raad voor maatschappelijk welzijn

Ontwerpbesluit

---

Vergadering van 20 februari 2024

**2024_RMW_00026 Partnerschapsovereenkomst Jobteam Gent 2024 - 2029 - Goedkeuring**

**Bevoegd:** Bram Van Braeckevelt
**Betrokken:** Rudy Coddens

## Juridisch kader

**De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:**
Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 77

**De beslissing wordt genomen op grond van:**

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 2.
- Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 28 maart 2022 betreffende de Partnerschapsovereenkomst in het kader van het ESF-project 'Capacity building lokale partnerschappen kwetsbare werkzoekenden' voor de periode 1 februari 2022 tot 31 december 2023.

## Motivering

Europa WSE wil vanaf 2024, verspreid over heel Vlaanderen, lokale partnerschappen voor kwetsbare werkzoekenden uitbouwen. Deze partnerschappen dienen een antwoord te bieden op de complexe ondersteuningsnoden van niet-beroepsactieven en werkzoekenden in een maatschappelijk kwetsbare positie. Daarnaast wil Europa WSE hierdoor ook de versnipperde inzet van verschillende actoren, gefinancierd door verschillende overheden via verschillende oproepen en- financieringsmechanismen bundelen en efficiënter inzetten.

Om dit te realiseren schreven Europa WSE en VVSG in het kader van het ondersteunend project Capacity Building een strikt te volgen procedure voor de partnerschapsvorming voor. In navolging van die procedure keurde het college van burgemeester en schepenen op 29 juni 2023 goed om, samen met VDAB, het proces van een lokaal partnerschap voor kwetsbare werkzoekenden uit te werken met Groep Intro vzw, Compaan - Job & Co vzw, CAW Oost-Vlaanderen, Voluit vzw en JES vzw.

Het Departement WSE, Afdeling Europese programma's lanceerde een gesloten oproep (oproepnummer 64) naar lokale overheden die in de rol van promotor een project kunnen indienen om in partnerschap een dienstverlening voor kwetsbare werkzoekenden uit te bouwen. Verschillende projecten voor kwetsbare werkzoekenden liepen af eind 2023. Om continuïteit te voorzien in de huidige dienstverlening van Jobteam, is binnen die timing een intensief traject met alle partners doorlopen. Dit resulteerde in een ingediend projectdossier bij Europa WSE onder de projectnaam "Lokaal partnerschap kwetsbare werkzoekenden Gent". In de uitvoering krijgt het project de naam "Jobteam", omdat dit reeds een sterke merknaam is en verder bouwt op het vorige ESF project Jobteam dat afliep op 31 december 2023. Op 15

december keurde Europa WSE het ingediende projectvoorstel voor Gent goed. De goedkeuring is informatief in de bijlage bij dit besluit opgenomen.

Het totale beschikbare projectbudget voor de periode 2024-2029 voor Gent bedraagt 17.340.064 EUR. Van dit bedrag is er 16.518.264 EUR voorzien voor de operationele werking, waarvan 40% gedragen door Europa WSE, 30% Vlaamse cofinanciering, 15% VDAB en 15% door de Stad. Het resterend bedrag, 821.800 EUR is bedoeld voor ondersteuning op vlak van kwaliteitswerking, waarvan 40 % gedragen door Europa WSE, 45 % Vlaamse cofinanciering en 15 % VDAB.

Met de beschikbare middelen is het partnerschap tot een inhoudelijk dossier en een personeelsinzet gekomen op basis van de lokale noden in Gent. Het team bestaat uit 29 VTE, verdeeld over de verschillende partnerorganisaties die de dienstverlening aan de kwetsbare werkzoekenden uitvoeren. Stad Gent coördineert het partnerschap. Een traject bestaat uit een aanklampende, outreachende begeleiding op maat van elke deelnemer afzonderlijk. Het team organiseert deze begeleiding zo dicht mogelijk bij de kwetsbare werkzoekende en werkt verdeeld over drie zones in Gent. Door het multidisciplinair samengesteld team zal expertise vanuit de moederorganisaties worden meegenomen. Zo kan het team in elke case afzonderlijk het best mogelijke traject uitstippelen. De dienstverlening zal steeds complementair zijn aan de bestaande dienstverlening, zo voorkomt men dubbele trajecten. Elk werkjaar wordt een 400tal mensen een intensief traject aangeboden. De beoogde resultaten zijn: groei in zelfredzaamheid, vooruitgang op verschillende levensdomeinen, doorstroom naar werk (10 à 15 %), opleiding of gespecialiseerde vormen van begeleiding.

Voor het werkingsjaar 2024 is een subsidiebedrag van 2.886.037 EUR aangevraagd en goedgekeurd. Dit is een totaalbedrag voor Stad en partners samen. In dit bedrag zit de verplichte 15 % cofinanciering van de Stad. Deze cofinanciering bestaat enerzijds uit reeds gebudgetteerde personeelsmiddelen van arbeidsbegeleiders van de Stad en OCMW en bestaat anderzijds uit de inzet van eigen reeds gebudgetteerd overheadpersoneel (overheadmiddelen die in het project voorzien zijn worden bijgevolg door de Stad en OCMW niet opgenomen).

Daarnaast wordt het cofinancieringsbudget aangevuld met budget vanuit Stadsvernieuwing. Voor het stadsvernieuwingsproject Muide Meulestede Morgen wordt 18 000 EUR voor elk projectjaar voorzien voor Jobteam. Deze middelen zullen voor elk projectjaar worden geïndexeerd. De afspraak is dat er een medewerker van Jobteam specifiek voor de wijk Muide-Meulestede wordt ingezet.

Ook voor het stadsvernieuwingsproject Nieuw Gent Vernieuwt worden middelen toegevoegd aan het cofinancieringsbudget. Voor 2024 en 2025 wordt jaarlijks 36 000 EUR voorzien om een begeleider van het Jobteam in te zetten voor de wijk Nieuw Gent. Na evaluatie kan de inzet van deze extra middelen eventueel worden verder gezet.

Er dient dus geen extra cofinancieringsbudget voorzien te worden door de Stad en OCMW.

De gesubsidieerde personeelsbehoeften en werkingsmiddelen van de Stad Gent en OCMW Gent zijn reeds budgetneutraal opgenomen.

Als promotor zal de Stad Gent jaarlijks het afgerekende subsidiebedrag aan de vzw-partners doorstorten vanuit de derdenrekening. Deze middelen worden dus niet in het stadsbudget opgenomen.

De samenwerkingsprincipes werden opgenomen in een partnerschapsovereenkomst. De concrete uitwerking zal in een handelingskader gebeuren. Dit handelingskader zal permanent

worden bijgewerkt, ook op het vlak van personeelsinzet en budget, en jaarlijks door de stuurgroep worden gevalideerd.

De partnerschapsovereenkomst met alle rechtstreeks betrokken partners ligt nu voor ter goedkeuring.

## Bijgevoegde bijlage(n):

- Positieve beslissing projectvoorstel Europa WSE.pdf
- Partnerschapsovereenkomst Jobteam 2024_2029.pdf (deel van de beslissing)

## Voorstel

**Legt aan de raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:**

**Artikel 1:**
Keurt goed de partnerschapsovereenkomst voor de uitvoering van het project Jobteam Gent 2024 - 2029 door Stad Gent, OCMW Gent, vzw Job&co, vzw Groep Intro, vzw CAW Oost-Vlaanderen, vzw Jes, vzw Voluit, vzw Amal en VDAB

# Partnerschapsovereenkomst Jobteam Gent 2024-2029

**Tussen de partijen:**

Naam van de organisatie: Stad Gent
Maatschappelijke zetel: Botermarkt 1, 9000 Gent
Vertegenwoordigd door: Mieke Hullebroeck, Algemeen directeur Stad Gent en OCMW Gent en Bram Van Braeckevelt, Schepen van Netheid, Toerisme, Werk en Feesten
Hierna vermeld als **promotor en partner 1**

Naam van de organisatie: OCMW Gent
Maatschappelijke zetel: Onderbergen 86, 9000 Gent
Vertegenwoordigd door: Mieke Hullebroeck, Algemeen directeur Stad Gent en OCMW Gent en Rudy Coddens, Schepen van Sociaal beleid, Armoedebestrijding, Gezondheid, Zorg, Seniorenbeleid en Financiën
Hierna vermeld als **partner 2**

Naam van de organisatie: Compaan , Job&Co vzw
Maatschappelijke zetel: Antwerpsesteenweg 573, 9040 Sint-Amandsberg
Vertegenwoordigd door: Liesbet Vercamer, Directeur
Hierna vermeld als **partner 3**

Naam van de organisatie: CAW Oost-Vlaanderen
Maatschappelijke zetel: Visserij 153, 9000 Gent
Vertegenwoordigd door: Geert Hillaert, Algemeen Directeur
Hierna vermeld als **partner 4**

Naam van de organisatie: Groep INTRO vzw
Maatschappelijke zetel: Charles Parentéstraat 6, 1070 Brussel
Vertegenwoordigd door: Herman Verhelst (directeur Vorming, Coaching en Advies)
Hierna vermeld als **partner 5**

Naam van de organisatie: JES vzw
Maatschappelijke zetel: Werkhuizenstraat 3, 1080 Sint Jans Molenbeek
Vertegenwoordigd door: Els Van Effelterre
Hierna vermeld als **partner 6**

Naam van de organisatie: Voluit vzw
Maatschappelijke zetel: Kramershoek 39, 9940 Evergem
Vertegenwoordigd door: Riet Konings

Hierna vermeld als **partner 7**

Naam van de organisatie: Amal vzw, integratie en inburgering Gent
Maatschappelijke zetel: Botermarkt 1, 9000 Gent
Vertegenwoordigd door: Roeland Gielen, algemeen directeur
Hierna vermeld als **partner 8**

Naam van de organisatie: VDAB
Maatschappelijke zetel: Keizerslaan 11, 1000 Brussel
Vertegenwoordigd door: Freddy Van Malderen, provinciaal directeur Oost-Vlaanderen
Hierna vermeld als **partner 9**

De partners samen worden verder vermeld als het partnerschap.
Het partnerschap profileert zich met de naam Jobteam.

**Wordt overeengekomen**

Artikel 1

**Situering**

Het hierboven vermelde partnerschap diende bij Europa WSE een projectaanvraag in onder het ESF+-programma 2021-2027, oproep 'Lokale Partnerschappen voor de duurzame participatie op de arbeidsmarkt van personen met een complexe multiproblematiek' met oproepnummer 64. De oproep situeert zich binnen het ESF+ programma onder prioriteit 2, 'sociale inclusie'.

Met deze oproep wil Europa WSE duurzame en dynamische partnerschappen opzetten waarin VDAB, lokale overheden en andere relevante dienstverleners samen inspelen op de zeer diverse vragen en noden van niet-beroepsactieven en werkzoekenden met een complexe multiproblematiek.

Deze duurzame en dynamische partnerschappen werken in de periode 2024 - 2029.

In het partnerschap in Gent zijn partners betrokken die aantoonbare expertise hebben die tegemoet komt aan de lokale noden, uitgeschreven in het lokaal addendum (https://www.europawse.be/sites/default/files/2023-04/Lokale%20noden_Stad%20Gent.pdf) Het partnerschap werkte naar aanleiding van de projectoproep een gezamenlijk dossier uit. Deze partnerschapsovereenkomst bekrachtigt het gemeenschappelijk engagement in het projectdossier (bijlage 1). Amal vzw werd toegevoegd aan de stuurgroep van dit partnerschap ikv betere afstemming rond (potentiële) gemeenschappelijke cliënten (zowel operationeel als strategisch).

Artikel 2

**Definities**

Onderstaande begrippen worden in de uitvoering van deze overeenkomst als volgt begrepen:

**Besluitvorming:**

- **Collectieve besluitvorming:** Groepsbesluitvorming, ook wel gezamenlijke of collectieve besluitvorming genoemd, is een participatief proces waarbij individuen gezamenlijk deelnemen aan het besluitvormingsproces. Zij treden hierin gezamenlijk op en analyseren problemen of situaties, overwegen alternatieven en kiezen samen een oplossing.
- **Consentbesluitvorming:** De besluitvorming waarbij een besluit genomen is, wanneer geen van de aanwezigen beargumenteerd en overwegend bezwaar heeft tegen het nemen van het besluit. Consent verschilt van consensus in de zin dat degene die "consent geeft" niet "voor" het voorstel hoeft te zijn, alleen maar "niet tegen". Consent onthouden is niet gelijk aan een veto uitspreken omdat degene die consent onthoudt de argumenten moet geven waarop de consentonthouding is gebaseerd, bij veto is dit niet noodzakelijk.
- **Unanieme besluitvorming:** De beslissing wordt eensgezind, zonder verschil van mening genomen. Deze unanimiteit kan onder andere door consensus of consentbesluitvorming worden bekomen.

**Dynamische partnerschap:** Als uit het leerproces in het kader van de kwaliteitswerking na een bepaalde periode blijkt dat de samenstelling van het partnerschap onvoldoende aansluit bij de noden van de doelgroep, zal het partnerschap stappen ondernemen om de samenstelling te wijzigen. Dit door een partner toe te voegen omdat er expertise gemist wordt of een partner los te laten of een andere rol te geven (bv. als onderaannemer in plaats van als effectieve partner) omdat de expertise minder nodig blijkt te zijn dan ingeschat.

**Handelingskader:** Een afzonderlijk document waarin;

- de verdere afspraken over samenstelling, samenwerking, organisatie, besluitvorming van de stuurgroep en ev. andere bestuursorganen wordt uitgewerkt.
- een up-to-date overzicht van de personeelsinzet.
- de overlegmatrix concreter wordt gemaakt.
- de operationele dienstverlening wordt uitgewerkt.
- een permanente financiële opvolging terug te vinden is.

Het handelingskader is geen statisch document. Doorheen het werkjaar worden afspraken gemaakt op verschillende niveaus (team, stuurgroep, …). Deze afspraken worden opgenomen in het handelingskader en jaarlijks voorgelegd aan de stuurgroep om te monitoren en bij te sturen waar nodig.

**Inrichtend kader:** Het inrichtend kader vanuit Europa WSE is terug te vinden in volgende documenten: De oproepfiche van de oproep ‘Lokale Partnerschappen voor de duurzame participatie op de arbeidsmarkt van personen met een complexe multiproblematiek’ van Europa WSE met oproepnummer 64 met inbegrip van de volgende bijlagen:

////////////

- De algemene voorwaarden van Europa WSE,
- Het generieke Europese EU WSE kwaliteitskader,
- De selectiecriteria en beoordelingsvragen,
- Het overzicht van de maximale middelen gereserveerd per gedefinieerd werkingsgebied,
- Een overzicht van de persona's ter illustratie,
- Een leidraad voor de partnerschappen.

**Kwaliteitscoach:** De kwaliteitscoach van Stad Gent ondersteunt het lokaal partnerschap bij het leerproces op niveau van de dienstverlening aan de doelgroep en op niveau van de samenwerking als partnerschap, in toepassing van het kwaliteitskader van Europa WSE. De kwaliteitscoach van Stad Gent is toegevoegd aan het coördinerend team van het partnerschap en maakt ook deel uit van een ondersteunend team met leden van VVSG, Europa WSE, Stad Gent en Stad Antwerpen.

**Kwaliteitskader:** Het toepassen van het Europa WSE-kwaliteitskader maakt intrinsiek deel uit van de werking van een lokaal partnerschap. Dit houdt zowel het organiseren van een ondersteunend partnerschap in als het realiseren van kwaliteit via leerprocessen zoals beschreven in het kwaliteitskader.

**Onderaanneming:** Elke organisatie door de promotor of partners aangesteld buiten het partnerschap voor de uitvoering van een project, voor een tijdelijke (kort of langlopende) opdracht. De onderaannemer speelt een rol in dienstverlening aan de doelgroep door een (tijdelijke) afgebakende opdracht voor het partnerschap te vervullen. Deze organisatie heeft specifieke expertise, die bij de promotor of partners niet beschikbaar is of kunnen de promotor of partners (tijdelijk) in volume versterken. Zij worden enkel en alleen voor hun geleverde prestaties waarvoor ze werden ingeroepen vergoed, en maken geen deel uit van het gevormde lokaal partnerschap.

**Organisatienetwerk**: In een organisatienetwerk verbinden en delen autonome en unieke organisaties informatie, middelen, activiteiten en competenties om samen uitkomsten te bewerkstelligen die geen van de organisaties afzonderlijk tot stand kunnen brengen.

**Partner:** De partners voeren samen met de promotor de dagdagelijkse werking uit in het partnerschap vanuit een cruciale bijdrage aan de dienstverlening, die nodig blijkt vanuit de identificatie van de lokale noden. De promotor en partners zorgen samen dat de meest voorkomende noden van de doelgroep opgevangen worden door het partnerschap, waarbij de toegevoegde waarde van elk van deze organisaties helder is en de overlap beperkt is (tenzij noodzakelijk vanwege het volume van de vraag). Zij zijn verantwoordelijk voor het effectief uitvoeren van de dienstverlening aan de doelgroep en bewaren het overzicht over het traject met de doelgroep.

**Promotor:** De organisatie die een projectaanvraag indient bij Europa WSE en de eindverantwoordelijke is voor de administratieve en financiële afhandeling. Als het project samen met andere partners wordt uitgevoerd, geldt de promotor als het aanspreekpunt voor Europa WSE.

**Medewerkers** op het terrein**:** Personeel van de partners dat de doelgroep zelf begeleidt en ondersteunt, eerstelijnsmedewerkers.

Artikel 3

**Voorwerp**

Deze overeenkomst verankert de afspraken van het partnerschap met het oog op het verloop van het binnen deze oproep goedgekeurde project met naam Jobteam en nummer 1219.

Artikel 4

**Doelen**

Het partnerschap is erop gericht de doelgroep te helpen om, vanuit hun context, gehoord en gezien te worden wat betreft hun uitdagingen om ten volle te participeren in de samenleving, inclusief maar niet uitsluitend, met het oog op werk. Vanuit de sterkten, competenties en talenten, zal de doelgroep ondersteuning krijgen om zelf stappen te zetten om dergelijke participatie te realiseren.

**Het partnerschap werkt samen aan deze gedeelde doelen:**

Vanuit het perspectief van de deelnemer :

Elke Gentenaar met een werkvraag heeft recht op de juiste begeleiding naar werk op maat van diens competenties. Het lokaal partnerschap dat bestaat uit Stad Gent, OCMW Gent, VDAB, Amal, Groep INTRO vzw, CAW Oost-Vlaanderen , Compaan Job&Co vzw, JES vzw en Voluit vzw heeft de ambitie om de handen in elkaar te slaan zodat mensen die momenteel uit de boot vallen, vast zitten door een bepaald 'label' of situatie, of gewoon de weg nog niet gevonden hebben, toch de begeleiding krijgen waardoor ze stappen kunnen zetten richting de arbeidsmarkt en volwaardig kunnen participeren aan de samenleving.

Steeds vertrekkende vanuit de noden van elke individuele deelnemer hebben wij als partnerschap de ambitie voor Gent om:

- Het best passende traject tot stand brengen op maat van elke deelnemer. We luisteren en zoeken samen naar de meest geschikte begeleiding. De deelnemer zit aan het stuur van zijn (activerings-)traject.
- Continuïteit in hulp- en dienstverlening te voorzien, waarbij het netwerk rond de cliënt afgestemd is op elkaar en vermijdt naast elkaar te werken. Zo moet de werkzoekende niet meermaals diens verhaal doen én optimaliseren we zo de dienstverlening.
- Een hogere take-up van de sociale rechten te realiseren.
- Door de begeleiding de deelnemers in hun levensloopbaan te versterken door met vereende krachten samen te werken en te kijken naar de toekomst.

Vanuit het perspectief van de omgeving:

Gent wordt gekenmerkt door een sterk middenveld met veel expertise bij verschillende organisaties in het begeleiden van mensen in een kwetsbare situatie naar werk. De samenwerking in dit partnerschap streeft naar:

- Een intensievere samenwerking tussen actoren die actief zijn binnen het beleidsdomein werk, en ook actoren die actief zijn op verschillende andere levensdomeinen. We stimuleren werken over beleidsdomeinen heen.
- Het uitdagen van het dominante maatschappelijk narratief op mensen in kwetsbaarheid en het opnemen van een signaalfunctie naar de verschillende overheden, het middenveld en de brede maatschappij toe.
- De vinger aan de pols blijven houden en evoluties in onze doelgroep waarnemen, met bijzondere aandacht voor intra-Europese migranten die vaak bij reguliere activeringsbegeleiding uit de boot vallen.
- Een sterke samenwerking met werkgevers en (oefen)werkvloeren waar mensen die begeleid worden in het partnerschap stappen kunnen zetten.
- Het structuraliseren van de samenwerking en werkwijze binnen het Gentse activeringsaanbod.

Vanuit het perspectief van de samenwerking in het partnerschap :

Het partnerschap werkt samen volgens onderstaande principes

- We vertrouwen elkaar en hebben respect voor elkaars werking.
- Er is openheid, zowel inhoudelijk als op financieel vlak. We laten ruimte voor experiment, we kijken verder dan de grenzen van ons eigen kunnen en gaan samen voor 'the extra mile'.
- We werken complementair met elkaar en met het bredere werkveld. We vertrekken steeds vanuit mogelijkheden en laten ons niet leiden door beperkingen. Niet 'dit kan niet', maar 'we zoeken naar wat wel kan'.
- We profileren ons als partnerschap en niet als project. We zijn trots op ons gemeenschappelijk verhaal en zo staan we ook bekend in onze stad.
- Elke individuele partner van dit samenwerkingsverband vertaalt de good practices en het engagement naar de eigen organisatie

Artikel 5

**Te behalen resultaten en/of producten**

Het Jobteam heeft als opdracht om een individuele, intensieve, aanklampende en outreachende begeleiding aan te bieden op verschillende levensdomeinen met focus op werk voor kwetsbare werkzoekenden die in de reguliere activeringsbegeleiding geen traject op maat vinden. Kenmerkend is de benadering van de hefboom 'werk' of 'arbeid' vanuit álle levensdomeinen van de deelnemer, en dus niet 'blind' focussen op activering naar werk zonder aandacht voor geïmpacteerde levensdomeinen die progressie naar activering verhinderen of bemoeilijken. Het Jobteam werkt op maat van elke cliënt.

De dienstverlening van het lokaal partnerschap bestaat uit een team mobiele arbeidsbegeleiders met extra ondersteuning van een expertisecel.

Voor de volledige duurtijd van de werking (2024-2029) engageert het partnerschap zich collectief om 2700 tot 3000 personen te bereiken en een 2400-tal personen op te nemen in een intensieve begeleiding naar werk. Op jaarbasis betekent dit 450 tot 500 kandidaten waarvan een 400-tal intensieve

begeleidingen. Een voltijdse arbeidsbegeleider bereikt gemiddeld 30 deelnemers per jaar en neemt gemiddeld 25 intensieve begeleidingen op.

Artikel 6

**Kwaliteitskader**

Het partnerschap engageert zich om deel te nemen aan de kwaliteitswerking terug te vinden in de oproep. Het partnerschap engageert zich minimaal tot:

- Het toepassen van het kwaliteitskader van Europa WSE;
- Het uitvoeren van een review van het gelopen leerproces (minimaal om de drie maanden). Deze review heeft aandacht voor het leerproces op het niveau van het partnerschap en op het niveau van de dienstverlening aan de doelgroep. Partnerschappen staan stil bij de gerealiseerde successen en de uitdagingen die nog spelen. De werkwijze wordt in de loop van 2024 ontwikkeld en uitgeschreven in het handelingskader.
- Het afnemen van een empowermentmeting minimaal bij begin en einde van de begeleiding om zo sneller de impact van het partnerschap op de doelgroep zichtbaar te maken, als voorspellende factor voor duurzame participatie aan werk. De werkwijze wordt in de loop van 2024 ontwikkeld en uitgeschreven in het handelingskader.

Artikel 7

**Rollen in het partnerschap**

Het partnerschap zet een effectieve governance op. Deze moet garanderen dat strategische, kaderende beslissingen op het niveau van het partnerschap genomen worden op een transparante wijze, waarbij alle partners gelijkwaardig zijn. Ook moet deze governance de vertegenwoordiging van de stem van doelgroep in het partnerschap verzekeren.

