

## Inhoudelijke vragen

### RELEVANTIE

Mate waarin het voorstel effectief bijdraagt aan de verwezenlijking van de specifieke doelstellingen van de oproep, vanuit samenhang met de strategieën die eraan ten grondslag liggen.

**Wat zijn verschillen qua noden, behoeften, uitdagingen van de doelgroep van Oost-Europeanen, idealiter weergegeven als één (of meerdere) persona, waarvoor het project toegevoegde waarde wil bieden, vergeleken met diegene waar het bestaande lokaal partnerschap zich reeds op richt?**

In de voorbereiding naar de vorming van het Gentse Lokaal partnerschap werden, in het kader van Capacity Building, 12 uiteenlopende personae uitgewerkt. Deze brede scope was een bewuste keuze: het Gentse partnerschap (Jobteam) moet zich op een grote diversiteit aan kwetsbare profielen richten.

3 van deze 12 personae hebben een EU13-profiel. Uit een onderzoek van Hiva (Beleidsevaluatie Mobiel arbeidsteam, in opdracht van Stad Gent) bleek immers dat een grote groep uiterst kwetsbare EU-burgers uit Oost-Europa, vaak met wortels in de Roma-cultuur, zeer moeilijk toegang vindt tot de reguliere dienstverlening naar werk. Zij hebben een ander aanpak nodig.

De noden die bij deze 3 personae horen zijn:

- Beperkt netwerk
- Beperkte werkervaring
- Beperkte kennis Nederlands
- Financiële nood
- Laaggeschoold
- Precaire woonomstandigheden/slechte woonkwaliteit
- Motivatatieprobleem
- Ongeletterd/beperkt leervermogen/beperkte digitale vaardigheden
- Precair verblijfsstatuut
- Relationele problemen binnen het gezin
- Verslavingsproblematiek
- Zorgnoden binnen het gezin
- Kinderopvang
- Medische problematiek/fysieke beperking
- Culturele kloof

...  
Kortom: op zo goed als alle levensdomeinen ervaren deze personae moeilijkheden.

Praktijkervaringen van laagdrempelige werkingen leren ons dat bovenstaande noden vaak gecumuleerd worden met moeilijkheden die niet benoemd werden in deze personae. Zo worden ze snel slachtoffer van sociale uitbuiting, economische uitbuiting, schijnzelfstandigheid, huisjesmelkerij, enz. Dit wordt uiteraard in de hand gewerkt door de beperkt kennis van het Nederlands, ongeletterdheid, geen kennis van hun rechten, nauwelijks kennis van de gangbare systemen in onze samenleving (het belang van contracten bvb).

Maar ook binnen de gevestigde wettelijke systemen krijgen ze het door de multiproblematiek erg moeilijk om deze systemen in hun voordeel, zoals ze bedoeld waren door de wetgever, te gebruiken. Zo blijven ze vaak jarenlang hangen in tijdelijke arbeid (interims, plukkaarten), en slagen ze er niet in om die ervaringen om te zetten in structurelere werkervaringen. Een gebrek aan kennis van verwachtingen op onze arbeidsmarkt spelen daar een grote rol in, alsook de afhankelijkheid van anderen om zich te handhaven binnen onze maatschappij (bvb. regelmatige vragen naar financiële voorschotten en/of administratieve hulp aan werkgevers).

Het betreft doorgaans mensen die noodgedwongen geleerd hebben om te gaan met uitbuiting, discriminatie en een cumul aan problemen. Hun overlevingsdrang, doorzettingsvermogen en vindingrijkheid zijn dan ook sterk ontwikkeld en vormen een absolute sterkte.

Hoewel we het over een diverse groep van verschillende nationaliteiten, culturele achtergronden en sub-gemeenschappen hebben, valt toch op dat het vaak over mensen gaat die zich teruggeplooid hebben op hun familie, om samen het hoofd te bieden aan de schijnbaar eindeloze stroom tegenvallers. Elke persoon binnen dat familiesysteem vraagt op zic een individuele benadering. Voor velen is de familie dan ook van zeer groot belang, waardoor het de begeleiding vaak vooruit helpt wanneer je ook de partner of enkele familieleden meeneemt in het traject. Vaak is dit zelfs noodzakelijk om zaken in beweging te krijgen. Vaak gaat het over grote gezinssystemen met jonge kinderen wat specifieke noden - zoals opvoedingsvraagstukken, zorg, schoolgang of kinderopvang - met zich meebrengt.

