief rond de eigen innovaties die er lokaal op werven gerealiseerd worden getriggerd wordt via dit opleidingsaanbod.</p>	<p>verzamelen van goede praktijken innovaties/digitalisering/ergonomie en acties naar andere bedrijven in de regio communiceren</p>	<p>er komt 2/projectperiode een nieuwsbriefartikel of elektronische nieuwsbrief voor lokale bedrijven met innovatieve toepassingen inzetbaar op de werf + link naar opleidingsaanbod naar wn's over dit thema + vertaling naar event</p>

idee	operationalisering	voorstel indicator
<p>1. Veiligheid 2: Info over veiligheidsopleidingen in eigen taal aanbieden aan bedrijven die in Gent met anderstaligen werken. Dit kan een onderdeel vormen van het infopakket van instromers aan die bedrijven en faciliteren zo ook de tewerkstelling. Het breidt het engagement van die organisaties uit om niet enkel in te staan voor de instroom maar ook voor de veilige omstandigheden hiervan.</p>	<p>1. Anderstalige opleidingen VCA (nl wat is er op de markt) bekend maken bij bouwbedrijven samen met de sectorale ondersteuning hiervoor 2. Anderstalige opleidingen VCA (nl wat is er op de markt) bekend maken bij instroomorganisaties samen met de sectorale ondersteuning hiervoor zodat de instroomorganisatie dit aanbod mee kan nemen naar het bedrijf waar hij een werkzoekende naar toe leidt.</p>	<p>aanbod voorzien naar instroomorganisaties van relevante veiligheidsopleidingen die kunnen aangeboden worden aan de werkgever die nieuwe mensen laat instromen. Met aandacht voor opleidingen in andere talen. 1x/projectperiode kunnen we voortganganalyse maken over Gentse arbeiders en instromers die deze opleidingen volgen.</p>
<p>2. Veiligheid 3: Ontsluiten van info rond taalapps/waar pictogrammen te vinden/toolboxfiches in andere talen/taalarme veiligheidsfilms/etc als taalbrug tussen werkgever en anderstalige werknemer i.f.v. de veiligheid op de werkvloer</p>	<p>1. Analyse /opmaak van het overzicht van het aanbod apps/pictogrammen/ ... i.f.v. veiligheid op de werkvloer 2. Gevolgd door een communicatie-actie naar de Gentse bouwbedrijven. en 3. gevolgd door een communicatie naar de Gentse instroomorganisaties.</p>	<p>1. Overzichtsdocument/webpagina voor bouwbedrijven van het aanbod rond taalondersteuning i.f.v. veiligheid 2. Verslag van de feedback van de Gentse bouwbedrijven over dit instrumentarium en de toepassing ervan in hun bedrijf. 3. Verslag van de communicatie naar de Gentse instroomorganisaties.</p>
<p>3. Sectoraal en evt intersectoraal (met andere STEM-sectoren) in overleg treden met taalinitiatieven om het luikje knelpuntberoepen hier in vorm te geven en acties als werfbezoeken te kunnen organiseren</p>	<p>Onderzoeken welke samenwerkingsmogelijkheden er zijn met In-Gent om leerlingen kennis te laten maken met de knelpuntberoepen in de bouwsector.</p>	<p>Verslag van het resultaat van het onderzoek waar mogelijk al in concreet geformuleerde vervolgacties</p>
<p>4. Het taalaanbod van centra in Gent (avonden en zaterdagen) plaatsen in een loopbaanverhaal waarbij bedrijven en anderstalige arbeiders geïnformeerd worden over de sectorale financiering van dit aanbod</p>	<p>Analyse /opmaak van het overzicht van het taalaanbod/Nederlandse lessen in Gent, gevolgd door een communicatie-actie naar de Gentse bouwbedrijven. Overzicht kan opgemaakt worden i.s.m. VDAB en Stad Gent.</p>	<p>1. Overzichtsdocument/webpagina voor bouwbedrijven van het taalaanbod in Gent 2. Aantal Gentse bedrijven dat op de hoogte is van het taalaanbod in Gent 3. Verslag van feedback van Gentse bedrijven over het gebruik van dit overzicht i.f.v. duurzame tewerkstelling van hun werknemers</p>

<p>5. D.m.v. good practices een stimulans geven aan bedrijven om non-discriminatief aan te werven.</p>	<p>Verzamelen van goede praktijken in Gentse bouwbedrijven rond non-discriminatief aanwerven bvb aanwerving van een doof persoon, ... en deze good practices praktischgericht naar andere bedrijven communiceren zodat zij hier ook mee aan de slag gaan. Samen met intersectorale folder omtrent non-discriminatie wordt het thema jaarlijks naar Gentse bedrijven gebracht via elektronische nieuwsbrief, telkens met bijzondere aandacht voor een case in een bedrijf die als leerelement voor andere bedrijven kan gelden.</p>	<p>1. 1x/projectperiode 2. Bedrijven die doorklikken op het thema wordt een overzicht van relevante instroomkanalen bezorgd</p>
--	--	---

	herrekend naar 9 maanden	obv oorspronkelijk e budgettering
	2022	2023
spoor 1	6000	8000
	3000	4000
	2250	3000
	3750	5000
totaal spoc	15000	20000
spoor 2	3000	4000
	1500	1500 (eenmalige actie verspreid over 2 jaar)
	1125	1500
	1500	2000
	1500	2000
totaal spoc	8625	11000
spoor 3	2250	3000
	2250	3000
	750	750 (per jaar 1 artikel)
totaal spoc	5250	6750
spoor 4	1125	1500
	0	2500 (eenmalig onderzoek)
	0	2000 (eenmalig onderzoek)
	0	2000 (eenmalig onderzoek)
	0	2000 (eenmalig onderzoek)
totaal spoc	1125	10000
totaal	30000	47750

totaal niet te overschrijden budget voor 2022 en 2023= 77750 euro