Om het beheer en de samenwerking van het partnerschap en de realisatie van het Europa WSE project tot een goed einde te brengen, heeft het partnerschap de volgende rollen, overlegstructuren en instrumenten;

### a) de stuurgroep

Opdracht

- De stuurgroep neemt alle strategische, kaderende en beleidsmatige beslissingen voor het partnerschap o.a. het dynamisch partnerschap, de bepaling en ev. aanpassing van de doelgroep, toewijzing middelen, de stopzetting van het partnerschap, …
- De stuurgroep volgt het kwaliteitsmanagement op binnen het partnerschap. De stuurgroep speelt snel en flexibel in op de kwesties die de samenwerkers op het terrein, vanuit hun leerprocessen, op de agenda zetten bv. kwesties die wijzen op een gebrek aan expertise /

capaciteit worden opgepakt door het partnerschap door ofwel in te zetten op vorming (incl. “on the job”), het toevoegen van een nieuwe partner of (wanneer de expertise niet voldoende frequent nodig is) via onderaanneming of netwerkactoren.

- De stuurgroep benoemt op constructieve wijze conflicten tussen raadsleden of tussen samenwerkers op het terrein en pakt ze aan. Spanning die ontstaat bij de samenwerkers op het terrein, door spanning die bestaat tussen de partnerorganisaties, wordt ook aangepakt door de stuurgroep (bv. conflicterende praktijken rond rapportering, streefcijfers, afkomstig uit de partnerorganisaties).
- De stuurgroep zal ook andere zaken waar de samenwerkers op het terrein geen mandaat of vermogen toe hebben om dit zelf aan te pakken (bv. regels rond privacy, problemen met andere actoren op het terrein) oppakken.
- De leden van de stuurgroep escaleren in de eigen organisaties bepaalde problemen indien nodig (bv. naar topmanagement). Zolang de kwestie niet opgelost is, blijft diegene die escaleerde verantwoordelijk om dit te blijven aankaarten op de relevante fora en hierover terug te koppelen.
- De stuurgroep verzekert dat de noodzakelijke rollen voor coördinatie binnen het partnerschap worden opgenomen. De rolhouders of de coördinator krijgen daartoe het mandaat van de stuurgroep en verlaten het perspectief van de partner waaraan ze contractueel verbonden is.
- De stuurgroep keurt de uitwerking van een matchingsproces om nieuwe partners aan te trekken goed.
- De stuurgroep keurt het handelingskader en de eventuele aanpassing ervan goed bij een jaarlijkse monitoring.
- De stuurgroep bereidt aanpassingen aan de partnerschapsovereenkomst voor.

Samenstelling:

- De stuurgroep bestaat uit (relevante) leidinggevenden van de partnerorganisaties. Deze leidinggevenden staan dicht genoeg bij de werking van het partnerschap. Elke partner die vermeld is als partner in deze partnerschapsovereenkomst is vertegenwoordigd in de stuurgroep. Ook wordt er een vertegenwoordiging van de doelgroep voorzien. De betrokkenheid wordt verder uitgewerkt in het handelingskader.

Manier van besluitvorming en noodprocedure

- De manier van besluitvorming in het lokaal partnerschap verloopt trapsgewijs.
- De stuurgroep streeft in eerste instantie naar unanimiteit in de beslissingen.
- Wanneer unanimiteit niet mogelijk is zal de stuurgroep
    - Inhoudelijke beslissingen nemen via consent-besluitvorming. Indien dit niet mogelijk is zal worden gestemd met ⅔ meerderheid.
    - Beslissingen met financiële impact worden door de stuurgroep voorbereid en door de promotor bekrachtigd in functie van de begrotingsopmaak.
- De noodprocedure

- Als er zich situaties voordoen waar de bovenstaande manier van besluitvorming niet volstaat, nemen kernpartners Stad Gent en VDAB de beslissing.

### b) Coördinatie

Opdracht:

- Strategische coördinatie
  - De aandacht van het partnerschap op de doelstellingen van het partnerschap, potentiële opportuniteiten en bedreigingen, houden.
  - De coördinatie zorgt voor transparante, gedragen besluitvorming.
  - De coördinatie gaat in dialoog met de stuurgroep over het leerproces en laat hen mee leren wat geleerd wordt door de samenwerkers op het terrein.
  - De coördinatie zorgt voor de zichtbaarheid van het partnerschap en de verantwoording naar externe stakeholders (bv. bredere netwerkactoren, beheerder vanuit EU WSE…) op. Hij onderhoudt nuttige contacten, in functie van het partnerschap.
  - De coördinatie neemt de kwaliteitscoaching op, zoals die in het kwaliteitskader is uitgewerkt. De coördinatie zorgt voor een faciliterende context waarin de samenwerkers op het terrein expertise bundelen en elkaar op constructieve manier uitdagen via systematische leerprocessen gericht op kwaliteit.
  - De coördinatie volgt op wie van het partnerschap wat bijdraagt, wie welke baten ontvangt, wie eventueel nadeel ondervindt en of er daarin voldoende evenwicht is.
  - De coördinatie staat in voor het voorbereiden van de inhoudelijke rapportage ten behoeve van Europa WSE.

- Operationele coördinatie
  - De coördinatie slaat de brug tussen de stuurgroep en de samenwerkers op het terrein om effectieve samenwerking op alle niveaus te faciliteren. Hij zit de vergaderingen van de stuurgroep en ev. andere organen voor. Draagt zorg voor de praktische organisatie van vergaderingen, incl. opmaken agenda's, verslagen, bijhouden afspraken, doorstroom van informatie….
  - De coördinatie zorg voor optimale inzet van mankracht en middelen (taakverdeling binnen het team, ontwikkelen en inzetten van ondersteunende tools voor het team,…).
  - De coördinatie is verantwoordelijk voor het opvolgen en bijsturen van het handelingskader en alle acties die hierin afgesproken zijn en dit op geregelde tijdstippen voor te leggen aan de stuurgroep.
  - De coördinatie legt linken met actoren uit verschillende beleidsdomeinen in Gent in functie van een breed bereik en ondersteuningsaanbod op maat van de deelnemers.

Samenstelling

- De stuurgroep geeft het mandaat aan Stad Gent, tevens de promotor, om de coördinatie van het partnerschap op te nemen. De coördinatie valt uiteen in verschillende deelopdrachten (netwerksturing, kwaliteitscoaching, strategische en operationele coördinatie) te verdelen over de verschillende leden van het coördinerend team.

### c) Administratie en ondersteuning van de samenwerking in het partnerschap

Opdracht

- het verzorgen van interne communicatie, administratie verbonden aan de kwaliteitswerking, ondersteunende administratieve processen? beheren van gezamenlijke registraties en deelnemersmonitoring, …
- het organiseren van het onthaal van deelnemers op de verschillende locaties

Samenstelling

- De stuurgroep geeft het mandaat aan Stad Gent om de administratie en ondersteunende processen verbonden aan de samenwerking in het partnerschap op te nemen.

### d) Mobiele Arbeidsbegeleiders

Opdracht

- De mobiele arbeidsbegeleiders zijn de medewerkers die de individuele, aanklampende begeleiding zullen uitvoeren op het terrein.
- Deze partnerorganisaties zetten mobiele arbeidsbegeleiders in vanuit een concrete expertise:
    - Dienst Werk en Activering Stad Gent (DWA): Intra-Europese Migranten en flexibel inzetbare arbeidsbegeleiders
    - Dienst Werk en Activering OCMW Gent (MAACT): arbeidsbegeleiding voor leefloongerechtigden die een snellere link kunnen maken met achterliggende CRM systemen en OCMW-gerelateerde dienstverlening
    - CAW Oost-Vlaanderen : intra-europese migranten, dak- en thuisloosheid, mentaal welzijn
    - Voluit vzw : begeleiding van mensen met een (vermoeden van) beperking
    - JES vzw : jongerenbegeleiding
    - Compaan , Job&Co vzw: arbeidsmarktbegeleiding voor mensen in een kwetsbare situatie + maatwerk
    - Groep INTRO vzw : arbeidsmarktbegeleiding voor mensen in een kwetsbare situatie + maatwerk

Samenstelling

- Voor een concrete samenstelling en personeelsinzet verwijzen we naar bijlage 2. Deze personeelsinzet is het vertrekpunt bij het afsluiten van deze partnerschapsovereenkomst. De

samenstelling van het team en verdeling van de personeelsinzet wordt jaarlijks gemonitord en geactualiseerd in het handelingskader .

### e) SPOC VDAB

Opdracht

- VDAB zal lid zijn van het lokale team en brengt de expertise van VDAB in. VDAB zet sterk in op de verbinding en het linken op operationeel niveau met het uitgebreide VDAB-aanbod. Als structureel lid van het kernpartnerschap, zal VDAB zich ook engageren en aligneren naar de criteria van fit for partnership die aan de andere dienstverleners wordt gevraagd.
- De SPOC VDAB vanuit team IDV
    - kan klanten actief doorverwijzen naar de lokale partnerschappen.
    - werkt mee aan de intake en trajectbepaling (voornamelijk de link naar activering en doorstroom naar VDAB-aanbod).
    - bewaakt de complementariteit van het VDAB-aanbod en aanbod binnen het Lokaal Partnerschap op klantniveau.
    - zet in op het initiëren van het reguliere VDAB-aanbod (onder meer de combinatietrajecten VDAB-LP, opleidingen, indiceringen,...).
    - voert de decretale opdrachten uit van VDAB (o.a. de evaluaties BIT, actieve en passieve beschikbaarheid,...).

Samenstelling

- Voor een concrete samenstelling en personeelsinzet verwijzen we naar bijlage 2. Deze personeelsinzet is het vertrekpunt bij het afsluiten van deze partnerschapsovereenkomst, maar zal jaarlijks gemonitord worden en eventueel worden aangepast in het handelingskader.

### d) Welzijnsonthaalmedewerker

Opdracht

- De welzijnsonthaalmedewerker van het OCMW (Welzijnsbureau+)
    - kan aan sociale rechtenverkenning doen als antwoord op de gedetecteerde noden van de deelnemers.
    - Ze kan outreachende welzijnsonthaal maatschappelijk werkers inzetten die fungeren als aanspreekpunt voor de medewerkers van het partnerschap in functie van consult, intervisie en doorverwijs met betrekking tot OCMW-gerelateerde rechten en aanbod.
    - De maatschappelijk werkers die al een deelnemer van het partnerschap begeleiden kunnen sterker de krachten bundelen met de mobiele arbeidsbegeleider.
    - Het OCMW kan potentiële deelnemers vlot toeleiden naar het partnerschap.

Samenstelling

- Voor een concrete samenstelling en personeelsinzet verwijzen we naar bijlage 2. Deze personeelsinzet is het vertrekpunt bij het afsluiten van deze partnerschapsovereenkomst, maar zal jaarlijks gemonitord worden en eventueel worden aangepast in het handelingskader.

### e) Expertisecel

Opdracht

- Met een specifiek (groeps)aanbod rond bepaalde thema's werkt de expertisecel aan generieke competenties van deelnemers, alsook aan specifieke werkgerelateerde competenties.
- We hanteren volgende werkingsprincipes die specifiek anders zijn dan binnen het reguliere aanbod
    - Geen vaststaande modules, maar op zichzelf staande sessies: we willen voor iedereen een aanbod doen op elk moment waarop de deelnemer wil en kan instappen
    - Aanklampend werken: we zetten actief in op het bereiken van deelnemers.
    - Geen instapvoorwaarden voor sessies
    - Vertrekken niet vanuit een vaststaand aanbod maar werken doorgedreven vanuit de nood van de deelnemers.

Samenstelling

- Voor een concrete samenstelling en personeelsinzet verwijzen we naar bijlage 2. Deze personeelsinzet is het vertrekpunt bij het afsluiten van deze partnerschapsovereenkomst, maar zal jaarlijks gemonitord worden en eventueel worden aangepast in het handelingskader.

In bijlage 2 wordt de rolverdeling verder uitgediept en vertaald in een personeelsinzet bij de verschillende partners. De samenwerkingsafspraken worden verder verfijnd in het handelingskader.

Artikel 8

**Leidende principes**

Het partnerschap verbindt zich ertoe loyaal samen te werken om de gemeenschappelijke ambitie van het project en het partnerschap tot een goed einde te brengen, binnen de voorwaarden van de oproep en de verdere beslissingen die daaromtrent binnen het partnerschap worden genomen.

Het partnerschap verklaart zich akkoord om te werken volgens de leidende principes vermeld in de oproep en verder geconcretiseerd in het handelingskader;

- Empowerment van deelnemers
- Betrekken van andere lokale actoren
- Betrekken van de doelgroep

Artikel 9

**Dynamisch partnerschap**

Als uit het leerproces na een bepaalde periode blijkt dat de samenstelling van het partnerschap onvoldoende aansluit bij de noden van de doelgroep, zal het partnerschap stappen ondernemen om de samenstelling te wijzigen. De samenstelling van het partnerschap kan ten vroegste 6 maanden na de opstart van het partnerschap wijzigen op basis van het leerproces. Zo heeft het partnerschap voldoende

tijd gehad om lessen te trekken uit het leerproces over welke expertise niet meer nodig is, of welke er bijkomend nodig is.

Het proces om een beslissing tot aanpassing van de samenstelling van het partnerschap te doen, wordt verder uitgewerkt in het eerste halve werkjaar van 2024 en opgenomen in het handelingskader. Hierop zal de trapsgewijze vorm van besluitvorming van toepassing zijn (zie Artikel 7).

Artikel 10

### Verantwoordelijkheden van het partnerschap m.b.t. rapportering aan Europa WSE

De promotor is de eindverantwoordelijke voor de uitvoering van het project en is het aanspreekpunt met betrekking tot het project voor Europa WSE. De partners aanvaarden dat Stad Gent handelt als promotor, om hen te vertegenwoordigen bij de betrokken overheden, om als gesprekspartner op te treden en om de gelden van Europa WSE te beheren overeenkomstig de overeenkomst. Zij geven de promotor hiertoe uitdrukkelijk mandaat.

Indien komt vast te staan dat een partner of promotor van het partnerschap naliet enige verplichting volgend uit de partnerschapsovereenkomst, het inrichtend kader en de toepasselijke wettelijke en reglementaire bepalingen, na te leven, is hij ten volle aansprakelijk voor alle nadelige gevolgen die daaruit zouden voortvloeien voor het partnerschap, voor één of meerdere partners, promotor of voor enige derden.

Indien een budgetoverschrijding- of verstoring het gevolg is van een nalatigheid of fout van één van de partners of promotor zal deze de gevolgen daarvan dienen te dragen en eventueel de nodige bijkomende middelen ter beschikking moeten stellen om het budget opnieuw in evenwicht te brengen. De betrokken partner, of promotor vrijwaart het partnerschap ten volle in dat verband en komt op het eerste verzoek tussen in elke procedure. Het voorgaande geldt onder andere indien Europa WSE zou beslissen over te gaan tot een terugvordering van al verstrekte subsidies.

Een extrapolatie van een korting ingevolge nalatigheid of fout wordt verhaald op de betrokken partner, tenzij de stuurgroep hier anders over beslist en de extrapolatie a rato wordt verdeeld over alle projectpartners

### Jaarlijkse financiële rapporten

De promotor is de eindverantwoordelijke voor de tussentijdse rapporten, het eindrapport en de wederzijdse communicatie met Europa WSE. De gemaakte kosten worden door de promotor gebundeld en ingediend als rapport.

De promotor verzamelt, controleert en organiseert de verwerking van alle informatie- en bewijsstukken voor de rapporten. Hij zorgt ervoor dat de rapporten geschieden binnen de termijnen zoals die zijn bepaald in het oproepdocument.

Het partnerschap is gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van de opdracht waartoe de promotor als eindverantwoordelijke kan worden aangesproken.

Het partnerschap is verantwoordelijk voor het rapport van de kosten en financiering.

De promotor houdt in samenwerking met zijn partners een overzichtelijke en geordende projectadministratie bij met het oog op:

- Een doeltreffende beheersing van de projectuitgaven;
- Het verschaffen van gedetailleerde en overzichtelijke financiële rapporten;
- Het opstellen van de vereiste inhoudelijke voortgangsrapporten en het eindrapport en een efficiënt verloop van controles tijdens en na de afloop van het project;

De partners van het partnerschap verbinden er zich toe:

- Aan de promotor alle financiële, administratieve en boekhoudkundige gegevens mee te delen, voor, tijdens en na het project. Bij de voorbereiding en de uitvoering van het partnerschap in volledige transparantie te werken ten aanzien van mekaar en ten aanzien van EU WSE;
- Binnen de afgesproken termijnen juiste en volledige informatie te verstrekken inzake hun activiteiten, werkingsmiddelen en financiering teneinde de betrokken autoriteiten toe te laten te beschikken over alle relevante elementen voor de beoordeling van het project en de toekenning van de subsidies; daarbij melden de partners desgevraagd alle vormen van overheidssteun aan de promotor, teneinde de promotor toe te laten deze andere vormen van steun indien nodig aan te melden;
- Tijdens de uitvoering van het partnerschap onverwijld alle wijzigingen te melden in hun statuut, toegekende steunmaatregelen en andere componenten die van aard zijn om een impact te hebben op de aan het partnerschap toegekende subsidies of op de uitvoering van het project.

### Voortgangsmeetings

Het partnerschap is als geheel verantwoordelijk voor de opvolging m.b.t. voortgang en uitvoering van het project aan Europa WSE.

De timing en frequentie waaraan partners de nodige gegevens doorgeven aan de promotor en de promotor rapporteert aan de stuurgroep worden geconcretiseerd in het handelingskader.

Artikel 11

### Financiële bepalingen

De verdeling van de kosten en financiering bij de start van de werking wordt opgenomen als bijlage 3 van deze overeenkomst. Deze verdeling wordt jaarlijks aangepast in functie van het gelopen projectjaar en het komende projectjaar en jaarlijks toegevoegd aan het handelingskader.

In het kader van de projectoproep 64: Lokale partnerschappen voor de duurzame participatie op de arbeidsmarkt van personen met een complexe multiproblematiek, kent VDAB (partner binnen

onderhavige partnerschapsovereenkomst) co-financiering toe aan de promotor. De verleende steun heeft betrekking op een periode van 6 jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2024, behoudens wanneer de uitvoeringstermijn van het partnerschap op een later tijdstip aanvangt, en uiterlijk tot en met 31 december 2029.

De EU WSE-oproep bepaalt op welke manier de verleende steun in overeenstemming is met de staatssteunregels.

De verleende steun is de (financiële) ondersteuning voor de realisatie in voormelde periode van de gesubsidieerde activiteiten zoals vermeld in de EU WSE-oproep, de algemene voorwaarden van Europa WSE die de promotor onderschreef bij indiening van de projectaanvraag en onderhavige partnerschapsovereenkomst. Door de realisatie van deze gesubsidieerde activiteiten wordt bijgedragen tot de doelstellingen zoals vermeld in de EU WSE-oproep.

De verleende steun (co-financiering) bedraagt maximaal 15% van het totale toegewezen subsidiebudget voor de werking van het partnerschap en bestaat uit twee componenten:

- Overeenkomstig bijlage 2 bij onderhavige partnerschapsovereenkomst, zet VDAB 2 VTE IDV bemiddelaars en 0.10 VTE teamleiders in ter uitvoering van de gesubsidieerde activiteiten en draagt zij hiervan de kosten.
- Daarnaast kent VDAB een subsidie toe aan de promotor, het zogenaamde ‘restbedrag’, wat neerkomt op maximaal 15% van het toegewezen subsidiebudget voor de werking van het partnerschap, verminderd met de kosten van voormelde personeelsinzet. De aanvaarde kosten (in het kader van voormelde subsidie) worden bepaald door het inrichtend kader van EU WSE.

VDAB betaalt deze subsidie rechtstreeks aan de promotor op rekeningnummer BE34 0910 0027 7790
en dit op volgende wijze:

- een jaarlijks voorschot van 70% op het ‘restbedrag’.
- het resterend gedeelte van dit restbedrag in het jaar volgend op de uitbetaling van het voorschot en in functie van het resultaat van de EU WSE-rapportage, desgevallend met mogelijkheid tot terugvordering.

De EU WSE-oproep bepaalt de functionele en financiële verantwoording die de promotor moet verschaffen over de aanwending van de subsidie. De controle van de activiteiten wordt uitgevoerd door EU WSE. Op basis van deze controles kan VDAB steun terugvorderen.

### Voorschot

De promotor verbindt er zich toe om de ontvangen Europa WSE steun (voorschot VCF- en ESF-middelen en VDAB-middelen) aan de overige partners van het partnerschap over te maken. De voorschotbedragen worden aan de partners verdeeld in verhouding tot het aantal VTE projectmedewerkers per partner dat ingebracht wordt in het subsidiedossier. Dit gebeurt zo snel mogelijk en uiterlijk binnen een termijn van 60 dagen na ontvangst van de betalingsautoriteit.

De promotor Stad Gent en partner OCMW Gent ontvangen geen voorschot.

### Kosten

De kosten worden opgebouwd door de inzet van projectmedewerkers van de promotor en partners in het project.

Bij afwijking van het begrootte bedrag ingeval van een vervanging of een uitbreiding van projectmedewerkers zal vooraf bekeken worden door het partnerschap of de kosten die hiermee gepaard gaan binnen het toegewezen budget kunnen gedragen worden.

Bovenop deze loonkosten wordt vanuit Europa WSE een forfait voor alle andere kosten toegekend. Het lokaal partnerschap bepaalt in samenspraak waarvoor het forfait wordt gebruikt.

Het forfait is volgens de ESF-richtlijnen begroot op 40 % van de gerapporteerde en aanvaarde personeelskosten, waarvan 19 % zal toegekend worden aan de partners om hun overheadkosten te dekken.

De overige 21 % van het forfait zal aangewend worden voor de financiering van de werkingskosten en financiering van een deel van de projectmedewerkers.

De werkingskosten zijn gezamenlijke uitgaven betreffende volgende kostenposten : ontwikkelen van vormingsaanbod en collectieve acties voor deelnemers, individuele deelnemersvergoedingen en kosten voor deelnemers, gezamenlijke infrastructuur en tools, vorming voor projectmedewerkers. De gezamenlijke uitgaven worden centraal beheerd door de promotor. Eventueel bijkomende kostenposten worden door de stuurgroep beslist en opgenomen in het handelingskader.

Projectmedewerkers worden 6-maandelijks in de tijdsregistratie-applicatie (Platos) ingevoerd. In de stuurgroep zal op deze 6-maandelijkse tijdstippen worden afgesproken welke personeelsleden niet in de tijdsregistratie-applicatie ingevoerd dienen te worden omwille van de financiering met het forfait.

### Subsidie

De promotor verbindt er zich toe om de ontvangen Europa WSE steun (subsidie) aan de overige partners van het partnerschap over te maken. Dit gebeurt zo snel mogelijk en uiterlijk binnen een termijn van 60 dagen na ontvangst van de betalingsautoriteit.

Indien de subsidies om welke reden ook (korting, kosten hoger dan subsidies, …) ontoereikend zijn om de gemaakte kosten te dekken en alle mogelijkheden uitgeput zijn om middelen te recupereren bij eventueel aansprakelijke partners (zie artikel 10) of derden, dan worden de verkregen subsidies verdeeld a rato van wat de partners in geval van volledige EU WSE betoelaging zouden verkregen hebben, tenzij het partnerschap (de stuurgroep) anders beslist.

### Afrekening

De afrekening wordt overgemaakt na ontvangst van de Europa WSE steun door de promotor in naam van en voor rekening van het partnerschap. Het overmaken van de Europa WSE steun gebeurt slechts voor die kosten en uitgaven die overeenstemmen met het budget en het financieringsplan, waarvoor de passende rechtvaardigingsstukken voorliggen én die aanvaard werden door Europa WSE. De partners zijn zelf verantwoordelijk voor de aantoonbaarheid van de ingediende rechtvaardigingsstukken.

Indien een korting niet het gevolg is van nalatigheid of aantoonbare fout zoals opgenomen in artikel 10 wordt de vastgestelde korting doorgerekend aan de betrokken partner. Eventuele extrapolatie wordt a rato verdeeld over alle projectpartners.

Artikel 12

**Verwerking van persoonsgegevens**

In het licht van het doeleinde van het partnerschap, zoals uiteengezet in artikel 4 van deze Overeenkomst, worden persoonsgegevens van betrokkenen verwerkt in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Belgische wetgeving inzake privacy.

Een joint controller overeenkomst tussen de partijen werkt de rollen, verantwoordelijkheden, rechten en verplichtingen van de gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken verder uit en zal worden opgenomen in het handelingskader.

Artikel 13

**Duur**

De overeenkomst treedt in werking op 01/01/2024 en zal gelden voor de duur van het ESF-project Jobteam met begindatum 01/01/2024 en de einddatum 31/12/ 2029.

Artikel 14

**Controle en opvolging**

De inhoudelijke evaluatie en kwaliteitscontrole vinden plaats binnen het project conform de oproep.

Artikel 15

**Wijzigingen, beëindiging**

Deze overeenkomst kan slechts worden gewijzigd met een schriftelijk en door alle partijen ondertekend addendum aan de overeenkomst.