EU13-burgers kennen onze arbeidsmarkt doorgaans niet. Zij zijn niet vertrouwd met rechten en plichten als zelfstandige of werknemer, ze kennen de verwachtingen en gebruiken op werkvloeren niet, voor ons vanzelfsprekende do's en don'ts zijn voor hen vaak niet gekend. Er is een zeer grote nood aan informatie, oriëntatie, screening, sollicitatieondersteuning en training van arbeidsattitudes.

Doorgaans matchen scholing, werkervaring en vaardigheden niet met de eisen van de gemiddelde werkgever:

Eisen Vlaamse Arbeidsmarkt	Vaardigheden EU13-burgers
Nederlands	Enkel moedertaal, soms contacttaal
Intrinsieke motivatie	Motivatatie wordt als extrinsiek beoordeeld door werkgevers
Rijbewijs en eigen vervoer	Vaak geen rijbewijs Als er rijbewijs is, meestal geen auto Als er een auto is, meestal met buitenlandse nummerplaat = erg onzeker
Opleiding/scholing	Opleiding/scholing zo goed als onbestaande Vaak ook analfabeet in eigen taal
Attitudes	Ander normen- en waardenkader waardoor ze niet altijd begrijpen welke attitudes op werkvloeren belangrijk zijn.
Stabiel CV met veel ervaring	CV is meestal een aaneenschakeling van korte tewerkstellingen,

Dit alles verzwakt hun positie op de arbeidsmarkt al aanzienlijk. Dat deze groep, in tegenstelling tot de meeste andere nieuwkomers, maar heel beperkte toegang krijgt tot medische zorg en niet kan terugvallen op financiële ondersteuning verzwakt dit nog eens. Hun statuut zorgt ervoor dat ze in een soort schemerzone belanden: enerzijds mogen ze zich hier vestigen en werken, meer nog; om een leefbaar leven mogelijk te maken moeten ze zelfs gaan werken. Anderzijds krijgen ze geen tijd en ruimte om Nederlands te leren, maatschappelijke oriëntatie te volgen, of technische vaardigheden bij te spijkeren tot het gevraagde niveau op onze arbeidsmarkt, door het ontbreken van financiële ondersteuning en juridische onzekerheid betreffende het verblijfsstatuut.

Al deze drempels zijn met elkaar verweven, waardoor veel deelnemers zich ook qua gedrag, begeleidingsnood en begeleidbaarheid van andere deelnemers onderscheiden. Vaak merken we een meer eisende houding, weinig tot geen zelfinzicht, een grote nood aan duidelijkheid, onrealistische verwachten t.a.v. hulpverleners en werkgevers, geen idee hebben welke verwachtingen er aan hen gesteld worden, een zeer beperkte aanleerbaarheid, zeer weinig communicatieve vaardigheden, enz.

Beweging brengen in die cumul van extreme kwetsbaarheid, culturele drempels, beperkte kennis en mogelijkheden én sociaal-administratief-juridische kluwens waarin zij zich bevinden, vraagt capaciteit en expertise waarvoor het lokaal partnerschap vandaag onvoldoende uitgebouwd is.

**Bij nieuwe partners: beschrijf het proces van selectie van nieuwe partners, toe te voegen aan het bestaande lokaal partnerschap. Onderbouw hierbij dat het gelopen proces volgende voorwaarden respecteerde: • Het proces maakte de noden op een transparante en gedocumenteerde wijze bekend; • Het proces nodigde geïnteresseerde organisaties apart uit (nog niet in consortium); • Het proces was toegankelijk voor alle organisaties om op een gelijke basis deel te nemen; • Het proces beoordeelde een mogelijke partner op de criteria 'unieke bijdrage' en 'fit for partnership'; • Het proces werd grondig gedocumenteerd en maakt transparant hoe de selectie is onderbouwd; • Het proces bood de mogelijkheid tot weerwoord indien non-selectie; • Het proces betrof een onafhankelijke expert bij de besluitvorming.**

We bouwen voor dit dossier verder op het in 2023 doorlopen partnerschapsvormingsproces voor het lokaal partnerschap Jobteam.