Wijzigingen aan deze partnerschapsovereenkomst worden voorbereid door de stuurgroep en goedgekeurd door alle partners en promotor van het partnerschap.

Artikel 16

**Diversen**

Partijen erkennen het intuitu personae-karakter van deze overeenkomst. Zij kunnen hun rechten en plichten op grond van deze overeenkomst dan ook niet, geheel of gedeeltelijk, overdragen aan derden zonder het uitdrukkelijk voorafgaand akkoord van alle andere partijen.

Geen enkele partij bij deze overeenkomst kan geacht worden afstand te hebben gedaan van een recht of aanspraak uit de overeenkomst of betreffende een wanprestatie van de andere partijen, tenzij deze afstand schriftelijk is meegedeeld.

Indien zou worden geoordeeld dat een krachtens de overeenkomst aangegane verbintenis geheel of ten dele ongeldig, nietig of niet-afdwingbaar is, zal dat geen invloed hebben op de andere clausules of bepalingen van de overeenkomst. In voorkomend geval zullen partijen besprekingen met elkaar aanknopen om de ongeldige, nietige of niet afdwingbare verbintenis zowel qua inhoud als qua bedoeling te vervangen door een wettige, geldige en afdwingbare verbintenis.

De partnerschapsovereenkomst wordt beheerst door het Belgisch recht, inbegrepen van de relevante Europese wetgeving en reglementering. Alle geschillen in verband met de uitvoering van de partnerschapsovereenkomst worden beslecht door de bevoegde rechtbanken te Gent.

Aldus opgesteld in Gent op XXX in X exemplaren waarvan elk van de partijen erkent één exemplaar te hebben ontvangen.

Volgende handtekeningen:

Voor Stad Gent:

# Partnerschapsovereenkomst

Voor OCMW Gent:

Naam van de organisatie: Compaan , Job&Co vzw

Naam van de ondertekenaar: Liesbet Vercamer

Naam van de organisatie: CAW Oost-Vlaanderen

Naam van de ondertekenaar: Geert Hillaert

Naam van de organisatie: Groep INTRO vzw

Naam van de ondertekenaar: Herman Verhelst

Naam van de organisatie: Jes vzw

Naam van de ondertekenaar : Els Van Effelterre

Naam van de organisatie: Voluit vzw

Naam van de ondertekenaar: Riet Konings

Naam van de organisatie: Amal vzw

Naam van de ondertekenaar: Roeland Gielen

**BIJLAGEN**

Bijlage 1_ ingediend dossier Gent Platos

Bijlage 2_ Teamsamenstelling personeelsinzet Jobteam

Bijlage 3 _ kosten en financiering werkjaar 2024

**Disclaimer:** Dit geldt niet als officieel document.

## Inhoudelijke vragen

Het partnerschap beantwoordt onderstaande vragen als onderdeel van de projectaanvraag. De antwoorden op deze vragen zijn een weergave van het proces van het recent gevormde partnerschap, wat het partnerschap wil bereiken en op welke manier het partnerschap daartoe wil komen. Het is als het ware een momentopname in de partnerschapsvorming en -ontwikkeling. Indien goedgekeurd, zal het partnerschap via kwaliteitswerking blijven leren en de dienstverlening en samenwerking waar nodig bijsturen. Beantwoord de vragen vanuit dit perspectief en beschrijf waartoe het partnerschap op moment van indiening van de projectaanvraag gekomen is en waar relevant ook wat het partnerschap op een later tijdstip in dialoog zal opnemen.

## Relevantie (40%)

**1. Wat zijn noden, behoeften, uitdagingen uit het lokale addendum waarop het partnerschap wil inzetten en onderbouw deze op basis van het gelopen proces? Indien noden en uitdagingen geïdentificeerd werden die niet weerhouden werden door het partnerschap, licht de redeneringen hierachter dan toe.**

Degelijke onderbouwing van concrete noden/problematieken voor een concrete doelgroep waarop zal ingespeeld worden, in lijn met wat door de oproep vooropgesteld wordt.

In Gent verblijven heel wat kwetsbare werkzoekenden en niet beroepsactieven die zich in een zeer complexe situatie bevinden. Het is geen evidente oefening om hen in doelgroepen op te splitsen. Deze groep wordt namelijk gekenmerkt door een zeer grote diversiteit wat betreft leeftijd (van NEET-jongeren tot 50-plussers), herkomst (inwoners zonder migratieachtergrond, intra-Europese migranten en derdelanders, zowel oud- als nieuwkomers), gezinssituatie (éénoudergezinnen, alleenstaande moeders), inkomenssituatie (van verschillende statuten, over occasioneel werk tot geen inkomen) en werkloosheidsduur. We stellen vast dat er een oververtegenwoordiging van intra-Europese migranten is die een zwakke positie bekleden op de arbeidsmarkt.

Als we kijken naar de situatie waarin kwetsbare werkzoekenden en niet-beroepsactieven zich bevinden, zien we dat vooral het gebrek aan sociaal en professioneel netwerk, beperkte werkervaring, weinig kennis van de Nederlandse taal, precaire financiële situatie, acute woonnood, psychische kwetsbaarheid en lage scholingsgraad een grote impact hebben op hun kans op werk. Vaak zien we verschillende randproblematieken bij één persoon gecombineerd en is er niet één oplossing voorhanden. We stellen ook vast dat er voor een specifieke groep intra-Europese migranten nood is aan een andere aanpak die vaak rekening dient te houden met een zeer precaire financiële en woonsituatie.

De meest kwetsbaren zijn vooral vertegenwoordigd in volgende wijken: Rabot-Blaisantvest, Muide-Meulestede-Afrikalaan, Nieuw Gent-UZ, Sluizeken-Tolhuis-Ham, Brugse Poort-Rooigemlaan, Bloemekeswijk en de Dampoortwijk. In deze wijken zien we een verhoogde concentratie van zowel het aantal werkzoekenden zonder werk, anderstaligen, leefloongerechtigden, laaggeschoolden als langdurig werklozen. Ook de wijken Binnenstad, Ledeberg, Elisabethbegijnhof-Prinsenhof en Watersportbaan-Ekkergem scoren zwak op een aantal van deze parameters.

In Gent kiezen we ervoor om de toegang tot de dienstverlening van het lokaal partnerschap zo dicht mogelijk bij de kwetsbare werkzoekenden te brengen. Daarom kiezen we voor een team die gedecentraliseerd zal werken in 3 à zones , lokaal ingebed in strategisch gekozen locaties.

Vanuit lopende projecten en good practices zien we dat bij complexe problematieken nood is aan een holistische aanpak. We stellen vast dat integrale ondersteuning, een nauwe samenwerking tussen verschillende dienstverleners over de sectoren heen en afstappen van lineaire trajecten vaak de enige manier is waarin deze mensen verdere stappen kunnen ondernemen in hun zoektocht naar werk. Het doorgedreven maatwerk vraagt een grote flexibiliteit in de aanpak. Voor gedetailleerde achtergrondinformatie verwijzen we naar het lokaal addendum van Stad Gent in het kader van capacity building.

In Gent werkt het partnerschap samen voor:
Het lokaal partnerschap is er voor elke werkzoekende en niet-beroepsactieve voor wie er geen gepast aanbod is in de reguliere trajectbegeleiding naar werk, en die nood heeft aan een intensieve ondersteuning waarin outreachend en aanklampend werken centraal staat.
De persoon zelf of diens toeleider ervaart de nood om stappen richting werk te zetten.
We hebben lokaal personae opgemaakt van profielen die we in het partnerschap terug zien komen en die de grote diversiteit binnen de beoogde groep weerspiegelen (zie bijlage).
Er wordt geen specifieke doelgroep afgebakend, maar we verwachten wel een relatief grote instroom van intra-Europese migranten.

Op welke noden zal het partnerschap zich richten?
Vanuit de lokaal opgemaakte personae komen we tot een set noden en potentiële dienstverlening die we hebben samengevat in een nodenanalyse en arena-analyse (zie bijlage ).

We clusteren deze in vier algemene types ondersteuning waar we verder in het partnerschap willen op inzetten:
Individuele, aanklampende, intensieve begeleiding op maat.

Toegang ontsluiten tot bestaand hulp- en dienstverleningsaanbod (inclusief het in kaart brengen van dat bestaand aanbod);
Ondersteuning op vlak van joboriëntatie, screening, laagdrempelige oefenkansen, loopbaanversterking,...
Ondersteuning bij andere levensdomeinen zoals psychische kwetsbaarheid, nood aan extra taalvaardigheden,...

Het is niet zo dat er lokale noden zijn, afgebakend in het lokaal addendum, waar we als partnerschap niét rond willen werken. Door het doorgedreven maatwerk in de individuele trajecten zullen alle levensdomeinen worden aangereikt die nodig zijn in het traject van de deelnemer zelf. Wel wordt er in de dienstverlening extra nadruk gelegd op het realiseren van stappen naar werk, waardoor werk als thema zelf wel extra aandacht krijgt in elk traject in het lokaal partnerschap.

Een concretere analyse en nodenbepaling kan je terugvinden in het lokaal addendum van Stad Gent ( Call For Interest: Lokaal addendum Gent)

**2. Beschrijf het proces van totstandkoming van het partnerschap en voeg relevante documenten in bijlage toe. Onderbouw hierbij dat het gelopen proces de vooropgestelde voorwaarden voor het proces in de call for interest heeft nageleefd. De voorwaarden zijn: 1. Het proces kan overal in Vlaanderen worden toegepast; 2. Het proces nodigt organisaties apart uit (nog niet in consortium); 3. Het proces is toegankelijk voor alle organisaties (excl. VDAB en lokale besturen die al betrokken zijn vanaf stap 2 van het partnerschapsvormingsproces) om op een gelijke basis deel te nemen; 4. Het proces bouwt voort op de resultaten van stap 2 van het partnerschapsvormingsproces; 5. Het proces is grondig gedocumenteerd en maakt transparant hoe de selectie is genomen/onderbouwd; 6. Het proces biedt de mogelijkheid tot weerwoord indien non-selectie.**

Voldoende concretisering inzake cruciale principes die vooropgesteld worden door de in de oproep aangehaalde strategieën (bv. werken vanuit specifieke wetenschappelijke onderbouwde kaders, aandacht voor lokale of sectorale verankering, betrokkenheid van specifieke belanghebbenden , inclusiviteit en nondiscriminatie ,...)

2.1. Het proces kan overal in Vlaanderen worden toegepast
Europa WSE heeft een call for interest uitgerold over heel Vlaanderen. De operationalisering van het proces nam ook plaats over het hele gewest. Deze call for interest bepaalt de do's & dont's van het matchingsproces dat is uitgerold in Vlaanderen. In dit matchingsproces gingen VDAB en lokale besturen op zoek naar bijkomende partners.
Capacity Building heeft het proces helpen uitdragen door o.a. de nodige sjablonen aan te leveren (dit zijn de Excels ter beoordeling, ontwerpverslagen, communicatiesjablonen ...).
Elk werkingsgebied kon dus gebruik maken van uniforme en coherente werkdocumenten. Daarnaast ondersteunde Capacity Building de lokale besturen en VDAB bij het uitrollen van het proces. Dit alles conform de richtlijnen opgenomen in de call for interest.

2.2. Het proces nodigt organisaties apart uit (nog niet in consortium)
In het matchingsproces werden de kandidaturen individueel behandeld. De uitnodigingen werden apart verstuurd. Ook tijdens de pitches werden de organisaties apart behandeld. Dit alles blijkt uit het eindverslag (zie bijlage - verslag matchingsproces) waaruit duidelijk naar voren komt dat elk van de organisaties als aparte organisatie deelnam aan het proces.

2.3. Het proces is toegankelijk voor alle organisaties (excl. VDAB en lokale besturen die al betrokken zijn vanaf stap 2 van het partnerschapsvormingsproces ) om op een gelijke basis deel te nemen
Het proces was zo opgebouwd dat alle organisaties die wensten deel te nemen, konden deelnemen. Er waren geen uitsluitingscriteria.
De communicatie werd algemeen verspreid door Europa WSE op Vlaams niveau (via haar sociale media, website, nieuwsbrief, tijdens de sessies...).
Capacity Building heeft hier geen centraal gecoördineerde acties in ondernemen. Er werd wel aandacht besteed aan het warm maken van de lokale besturen om de addenda zoveel mogelijk te delen.
Ook vanuit VDAB werden algemene nieuwsberichten verspreid via verschillende externe kanalen (sociale media, website, nieuwsbrief...).
Daarnaast heeft het lokaal bestuur van Gent via het netwerk Gent Stad In Werking (GSIW) een bericht in de nieuwsbrief verspreid naar de volledige respondentenlijst.

2.4. Het proces bouwt voort op de resultaten van stap 2 van het partnerschapsvormingsproces ;
In de call for interest werd expliciet verwezen naar het lokaal addendum. Dit bevat steeds de gebundelde resultaten van stap 2 via regio-uitdagingen alsook een opsomming van de weerhouden persona en de output van de arena-analyse en verrijking.
In het matchingsproces werd bij de beoordeling rekening gehouden met deze resultaten. Zeker bij het criterium "Cruciale bijdrage" werd rekening gehouden met de lokale context en lokaal geformuleerde noden uit het addendum, conform de call for interest.

Vanuit Capacity Building werd via filmpjes ook een verplichte opleiding aan de juryleden meegegeven. In deze opleiding werd de nadruk gelegd op het belang van een match te maken op de 2 criteria en hier de lokale context voldoende in op te nemen.
Voor de beoordeling werd gebruikgemaakt van een sjabloon van Capacity Building. De verwoording is er zoals in de call for interest, namelijk: beoordeling op cruciale bijdrage. Een deel van de cruciale bijdrage is om de lokale noden opgenomen in het lokaal addendum van elk werkingsgebied mee in aanmerking te nemen.

2.5. Het proces is grondig gedocumenteerd en maakt transparant hoe de selectie is genomen / onderbouwd

Het proces werd gedocumenteerd in het eindverslag (zie bijlage )

2.6. Het proces biedt de mogelijkheid tot weerwoord indien non-selectie.
De mogelijkheid tot weerwoord staat vermeld in de call for interest van Europa WSE. Daarnaast staat het vermeld in elk lokaal addendum. Tijdens de sessies werd er ook uitvoerig gesproken over de mogelijkheid tot weerwoord. Het proces biedt dus zeker die mogelijkheid.
Het weerwoord werd telkens aangehaald door Capacity Building in de kandidaturen.
Niet-weerhouden partners werden bij de communicatie expliciet geïnformeerd naar de weerwoordprocedure (Zie 3. Mail beslissing Ronde 1 – Negatief, 5. Mail finale beslissing (finaal verslag na Ronde 2) – Negatief na ronde 2, 6. Mail finale beslissing (finaal verslag na Ronde 2) – Negatief na ronde 1) en de reikwijdte hiervan.

2.7. Lokale besluitvorming mbt het matchingsproces:
Het matchingsproces en de samenstelling van de jury is goedgekeurd door het Gentse college van burgemeester en schepenen op 25/05/2023.
Op de zitting van 22/06/2023 keurde het Gentse college het resultaat van het matchingsproces (advies van de jury mbt het al dan niet weerhouden van kandidaten) goed.
2 organisaties vroegen vervolgens een weerwoord, waarna het college van burgemeester en schepenen op 17/08/2023 kennis nam van het advies terzake van de weerwoordjury.

**3. Wat is het gedeelde doel van het partnerschap waar alle partners zich toe engageren?**

Duidelijke engagementen om bepaalde (meetbare) doelen te halen, in lijn met de doelen van de oproep

Het partnerschap in Gent formuleert een gemeenschappelijke ambitie na een oefening rond gedeelde belangen. Deze ambitie dient als startpunt maar blijft onderhevig aan verandering. Later in dit dossier zal de governance- en overlegstructuur binnen het partnerschap verder worden toegelicht. Hierin zal blijken dat het blijvend in vraag stellen, bijsturen en monitoren van de gemeenschappelijke ambitie een recurrent onderwerp van overleg blijft op niveau van de stuurgroep.

Vanuit het perspectief van de deelnemer:
Elke Gentenaar met een werkvraag heeft recht op de juiste begeleiding naar werk op maat van diens competenties. Het lokaal partnerschap dat bestaat uit Stad Gent, VDAB, Amal, Groep INTRO, CAW, Compaan, vzw JES en Voluit heeft de ambitie om de handen in elkaar te slaan zodat mensen die momenteel uit de boot vallen, vast zitten door een bepaald 'label' of situatie, of gewoon de weg nog niet gevonden hebben, toch de begeleiding krijgen waardoor ze stappen kunnen zetten richting de arbeidsmarkt en volwaardig kunnen participeren aan de samenleving.

Steeds vertrekkende vanuit de noden van elke individuele deelnemer hebben wij als partnerschap de ambitie voor Gent om:
Het best passende traject tot stand brengen op maat van elke deelnemer. We luisteren en zoeken samen naar de meest geschikte begeleiding. De deelnemer zit aan het stuur van zijn (activerings-)traject.
Continuïteit in hulp- en dienstverlening te voorzien, waarbij het netwerk rond de cliënt afgestemd is op elkaar en vermijdt naast elkaar te werken. Zo moet de werkzoekende niet meermaals diens verhaal doen én optimaliseren we zo de dienstverlening.
Een hogere take-up van de sociale rechten te realiseren.
Door de begeleiding de deelnemers in hun levensloopbaan te versterken door met vereende krachten samen te werken en te kijken naar de toekomst.

Vanuit het perspectief van de omgeving:
Gent wordt gekenmerkt door een sterk middenveld met veel expertise bij verschillende organisaties in het begeleiden van mensen in een kwetsbare situatie naar werk. De samenwerking in dit partnerschap streeft naar:
Een intensievere samenwerking tussen actoren die actief zijn binnen het beleidsdomein werk, en ook actoren die actief zijn op verschillende andere levensdomeinen. We stimuleren werken over beleidsdomeinen heen.
Het uitdagen van het dominante maatschappelijk narratief op mensen in kwetsbaarheid en het opnemen van een signaalfunctie naar de verschillende overheden, het middenveld en de brede maatschappij toe.
De vinger aan de pols blijven houden en evoluties in onze doelgroep waarnemen, met bijzondere aandacht voor intra-Europese migranten die vaak bij reguliere activeringsbegeleiding uit de boot vallen.
Een sterke samenwerking met werkgevers en (oefen)werkvloeren waar mensen die begeleid worden in het partnerschap stappen kunnen zetten.
Het structuraliseren van de samenwerking en werkwijze binnen het Gentse activeringsaanbod.

Vanuit het perspectief van de samenwerking binnenin het partnerschap
Het partnerschap werkt samen volgens onderstaande principes
We vertrouwen elkaar en hebben respect voor elkaars werking. Er is openheid, zowel inhoudelijk als op financieel vlak.

We laten ruimte voor experiment, we kijken verder dan de grenzen van ons eigen kunnen en gaan samen voor 'the extra mile'.
We werken complementair met elkaar en met het bredere werkveld.
We vertrekken steeds vanuit mogelijkheden en laten ons niet leiden door beperkingen. Niet 'dit kan niet', maar 'we zoeken naar wat wel kan'.
We profileren ons als partnerschap en niet als project. We zijn trots op ons gemeenschappelijk verhaal en zo staan we ook bekend in onze stad.
Elke individuele partner van dit samenwerkingsverband vertaalt de good practices en het engagement naar de eigen organisatie.

## Haalbaarheid (30%)

**4. Wat zijn de specifieke drijfveren van elke partner om deel uit te maken van het partnerschap?**

Mate waarin risico's erkend zijn en maatregelen genomen worden om deze tot een aanvaardbaar niveau te beperken.

Stad Gent - Dienst Werk en Activering

Het lokaal partnerschap voor kwetsbare werkzoekenden is voor Stad Gent een belangrijke actie om de lokale beleidsambities rond werk te realiseren.
Het meerjarenplan van Stad Gent formuleert volgende strategische doelstelling: 'Meer Gentenaars aan het werk'. Vertaald naar operationele doelstellingen betekent dit:
Meer mensen bereiken en behouden de hoogst haalbare trap naar werk;
Beter laten aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst.
Missie Dienst Werk en Activering: De Dienst Werk en Activering heeft als opdracht om aan de Gentse inwoners en bedrijven de best mogelijke antwoorden te bieden op hun actuele en toekomstige vragen en noden op het vlak van werk. Specifieke aandacht gaat daarbij uit naar personen in een kwetsbare situatie.
Om dat te bereiken streven we naar een goed uitgebouwd, zichtbaar, voldoende divers en kwalitatief activeringsaanbod dat goed gekend is en waar de doelgroep makkelijk de weg naar vindt.
Er is nood aan een betere afstemming en complementariteit van onze eigen diensten en werkingen met het brede aanbod, ook vanuit flankerende beleidsdomeinen.
We willen de opgebouwde expertise en netwerken in voorgaande ESF-projecten continueren. Stad Gent gaf opdracht aan het Hiva om het ESF-project Jobteam te evalueren. We wensen lessen en good practices zoals vermeld in deze evaluatie mee te nemen.
Vanuit ruimte voor experiment willen we bestaande manieren van werken kunnen uitdagen om nieuwe antwoorden te vinden.
We willen zorgen dat minder trajecten zonder positief resultaat moeten worden stopgezet.

OCMW Gent - Welzijnsbureaus +

De doelgroepen die door het partnerschap bereikt worden kunnen gerichter doorverwezen worden naar OCMW. Door vlotter door te verwijzen kan er ook meer pro-actief gewerkt worden.
Op die manier kan er onrechtstreeks ingezet worden op een hogere take-up van sociale rechten van de Gentse bevolking.
Het OCMW kan gerichter doorverwijzen naar activeringsaanbod en ander aanbod van deelnemende partners. Vooral niet-leefloners vallen vandaag gemakkelijker uit de boot omdat aanbod niet altijd nabij is. Vanuit elk Welzijnsbureau+ moet er een even goede doorstroom richting activering mogelijk zijn.
Er wordt een gedeelde verantwoordelijkheid in cliëntdossiers tot stand gebracht. Door samen open te communiceren over cases kunnen we beter samenwerken rond de cliënt, voor de cliënt, met de cliënt. Door betere afstemming vermijden we ook dubbele trajecten of mensen die van het kastje naar de muur gestuurd worden.
Er zal een duidelijke toegangspoort richting activeringsaanbod zijn voor alle OCMW-cliënten.
Beeldvorming van OCMW (voor burgers én hulpverleners) kan bijgesteld worden.
We kunnen sterker inzetten op werk en opleiding als belangrijke hefboom naar een zelfstandiger leven van OCMW-cliënten, en op het bevorderen van sociale inclusie van personen met complexe problematiek.
Door samenwerking kan er beter aan kennisdeling worden gedaan.
Door samenwerking kan het draagvlak van de betrokken hulpverleners verhoogd worden.

Voluit

We moeten als samenleving voorbij een label of diagnose kunnen kijken. We werken met mensen met problemen, maar ook kwaliteiten en talenten. We moeten naar de persoon kijken. Het partnerschap kan door middel van een integrale, holistische benadering een bijdrage leveren aan die missie.
We willen naar een duurzaam activeringsbeleid gaan en dat beïnvloeden. Daarvoor moeten we samenwerking aangaan met degelijke werkvloeren en werkgevers, en bekijken wat wij als partnerschap voor hen kunnen betekenen om inclusiever te worden.
Indien werk niet haalbaar is voor de werkzoekende waar we mee werken, willen we de blik kunnen verruimen van alle betrokken actoren en samen nadenken over waar mensen dan wel van betekenis kunnen zijn.

Amal

We wensen het narratief over tewerkstelling van anderstaligen te veranderen. We zien een grote werkbereidheid bij die doelgroep. Wachten tot zij een zekere taaldrempel bereikt hebben werkt contraproductief. Daar kan het partnerschap invloed op hebben.
Door werkingen op elkaar af te stemmen kan iedereen beter op zijn eigen expertise werken, zo ook Amal. We wensen cultuursensitiviteit en aandacht voor taaldrempels te implementeren in het partnerschap. We willen ook focussen op drempels die er bestaan. We moeten ervan uit gaan dat er goede redenen zijn waarom mensen niet aan het werk gaan, bijvoorbeeld kinderopvang.
Het partnerschap kan iets betekenen in onze strijd tegen tewerkstelling onder niveau, die vaak niet duurzaam is en niet aansluit op diploma, ervaring op talent.
We willen zelf meer zicht krijgen op het potentiële ondersteuningsnetwerk van onze doelgroep.
We willen Amal verder positioneren binnen het activeringslandschap vanuit taal- en diversiteitsexpertise.
Amal wenst te waken over inspraak van de doelgroep.
We willen duidelijk in kaart krijgen wat de noden zijn van de doelgroep.

CAW

CAW wil meewerken aan het creëren van een zinvolle en duurzame deelname aan een plek in de samenleving. We verwachten een engagement van de deelnemers, maar we moeten ook plek creëren voor hen.
We streven naar een samenwerkende dienstverlening en focussen daarbij op de mogelijkheden van de samenwerking, niet op de onmogelijkheden.
Het beleidsdomein werk is breed. CAW wil daar zelf in versterken. Door deelname aan het partnerschap kan dat.
We willen aan de klanten van het CAW laten zien dat er kansen zijn naar werk, aan deelnemers activeringstrajecten laten zien dat er kansen zijn op welzijn.

Compaan

Door krachten te bundelen willen we aan kwaliteitsontwikkeling doen, innoverend werken, leren van elkaar en onze expertise in integrale begeleiding met focus op werk verder verdiepen.
We willen evolueren naar een netwerkorganisatie, en daarbij onszelf bijsturen in netwerklogica.
We wensen onze reputatie als Oost-Vlaamse speler te versterken.
We willen het gevoel hebben maatschappelijke meerwaarde te creëren en trots kunnen zijn op onze rol daarin.
Door deelname aan het partnerschap kunnen we continuïteit in ons aanbod garanderen.
JES

We willen trots op onze bijdrage in dit partnerschap kunnen zijn.
We willen onze kennis van levensdomein werk voor jonge werkzoekenden verdiepen en continueren, onder andere door te leren van elkaar.
Dit moet leiden tot het écht kunnen versterken van jonge werkzoekenden.

Groep INTRO

De doelstelling van de opdracht binnen Capacity Building valt samen met de missie van onze organisatie; we willen deze dan ook mee uitvoeren.
Wij willen een actieve betrokken partner op thema 'werk' zijn in Gent.
We wensen de expertise die onze medewerkers hebben te borgen, maar ook te verdiepen en uit te bouwen.
We streven een betere doorstroom of nauwere samenwerking na met andere dienstverlening.

VDAB

VDAB wil een werkzaamheidsgraad van 80% realiseren. Hiervoor zullen meer niet-beroepsactieve burgers moeten worden geactiveerd voor de Vlaamse arbeidsmarkt.
VDAB wil niet-beroepsactieve burgers bereiken via een zeer breed netwerk van partners en vanuit de verschillende drempels en problematieken die burgers verhinderen op zoek te gaan naar werk stappen vooruit te zetten richting de arbeidsmarkt. Voor iedereen een kans op een zinvolle en duurzame loopbaan, in een samenleving in beweging. Dat is de droom van VDAB.
Daarnaast heeft VDAB een aanzienlijke groep ingeschreven werkzoekenden die baat hebben bij een multidisciplinaire en aanklampende aanpak alvorens trajecten rond activering kunnen worden opgestart. VDAB zal deze groep actief doorverwijzen naar het Lokaal Partnerschap indien VDAB inschat dat dit het best passende aanbod/traject is voor de klant.

Via de lokale partnerschappen kunnen niet-beroepsactieven en (bij VDAB ingeschreven) werkzoekenden met een complexe problematiek de ondersteuning krijgen die nodig is om zelf de weg te vinden in de samenleving, inclusief maar niet uitsluitend, naar werk. Werk is een belangrijke hefboom voor sociale inclusie. Voor klanten die klaar zijn om stappen naar werk te zetten gebeurt er een warme overdracht naar de reguliere dienstverlening van VDAB, hetzij rechtstreeks, hetzij via een combinatietraject waarbij de klant start in regulier aanbod van VDAB en nog flankerend begeleid wordt door het Lokaal partnerschap op vlak van sociale inclusie.
In een lokaal partnerschap worden verschillende expertisedomeinen bijeen gebracht. Door de netwerkfunctie van een lokaal partnerschap leren we als VDAB uit de zienswijze en aanpak van de andere partners, zowel op micro-, meso- als macroniveau. VDAB wil inzetten op samenwerking met en in deze ecosystemen.
VDAB werkt steeds geruime tijd samen met lokale besturen waarmee samenwerkingsovereenkomsten worden opgemaakt. We geven via de lokale partnerschappen verder vorm aan deze samenwerking.
Daarnaast is het ook de rol van VDAB als arbeidsmarktregisseur om het onderscheid tussen het aanbod in het partnerschap en het reguliere VDAB-aanbod te bewaken (cfr. complementariteit van het aanbod).

**5. Wat is de bijdrage van elke partner aan het gedeelde doel van het partnerschap?**

Mate waarin onderbouwd wordt dat de uitvoerders van het project de vereiste capaciteit en expertise bezitten om de voorgestelde activiteiten uit te voeren.

Het partnerschap bestaat enerzijds uit institutionele partners ( VDAB, Stad Gent en Amal) en anderzijds uit spelers die een cruciale bijdrage kunnen leveren aan de geformuleerde noden in Gent. De institutionele partners doen dit vanuit hun decretale kernopdracht en zoeken door sterk samen te werken naar de link tussen elkaar, zodat de werkzoekende efficiënter geholpen kan worden.

Hieronder gaan we in op de bijdrage die elke partner levert om de doelstellingen van het partnerschap te realiseren:

Stad Gent - Dienst Werk en Activering

De Stad heeft de afgelopen jaren ruime expertise (medewerkers met de vereiste competenties, kennis en netwerk, ontwikkelde instrumenten) opgebouwd, welke ook in het huidige partnerschap op verschillende rollen en opdrachten kan worden ingezet (getoetst op 'fit for partnership' en in het bijzonder op 'unieke bijdrage'):
<u>Faciliterend naar het partnerschap en het geheel van de werking:</u>
Coördinatie op operationeel en strategisch niveau; er is ruime expertise terzake opgebouwd in voorgaande ESF-projecten en partnerschappen.
Onthaal en administratieve ondersteuning (admin ondersteuning van de operationele werking, voorzien en uitbouwen van ondersteunende processen en tools vb op vlak van interne communicatie, clientregistratie, monitoring, boeken van tolken,…).,
Financieel beheer (budgetopvolging binnen het partnerschap en tav de subsidiërende overheden, operationele boekhouding)
Penhouderschap
Coaching en ondersteuning in functie van de kwaliteitswerking en de verdere partnerschapsvorming. Deze expertise is binnen de Dienst Werk en Activering opgebouwd in het kader van Capacity Building, en zal ook vanaf 2024 vanuit de Dienst W&A verder worden ingezet.
Externe communicatie: uitzetten van een branding en communicatiestrategie ondersteund door de dienst Communicatie vd Stad
<u>Uitvoerend naar de doelgroep,expertise aansluitend bij noden van de doelgroep (Unieke bijdrage van Dienst Werk en Activering):</u>
Mobiele arbeidsbegeleiding gericht naar leefloongerechtigde deelnemers (ifv een optimale link met maatschappelijk werkers OCMW en als voortraject naar het bestaande activerend en empowerend aanbod van OCMW).
Mobiele arbeidsbegeleiding die flexibel inzetbaar is, inspelend op acute of veranderende noden (vb vlinderfunctie om afwezige collega's te vervangen, proefdraaien van nieuwe werkwijze, aanhaken bij nieuwe noden via andere stadsdiensten, beperkte outreach-inzet waar nodig…). De ervaring uit voorgaande ESF-project Jobteam leert dat bij een werking met deze schaalgrootte een beperkte capaciteit nodig is om flexibel in te springen waar nodig,
Intercultureel medewerkers van verschillende origines die ondersteunen bij taal- en culturele drempels bij de diverse groepen Intra-europese migranten (expertise opgebouwd in voorgaande ESF-projecten)
Jobhunting en ontsluiten van een breed werkgeversnetwerk, met linken naar andere stedelijke initiatieven en netwerken (bedrijvenberaad, werking Slim Verbinden, sectorconvenanten, projecten en werking in de Haven, linken met het Gentse Arbeidspact,…). Kortom: met deskundigheid inzake de lokale arbeidsmarkt, met een ruim netwerk van werkgevers, (interne en externe) activerende werkvloeren en tentakels in relevante (beleids)fora en netwerken.
Op het stedelijk niveau kruisen tal van beleidsdomeinen die relevant zijn voor de doelgroep van het partnerschap elkaar - armoedebeleid, gelijke kansen, welzijn, onderwijs, wonen en huisvesting, thuisloosheid, integratie,… De Dienst Werk en Activering neemt het lokaal partnerschap mee naar fora op verschillende beleidsniveaus, en engageert zich om tools, instrumenten, netwerken, opportuniteiten … - binnen de eigen Dienst maar ook breder binnen het stedelijk Departement Welzijn en Samenleven alsook stadsbreed - maximaal te ontsluiten en te linken aan het lokale partnerschap. Opzet is drempels of problemen waar de doelgroep mee kampt ook meer structureel aan te pakken.
De Dienst Werk en Activering kan eveneens een breed intern aanbod ontsluiten, alsook een intern en extern netwerk van diensten in functie van het bereiken van kwetsbare

.

De Stad engageert zich eveneens om de best passende infrastructuur (locaties in functie van co-workingsspace, gespreksruimtes, vergaderruimtes,...) binnen beperkte mogelijkheden te vinden en de inbedding van het partnerschap in een aantal precaire wijken in de eigen ruimtestrategie op te nemen.

OCMW Gent - Welzijnsbureaus +

Het OCMW kan aan sociale rechtenverkenning doen als antwoord op de gedetecteerde noden van de deelnemers.
Ze kan outreachende welzijnsonthaal maatschappelijk werkers inzetten die fungeren als aanspreekpunt voor de medewerkers van het partnerschap in functie van consult, intervisie en doorverwijs met betrekking tot OCMW-gerelateerde rechten en aanbod.
De maatschappelijk werkers die al een deelnemer van het partnerschap begeleiden kunnen sterker de krachten bundelen met de mobiele arbeidsbegeleider.
Het OCMW kan potentiële deelnemers vlot toeleiden naar het partnerschap.

VDAB
Binnen het partnerschap schuiven we 2 profielen naar voor vanuit VDAB die op operationeel niveau structureel betrokken zijn:
de IDV-bemiddelaar
de Teamleider IDV
VDAB zal lid zijn van het lokale team en brengt de expertise van VDAB in. VDAB zet sterk in op de verbinding en het linken op operationeel niveau met het uitgebreide VDAB-aanbod. Als structureel lid van het partnerschapsteam, zal VDAB zich ook engageren en aligneren naar de criteria van fit for partnership die aan de andere dienstverleners wordt gevraagd. Dit betekent tijd voorzien om:
samen te werken met de andere samenwerkers (netwerken),
deel te nemen aan casusbesprekingen en ter plaatse aanwezig te zijn,
korte afstemmingsmomenten houden met collega's over/met burgers,
samen leren uit het gelopen proces.

Specifiek voor de rol van de IDV-bemiddelaar zien we volgende opdrachten:
De IDV-bemiddelaar kan klanten actief doorverwijzen naar de lokale partnerschappen.
De IDV-bemiddelaar werkt mee aan de intake en trajectbepaling (voornamelijk de link naar activering en doorstroom naar VDAB-aanbod).
De IDV-bemiddelaar bewaakt de complementariteit van het VDAB-aanbod en aanbod binnen het Lokaal Partnerschap op klantniveau.
De IDV-bemiddelaar zet in op het initiëren van het reguliere VDAB-aanbod (onder meer de combinatietrajecten VDAB-LP, opleidingen, indiceringen,...).
De IDV-bemiddelaar voert de decretale opdrachten uit van VDAB (o.a. de evaluaties BIT, actieve en passieve beschikbaarheid,...).

We zien volgende opdrachten voor de IDV-teamleider:
Overleg met alle partners op niveau van het lokaal partnerschap (opvolgen grote lijnen, planning, afspraken, problemen analyseren en mee oplossen, signalen capteren, samen leren,...)
Link leggen met het regulier VDAB-aanbod
Ondersteunen van de IDV-bemiddelaars in het lokaal partnerschap

Amal

Amal kan deskundigheid inzetten rond taal en diversiteit.
Amal heeft een unieke rol ten aanzien van inburgeraars in Gent. Het lokaal partnerschap kan voor een deel van de inburgeraars het best passende traject zijn ter invulling van de derde pijler van inburgering. Er is dus een goede afstemming en doorstroom nodig van Amal naar het lokaal partnerschap. Omgekeerd kunnen deelnemers van het lokaal partnerschap ook naar Amal toegeleid worden.
Door een sterkere betrokkenheid tussen de partners in het lokaal partnerschap kan er worden gewerkt aan een geïntegreerde intake bij institutionele partners Amal/VDAB/OCMW.
Amal heeft een sterk aanbod voor inburgeraars (onder andere de maatschappelijke oriëntatie) die voor veel mensen in het lokaal partnerschap interessant kan zijn.
De organisatie beschikt over ruime ervaring en kennis in het werken richting werk van anderstaligen.

Groep INTRO
Groep INTRO biedt een ruim aanbod - zowel op vlak van individuele begeleiding als groepsmatig - , gericht op verschillende noden van de beoogde doelgroep.

De aangeboden begeleiding is intensief, aanklampend, integraal en waar nodig ook outreachend.
Er is ruime ervaring in het begeleiden van Intra-Europese migranten richting werk.
De organisatie is sterk verankerd in Gent en kan ook rekenen op een sterke ondersteuning vanuit hun Vlaams-brede werking en betrokkenheid in verschillende andere partnerschappen (vb; Glow).
Het betreft een organisatie met grote capaciteit. Ze kunnen indien nodig meerdere ervaren medewerkers inzetten.
De organisatie beschikt over activerende werkvloeren die nuttig kunnen zijn binnen het partnerschap.

Voluit vzw
Voluit biedt een uitgebreid deskundig aanbod voor mensen met een (vermoeden van een) beperking. De organisatie beschikt over ervaring om deze doelgroep intensief, aanklampend, integraal en outreachend te begeleiden.
Voluit beschikt over een breed netwerk dat vaak andere beleidsdomeinen dan werk aanraakt en meer gericht is op zorgaspecten dan andere kandidaten, en dat kan ontsloten worden.
Het feit dat de organisatie al actief is in kwetsbare wijken zoals Dampoort en Brugse Poort is een meerwaarde gezien de specifieke focus in deze wijken.

CAW
Het CAW biedt een breed welzijnsaanbod op verschillende levensdomeinen, gericht op uiterst kwetsbare doelgroepen. Onder meer de ervaring met Intra- Europese migranten, thuislozen en kwetsbare jongeren is aanwezig binnen de organisatie.
Het is de intentie van het CAW om dit aanbod maximaal en vlotter te ontsluiten. CAW doet daartoe concrete voorstellen.
Werk behoort niet tot de kerntaak vanuit het CAW, maar het is een groeiende focus en er is al ervaring met integrale, intensieve, aanklampende en outreachende begeleiding naar werk van kwetsbare doelgroepen.
De organisatie heeft een sterke affiniteit met de doelgroep en kent een sterk verankerde werking in Gent rond deze doelgroep. Deze sterke lokale verankering is een meerwaarde.

Jes vzw
Vzw JES heeft ruime expertise in het bereiken van kwetsbare jongeren en beschikt over een lokaal netwerk van vindplaatsen en andere organisaties.
De vindplaatsen situeren zich meestal in de meest precaire wijken van de stad. Dit kan een unieke meerwaarde vormen voor het partnerschap.
De Gentse afdeling situeert zich binnen een landelijke organisatie met interne expertisedeling en -ontwikkeling waar het partnerschap van kan mee profiteren.
De kandidaat bouwde ook ervaring op in het intensief, aanklampend en integraal begeleiden van deze doelgroepen richting werk.

Compaan
Compaan biedt een ruim aanbod - zowel op vlak van individuele begeleiding als groepsmatig - , gericht op verschillende noden van de beoogde doelgroep.
De aangeboden begeleiding is intensief, aanklampend, integraal en waar nodig ook outreachend. De organisatie beschikt ook over ruime expertise desbetreffend.
Er is ruime ervaring in het begeleiden van Intra-Europese migranten richting werk, alsook met NEET-jongeren.
De organisatie is sterk verankerd in Gent en heeft een sterk netwerk in andere partnerschappen rond activering van mensen in een kwetsbare situatie.
Het betreft een organisatie met grote capaciteit. Ze kunnen indien nodig meerdere ervaren medewerkers inzetten.
De organisatie beschikt over activerende werkvloeren die nuttig kunnen zijn binnen het partnerschap.
De organisatie geeft zelf aan om bestaande werkingen bij Compaan te koppelen aan de werkzaamheden in het partnerschap.

## Relevantie (40%)

**6. Hoe verhoudt het partnerschap zich ten opzichte van wat al bestaat bv. andere acties binnen de samenwerkingsovereenkomsten met VDAB, de reguliere werking van het OCMW en andere relevante projecten of werkingen in de regio? Hoe zal het partnerschap (incl. de individuele partners) zich verhouden ten opzichte van de eigen reguliere werkingen van de individuele partners?**

Degelijke onderbouwing van toegevoegde waarde van het partnerschap (bv. synergie, complementariteit , innovatief /superieur ten opzicht van wat bestaat o.a. vanuit lessen uit het verleden).

Complementariteitsprincipe : afstemming en casusoverleg

In het lokaal addendum van Gent wordt expliciet verwezen naar het complementair maken van de dienstverlening die uitgebouwd wordt binnen het lokaal partnerschap kwetsbare werkzoekenden.

Tijdens de ontwikkelingsfase van het lokaal partnerschap wordt het aanbod van elke (kern)partner in beeld gebracht en geanalyseerd vanuit de lokale noden.
Het partnerschap voorziet een intensief begeleidingstraject door mobiele arbeidsbegeleiders op maat van elke deelnemer waarvan wij als partnerschap inschatten dat er geen

ander traject op maat voor handen is. De kennis van alle actoren (lokaal bestuur, VDAB, partners werk en partners welzijn) is hier van groot belang. Samen met de kernpartners en de aanvullende partners zullen wij altijd tijdens de instroomfase aftoetsen of er een traject mogelijk is bij een andere dienstverlener, waarvan OCMW en VDAB de belangrijkste actoren zijn om dit af te toetsen.
Ook doorheen het traject wordt het beschikbare activeringsaanbod in Gent voortdurend in de scope gehouden en tandemwerking nagestreefd. We vertrekken daarbij vanuit het multidisciplinair casusoverleg, bestaande uit alle partnerorganisaties en eventueel externe actoren. Elke medewerker maakt vanuit de eigen kennis al de link naar regulier aanbod binnen de eigen organisatie en deelt deze in het partnerschap. Ze hebben met andere woorden de verantwoordelijkheid om vanuit hun eigen organisatie zicht te houden op het achterliggende aanbod en op de manier waarop deze kan ontsloten worden. Het casusoverleg wordt als momentum aangewend om in te schatten of
modules uit de reguliere werking het traject van de deelnemer kunnen versterken. Ook combinatietrajecten VDAB - lokaal partnerschap zijn mogelijk. Dit zijn trajecten waarbij het reguliere aanbod van VDAB gecombineerd wordt met de dienstverlening van het lokaal partnerschap, zonder daarbij tweemaal een gelijkaardige dienstverlening aan te bieden aan de klant. Burgers blijven begeleiding krijgen voor bepaalde drempels op bepaalde levensdomeinen in het lokaal partnerschap, maar kunnen tegelijkertijd via een aanbod van VDAB in de reguliere dienstverlening aan activering werken. Een objectieve beoordeling hiervoor is nodig, op maat van de klant en met afspraken over wat de opdracht van het partnerschap verder zal inhouden (cfr. complementariteit).
of een doorstroom naar de reguliere werking beter aansluit bij de actuele noden van de deelnemer. Een warme overdracht en/of een periode van duo-lopen is daarbij essentieel waardoor de opgebouwde vertrouwensrelatie tussen deelnemer en mobiele arbeidsbegeleider niet abrupt moet stoppen. Op die manier vermindert de kans op uitval.

Op die manier blijft de capaciteit van de lokale partnerschappen voorbehouden voor de doelgroep die de multidisciplinaire aanpak van het lokaal partnerschap het meest nodig heeft.

Alle partnerorganisaties onderschrijven de ambitie om de toegankelijkheid van de eigen werking voor de doelgroep van het lokaal partnerschap zo veel mogelijk in vraag te stellen en te verbeteren. Dit impliceert een engagement van de mobiele arbeidsbegeleiders dat zij deelnemers kunnen loslaten eens zij verder kunnen begeleid worden in de reguliere werking.

### Structurele schakel tussen het lokaal partnerschap en VDAB/OCMW

Het lokaal partnerschap Gent voorziet een structurele schakel tussen het partnerschap en VDAB. 8 VDAB bemiddelaars zullen elk 1 dag per week vrijgesteld worden om deel te nemen aan dit project. Ze nemen deel aan casusbesprekingen en vormen een aanspreekpunt (SPOC) voor de mobiele arbeidsbegeleiders. Ze adviseren en faciliteren de mobiele arbeidsbegeleiders over het VDAB-aanbod dat inzetbaar is tijdens of na de trajecten.

Daarnaast worden ook 4 welzijnsonthaalmedewerkers van OCMW (2VTE) Gent toegevoegd aan het lokaal partnerschap. Zij worden enerzijds ingezet om de rechten van de deelnemers te verkennen. Anderzijds zullen zij trachten om het achterliggend aanbod van OCMW Gent (inclusief Maatgericht Activeringscentrum) zo accuraat mogelijk te ontsluiten. Zij fungeren als brug tussen de deelnemers in het lokaal partnerschap en de brede dienstverlening van het OCMW.

### Uniek kernaanbod van mobiele arbeidsbegeleiding ondersteund door expertisecel

Het aanbod vanuit het partnerschap zal zich onderscheiden van het al bestaande beschikbare activeringsaanbod in Gent door haar specifieke manier van werken.

Het team van mobiele arbeidsbegeleiders heeft als opdracht om een individuele, intensieve, aanklampende en outreachende begeleiding aan te bieden op verschillende levensdomeinen met focus op werk. Kenmerkend is - met andere woorden - de benadering van de hefboom 'werk' of 'arbeid' vanuit álle levensdomeinen van de deelnemer, en dus niet 'blind' focussen op activering naar werk zonder aandacht voor geïmpacteerde levensdomeinen die progressie naar activering verhinderen of bemoeilijken. De caseload is doorgaans een stuk lager dan het reguliere aanbod om dergelijke begeleiding mogelijk te maken. De mobiele arbeidsbegeleiders hebben een unieke positie in het activeringslandschap. Ze vertrekken vanuit de opbouw van een vertrouwensrelatie met een (potentiële) deelnemer. Vanuit vertrouwen wordt gekeken naar de unieke situatie van elke deelnemer en wordt zo een traject uitgestippeld. Er is geen enkel traject hetzelfde. Zo stappen we af van een lineair traject waarin deelnemers verplicht zijn om deel te nemen aan groepsmomenten, modules volledig moeten doorlopen, enkel werken aan sollicitatieskills,... Doorgedreven maatwerk staat centraal. Verder in dit dossier wordt hier nog dieper op ingegaan.

De dienstverlening van het lokaal partnerschap bestaat uit een team mobiele arbeidsbegeleiders met extra ondersteuning van een expertisecel. De mobiele arbeidsbegeleiders hebben een achtergrond in de verschillende organisaties in het partnerschap en brengen zo verschillende expertise binnen. De mobiele arbeidsbegeleiders zullen in het traject van de deelnemers van start tot einde van de begeleiding de 'casemanager' zijn. Zij hebben dus allemaal dezelfde job, ongeacht hun achtergrond. Op niveau van de multidisciplinaire casusbespreking zullen zij de expertise van hun eigen organisatie inbrengen, een casus is immers een casus van iedereen.

Met een specifiek (groeps)aanbod rond bepaalde thema's werkt de expertisecel aan generieke competenties van deelnemers, alsook aan specifieke werkgerelateerde competenties.
We hanteren volgende werkingsprincipes die specifiek anders zijn dan binnen het reguliere aanbod
Geen vaststaande modules, maar op zichzelf staande sessies: we willen voor iedereen een aanbod doen op elk moment waarop de deelnemer wil en kan instappen. We spelen in op acute noden en proberen zo te vermijden dat mensen moeten 'wachten' op de start van een module om de motivatie te behouden.
Aanklampend werken: we zetten actief in op het bereiken van deelnemers. Ook vanuit de expertisecel wordt sterk vanuit individueel vertrouwen gewerkt
Geen instapvoorwaarden voor sessies: mensen kunnen worden doorgestuurd ongeacht hun statuut, inkomen, scholingsgraad, niveau taal,...
Grote flexibiliteit van de medewerkers expertisecel: we werken niet op basis van wachtlijsten.
Vertrekken niet vanuit een vaststaand aanbod maar werken doorgedreven vanuit de nood van de deelnemers. Dit kan enkel door in heel nauwe samenwerking met de mobiele arbeidsbegeleiders te werken en echt vanuit cliëntdossiers en casebespreking te werken.

Concreet zal er vanuit de expertisecel een maatgericht en flexibel aanbod uitgewerkt worden met focus op:
Generieke competenties
In groep werken aan generieke competenties
Met lage instapvoorwaarden
Geen vastomlijnd aanbod, maar telkens rond thema's die vanuit de groep naar boven komen
Heel laagtalig gegeven, taalondersteuning als omkadering, niet als doel op zich
Veel flankerende thema's worden aangereikt door groepswerk (sociale vaardigheden, arbeidsattitude, taalvaardigheid, digitale skills,...)
Taal:
Vanuit ervaring en de lokale noden weten we dat er voor intra-Europese migranten medewerkers moeten zijn die de contacttaal spreken. Zij maken de eerste contacten en kunnen ervoor zorgen dat voor mensen die nergens anders een aanbod vinden toch vanuit hun eigen contacttaal kan worden gewerkt aan doorstroom naar activeringstrajecten.
Talige ondersteuning bij vormingssessies als motivator om deel te nemen. Doordat het taalniveau zo laag is en de ondersteuning zo groot wordt de drempel verlaagd om deel te nemen aan groepssessies.
Taalondersteuning op niveau van de deelnemers in hun traject naar werk.
Werk
We benaderen werk als de toegangspoort tot welzijn en stellen vast dat veel regulier opleidingsaanbod te hoogdrempelig is voor sommige werkzoekenden. We zien vanuit voorgaande projecten dat zeer laagdrempelige sessies rond jobdoelwit, screening, sectorgerelateerde info (vb: poets, logistiek,...) versterkend kunnen werken.
Vanuit expertise en voorgaande projecten weten wij hoe belangrijk het is om op maat van elke werkzoekende individueel en intensief te zoeken naar een job op maat. Expertise-opbouw, linken met werkgevers, linken met andere professionele netwerken en acties rond werkgevers is cruciaal om kwetsbare deelnemers naar werk te kunnen toeleiden.
Om werkzoekenden kansen te geven op de arbeidsmarkt is er nood aan intensieve zoektocht naar oefenkansen, zowel bij partnerorganisaties als andere werkgevers.
Eens doelgroepmedewerkers op de werkvloer aangekomen zijn is het noodzakelijk om een (korte) tijd de coaching op de werkvloer te laten doorgaan en de zoektocht aan te vatten naar een job-en taalcoach uit de reguliere dienstverlening. Dit om uitval van zowel de deelnemer, als de werkgever te vermijden.

Vanuit de expertisecel wordt actief verbinding gemaakt met het reguliere aanbod. Er wordt daarbij vertrokken vanuit de volgende principes:
We zullen altijd kijken naar het regulier aanbod of daar passende werkingen of modules kunnen ontsloten worden.
We zullen alleen maar ontwikkelen wat echt nodig is en dit blijvend in vraag stellen of dit aanbod niet regulier ergens anders kan worden uitgewerkt / aangepast om voldoende plaats vrij te houden voor deelnemers die echt nood hebben aan een specifiek aanbod vanuit het partnerschap.

De expertisecel heeft ook een rol in het maken van de koppeling tussen de vastgestelde noden bij deelnemers en wat wel/niet in het reguliere aanbod voorhanden is. Er wordt gewerkt aan een algemeen overzicht van wat in het regulier aanbod bestaat zodat dit in casusbesprekingen als overweging kan worden meegenomen.

Governancemodel gericht op breed partnerschap

Vanuit de stuurgroep en de klankbordgroep zal eveneens een rol opgenomen worden om het lokaal partnerschap op strategisch niveau voortdurend af te stemmen op wat al in Gent bestaat, op de werkingen van VDAB en OCMW en op de reguliere werkingen van de andere partnerorganisaties.

De stuurgroep zal bestaan uit vertegenwoordigers van de verschillende partnerorganisaties, aangevuld door een klankbordgroep met onder meer partners die breder actief zijn in Gent rond mensen in een kwetsbare situatie en een breed zicht bewaren op het regulier aanbod in haar totaliteit. We zien hier ook een link naar de netwerken inclusieve werkvloeren.
Door een permanente monitoring, leren van elkaar en vastgezette evaluatiemomenten in te bouwen, zal het partnerschap signalen vaststellen en die ook op een hoger niveau

bespreken (triple loop learning). Op die manier wordt er sneller ingespeeld op sommige hiaten; Zien we evoluties in de doelgroep? Is er voldoende capaciteit om de begeleidingen kwalitatief op te nemen? Zien we plotse veranderingen bij andere dienstverlening?...
Elke deelnemende partner is de ambassadeur van haar eigen organisatie enerzijds, en anderzijds ook een ambassadeur van het partnerschap naar buiten toe.
Elke partner houdt het eigen achterliggend aanbod in de scope en waakt over het complementariteitsprincipe. Ze neemt ook een rol op in het kritisch benaderen van de toegankelijkheid van het eigen achterliggend aanbod. Drempels die ervaren worden in het ontsluiten van het achterliggend aanbod of inzake het doorstromen naar regulier aanbod worden op dit niveau bespreekbaar gemaakt en gezocht naar oplossingen om de drempels weg te werken.
Elke partner beschikt over een eigen netwerk vanuit de eigen achtergrond. Als ambassadeur zullen de stuurgroepleden ook in andere netwerken updates geven en input vragen voor het lokaal partnerschap Gent.

**7. Geef de ambitie weer inzake het totaal aantal begeleidingen evenals de uitkomsten (via de door de oproep vooropgesteld indicatoren evenals eventuele indicatoren die het partnerschap zelf wil opvolgen) en relateer dit indicatief aan de persona waarop het partnerschap zich richt. Voor welke persona is een resultaat 'uitstroom naar werk' voor 20% van de deelnemers eventueel niet haalbaar en waarom?**

Duidelijke engagementen om bepaalde (meetbare) doelen te halen, in lijn met de doelen van de oproep.

Stad Gent vroeg het Hiva om een beleidsevaluatie van ESF-project Jobteam (periode 2020-2022, opgeladen in bijlages) uit te voeren. De door het Hiva aangereikte kwalitatieve en kwantitatieve data en resultaten vormen een insteek voor de vormgeving van het lokaal partnerschap.

Om een inschatting te maken betreffende het aantal begeleidingen (werkbare caseload) alsook de ambitie met betrekking tot uitstroom naar werk te bepalen, baseren wij ons op de resultaten die het ESF-project Jobteam voorlegt. We vullen die insteek aan met actuele tendensen die een impact hebben en nieuwe keuzes die vanuit het lokaal partnerschap worden gemaakt.

Verwachte uitstroomresultaten

De volgende cijfers zijn relevant voor het inschatten van het aantal begeleidingen en uitstroom naar werk:
In de periode 01/01/2020 - 31/01/2023 werden 1.554 werkzoekenden door het Jobteam bereikt.
Dit komt neer op 504 werkzoekenden per jaar.
Daarvan werd 13% toegeleid vanuit het OCMW en 13% vanuit VDAB. De overige 74% van de deelnemers kwamen bij het Jobteam terecht via allerhande outreachende acties, spontane aanmeldingen, via andere deelnemers,...
924 personen of 61% daarvan stroomden effectief door naar een begeleidingstraject.
de caseload intensieve begeleidingen per voltijdse arbeidsbegeleider varieerde tussen 20 en 25 per jaar
op het moment van de meting waren (slechts) 371 trajecten afgesloten. Daarvan waren 160 deelnemers of 43% uitgestroomd richting werk, 22% doorgestroomd richting een activeringstraject binnen het reguliere aanbod (vaak Tijdelijke Werkervaring art. 60) en 6% richting opleiding. De overige 29% van de trajecten werd afgesloten zonder resultaat.
Deze cijfers vallen te nuanceren. Enerzijds omdat de trajecten waar nog geen door- of uitstroom kon gerealiseerd worden vaak nog actief gehouden worden maar niet noodzakelijk tot resultaat zullen leiden. Een resultaatmeting aan het einde van de projectperiode zal met andere woorden een ander beeld geven (het project loopt af eind 2023). Bovendien worden enkel deelnemers in rekening gebracht waarvan een MLP-lijn werd aangemaakt. Anderzijds omdat uitstroom naar werk niet altijd een duurzame tewerkstelling betekent, noch een aaneensluitende tewerkstellingsperiode van minimaal 4 maanden.
Op de totaal bereikte populatie van 1.554 personen was op het moment van de meting 10.5% doorgestroomd naar werk. Op het moment van schrijven is nog niet duidelijk welke resultaten de laatste maanden van het project nog gerealiseerd worden.

Gelet op actuele tendensen en de specifieke keuzes die het lokaal partnerschap maakt, wordt verwacht dat:
De afbakening van de doelgroep strikter zal toegepast worden op de meest kwetsbare doelgroepen. Tijdens de instroomfase zal er meer gewaakt worden over de vraag of de bereikte deelnemer in het regulier aanbod kan begeleid worden. Sterkere profielen zullen toegeleid worden naar een ander aanbod.
Er zal meer ingezet worden op doorstroming naar andere begeleidingstrajecten (GLOW, TWE art 60, ...) wat betekent dat de stap naar werk niet door het partnerschap maar wel tijdens het vervolgtraject wordt gezet. Ook dit zal invloed hebben op ons uitstroompercentage naar werk.
Ook tijdelijke engagementen, vrijwilligerswerk, arbeidszorg, stages,... worden als uitkomst van de begeleiding gewaardeerd en - op maat - nagestreefd.
Het OCMW streeft naar meer flexibele instapvoorwaarden, onder meer wat betreft het gewenste taalniveau, voor opstart van TWE Art. 60.
Conclusie: Gelet op de kwetsbaarheid van de doelgroep, de voorlopige uitstroomresultaten van Jobteam en het meer doorgedreven complementariteitsprincipe van het lokaal partnerschap stellen we op dit moment een globaal uitstroompercentage richting werk van 10-15% voorop.
Via een goed uitgebouwd monitoringsysteem (wordt ontwikkeld) willen we uitstroom monitoren en onze ambities scherper stellen met als doel haalbare en voldoende ambitieuze ambities te formuleren en op te volgen, desgevallend met onderscheid tussen verschillende profielen of personae).

doorstroomresultaten en softoutcomes

Naast uitstroom naar werk, opleiding en regulier activeringsaanbod ambieert het lokaal partnerschap ook een aantal softoutcomes. Het partnerschap wenst de deelnemers op verschillende levensdomeinen te versterken.

Het partnerschap baseert zich daarbij op de lokaal gedetecteerde noden en werkt een systeem van nulmeting en monitoring om ook de impact van de begeleiding op andere levensdomeinen in beeld te houden. Dit wordt de komende periode verder uitgewerkt.

Geschat aantal begeleidingen

Gebaseerd op de caseload van de mobiele arbeidsbegeleiders van Jobteam mikt het lokaal partnerschap Gent op een caseload van 25 deelnemers per VTE mobiel arbeidsbegeleider. Deze caseload moet voldoende ruimte bieden om:

Een outreachende, intensieve en aanklampende individuele begeleiding te kunnen zien met focus op werk maar met inachtname van alle levensdomeinen.

Netwerkmogelijkheden op case- of projectniveau maximaal aan te wenden.

Rekening houdend met de personeelsinzet van 16,3 VTE mobiele arbeidsbegeleiders schatten we in dat een totaal van ongeveer 400 lopende begeleidingen het maximaal haalbare is.

Tegelijk dient de maximaal haalbare caseload een voldoende antwoord te bieden op de verwachte instroom. In die optiek is het wenselijk om in te zetten op een vlotte doorstroom van de deelnemers naar het reguliere activeringsaanbod of richting de arbeidsmarkt, rekening houdend met noden van de deelnemer en met oog voor nazorg (zie vraag 6).

Zoals vermeld in de eerste paragraaf van deze dossiervraag werden er door Jobteam (periode 2020-2022) jaarlijks 504 kandidaat-deelnemers aangemeld of gevonden via outreachend werken. Voor 61% of 307 deelnemers per jaar resulteerde dit in een begeleidingstraject. Onze aanklampende methodiek is erop gericht om alle bereikte personen maximaal mee te nemen in actieve trajecten en het verschil tussen beide aantallen zo klein mogelijk te maken. We schatten op basis daarvan in dat het Lokaal Partnerschap Gent jaarlijks 400 trajecten kan opstarten.

Een derde indicator om een inschatting te kunnen maken van het aantal begeleidingen betreft de gemiddelde doorlooptijd per dossier. Uit de analyse door het HIVA van Jobteam leren we dat de doorlooptijden zeer variabel en moeilijk vooraf te bepalen zijn, met een gemiddelde van 1.5 jaar per traject.

Conclusie: Wanneer we kijken naar de inschatting van het totaal aantal begeleidingen gedurende de duur van het project, houden we rekening met:

Elke VTE bereikt een 30-tal deelnemers, waarvan een 25-tal meegenomen wordt in een intensief traject, op jaarbasis.
De verwachte instroom per jaar is:
We bereiken 450 à 500 kandidaten
We begeleiden een 400-tal personen mensen in een intensief traject
De ingeschatte doorstroom van 10-15% richting werk
De verwachte doorlooptijd van gemiddeld 1,5 jaar per dossier.

Over de volledige duurtijd van het project (2024-2029) betekent dit een bereik van 2700 à 3000 personen waarvan een 2400-tal intensieve begeleidingen naar werk.

## Adequate bestuurlijke capaciteit (15%)

**8. Hoe vertaalt het partnerschap de samenwerkingsprincipes in de governance structuur van het partnerschap? Hoe is het mechanisme dat strategische en kaderende beslissing neemt samengesteld? Welke minimale rollen en verantwoordelijkheden zijn nodig? Hoe verloopt de besluitvorming en hoe verloopt de interactie tussen het strategisch/ondersteunend en uitvoerend team in het partnerschap? Geef hierbij ook de samenstelling, expertise en capaciteit van het uitvoerend team weer. Argumenteer waarom deze expertise en capaciteit cruciaal is om de dienstverlening uit te voeren.**

Adequate verdeling van verantwoordelijkheden (incl. tussen eventuele partners)

Het lokaal partnerschap Gent laat zich in de uitwerking van de stuurgroep en organogram leiden door een aantal reeds benoemde samenwerkingsprincipes:

We zetten sterker in op het complementariteitsprincipe en stemmen maximaal af met het regulier aanbod (intern of extern aan het partnerschap) op zowel casusniveau als op strategisch niveau.
We zetten medewerkers zo maximaal mogelijk in in de dienstverlening -> een zo hoog mogelijke betrokkenheid bij het lokaal partnerschap.
We zorgen ervoor dat we uit de overlegstructuur die we opzetten aan triple loop learning kunnen doen vanuit de cases zelf.

We versterken de samenwerking met relevante actoren op wijkniveau.
We geven een stem aan de deelnemer, verder uit te werken in een latere fase.
We capteren maximaal tendensen en signalen die nodig zijn om ons aanbod op maat van onze beoogde doelgroep continu te blijven bijsturen. Daarbij stellen we ons structureel de vraag: blijven we nog doen wat we zeggen en zeggen wat we doen (cfr; triple loop learning).
We wensen een signaalfunctie richting de (boven)lokale overheden en het maatschappelijk middenveld op te nemen.
We streven naar een transparante communicatie tussen de deelnemende partners onderling.
We hebben aandacht voor gelijkwaardigheid van elke partner (hoe groot of hoe klein ook).
Het casusoverleg vormt een belangrijk instrument gericht op optimaliseren van de trajecten en het vormen van een lerend netwerk.

Het lokaal partnerschap heeft in de partnerschapsvormingssessies tussen juli 2023 en oktober 2023 een aanzet gedaan tot overlegmatrix om bovenstaande samenwerkingsprincipes te kunnen vertalen. Het mechanisme dat strategische en kaderende beslissingen neemt, moet in een latere fase worden uitgewerkt. In de periode november - december 2023 wordt hier met de stuurgroep verder aan gewerkt (in vraag 11 wordt dieper ingegaan op de werkzaamheden in het najaar van 2023) . Elke organisatie engageert zich ertoe de samenwerkingsprincipes concreet te maken in een partnerschapsovereenkomst.

Vanuit deze principes kiest het lokaal partnerschap voor de volgende overlegstructuren :
zie bijlage Overlegmatrix Lokaal Partnerschap Gent

Wat betreft de samenstelling, expertise en capaciteit van het uitvoerend team
zie bijlage Personeelsinzet Lokaal Partnerschap Gent

## Haalbaarheid (30%)

**9. Welke uitdagingen en hefbomen ziet het partnerschap op vlak van de partnerschapsontwikkeling- en werking? Hoe zal het partnerschap deze identificeren en opvolgen? Welke zijn reeds geïdentificeerd en welke maatregelen werden eraan verbonden om deze aan te pakken of mee om te gaan? Hoe zal het partnerschap omgaan met het uitbouwen van interpersoonlijke relaties?**

Mate waarin risico's erkend zijn en maatregelen genomen worden om deze tot een aanvaardbaar niveau te beperken.

Het antwoord hieronder is het resultaat van de sessies in de eerste fase van het partnerschapvormingsproces. Deze antwoorden zijn onderhevig aan veranderingen maar zijn, voor alle partners, goed genoeg voor nu, de geformuleerde acties zijn niet limitatief. Wat hieronder volgt is een eerste aanzet vanuit het partnerschap en geeft weer dat er aandacht wordt geschonken aan de samenwerking en de ontwikkeling van het partnerschap.

Uitdagingen eigen aan de samenwerking in het partnerschap
Aandacht voor gelijkwaardigheid van elke partner (hoe groot of hoe klein ook).
We bouwen allen samen aan dienstverlening vanuit gelijkwaardigheid, maar hebben oog voor een mogelijk machtsonevenwicht vanuit het lokaal bestuur. Er moet blijvend worden gewerkt aan vertrouwen binnen de stuurgroep. Dit vloeit voort uit sterke interpersoonlijke relaties door elkaar vaak te ontmoeten in formele en af en toe ook informele settings.
Actie: een sterk organogram uitwerken met een duidelijk beslissingskader
Actie: er wordt ingezet op formeel, maar ook informeel overleg om elkaar als partner goed te leren kennen.
Het partnerschap in Gent bouwt verder op good practices vanuit het verleden. Dit doen we samen met partners uit samenwerkingen in het verleden, maar we nodigen ook nieuwe partners uit aan de tafel. Het partnerschap moet alert zijn dat we elkaars taal blijven spreken en niet blijven vasthangen in hoe 'we het vroeger deden'.
Actie: In het takenpakket van de coördinatie zal expliciet een rol toebedeeld zijn om dit te bewaken --> is iedereen nog mee ?

Het partnerschap zoekt manieren om extra ruimte (ook budgettair) te creëren om op strategisch niveau beleidsmatig meer betrokken te kunnen zijn.
Het partnerschap wil in eerste instantie de middelen maximaal inzetten op de dienstverlening, maar hierdoor dreigt er te weinig ruimte voor beleidsmatige betrokkenheid te zijn bij de verschillende partners.
Actie: Er wordt actief gezocht naar bijkomende middelen om het partnerschap te versterken.
Actie: Elke partnerorganisatie blijft intern bekijken welke eventuele programma's, projecten, acties,... kunnen worden ingeschakeld in het partnerschap. Door creatief na te denken en programma's te schakelen waar kan, kan efficiëntiewinst optreden. Voorbeeld; een organisatie tekent in op een project dat een gelijkaardige doelgroep beoogt én waarvan de dienstverlening gelijkaardig is. Door intensief samen te werken met het partnerschap kan op niveau van de coördinatie eventueel bepaalde taken gedeeld worden . Dit schept extra ruimte voor de desbetreffende organisatie om ook beleidsmatig sterker betrokken te zijn.

Blijven we nog doen wat we zeggen en zeggen wat we doen?
We vertrekken vanuit een gedragen visie en een gemeenschappelijk handelingskader, maar moeten dit 'levend' houden in het partnerschap. We nemen dit structureel op als agendapunt op de stuurgroep.
Actie: Op de agenda van de stuurgroep zal jaarlijks een evaluatie van de gemeenschappelijke ambitie en de vooropgezette resultaten worden gedaan.

Uitdagingen eigen aan de processen in het partnerschap
Een sterk, gedeeld en uniform communicatieplan
Intern in het partnerschap. Het is nodig om een geschikt intern gedeeld communicatieplatform te gebruiken. Hiervoor kunnen we beroep doen op de expertise van aflopende projecten en good practices binnen de partnerorganisaties.
Actie: Het partnerschap onderzoekt of er verder kan worden gewerkt met MSTeams als gedeeld intern communicatieplatform, of dit verder kan worden uitgebouwd om aan alle vragen tegemoet te komen.
Extern naar het bredere partnerschap. Om als sterk partnerschap naar buiten te treden moet er goed nagedacht worden over de boodschap die we brengen, een naam, …
Actie: Stad Gent zet samen met dienst communicatie een traject op poten in het najaar van 2023 die het partnerschap ondersteunt in het uitwerken van een sterk communicatieplan.

Een sterk inhoudelijk en gedeeld monitoringsysteem uitbouwen.
Op niveau van de dienstverlening. Het partnerschap in Gent zoekt samen naar manieren om informatie met elkaar te delen die verder gaat dan enkel de registratie van de dossiers. Dit betekent dat er gemeenschappelijke inspanningen nodig zijn om bepaalde struikelblokken te overwinnen (GDPR, beroepsgeheim, technische aspecten zoals toegang, vermijden van dubbelregistraties en administratieve overlast, verhouding tot MLP, verhouding tot registratiesystemen van moederorganisaties,…)
Actie: in Q3 en Q4 van 2023 loopt een onderzoek binnen Dienst Werk en Activering (Stad Gent) naar de haalbaarheid van een gedeeld CRM systeem. Er wordt onderzoek gedaan bij elke organisatie naar mogelijke impact en noden. Eind 2023 is de impact duidelijk en is een plan van aanpak voor uitwerking in 2024 (Q1 en Q2) opgemaakt.
Op niveau van de samenwerking. Het coördinatieteam van het lokaal partnerschap in Gent krijgt de opdracht om de samenwerkingsprincipes die in dit dossier zijn opgenomen concreet te maken in de dienstverleningsstructuur en mee te nemen bij het uittekenen van de ondersteunende tools en processen. Niet limitatief:
Actie: De coördinatoren zullen vanaf november worden aangeworven bij Stad Gent.
Actie: De coördinatoren maken de voorgestelde beslissingsstructuur concreet en doen een voorstel van agendapunten.
Actie: De coördinatoren bekijken samen met de medewerkers in het team welke noden er zijn op vlak van interne communicatie.

Een gedeeld HR-kader voor medewerkers en uitgeklaarde mandaten.
Om een sterke samenwerking te hebben moeten er afspraken gemaakt worden rond HR-rekrutering, selectie, onboarding, evaluatie-feedbackcyclus, vormingsbeleid… Uitklaren van rolverdeling: wat zit op niveau partnerschap, wat op niveau van de moederorganisaties?
Actie: de stuurgroep krijgt de specifieke rol toegewezen om HR processen uit te werken. Dit is mee opgenomen in de overlegmatrix.
Doorheen het partnerschapsproces werden onderstaande afspraken al reeds gemaakt;
De Stuurgroep buigt zich over nieuwe aanwervingen en het invullen van vacante stoelen. Afspraken of richtlijnen terzake worden door de stuurgroep opgemaakt

Fysiek samenwerken in gedeelde locaties door de teams
Het partnerschap in Gent tekent een dienstverlening uit die gebaseerd is op een team dat decentraal werkt op 3 a 4 locaties in Gent, ondersteund door een centrale cel experten. Het is een uitdaging om de eenheid in het team toch zo sterk mogelijk te maken om het leren van elkaar zo maximaal mogelijk te stimuleren zonder te vervallen in te veel overleg.
Actie: Een gemeenschappelijke denkoefening met de dienstverleners zorgt voor de meest werkbare manier van overleg.
Actie: De evaluatie van het decentraal werken is een recurrent thema op de agenda van de verschillende overleggen binnen het partnerschap (stuurgroep, coördinatie,…)

Het partnerschap in Gent gaat op zoek naar de meest gepaste manier om de huidige trajecten in de aflopende ESF-projecten te laten overvloeien in het nieuwe partnerschap. Enerzijds is het een uitdaging om met een nieuw team een nieuwe dienstverlening op te starten, daarvoor moet de nodige tijd worden voorzien. Anderzijds willen we als partnerschap ook starten met voldoende casuïstiek om aan de slag te kunnen gaan.
Actie: Het partnerschap bekijkt in de aflopende partnerschappen welke dossiers er door kunnen stromen naar het nieuw partnerschap.
Actie: In het communicatieplan wordt voorzien op welk moment het bredere netwerk nieuwe deelnemers kan toeleiden naar het partnerschap.

**10. Hoe gaat er gezorgd worden voor een dynamisch partnerschap zodat het partnerschap zich kan aanpassen naar evoluerende, lokale noden en kan inspelen op wat het leert uit de kwaliteitswerking.**

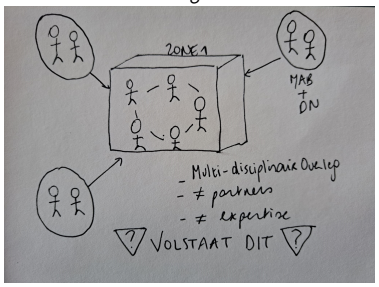
Mate van flexibiliteit van de uitvoerders om bijkomende expertise/capaciteit in te schakelen of de samenstelling ervan te wijzigen

Het partnerschap in Gent is er zich van bewust dat de samenstelling kan veranderen doorheen de looptijd van het project. Vanuit de eigen werking wordt actief op zoek gegaan naar welke (bijkomende) noden lokaal leven. Vanuit de lessen die worden getrokken uit dit permanent leerproces durft het partnerschap de huidige samenstelling bij te sturen zodat de klant de ondersteuning blijft krijgen die nodig is.

Dynamisch partnerschap op case-niveau (single loop learning)

De begeleiding vertrekt vanuit de noden van elke klant. Het partnerschap is zo samengesteld dat de mobiele arbeidsbegeleiderss, ongeacht hun eigen moederorganisatie, allemaal dezelfde jobinhoud hebben. Elke mobiele arbeidsbegeleider vertrekt vanuit een vertrouwensrelatie met een deelnemer en zoekt samen met de deelnemer uit welke stappen nodig zijn om te zetten richting de arbeidsmarkt. Deze input leggen de mobiele arbeidsbegeleiders samen in hun lokaal team, die bestaat uit mobiele arbeidsbegeleiders van alle partnerorganisaties, SPOC VDAB en welzijnsonthaalmedewerker OCMW. Samen bekijken ze of de expertise binnen het partnerschap volstaat of er moet gekeken worden naar expertise van buitenaf. De mobiele arbeidsbegeleiders gebruiken hun lokaal uitgebouwd netwerk om te bekijken of andere diensten in het lokaal netwerk meer geschikt zijn om het traject van de deelnemer op te nemen.

Het is aan de coördinatie van het partnerschap om deze info vanuit elk gedecentraliseerd team te verzamelen. In sommige gevallen zal het niet nodig zijn om een extra actie op stuurgroepniveau te doen (een deelnemer stroomt in in reguliere begeleiding bij een andere dienst). In andere gevallen zal de meest geschikte dienstverlening niet voorhanden zijn en moet deze ofwel ingekocht worden ofwel structureel worden opgenomen in het partnerschap.




Dynamisch partnerschap op stuurgroepniveau (double / triple loop learning)

Hoe gaat het partnerschap inschatten of het partnerschap gewijzigd moet worden?

Op basis van signalen vanuit de dienstverlening / de noden van de doelgroep.

De coördinatie verzamelt de signalen vanuit de lokale teams en brengt deze op niveau van de stuurgroep. Op deze manier wordt telkens gemeenschappelijk de vraag gesteld; hebben wij als partnerschap nog altijd de juiste expertise, of moeten we kijken naar buiten om ons te verrijken / aan de passen? Als partnerschap werden onderstaande principes afgesproken, die in een verdere fase van de partnerschapsvorming concreet uitgewerkt worden.

Op basis van een structureel monitoren van de samenwerking op basis van onderstaande parameters.

Hebben alle partnerorganisaties nog dezelfde visie en handelen zij ernaar? Zijn de medewerkers nog voldoende betrokken? Hoe loopt de samenwerking? Mogelijke acties zijn; anonieme bevraging, bottom-upbevraging, structurele evaluatie,... Het is aan de coördinatoren om (een werkwijze voor te stellen om) dit structureel in te bouwen in de werking.

Welke stappen kan het partnerschap zetten wanneer er nood is aan een wijziging in het partnerschap?

Een eerste reflex is kijken of de niet-ingeloste nood te vinden is in het achterliggende aanbod van de partnerorganisaties. Daarna zal gekeken worden in het bredere begeleidingsaanbod (vb: eerstelijnspsychologische hulp).

Het partnerschap spreekt af dat bij onderbenutting van de middelen op jaarbasis, deze middelen naar het aanwenden van nieuwe expertise kan gaan, zowel structureel als op 'afroep'basis ( onderaanneming ).

Wanneer de vraag van partners komt om uit het partnerschap te treden wordt deze ook eerst besproken met de stuurgroep om niet met een hiaat in de dienstverlening te vallen.

Hoe zal het partnerschap beslissen?

Het partnerschap zal op (stuurgroep) elk niveau beslissen via consent besluitvorming. De partners onthaalden het voorstel om te werken met deze methode van besluitvorming als positief.

Als consent besluitvorming niet aangewezen is of niet mogelijk blijkt, wordt een meerderheidsprocedure afgesproken. Dit wordt in het najaar verder uitgewerkt.

Het is aan de penhouder om de finale goedkeuring te geven, gezien daar de financiële impact wordt bekeken.

**11. Welke mijlpalen voorziet het partnerschap op vlak van partnerschapsontwikkeling en -werking in volgende periodes: (1) in de periode richting de opstart van**

**de effectieve werking (in detail), (2) voor de eerste 2 kwartalen na opstart (in detail), (3) voor het eerste projectjaar (high-level)?**
Mate waarin onderbouwd wordt dat de beoogde doelen effectief gehaald kunnen worden door de vooropgestelde activiteiten (zowel qua opzet als qua timing)

Bij indiening van dit dossier is fase 1 van het partnerschapsvormingsproces afgerond en werd reeds een planning opgemaakt voor het najaar 2023 en de eerste kwartalen van het eerste werkjaar. De link in bijlage is de aanzet van een plan van aanpak (mijlpalen tabblad 1) en een retroplanning (tabblad 2).

Samengevat;

In de periode richting de opstart van de effectieve werking (in detail).

Het partnerschap in Gent heeft onderstaande thema's afgebakend die op 1 januari uitgeklaard moeten zijn.

CRM en monitoring
Wie? Stad Gent is hier een traject aan het doorlopen samen met District09.
communicatiestrategie
Wie? Promotor Stad Gent start een traject op met de communicatiedienst rond een strategie voor het nieuw lokaal partnerschap.
Locaties als uitvalsbasis voor het team
Wie? Stad Gent is een traject aan het lopen met optie tot 3 verschillende locaties momenteel, telkens in afstemming met andere partners in het partnerschap.
Dienstverlening uittekenen / klant centraal
Wie? Stuurgroepleden / trajectbegeleiders. We plannen 4 werksessies in om aan de hand van service design de blauwdruk van de dienstverlening concreet te maken.
Partnerschapsovereenkomst
Wie? Promotor doet een aanzet
Organogram / organisatiestructuur uittekenen
Wie? Nog af te stemmen, wordt op de agenda van werksessie 1 gezet.
Tegen wanneer? Idealiter tegen 1 januari
Teamvorming
Wie? Nog af te stemmen, wordt op de agenda van werksessie 1 gezet -> gaat over hoe we gaan samenwerken in de teams.
Aanwervingen / HR procedure - sessie organisatiestructuur: hoe werken we met elkaar samen op stuurgroep niveau?

Voor de eerste 2 kwartalen na opstart (in detail)
Uitwerken van een draaiboek/handelingskader
Teamvormingsmomenten in eerste twee kwartalen
werksessies gefaciliteerd door de coördinatie
handelingskader uitschrijven en operationeel maken
Monitoringsysteem / CRM systeem operationeel maken
Instroom deelnemers (gefaseerde aanpak)
januari:
meest precaire dossiers die nergens anders terecht kunnen laten overgaan naar het nieuwe partnerschap.
februari - maart
uitbouw van lokaal netwerk van de trajectbegeleiders -> eerste nieuwe dossiers kunnen opstarten
april
kick-off van het partnerschap: er is duidelijkheid over de manier van instromen. Nieuwe dossiers kunnen worden opgestart.
Communicatiestrategie operationeel maken
bekendmaking op verschillende fora
lokaal netwerk uitbouwen

Voor het eerste projectjaar (high level)
Single-Double-Triple-loop learning: zijn we nog aan het doen wat we moeten doen? Operationeel maken van de overlegmatrix.

We verwijzen hiervoor naar een oefening die werd gemaakt tijdens de partnerschapssessies en werd uitgewerkt in een spreadsheet document en opgeladen in bijlages onder de

naam ' Plan van Aanpak en Mijlpalen Partnerschap Gent'.

Praktisch. Er zijn werksessies gepland op twee sporen rond de bovenstaande thema's
3 opvolg sessies met de stuurgroep
4 werksessies met stuurgroepleden / trajectbegeleiders die al toegewezen zijn naar het partnerschap en tijd kunnen voorzien. De werksessies worden via de methdodiek van service design gegeven.

## Kosten/baten (15%)

**12. Motiveer de kosten voor het eerste projectjaar (tot en met eind 2024) in detail en geef een inschatting van de besteding over de volledige looptijd (globaal) met het oog op de vooropgestelde doelen en uit te voeren acties. Motiveer hierbij de inzet van de benodigde, diverse profielen (intern en extern) in relatie tot de beoogde volumes qua persona.**

Mate waarin het steunbedrag, de uitgevoerde activiteiten en de verwezenlijking van doelstellingen een goede verhouding tonen.

Het partnerschap in Gent kiest ervoor een dienstverlening uit te rollen die tegemoet komt aan alle lokale noden die afgebakend zijn in het lokaal addendum. Als we dieper ingaan op de personae én rekening houden met de goede voorbeelden in het verleden, wil het partnerschap vooral capaciteit kunnen inzetten op de individuele, aanklampende begeleiding op verschillende levensdomeinen. De partners in het partnerschap zetten hun expertise in door heel sterk met elkaar samen te werken op case-niveau. Elke partner in het partnerschap heeft in het matchingsproces voldoende aangetoond een cruciale bijdrage aan het gemeenschappelijke doel te kunnen leveren (zie boven). In de bijlage 'Personeelsinzet Lokaal Partnerschap Gent' wordt een overzicht in detail gegeven van alle medewerkers in het team. Er wordt telkens per organisatie gemotiveerd wat de rol en het profiel is.

De middelen die aan het lokaal partnerschap Gent zijn toegewezen worden maximaal ingezet om de dienstverlening te kunnen uitrollen. De overheadkosten worden ook voor een stuk ingezet om extra capaciteit te kunnen creëren in het team. Voor het eerste werkjaar is 300 000€ voorzien als werkingsbudget om flexibel te kunnen inzetten (het partnerschap verruimen, onderaannemers aantrekken, acties rond bepaalde deelnemers,...). Ook voor de volgende werkjaren wordt gekeken of dit budget kan worden aangewend als flexibel budget.

In de bijlage 'Personeelsinzet Lokaal Partnerschap Gent ' (zie bijlages) zijn we dieper ingegaan op de personeelsinzet vanuit de verschillende organisaties in functie van de doelen en uitgevoerde acties. Ook werd een projectie gemaakt van het budget.

## Relevantie (40%)

**13. Welke visie heeft het partnerschap op empowerment van deelnemers? Geef hierbij voorbeelden uit de eigen praktijk.**

Voldoende concretisering inzake cruciale principes die vooropgesteld worden door de in de oproep aangehaalde strategieën (bv. werken vanuit specifieke wetenschappelijke onderbouwde kaders, aandacht voor lokale of sectorale verankering, betrokkenheid van specifieke belanghebbenden , inclusiviteit en nondiscriminatie ,...)

Visie op empoweren
Het Lokaal Partnerschap definieert 'empowerment' als : 'Het gevoel controle te hebben over je eigen situatie, vertrouwen in je eigen capaciteiten om iets te bereiken en het gevoel dat wat je wilt bereiken ook bij je past, dat je er zelf voor kiest. Empowerment is de kracht om innerlijk leiderschap op te nemen en zelf aan het stuur te kunnen zitten van het eigen traject.'
Om op een kwaliteitsvolle manier mensen te empoweren is het belangrijk dat wij als samenwerkingsverband consensus hebben over wat het precies betekent om de deelnemers te 'empoweren'. We baseren ons hierbij op principes Vrijbaan Empowerment Methode ((Bron: Vrijbaan Empowerment methode, ontwikkeld uit een ESF-project 2002-2005 in een samenwerking tussen Compaan-Job & Co vzw en het Nederlandse REQUEST )
Empowerment is dynamisch en kan veranderen door persoonlijke ontwikkeling, (levens)ervaring of training
Empowerment is de drijvende kracht achter zelfregie. Het stelt de deelnemer in staat om zelf het eigen leven te bepalen; dat is innerlijk leiderschap
Empowerment kent zes aspecten, of 'componenten' te linken aan de levensdomeinen die bij een deelnemer in meerdere of mindere mate geïmpacteerd kunnen zijn
Competentie: "zelfvertrouwen, weten wat je kunt" Vertrouwen in je eigen vaardigheden om een bepaald doel te bereiken
Zelfbeschikking: "weten wat je wilt" De vaardigheid om zelfstandig keuzes te maken en daarbij ook het gevoel krijgen controle te hebben over je eigen situatie
Impact: "je doet mee" Het gevoel dat je invloed hebt op je rol in de maatschappij: jouw keuzes hebben invloed op je leven
Betekenis: "voor jouw belang" Het werk ervaren als iets zinvols, dat aansluit bij je eigen opvattingen en waarden en het gevoel dat keuzes in het eigen traject betekenis hebben
Positieve identiteit: "je bent OK" Een positief zelfbeeld, waarbij je situatie op een realistische manier is geaccepteerd en er ruimte is voor andere zaken
Groepsoriëntatie: "je staat er niet alleen voor" Het besef dat er altijd sprake is van onderlinge afhankelijkheid waarbij samenwerking met anderen nodig is

Op welke manier wil het lokaal partnerschap hier invulling aan geven?

De omgeving, de manier waarop je wordt benaderd of een ingrijpende gebeurtenis, kunnen een positief of negatief effect hebben. De 'Empowerende Omgeving' is een benadering die de ontwikkeling van zelfregie stimuleert. Vanuit deze visie hebben de partners in het Lokaal Partnerschap de ambitie om voor de deelnemers een empowerende omgeving en aanpak te bieden in de dienstverlening.
De centrale doelstelling is deelnemers dichter bij de arbeidsmarkt te brengen. Aan het werk raken en dit duurzaam maken, vergt heel wat sociale, praktische en beroepsgebonden vaardigheden. Een deelnemer daarin versterken, ondersteunt zijn participatie in de maatschappij (zelfredzaamheid) en draagt bij aan het dichten van de kloof met de arbeidsmarkt. Het zetten van stappen als het in kaart brengen van het eigen netwerk of het starten met het uitbouwen van een netwerk, de eigen mobiliteit leren organiseren, de weg kennen naar de juiste hulp- en dienstverleners, het begrijpen van regelgeving, inzicht in sollicitatieprocedures en bijhorende verwachtingen, het komen tot een realistische kijk op het arbeidsmarktlandschap, het leren benoemen van eigen vragen, competenties en engagementen,... zijn allemaal acties die we in het partnerschap kunnen doen.

Uitgangspunt voor de dienstverlening is; als deelnemers in staat zijn om het bestaande reguliere aanbod te kunnen vinden en aanwenden, dan is de ondersteuning geslaagd.
De medewerkers in het partnerschap moeten doordrongen zijn van deze gedachte, multidisciplinair case-overleg is cruciaal om elkaar hier te challengen.
Je kan mensen empoweren en tegelijk met een dienstverlening zeer betrokken zijn. We streven naar 'lagom' -> niet te veel ondersteuning, maar ook niet te weinig.
Deelnemers zijn bij voorkeur aanwezig bij overleg en/of monitoring, tenzij zij hierover anders beslissen.
We zorgen in de governancestructuur van het partnerschap dat er op elk niveau ruimte is voor deelnemers om zelf aan het woord te komen, zelf de regie in handen te nemen. Dit gaat van de 1 op 1 relatie tussen de deelnemer en diens begeleider, het mee aan de tafel zitten bij driehoeksoverleg of multidisciplinair (client)overleg, tot een rol in de klankbordgroep en stuurgroep.
Groepswerking heeft een sterke empowerende functie (peercounseling) en willen we ook op inzetten.
In de cel expertise werken we een groepsaanbod op maat uit -> geen vaststaande modules maar doorgedreven maatwerk (zie inhoud cel expertise)

**14. Hoe zal het partnerschap andere lokale actoren betrekken, inclusief vertegenwoordiging van de doelgroep? Specifieer dit per (type) actor.**

Voldoende concretisering inzake cruciale principes die vooropgesteld worden door de in de oproep aangehaalde strategieën (bv. werken vanuit specifieke wetenschappelijke onderbouwde kaders, aandacht voor lokale of sectorale verankering, betrokkenheid van specifieke belanghebbenden , inclusiviteit en nondiscriminatie ,...)

Op niveau van de begeleidingen

Het partnerschap in Gent zal werken in 3 of 4 verschillende zones. Het grotere team wordt opgesplitst in kleinere teams die bestaan uit medewerkers van de verschillende partnerorganisaties. De lokale teams zullen op die manier dichter bij de doelgroep zitten, maar ook beter ingebed zijn in de lokale context en setting. De te betrekken actoren zijn afhankelijk van de actoren die een geschikte begeleiding kunnen bieden voor mensen in een kwetsbare situatie.
De manier waarop de deelnemers betrokken kunnen worden bij het uittekenen van de dienstverlening is nog verder te verfijnen in het najaar. Er zijn verschillende manieren om dit te doen; het betrekken van deelnemers bij casebesprekingen, evaluatie van de dienstverlening door deelnemers, ervaringsdeskundigen betrekken bij het uittekenen van de dienstverlening, casebespreking,...
In de lokale praktijken (in de wijken) zal worden samengewerkt met verschillende middenveldspelers die zeer dicht bij onze doelgroepen staan en het perspectief van het doelpubliek mee binnen brengen (bijvoorbeeld armoedevereniging De Zuidpoort actief in de wijk Nieuw Gent, armoedevereniging SIVI actief in de wijk Dampoort, SAAMO actief in verschillende Gentse wijken, voedselbedeling De Rode Lotus in wijk Brugsepoort,...).
Intercultureel medewerkers met Oost-Europese origine maken structureel deel uit van het team en brengen het perspectief van deze gemeenschappen in het team en in de dienstverlening mee binnen.

Op niveau van de stuurgroep / projectcoördinatie

Het partnerschap werkt aan een sterk uitgewerkte communicatiestrategie die op verschillende fora en overleggen de werking (al dan niet) structureel zal vertegenwoordigen.
Er wordt ook een klankbordgroep geïnstalleerd / samengewerkt met reeds bestaande klankbordgroepen en lerende netwerken om de link met andere organisaties sterk te maken en te houden.
Elke partner in het partnerschap engageert zich om als ambassadeur uit diens eigen netwerk de link te maken met de werkzaamheden binnen het lokaal partnerschap.
Er wordt in de stuurgroep een lege stoel voorzien zodat experten met kennis van zaken kunnen aanschuiven.
De link naar de lokale netwerken inclusieve werkvloeren kan hier worden gelegd. Dit kan high level het perspectief van de werkgevers ook inbrengen.

Mogelijke actoren op stadsniveau (overkoepelend voor alle zones) - niet limitatief

Verenigingen waar armen het woord nemen
Netwerk tegen Armoede
Beweging van Mensen met laag inkomen en Kinderen
De Zuidpoort

Jong Gent in Actie
SIVI
Wonen
Preventieve woonbegeleiding CAW
Huurdersbond
Sociale woonbegeleiding (OCMW)
Woonwijzer
Opvangcentra CAW
Thope vzw
Kinderopvang / gezinsondersteuning, ...
Dienst kinderopvang Stad Gent
Agentschap Oproepen (Kind & Gezin)
Fiola
CLB
Huis van het kind
De Sloep
Op Wielekes
Spelotheken vzw JONG
Jeugdwerking / sociaal artistiek werk /...
Jeugddienst Stad Gent
Habbekrats
Vzw Jong
Victoria Deluxe
Pleinpatrons (Jesvzw)
Jeugdstraathoekwerk
Kruispuntplekken (In Beeld)
Lejo vzw
Stappen vzw
Onderwijs / opleiding / competentieversterking
De Stap
CVO
Ligo
Digipunten + verschillende projecten e-inclusie
(Geestelijke) gezondheidszorg
Overkophuis
Psychologische dienst OCMW
CGG
Wijkgezondheidscentra
Karus
Villa Voortman
Psychiatrisch Centrum Gent-Sleidinge
Tejo
Drughulpverlening
Villa voortman
De Sleutel
Integratie en inburgering
Amal
Dienst migratie OCMW
Juridische ondersteuning

Slachtofferhulp (CAW, Justitiehuis,..)
Transithuis (CAW)
Burenbemiddeling (Stad Gent)
Werk
Netwerk Gent Stad in Werking
netwerken inclusief ondernemen
Mobiliteit
Mobar vzw
Op Wielekes
Max Mobiel vzw

**15. Welke visie heeft het partnerschap op hoe de doelgroep bereikt wordt? Beschrijf onder andere hoe het partnerschap verbinding maakt met actoren die lokaal outreachen en in nauw contact staan met de doelgroep.**

Voldoende concretisering inzake cruciale principes die vooropgesteld worden door de in de oproep aangehaalde strategieën (bv. werken vanuit specifieke wetenschappelijke onderbouwde kaders, aandacht voor lokale of sectorale verankering, betrokkenheid van specifieke belanghebbenden , inclusiviteit en nondiscriminatie ,...)

De uitbouw van de dienstverlening

Het partnerschap trekt resoluut de kaart van outreachend, aanklampend en op maat werken. Dit reflecteert zich in de dienstverlening die in het partnerschap zal worden uitgerold in Gent, die gestoeld is op twee grote onderdelen;

Een decentraal georganiseerd team in Gent op een 3 a 4-tal locaties. Dit team bestaat uit
Mobiele arbeidsbegeleiders (16,3 VTE, 18 mensen verspreid over de locaties).
De mobiele arbeidsbegeleiders maken heel actief contact met lokale dienstverleners die de beoogde doelgroep al bereiken (vb buurtwerkers, voedselverdeelorganisatie SIVI, daklozenopvangcentra CAW,...). Ze investeren in lokale verankering in de wijken in Gent, ze worden het gezicht van het partnerschap. Door hun aanklampende en outreachende werking, zullen mensen automatisch hun weg beter vinden door persoonlijk contact. We bouwen hierbij verder op de uitgebouwde netwerken en good practices van aflopend ESF-project Jobteam.
SPOC's VDAB (2 VTE, 8 mensen verspreid over de teams)
De SPOC's van VDAB hebben een opdracht in twee richtingen. Enerzijds zorgen zij ervoor dat op casusniveau sneller de link kan worden gemaakt met het aanbod binnen VDAB, maar dienen zij ook als link tussen de potentiële deelnemers die niet meer bij VDAB begeleid kunnen worden en nood hebben aan een traject op maat binnen het partnerschap.
Welzijnsonthaalmedewerkers OCMW (2VTE, 4 mensen in totaal, verspreid over de teams).
Deze mensen hebben een gelijkaardige rol als de SPOC van VDAB, maar gaan nog actiever meewerken op case-niveau.

Expertisecel (ondersteuning voor alle gedecentraliseerde teams, 7 mensen in totaal )
De expertisecel bestaat uit medewerkers die alle gedecentraliseerde teams themagericht ondersteunen met (groeps-)werk op maat van de deelnemers. Deze mensen werken rond generieke competenties, werk en opleiding en taal en zullen vooral werken in nauwe samenwerking met de mobiele arbeidsbegeleiders om de noden te detecteren. Zij werken ook aanklampend -> wanneer zij een aanmelding krijgen voor een thema-werking zullen zij hen niet loslaten en proactief betrekken bij hun werkzaamheden.

Instroom van deelnemers in het lokaal partnerschap via toeleiding
De begeleiding die in het partnerschap wordt geboden is op maat van elke deelnemer met een complexe multi-problematiek. Het is bijgevolg niet makkelijk voor toeleiders om te weten of iemand nu wel of niet in aanmerking komt voor een begeleiding in het partnerschap. Het is van cruciaal belang dat er sterke linken zijn tussen toeleidende organisaties en het partnerschap. Het partnerschap engageert zich ertoe om blijvend in te zetten op proactief communiceren en samenwerkingsverbanden zoeken met organisaties die werken met een gelijkaardige doelgroep. We zien deze organisaties in Gent die een potentiële toeleider kunnen zijn;
Kernpartners (Stad-OCMW en VDAB )
Partnerschapspartners (Voluit, CAW, Groep INTRO, Compaan, Jes, Amal)
Partners en netwerken in Gent die mensen in een kwetsbare situatie bereiken (niet limitatief)
Eerstelijnszone Gent
Het PAKT: Het PAKT is het netwerk GGZ voor volwassenen (artikel 107) in de regio Gent-Eeklo-Vlaamse Ardennen. De netwerkpartners worden gebonden door een gezamenlijk streven om de zorg op een zodanige manier te (her)organiseren dat elke inwoner van het werkingsgebied, met een vraag of nood, toegang heeft tot de meest passende zorgvorm. Dit door het uitwerken van strategieën op basis van regio gebonden GGZ-noden.
Gevangenis en Justitiehuis Gent

Stadsdiensten Stad Gent - Dienst Outreachend Werken (straathoekwerk, buurtstewards), Asiel en Vluchtelingen - Team Asiel en Vluchtelingen , Dienst Ontmoeten en Verbinden (buurtwerk),...
Armoedeverenigingen, sociale kruideniers en weggeefwinkels,...
Er is nood aan een duidelijke en breed te communiceren aanmeldprocedure. Deze wordt in het najaar van 2023 verder uitgewerkt door het partnerschap.
In de governance-structuur van het partnerschap is verduidelijkt op welke manier de werkzaamheden binnen het lokaal partnerschap ook ruim verspreid worden.

Instroom van deelnemers in het lokaal partnerschap via andere kanalen
Vanuit de aflopende projecten weten we dat veel mensen zelf hun weg beginnen vinden naar de dienstverlening. Door aanwezig te zijn met het lokaal partnerschap in de meest precaire wijken verwachten wij ook instroom van mensen die door mond-aan-mond reclame graag willen beroep doen op een begeleiding in het partnerschap. Voor deze mensen is de rol van de SPOC's VDAB en welzijnsonthaalmedewerkers cruciaal, zij zullen immers door driehoeksoverleg kunnen nagaan of bepaalde trajecten al actief zijn in MLP (om dubbele trajecten te vermijden) en om af te stemmen of dit aanbod het meest geschikt is voor de kandidaat deelnemer.

## Haalbaarheid (30%)

**16. Geef een indicatie van het type activiteiten dat het partnerschap wil opzetten naar de doelgroep toe (individuele begeleiding, groepsaanbod, gericht op verslaving, op de familie,... met aanpalende acties zoals kinderopvang,...) en hoe dit bijdraagt aan de beoogde doelstellingen.**

Mate waarin onderbouwd wordt dat de beoogde doelen effectief gehaald kunnen worden door de vooropgestelde activiteiten (zowel qua opzet als qua timing)

Om op deze vraag te antwoorden schetsen we de blauwdruk van de dienstverlening, die verder zal worden uitgewerkt in fase 2 van het partnerschapvormingsproces (november - december 2023) en verfijnd bij aanvang van de dienstverlening.

Zoals hierboven al verschillende keren vermeld, zal de dienstverlening bestaan uit twee grote blokken; lokale teams waar de focus ligt op individuele dienstverlening, aangevuld met een centrale expertisecel die de gedecentraliseerde teams ondersteunt:

Een decentraal georganiseerd team in Gent op een 3 a 4-tal locaties.
Het team is samengesteld uit 'samenwerkers' met verschillende rollen.
Mobiele arbeidsbegeleiders (MAB)
Elke mobiele arbeidsbegeleider krijgt de opdracht om samen met een toegeleide deelnemer een individueel traject uit te stippelen, met de blik op werk als uitgangspunt en tegelijkertijd veel aandacht voor de randvoorwaarden op verschillende levensdomeinen. Er wordt geen onderscheid gemaakt in profiel van de deelnemers, het is eveneens niet aangewezen om al specifieke acties af te bakenen waar de dienstverlening van mobiele arbeidsbegeleider al op inzetten. Het is net de holistische benadering en het doorgedreven maatwerk die impliceren dat in het ene traject de focus zal liggen op bijvoorbeeld zoeken naar een stabiele opvangsituatie voor kinderen en in de andere een focus op bijvoorbeeld het ondersteunen in aanleren van generieke competenties.
De mobiele arbeidsbegeleider werkt op een zeer aanklampende, outreachende en individuele manier en vertrekt resoluut vanuit de noden van elke deelnemer afzonderlijk. Het traject bestaat uit het opmaken van een beginsituatie en enkele afspraken met de deelnemer, dit om de trajectstappen goed in kaart te kunnen brengen. De manier waarop een begeleiding methodisch wordt opgebouwd (vb. dossiervorming, werken met doelen en tussendoelen, minimale stappen,...) wordt in een volgend stadium van de partnerschapsvorming uitgewerkt door de projectcoördinatie en het team zelf (cf. vraag 11: er worden 4 werksessies ingepland om aan de hand van service design de blauwdruk van de dienstverlening concreet te maken). Er is binnen het partnerschap (op niveau van de verschillende organisaties en de verschillende betrokken medewerkers) zeer veel expertise terzake in huis.
In het team werken enkele mobiele arbeidsbegeleiders die verbonden zijn aan het OCMW. Zij begeleiden cliënten die leefloongerechtigd zijn en die gezien de multi problem of complexe situatie waarin zij zich bevinden (nog) niet kunnen instromen in het reguliere activeringsaanbod van het OCMW. Deze mobiele arbeidsbegeleiders werken volgens dezelfde methodiek en principes als de andere mobiele arbeidsbegeleiders. Het traject dat zij lopen zal voor sommigen een voortraject op TWE-art 60 zijn.
Het team bestaat uit medewerkers van de verschillende partnerorganisaties. Door intensief (in)formeel caseoverleg kan de deelnemer aan de juiste medewerkers worden gelinkt zonder daarbij te snel door te verwijzen naar elkaar. Elke case is een case van iedereen.

SPOC's VDAB (8 in totaal, verspreid over de teams)
De SPOC's van VDAB hebben een opdracht in twee richtingen. Enerzijds zorgen zij ervoor dat op caseniveau sneller de link kan worden gemaakt met het aanbod binnen VDAB, maar dienen zij ook als link tussen de potentiële deelnemers die niet meer bij VDAB begeleid kunnen worden en nood hebben aan een traject op maat binnen het partnerschap.

Welzijnsonthaalmedewerkers OCMW (4 in totaal, verspreid over de teams).
Deze mensen hebben een gelijkaardige rol als de SPOC van VDAB, maar gaan nog actiever meewerken op case-niveau. Zij zullen op niveau van de cases kijken welke eerste acties al kunnen worden gerealiseerd vanuit rechtenverkenning, daarbij aansluitend functioneren zij als 'brug' naar de dienstverlening van het OCMW in het algemeen.

De centrale expertise - cel

Wat is de expertise - cel?

De cel bestaat uit begeleiders en vormingswerkers met ervaring in specifieke thema's.
Met een specifiek (groeps)aanbod rond bepaalde thema's zorgen we ervoor dat
We werken aan generieke competenties
We flankerend werken aan specifieke competenties
De medewerkers in de expertisecel werken ondersteunend aan de mobiele arbeidsbegeleiders -> ontzorgen hen, springen bij met themagerichte expertise.
Vanuit de expertisecel wordt actief verbinding gemaakt met regulier aanbod.
Hoe? Moet nog worden uitgezocht. Actieve link met SPOC functies binnen institutionele organisaties
Amal
VAPH
Vakbonden
VDAB
OCMW
Mutualiteit
...

We hanteren volgende werkingsprincipes die specifiek anders zijn dan binnen ander reguliere aanbod

Geen vaststaande modules, maar op zichzelf staande sessies
We weten uit voorgaande trajecten dat instroom in vaste modules moeilijk is voor deelnemers vanuit onze doelgroep.
We willen voor iedereen een aanbod doen op elk moment waarop de deelnemer wil en kan instappen. We spelen in op acute noden en proberen zo te vermijden dat mensen moeten 'wachten' op de start van een module om de motivatie te behouden.
Aanklampend werken
We zetten actief in op het bereiken van deelnemers (vb berichtjes sturen voor een bepaalde sessie, feedback vragen). Ook vanuit de expertisecel wordt sterk vanuit individueel vertrouwen gewerkt.
Geen instapvoorwaarden voor sessies
Mensen kunnen worden doorgestuurd ongeacht hun statuut, inkomen, scholingsgraad, niveau taal,...
Dit is absoluut noodzakelijk om stappen te kunnen zetten richting het juiste traject binnen regulier aanbod.
Grote flexibiliteit van de medewerkers expertisecel
Werken niet op basis van wachtlijsten, kunnen onmiddellijk worden ingezet (vb; ICM'er nodig in een dossier van een deelnemer -> kan direct gebeld worden).
Vertrekken NIET vanuit een vaststaand aanbod maar werken doorgedreven vanuit de nood van de deelnemers.
Werken wel rond vaak voorkomende thema's (zie verder) vanuit de werkingsprincipes.
Vanuit de vaststelling dat werken met modules niet altijd voor veel instroom zorgt. Je moet echt gaan kijken naar wat nodig is (afgelopen jaren zijn vb sessies doorgegaan; een vrouwengroep, oriëntatie, digitale ondersteuning, sectorwerkingen, rijbewijs,...). Dit kan enkel door in heel nauwe samenwerking met de mobiele arbeidsbegeleiders te werken en echt vanuit cliëntdossiers en casebespreking te werken en om heel kort op de bal te kunnen spelen als de nood zich aandient.

Welke thema's willen wij binnen de expertisecel behandelen?

Generieke competenties
In groep werken aan generieke competenties (volgens bovenstaande werkingsprincipes)
Door de lage instapvoorwaarden heel toegankelijk voor veel deelnemers
Geen vastomlijnd aanbod, maar telkens rond thema's die vanuit de groep naar boven komen als nodig
Een laagdrempelig aanbod met taalondersteuning als omkadering, niet als doel op zich.
Veel flankerende thema's worden aangereikt door groepswerk (sociale vaardigheden, arbeidsattitude, taalvaardigheid, digitale skills,...)
Taal:
Vanuit ervaring en de lokale noden weten we dat er voor IEM'ers medewerkers moeten zijn die de contacttaal spreken. Zij maken de allereerste contacten. Zij kunnen ervoor zorgen dat voor mensen die nergens anders een aanbod vinden toch vanuit hun eigen contacttaal kan worden gewerkt aan doorstroom naar activeringstrajecten.
Talige ondersteuning bij vormingssessies als motivator om deel te nemen voor werkzoekenden. Doordat het taalniveau zo laag is en de ondersteuning zo groot kan de drempel worden verlaagd om deel te nemen aan groepssessies.
Taalondersteuning op niveau van de deelnemers in hun traject naar werk.
Werk

We benaderen werk als de toegangspoort tot welzijn en stellen vast dat veel opleidingsaanbod regulier te hoogdrempelig is voor sommige werkzoekenden (vb: te hoge taaleisen, te strikte modules, afstand,...). We zien vanuit voorgaande projecten dat zeer laagdrempelige sessies rond jobdoelwit, screening, sectorgerelateerde vorming (vb: poets, logistiek,...) versterkend kunnen werken.
Vanuit expertise en voorgaande projecten weten wij hoe belangrijk het is om op maat van elke werkzoekende individueel en intensief te zoeken naar een job op maat. Expertise-opbouw, linken met werkgevers, linken met andere professionele netwerken en acties rond werkgevers is cruciaal om kwetsbare deelnemers naar werk te kunnen toeleiden.
Om werkzoekenden kansen te geven op de arbeidsmarkt is er nood aan intensieve zoektocht naar oefenkansen, zowel bij partnerorganisaties als andere werkgevers.
Eens doelgroepmedewerkers op de werkvloer aangekomen zijn is het noodzakelijk om een (korte) tijd de coaching op de werkvloer te laten doorgaan en de zoektocht aan te vatten naar een job-en taalcoach uit de reguliere dienstverlening. Dit om uitval van zowel de deelnemer, als de werkgever te vermijden.

## Relevantie (40%)

**17. Geef voor het eerste projectjaar per kwartaal de evolutie weer van het aantal deelnemers dat het partnerschap wil bereiken.**

Duidelijke engagementen om bepaalde (meetbare) doelen te halen, in lijn met de doelen van de oproep

Het antwoord op deze vraag bouwt verder op vraag 7 waar een meer gedetailleerde toelichting staat rond het geschat aantal begeleidingen.

Elke VTE bereikt een 30-tal deelnemers, waarvan een 25-tal in een intensief traject begeleiding krijgen op jaarbasis.
De verwachte instroom per jaar is
We bereiken 450 à 500 kandidaten
We begeleiden een 400-tal personen in een intensief traject
De ingeschatte doorstroom van 10-15% richting werk
De verwachte doorlooptijd van gemiddeld 1,5 jaar per dossier.

Voor het eerste projectjaar wil het lokaal partnerschap in Gent gefaseerd te werk gaan.
Fase 1: november - december 2023
Er wordt in het aflopende partnerschap gekeken naar de trajecten die een vervolg moeten kennen in het volgende partnerschap. We spreken een maximum aantal af met de stuurgroep.
Fase 2: januari - februari 2024
Het team kan werken aan een handelingskader voor de begeleiding (instroom, begeleidingstraject, monitoring,...).
er wordt verder gewerkt met de instroom uit de trajecten van de aflopende projecten
Fase 3: maart 2024
Met een nieuw handelingskader zal vanuit de gedecentraliseerde locaties worden ingezet op het uitbouwen van een netwerk.
De eerste acties gericht naar nieuwe deelnemers worden gezet.
Fase 4: Kickoff van het partnerschap
Het handelingskader is af en het is duidelijk hoe begeleidingstrajecten kunnen worden opgestart.
Er wordt breed gecommuniceerd.

De gefaseerde opstart zal impact hebben op het aantal dossiers dat kan worden opgenomen in het eerste projectjaar. We schatten in dat voor 2024 er een 300-tal deelnemers in een intensief traject begeleid zullen worden.

Het partnerschap plant een projectevaluatie in tijdens het eerste en tweede kwartaal, alsook in november 2024, waar een monitoring van het aantal toeleidingen via de verschillende kanalen en van de caseload deel van uitmaakt. Op basis van deze monitoring kan er eventueel bijgestuurd worden.

## Adequate bestuurlijke capaciteit (15%)

**18. Hoe zal het partnerschap de voortgang opvolgen, leren en bijsturen op vlak van de kwaliteit van de dienstverlening en leren en bijsturen op vlak van de ondersteunende partnerschapswerking?**

Adequate mechanismen om op te volgen, te leren en bij te sturen.

Hieronder werd het antwoord geformuleerd op deze vraag vanuit het capacity building team bij VVSG. Stad Gent zal deze coachende rol integreren in het geheel van opdrachten opgenomen door het coördinatieteam van het partnerschap. De in 2023 opgebouwde expertise zal vanaf 2024 in dit coördinatieteam worden ingezet. De verschillende rollen

zullen hierbij blijvend bewaakt worden. De coach voor Stad Gent zal ook blijvend deel uit maken van het centraal team van coaches bij VVSG. Op die manier zullen het leertraject en de methodieken die daarin aan bod komen (service design, triple loop learning, Vanguard methode, systemisch denken,…) ook in het Gentse partnerschap worden toegepast. De concrete inbedding wordt in dialoog met VVSG uitgewerkt.

Antwoord op vraag 18 vanuit capacity building:

Om maatwerk te blijven leveren voor evoluerende noden van de doelgroep zullen de lokale partnerschappen inzetten op het continu verbeteren van de dienstverlening (incl. het identificeren en aankaarten van belemmerende contextfactoren) via een doorgedreven kwaliteitswerking. Europa WSE verwijst hierbij naar het generiek kwaliteitskader waarvan de toepassing ervan intrinsiek deel uitmaakt van alle lokale partnerschappen. Hiervoor kunnen de partnerschappen rekenen op de nodige, in de partnerschappen geïntegreerde, ondersteuning van kwaliteitscoaches.

Het partnerschap zal de ondersteuning van de de kwaliteitscoach van Stad Gent inroepen om de doorgedreven kwaliteitswerking, zoals opgenomen in het kwaliteitskader, mee te integreren in het lokaal partnerschap.
Hierbij is er aandacht om een lerende dienstverlening te installeren die in kaart brengt wat de achterliggende (complexe) situatie van de klant is enerzijds en hoe de partnerschappen met de hulp van de kwaliteitscoach van Stad Gent hier de juiste antwoorden op kunnen formuleren anderzijds. Centraal hierbij is dat de kwaliteitscoach helpt te doen wat nodig is, niet meer en niet minder. Dit vertrekt vanuit het definiëren van een gezamenlijk bedoeling van het project en een concrete bedoeling in functie van de individuele klant.
De kwaliteitscoaches faciliteren de installatie van een leerproces waarin casussen worden besproken en waarde- en faalvragen worden gecapteerd. Overkoepelend in het partnerschap maken (of verfijnen) de partners met de hulp van de kwaliteitscoach persona's en wordt bekeken wat heeft bijgedragen aan de gezamenlijke bedoeling en wat verspilling was. De kwaliteitscoach stimuleert de samenwerkende partners om terugkerende systeemproblemen zelf aan te pakken via experimenten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de brede set aan tools en instrumenten uit de Vanguard methodiek en de brede waaier aan "Human Learning Systems" alsook tools uit de brede "Service Design".
Daarnaast zorgen de partnerschappen samen met de kwaliteitscoach er voor dat de klant zelf ook een plek krijgt in het vormgeven en evalueren van het dienstverleningsproces. Dit vanuit het principe "niets over de klant, zonder de klant". De oproepfiche geeft al verschillende manieren waarop dit georganiseerd kan worden. Binnen Capacity Building wordt dit nu meer centraal opgenomen door het betrekken van ervaringsdeskundigen. In kwartaal 4 van 2023 wordt concreet onderzocht hoe de participatie van de klant ook een plek kan krijgen in dit partnerschap.
Anderzijds zal de kwaliteitscoach van Stad Gent de samenwerking van het partnerschap opvolgen, het partnerschap helpen leren en bijsturen waar nodig. Het partnerschap wordt hierbij gezien als een vorm van organisatienetwerk. Ook hierin staat de gezamenlijke bedoeling (missie) centraal. Deze bedoeling vertrekt sterk vanuit het perspectief van de klant. Daarbij beseft de kwaliteitscoach dat het lokaal partnerschap hier blijvend in moet groeien en oog moet hebben om de klant in kwetsbare positie centraal te blijven stellen.
Daarnaast vertrekt het partnerschap van enkele samenwerkingsprincipes die leidend zijn voor de samenwerking. Elke partner neemt vervolgens een gedeeld eigenaarschap op in het uitdragen van de missie, in het naleven van de principes en in behalen van een kwalitatief resultaat met en voor de klant.
De kwaliteitscoach van Stad Gent helpt het partnerschap om de rollen, taken en besluitvorming binnen het partnerschap uit te werken en vervolgens te operationaliseren. Ook ondersteunt de coach waar nodig het partnerschap om een vlotte samenwerking op en tussen alle niveau's in het partnerschap maximaal te blijven garanderen. De kwaliteitscoach maakt hierbij gebruik van de tools en methodieken die helpen om organisatienetwerken op te zetten en te versterken.
Het spreekt voor zich dat het opzetten van een lerende dienstverlening en een lerend organisatienetwerk nauw met elkaar verbonden zijn. Het Common Eye Model (commoneye.nl) verbindt deze beide doelstellingen en bevat ook een interessante set aan tools en instrumenten om hier in de praktijk mee aan de slag te gaan. Vanuit Capacity Building werd bij het opmaken van dit projectvoorstel en het vormen van het partnerschap reeds gewerkt met 5 bouwblokken die afgeleid zijn van het Common Eye model:

- Connecteren
- Ambitie en belang
- Impact en verandering
- Organiseren en samenwerken
- Plan van aanpak

Vanuit Capacity Building wordt in kwartaal 4 van 2023 sterk ingezet op het uitwerken van een concreet instrumentarium om de partnerschappen maximaal te kunnen ondersteunen bij het uitrollen en bewaken van het kwaliteitskader.

**19. Hoe zal het traject (en de evolutie erin) van deelnemers gedocumenteerd worden en dienen om uit te leren?**

Europa WSE haalt in het generiek kwaliteitskader het belang van documentatie aan om te kunnen leren uit de werking binnen één traject en over de trajecten heen. Het stelt partnerschappen ook in staat om de evolutie in de trajecten van de deelnemers op te volgen en zichtbaar te maken.
In het partnerschap wordt tijd genomen om de variatie aan vragen bij de klant in een kwetsbare positie beter te leren begrijpen. De begeleiders van de klanten documenteren de vragen en proberen de vraag achter de vraag te achterhalen. Op basis van de gedocumenteerde cases wordt de variatie in het partnerschap besproken. Op basis van dat begrip worden waardestappen opgesteld vanuit het perspectief van de klant. De persona's worden herbekeken en er wordt nagegaan of dit de variatie is die de partnerschappen aankunnen. Daarbij wordt de bedoeling van het partnerschap scherper geformuleerd dan bij het indienen van het project.

Vanuit de hernieuwde formulering van de bedoeling van het partnerschap en de gezamenlijk geformuleerde waardestappen wordt bekeken hoe het werk beter kan worden gestroomd. Het lokaal partnerschap en de kwaliteitscoach van stad Gent bekijken of er bijgestuurd moet worden in de acties naar de deelnemers, in de manier van documenteren en in de manier waarop casebesprekingen worden gedaan.
We gaan aan de slag met een schaal per klant om na te gaan hoe en wanneer die kan worden losgelaten. Het gesprek met de klanten wordt ook aangegaan op basis van de empowermentschaal. Hierbij zoeken we uit hoe dit kan worden toegelaten om op termijn ook voortgang, stilstand en achteruitgang op klantempowerment beter te kunnen analyseren.
Het is de bedoeling te evolueren van single loop learning waarbij wordt geprobeerd om wat al wordt gedaan beter te doen naar double loop learning waarbij we ons afvragen of de juiste dingen wel worden gedaan en of er de juiste richting wordt uitgegaan in functie van de klanten in een kwetsbare positie. Om die beweging te maken, kunnen we beroep doen op de ondersteuning van de kwaliteitscoach van Stad Gent.
Het opzetten van een lerende dienstverlening en een lerende organisatie werkt alleen als de voortgang én faalervaringen op een slimme manier worden gedocumenteerd en er vervolgens leeracties rond worden opgezet.

Ook hier geldt het uitgangspunt van kwaliteit: documenteren wat nodig is, niet meer en niet minder. Wat is nodig? De manier waarop het partnerschap haar gezamenlijke bedoeling en de concrete bedoeling met de klant kwalitatiever kan realiseren. Belangrijk is dat wat gedocumenteerd wordt nadien ook systematisch wordt opgepakt om te bespreken en uit te leren.
Het kwaliteitskader stelt al enkele zaken voor het documenteren voorop:
De schaal van 1 tot 10 die continu gebruikt moet worden om op te volgen of de casus kan worden losgelaten;
Het sterdiagram voor het systematisch en op maat in kaart brengen van de voortgang met een schaal van 1 tot 5;
De intensiteit van de dienstverlening in een relevant tijdsbestek, inclusief de doorlooptijd van de casussen;
Voor specifieke casussen worden de waardevragen, verspilling en achterliggende contextelementen (systeemcondities) in kaart gebracht, zodat ook hieruit geleerd kan worden;
Het opstellen van persona's die enerzijds helpen bij het inschatten van de benodigde capaciteit en anderzijds kunnen worden gebruikt om sneller op te merken wat verschillend en gelijkaardig is in een nieuwe casus.

Als partnerschap gaan we samen met de kwaliteitscoach nadenken over wat er net "nodig" is om dit te operationaliseren in onze lokale context. We willen hierover systematisch in gesprek gaan en leeracties aan koppelen.
Binnen Capacity Building loopt er momenteel een werkgroep rond Meten en Leren die hiertoe voorbereidend werk doet. Deze werkgroep onderzoekt hoe de kwaliteitscoaches partnerschappen best kunnen helpen bij het slim en kwalitatief opzetten van documentatiesystemen die ten dienste staan van het leren en verbeteren van de dienstverlening (en niet meten om te meten). En hoe systematiek geïntroduceerd kan worden om wat wordt gemeten terug op te pakken en uit te leren.
In het vierde kwartaal van 2023 zullen de eerste handvatten hierover vanuit Capacity Building in het partnerschap worden geïntroduceerd. Doorheen 2024 zullen we de meetsystemen opzetten, verfijnen en een intern leertraject aan koppelen.
In het opzetten van een goede documentatie wordt er uiteraard ook rekening gehouden met de verplichte documentatie opgenomen in de oproepfiche. Deze bevat onder andere:
Verwerking van persoonsgegevens;
Bevragingsindicatoren;
Empowermentmeting;
Driemaandelijkse opvolging;
Eventuele documentatie in functie van de externe evaluatie op resultaatgerichtheid.

Stad Gent deed het voorstel om het bestaande klantvolgsysteem van de dienst Werk en Activering te verruimen, eventueel aan te passen en ter beschikking te stellen van het lokaal partnerschap in Gent. In september 2023 is het onderzoek gestart vanuit dienst Werk en Activering in nauwe samenwerking met District09 en met het aflopende ESF-project Jobteam, waarvan de dienstverlening dicht aanleunt bij de dienstverlening van het nieuwe partnerschap. Met de partners uit het partnerschap is vervolgens een eerste analyse gemaakt van de huidige klantvolgsystemen van de verschillende partners, en zijn zowel technische als inhoudelijke verwachtingen en beperkingen mbt het werken in een

gezamenlijk systeem in kaart gebracht.
Centrale richtlijnen mbt de verplichte registratie van gegevens en mbt het GDPR-proof verzamelen, verwerken en delen van informatie zullen in de verdere uitwerking van het gezamenlijk systeem (onderzoek-ontwikkeling-testing Q1 en Q2 2024) meegenomen worden.
De doelstelling is om in 2024 te landen met een door de projectpartners gedeeld CRM-systeem dat bovenstaande functies en verwachtingen integreert.

**Voeg eventuele bijlagen toe.**

Verwijs in de bestandnaam naar het nummer van de vraag waarbij de bijlage hoort.

| Bestand | Grootte |
|---|---|
| Vraag 8 Overlegmatrix Lokaal Partnerschap Gent.xlsx | 16.79 KB |
| Vraag 8 en 12 Personeelsinzet Lokaal Partnerschap Gent (1).xlsx | 83.53 KB |
| Vraag 2 Verslag matchingsproces Lokaal partnerschap kwetsbare werkzoekenden Gent.pdf | 427.08 KB |
| Vraag 11 Plan van aanpak en mijlpalen partnerschap Gent.xlsx | 157.61 KB |
| vraag 7 HIVA Beleidsevaluatie Jobteam Gent.pdf | 1.7 MB |

# Kosten
# Projectpersoneel

**Kosten reeds aangeworven projectpersoneel**

Geef in onderstaande tabel de gegevens in van de personeelsleden die al tewerkgesteld zijn bij de promotor- en/of partnerorganisatie. Op basis van deze informatie zal de applicatie automatisch een standaarduurtarief (SUT) berekenen. Schat in hoeveel uren elk personeelslid zal werken in het project. Op basis van het SUT en de uren berekent de applicatie ook automatisch de kosten voor elk personeelslid. Geef ten slotte aan welke activiteiten de persoon in kwestie zal uitvoeren in het project.

| Soort | Voornaam | Naam | Functie | Organisatie | KBO nr | Brutoloon | Loonfiche | SUT | Projecturen | Kosten | Kosten werking | Kosten ondersteuning | Activiteit |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sien | Depouvre | Adjunct van de directie | Stad Gent | 0207451227 | 4980.75 | 0 bestanden | 59.77 | 1059.52 | 63327.51 | - | 63327.51 | Coach ondersteuning |
| 0 | Dummy | Dummy | Consulent | Stad Gent | 0207451227 | 3416.83 | 0 bestanden | 41 | 1720 | 70520 | 70520 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Ekram | El Boukri | Consulent | Stad Gent | 0207451227 | 3799.31 | 0 bestanden | 45.59 | 1720 | 78414.8 | 78414.8 | - | medewerker expertisecel |
| 0 | Dummy | Dummy | consulent | Stad Gent | 0207451227 | 3833.31 | 0 bestanden | 46 | 1720 | 79120 | 79120 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Wendy | Neyrinck | consulent | Stad Gent | 0207451227 | 4045.8 | 0 bestanden | 48.55 | 1720 | 83506 | 83506 | - | begeleider - jobhunter |
| 0 | Veerle | Vernaillen | maatschappelijk werker | OCMW Gent | 0212214125 | 4955.25 | 0 bestanden | 59.46 | 1720 | 102271.2 | 102271.2 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Eline | Mabilde | maatschappelijk werker | OCMW Gent | 0212214125 | 3731.32 | 0 bestanden | 44.78 | 1720 | 77021.6 | 77021.6 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Mare | De Coeyer | maatschappelijk werker | OCMW Gent | 0212214125 | 3025.85 | 0 bestanden | 36.31 | 1720 | 62453.2 | 62453.2 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Lisa | Holvoet | maatschappelijk werker | OCMW Gent | 0212214125 | 3518.83 | 0 bestanden | 42.23 | 1720 | 72635.6 | 72635.6 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Dummy | Dummy | begeleider | VDAB | 0887010362 | 5149.93 | 0 | 61.8 | 379.97 | 23482.15 | 23482.15 | - | SPOC |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | Dummy | Dummy | begeleider | VDAB | 0887010362 | 5149.93 | 0 bestanden | 61.8 | 430 | 26574 | 26574 | - | SPOC |
| 0 | Dummy | Dummy | begeleider | VDAB | 0887010362 | 5149.93 | 0 bestanden | 61.8 | 430 | 26574 | 26574 | - | SPOC |
| 0 | Dummy | Dummy | begeleider | VDAB | 0887010362 | 5149.93 | 0 bestanden | 61.8 | 430 | 26574 | 26574 | - | SPOC |
| 0 | Dummy | Dummy | begeleider | VDAB | 0887010362 | 5149.93 | 0 bestanden | 61.8 | 430 | 26574 | 26574 | - | SPOC |
| 0 | Alexia | Van Schooten | hulpverlener | CAW Oost-Vlaanderen | 0508774601 | 3609.39 | 0 bestanden | 43.31 | 1720 | 74493.2 | 74493.2 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Dummy | Dummy | hulpverlener | CAW Oost-Vlaanderen | 0508774601 | 3531.81 | 0 bestanden | 42.38 | 860 | 36446.8 | 36446.8 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Dummy | Dummy | Opvoedend personeel | Voluit | 0420982473 | 4396.69 | 0 bestanden | 52.76 | 1720 | 90747.2 | 90747.2 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Dummy | Dummy | Opvoedend personeel | Voluit | 0420982473 | 4396.69 | 0 bestanden | 52.76 | 688 | 36298.88 | 36298.88 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Hanadi | Nam | arbeidscompetentiebegeleider | Jes | 0443565558 | 3361.6 | 0 bestanden | 40.34 | 1720 | 69384.8 | 69384.8 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Jens | Pede | Jobcoach | Jes | 0443565558 | 3055.96 | 0 bestanden | 36.67 | 1720 | 63072.4 | 63072.4 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Lise | Raman | begeleider | Groep Intro | 0461936071 | 3925.33 | 0 bestanden | 47.1 | 1376 | 64809.6 | 64809.6 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Thomas | Dezutter | begeleider | Groep Intro | 0461936071 | 4417.19 | 0 bestanden | 53.01 | 1376 | 72941.76 | 72941.76 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Anouk | Droesbeke | vormingswerker | Groep Intro | 0461936071 | 3925.33 | 0 bestanden | 47.1 | 860 | 40506 | 40506 | - | medewerker expertisecel |
| 0 | Wouter | Decock | vormingswerker | Groep Intro | 0461936071 | 5204.86 | 0 bestanden | 62.46 | 1720 | 107431.2 | 107431.2 | - | medewerker expertisecel |
| 0 | Daphné | Dhondt | vormingswerker | Groep Intro | 0461936071 | 3668.13 | 0 bestanden | 44.02 | 1032 | 45428.64 | 45428.64 | - | medewerker expertisecel |
| 0 | Peggy | Van Driessche | vormingswerker | Groep Intro | 0461936071 | 4253.07 | 0 bestanden | 51.04 | 1032 | 52673.28 | 52673.28 | - | medewerker expertisecel |
| 0 | Dummy | Dummy | begeleider | Job&Co | 0440802543 | 4128.29 | 0 bestanden | 49.54 | 1720 | 85208.8 | 85208.8 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Ingeborg | Maes | begeleider | Job&co | 0440802543 | 4281.68 | 0 bestanden | 51.38 | 1720 | 88373.6 | 88373.6 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Jolien | Ghesquiere | begeleider | Job&Co | 0440802543 | 3208.78 | 0 bestanden | 38.51 | 1720 | 66237.2 | 66237.2 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Sajmir | Xhardo | begeleider | Job&Co | 0440802543 | 3669.78 | 0 bestanden | 44.04 | 1409.88 | 62091.12 | 62091.12 | - | mobiele arbeidsbegeleider |
| 0 | Kristof | D'Haese | adjunct van de directie | Stad Gent | 0207451227 | 5099.75 | 0 bestanden | 61.2 | 1720 | 105264 | 105264 | - | projectleider |
| 0 | Vanya | Zheleva | deskundig medewerker | Stad Gent | 0207451227 | 2804.86 | 0 bestanden | 33.66 | 860 | 28947.6 | 28947.6 | - | intercultureel medewerker |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | Simona | Duzdova | deskundig medewerker | Stad Gent | 0207451227 | 2507.38 | 0 bestanden | 30.09 | 677.43 | 20383.87 | 20383.87 | - | | intercultureel medewerker |
| 1 | Dummy | Dummy | deskundig medewerker | Stad Gent | 0207451227 | 2656.12 | 0 bestanden | 31.87 | 993.64 | 31667.31 | - | 31667.31 | | ondersteuning kwaliteitswerking project |
| Totaal | | | | | | | | | 43.564,44 | 2.061.455,32 | 1.966.460,50 | 94.994,82 | | |

**Kosten nog aan te werven projectpersoneel**

Geef in onderstaande tabel enkele gegevens in voor nog aan te werven personeelsleden bij de promotor- en/of partnerorganisatie. Op basis van deze informatie zal de applicatie automatisch een standaarduurtarief (SUT) berekenen. Schat in hoeveel uren elk toekomstig personeelslid zal werken in het project. Op basis van het SUT en de uren berekent de applicatie ook automatisch de kosten voor elk toekomstig personeelslid. Geef ten slotte aan welke activiteiten de persoon in kwestie zal uitvoeren in het project.

| |
|---|
| Deze tabel heeft nog geen rijen. |
| Totaal |

## Forfait

Er wordt voor alle andere projectkosten automatisch een forfait van 40% op de kosten van het projectpersoneel berekend. Het totaal van de kosten projectpersoneel bevat reeds aangeworven als nog aan te werven projectpersoneel.

**Forfait %**

40

**Forfait project**

824582.13

**Forfait werking**

786584.2

**Forfait ondersteuning**

37997.93

## Totale kosten

De totale kosten bestaan uit de kosten van het projectpersoneel en het forfait.

**Totale kosten project**

2886037.45

**Totale kosten werking**

2753044.7

**Totale kosten ondersteuning**

132992.75

## Cofinanciering

**Is Limburg-transitieregio van toepassing?**

1

In de oproep 'Lokale partnerschappen ' is cofinanciering vereist. U vult alle cofinanciering in onderstaande tabel aan. Cofinanciering is alle financiering anders dan de middelen gefinancierd door Europa WSE, namelijk Europese middelen en middelen vanuit het Vlaams cofinancieringsfonds (VCF). U geeft de bron van de cofinanciering en het bedrag aan, en of deze middelen persoonsgebonden zijn. Persoonsgebonden betekent dat de cofinanciering specifiek verbonden is aan de inzet van één of meerdere projectmedewerkers .

| | Soort | Bron | Persoonsgebonden | Bedrag | Bedrag werking | Bedrag ondersteuning | Omschrijving | Bewijsstuk |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | 4 | 0 | 264192 | 264192 | - | 2 contracten Stad Gent en 1 contract OCMW Gent | 0 bestanden |
| | 0 | 6 | 1 | 148764.7 | 148764.7 | - | cofinanciering niet persoonsgebonden | 0 bestanden |
| | 0 | 7 | 0 | 129778.15 | 129778.15 | - | cofinanciering inzet personeel VDAB | 0 bestanden |
| | 0 | 8 | 1 | 283178.55 | 283178.55 | - | cofinanciering niet persoonsgebonden | 0 bestanden |
| | 1 | 8 | 1 | 19948.91 | - | 19948.91 | cofinanciering niet persoonsgebonden | 0 bestanden |
| Totaal | | | | 845.862,31 | 825.913,40 | 19.948,91 | | |

## Financiering werking

Hieronder vult u de verschillende financieringsbronnen aan voor de financiering van het luik 'werking' binnen het lokaal partnerschap.

**Totale kosten werking**

2753044.7

**ESF werking**

1101217.88

**ESF % werking**

40

**VCF werking**

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

825913.42

**VCF % werking**

30

**Lokale financiering werking**

412956.7

**Lokale financiering % werking**

15

**VDAB werking**

412956.7

**VDAB % werking**

15

**Overige cofinanciering werking**

-

**Overige cofinanciering % werking**

-

**Totale financiering werking**

2753044.7

**Totale financiering % werking**

100

**Controle kosten en financiering voor luik 'werking'**

De totale kosten voor het luik 'werking' moeten gelijk zijn aan de totale financiering voor het luik 'werking'. De uitkomst in dit controleveld moet 0 zijn. Indien niet, past u de kosten of de financiering van de werking aan tot de uitkomst 0 is.

-

## Financiering ondersteuning

Hieronder vult u de verschillende financieringsbronnen aan voor de financiering van het luik 'ondersteuning' binnen het lokaal partnerschap.

**Totale kosten ondersteuning**

132992.75

**ESF ondersteuning**

53197.11

**ESF % ondersteuning**

40

**VCF ondersteuning**

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

59846.73

**VCF % ondersteuning**

45

**Lokale financiering ondersteuning**

-

**Lokale financiering % ondersteuning**

-

**VDAB ondersteuning**

19948.91

**VDAB % ondersteuning**

15

**Overige cofinanciering ondersteuning**

-

**Overige cofinanciering % ondersteuning**

-

**Totale financiering ondersteuning**

132992.75

**Totale financiering % ondersteuning**

100

**Controle kosten en financiering voor luik 'ondersteuning'**

De totale financiering voor het luik 'ondersteuning' moet gelijk zijn aan de totale kosten voor het luik 'ondersteuning'. De uitkomst in dit controleveld moet 0 zijn. Indien niet, past u de kosten of de financiering van het luik 'ondersteuning' aan tot de uitkomst 0 is.

-

## Totale financiering

Hieronder krijgt u een overzicht van de totale financiering van het project, namelijk de som van de financiering voor het luik 'werking' en het luik 'ondersteuning'.

**ESF**

1154414.99

**ESF %**

40

**VCF**

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

885760.15

**VCF %**

30.69

**Lokale financiering**

412956.7

**Lokale financiering %**

14.31

**VDAB**

432905.61

**VDAB %**

15

**Overige cofinanciering**

-

**Overige cofinanciering %**

-

**Totale financiering project**

De totale financiering project is de financiering vanuit Europa WSE (ESF- en VCF-middelen) en alle cofinanciering.

2886037.45

**Totale financiering project %**

100

**Totale kosten project**

De totale kosten project bestaan uit de kosten voor het luik 'werking' en de kosten voor het luik 'ondersteuning'.

2886037.45

**Controle kosten en financiering project**

De totale financiering van het project moet gelijk zijn aan de totale kosten van het project. Indien de uitkomst in dit controleveld niet 0 is, past u de kosten of de financiering aan zodat

-

## Boekhouding

**Om dubbele subsidiëring te vermijden, is het belangrijk een gescheiden boekhouding of een aparte boekhoudcode te gebruiken voor alle transacties van uw ESF-project. Bij de rapportering zal u daarom gevraagd worden een uittreksel van het boekhoudsysteem toe te voegen. Dit uittreksel zal gecontroleerd worden bij de beoordeling van uw tussentijds rapport.**

- [x] Mijn ESF+-project zal een afzonderlijk boekhoudsysteem of een aparte boekhoudkundige codeMijn ESF+-project zal een afzonderlijk boekhoudsysteem of een aparte boekhoudkundige codering hanteren.ring hanteren.

## Wetgeving Overheidsopdrachten

**Is uw organisatie een publieke instantie en moet u dus voldoen aan de wetgeving overheidsopdrachten?**

0

**Tot welke van onderstaande categorieën behoort uw organisatie?**

Deze categorieën worden uitgebreid beschreven de website van bestuurszaken: https://overheid.vlaanderen.be/draaiboek/toepassingsgebied-overheidsopdrachten

- [x] De Staat, de Gewesten, de Gemeenschappen en de lokale overheidsinstanties
- [ ] Publiekrechtelijke instellingen en bepaalde personen
- [ ] De verenigingen bestaande uit een of meer aanbestedende overheden

**Zal u kosten maken < 30.000 euro (excl. BTW)?**

1

**Gaat u, gelet op de drempelbedragen die worden weergegeven op de website van bestuurszaken: https://overheid.vlaanderen.be/overheidsopdrachten-en-raamcontracten/europese-regelgeving/europese-drempelbedragen, kosten maken boven 30.000 euro, boven 140.000 euro of boven 215.000 euro (telkens excl. BTW)?**

- [ ] Het project gaat geen kosten maken boven de 30.000 euro.
- [ ] Het project gaat kosten maken boven 30.000 euro.
- [ ] Het project gaat kosten maken boven 140.000 euro.
- [x] Het project gaat kosten maken boven 215.000 euro.

**Beschrijf het doel van de overheidsopdracht of overheidsopdrachten hierbij.**

begeleiden van kwetsbare personen naar de arbeidsmarkt

**Voeg eventuele bijlagen toe.**

| Bestand | Grootte |
| --- | --- |
| Er werden geen bijlagen toegevoegd. | |

**Bijlage 4: Teamsamenstelling Jobteam Gent**

**Introductie**

De partners van het partnerschap Jobteam in Gent starten op 1 januari 2024 met onderstaande personeelsinzet per organisatie. Deze verdeling van VTE per organisatie is een momentopname. Wanneer de stuurgroep inschat dat een wijziging in de samenstelling nodig is zal deze op de stuurgroep worden besproken en gewijzigd. De gewijzigde afspraken worden bijgehouden in het handelingskader.

**Personeelsinzet**

| | **Partnerorganisatie** | **# mensen** | **# VTE** | **lokale noden** |
|---|---|---|---|---|
| **Promotor** | Stad Gent - DWA | 0 | 0 | Penhouder van het dossier - financieel beheer van het lokaal partnerschap, valt niet binnen de financiering van het dossier (wordt opgenomen door Stad Gent). |
| **Coördinatie partnerschap** | Stad Gent - DWA | 2 | 2 | De coördinatie valt uiteen in drie rollen; 1) Ondersteuningrol vanuit systeemdenken / kwaliteitskader Europa WSE met ondersteuningsmiddelen. 2) Strategische (netwerk)sturing van het lokaal partnerschap in Gent. 3) Operationele coördinatie van het team samenwerkers in het lokaal partnerschap Gent. |
| **Stuurgroep** | | 0 | 0 | Stad Gent / VDAB / Amal / alle leidinggevenden met voldoende zicht op de organisatorische werking van elke partnerorganisatie |
| **Administratie en ondersteunende expertise in het partnerschap** | Stad Gent - DWA | 2 | 2 | Interne communicatie, kwaliteitswerking, ondersteunende expertisewerking en administratieve ondersteuning in het partnerschap + onthaalfunctie. 1,5 VTE op niveau van de dienstverlening in het partnerschap, niet op niveau van het financieel beheer. 0,5 VTE vanuit ondersteuningsmiddelen Europa WSE |
| **Mobiele Arbeidsbegeleiders** | Stad Gent DWA | 2 | 2 | Mobiele arbeidsbegeleider (MAB) met specifieke expertise; IEM en flexibel inzetbaar |
| | Stad Gent DWA/OCMW | 4 | 4 | MAB met specifieke expertise; arbeidsbegeleiding voor leefloongerechtigden -> een snellere link met achterliggende CRM systemen en OCMW-gerelateerde dienstverlening |
| | CAW Oost-Vlaanderen | 2 | 1,5 | MAB met specifieke expertise; intra-europese migranten, dak- en thuisloosheid, mentaal welzijn |
| | Voluit vzw | 2 | 1,4 | MAB met specifieke expertise; begeleiding van mensen met een (vermoeden) van beperking |
| | JES vzw | 2 | 2 | MAB met specifieke expertise; jongerenbegeleiding |
| | Groep INTRO vzw | 2 | 1,6 | MAB met specifieke expertise; arbeidsmarktbegeleiding voor mensen in een kwetsbare situatie + maatwerk |
| | Compaan, Job&Co vzw | 4 | 3,8 | MAB met specifieke expertise; arbeidsmarktbegeleiding voor mensen in een kwetsbare situatie + maatwerk |
| **SPOC VDAB** | VDAB | 8 | 2 | SPOC Dienst IDV -> werken mee in dossiers om specifiek de link de maken met aanbod VDAB volgens de |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | kerntaak van VDAB en dat is inschatten (en geen actieve begeleidingen opnemen). |
| **Welzijnsonthaalmedewerkers OCMW** | Stad Gent - Welzijnsbureau /OCMW | 4 | 2 | Meewerkend onthaalmedewerker Welzijnsbureau OCMW; sneller link maken met achterliggend aanbod van OCMW |
| **Expertisecel** | Stad Gent - DWA/OCMW | 2 | 1 | Intercultureel bemiddelaars contacttaal Slowaaks / Bulgaars |
| | Stad Gent - DWA | 1 | 1 | Broker Werk/Jobhunter: expertise in arbeidsmarktbegeleiding specifiek de link naar werkgevers, link met achterliggend aanbod DWA Stad Gent -> slim verbinden, bedrijvenwerking. Nood aan link met inclusieve werkvloeren. |
| | Groep INTRO vzw | 4 | 2,7 | Zeer laagdrempelige competentieversterking (individueel en groepswerk); generieke competenties, taal, screening en oriëntatie, flexibel uit te bouwen op maat van noden van het bereikte publiek. Uitgangspunt: complementariteit met reguliere aanbod. |
| | | | | |
| | | 41 medewerkers | **27,5 VTE** | Gefinancierd met werkingsmiddelen Lokaal Partnerschap ( 40 % ESF, 30% VCF, 30% cofinanciering). Het lokaal partnerschap kiest ervoor om de middelen maximaal in te zetten in dienstverlening. Een deel van de personeelsleden in het project wordt met het budget van overhead gefinancierd. |
| | | | 1,5 VTE | Gefinancierd met ondersteuningsmidddelen Europa WSE |
| | | | | |

| **Overzicht kosten projectjaar 2024** | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale kosten project | Stad Gent | OCMW Gent | Job&Co vzw | Groep Intro vzw | Jes vzw | CAW O-Vl | Voluit vzw | VDAB |
| Personeelskosten volgens ESF barema | 2.061.455,32 € | 561.151,09 € | 314.381,60 € | 301.910,72 € | 383.790,48 € | 132.457,20 € | 110.940,00 € | 127.046,08 € | 129.778,15 € |
| Werkingsmiddelen en overhead (19 % op personeelskost volgens ESF-barema) | 391.676,51 € | 106.618,71 € | 59.732,50 € | 57.363,04 € | 72.920,19 € | 25.166,87 € | 21.078,60 € | 24.138,76 € | 24.657,85 € |
| Werkingsmiddelen (21 % op personeelskost volgens ESF-barema) | 432.905,62 € | | | | | | | | |
| TOTAAL SUBSIDIABELE KOST | 2.886.037,45 € | | | | | | | | |

| **Overzicht financiering projectjaar 2024** | Totale financiering project | Stad Gent/OCMW Gent | VDAB |
|---|---|---|---|
| ESF - 40 % | 1.154.414,99 € | | |
| Vlaams cofinancieringsfonds 30,69 % | 885.760,15 € | | |
| Andere regionale en lokale cofinancieringsbronnen 29,31 % | 845.862,31 € | 412.956,70 € | 432.905,61 € |
| *personeelsinzet* | | *264.192,00 €* | *129.778,36 €* |
| *werkingsmiddelen* | | *94.764,70 €* | *303.127,25 €* |
| *bijdrage van stadsvernieuwing NGV* | | *36.000,00 €* | |
| *bijdrage van stadsvernieuwing MMM* | | *18.000,00 €* | |
| TOTALE FINANCIERING | 2.886.037,45 € | | |

| budget 2024 - 2029 | ondersteuning | werking | Totaal |
|---|---|---|---|
| ESF (40 %) | € 328.720 | € 6.607.306 | € 6.936.026 |
| Vlaamse cofinanciering (45 % ondersteuning en 30 % werking) | € 369.810 | € 4.955.479 | € 5.325.289 |
| VDAB-werking (15 %) | € 123.270 | € 2.477.740 | € 2.601.010 |
| Lokale cofinanciering  (15 % werking) | NVT | € 2.477.740 | € 2.477.740 |
| Totaal | € 821.800 | € 16.518.264 | € 17.340.064 |