Stappen in het kader van het lokaal partnerschap Jobteam:

In het kader van de partnerschapsvorming voor het Gentse lokale partnerschap (Jobteam) is in 2023 een stapsgewijs opgebouwd en uitgebreid gedocumenteerd partnerschapsvormingsproces gevolgd. Alle vermelde voorwaarden (transparantie, gedocumenteerd en onderbouwd, organisaties apart uitnodigen, gelijk toegankelijk, beoordeeld of 'unieke bijdrage' en 'fit for partnership', mogelijkheid tot weerwoord en onafhankelijke expertise bij de besluitvorming) werden hierbij strikt opgevolgd.

Een diepgaande kwantitatieve en kwalitatieve analyse van noden en behoeften van kwetsbare profielen in Gent vormde de basis voor de partnerschapsvorming in 2023. Die lokale analyse wees reeds op de sterke aanwezigheid van Oost-Europese burgers in zeer precare leefomstandigheden in Gent. Daarom werd in het Gents addendum bij de call of interest (breed verspreid in 2023) expliciet gevraagd naar ervaring en expertise met betrekking tot deze specifieke groepen.

Het Gentse partnerschap moest zich immers richten tot een grote diversiteit aan kwetsbare profielen waarbinnen de diverse groep Oost-Europeanen (3 personae) sterk vertegenwoordigd is.

Na brede bekendmaking binnen het Gentse ecosysteem en via de Vlaamse kanalen dienden 29 organisaties een kandidatuur in, waarvan er 5 weerhouden werden voor de vorming van het partnerschap Jobteam. Deze zijn: Compaan vzw, Groep Intro vzw, Jes vzw, CAW Oost-Vlaanderen vzw en Voluit vzw.

Institutionele partners zijn Stad en OCMW Gent en VDAB. Bijkomend vervoegde Amal vzw (het Gentse Agentschap voor integratie en inburgering) het Jobteam-partnerschap op stuurgroep-niveau gezien de grote nood aan afstemming tussen de Jobteam-dienstverlening en de decretale opdracht van Amal ten aanzien van inburgeraars.

Bijkomende stappen om expertise binnen het partnerschap Jobteam ifv EU13-burgers uit te breiden:

Voorgaande stappen gaven duidelijk zicht op de reeds aanwezige expertise tbv Oost-Europese burgers. Op basis hiervan is beslist om de reeds geëngageerde Jobteam-partners vzw Groep Intro, vzw Compaan, Amal vzw en Stad Gent te versterken om hun aanbod zowel kwantitatief als kwalitatief uit te breiden (zie vraag 8). De bijdrage die deze organisaties wensen te leveren, verder bouwend op de bij ieder aanwezige expertise, is gedocumenteerd.

Aanvullend op de oefening met de Jobteam-partners vond een on desk screening plaats van alle in 2023 ontvangen kandidaturen die niet weerhouden werden voor Jobteam. Uit al deze kandidaturen kwam De Sloep i-mens vzw naar voor als organisatie met het potentieel om een unieke expertise en bijdrage ten behoeve van kwetsbare Oost-Europese burgers te leveren, die ook een verrijking van het aanwezige netwerk en de reeds aanwezige expertise in het Jobteam-partnerschap zou betekenen.

De beslissing om De Sloep in 2023 niet mee te nemen was vooral ingegeven vanuit de nood om met beperkte middelen inhoudelijke prioriteiten te stellen, en geen te grote versnippering van middelen te organiseren.

Alle andere in 2023 niet-weerhouden kandidaten hadden geen relevante ervaring en specifieke expertise met betrekking tot kwetsbare EU13-profielen, complementair aan de ree aanwezige expertise in het Jobteam. Zij werden niet opnieuw aangeschreven.

De Sloep i-mens vzw werd bijkomend bevraagd op een aantal aspecten om het potentieel van die unieke bijdrage en fit for partnership te verdiepen (schriftelijk gedocumenteerde kandidatuur, zie ook verder vraag 3 en 4).

De Sloep groeide uit van een consultatiebureau van Kind&Gezin tot een laagdrempelig wijkhuis waar jonge ouders en gezinnen terecht kunnen voor een brede waaier aan hulp en ondersteuning

De unieke bijdrage van De Sloep i-mens vzw is: het breed uitgebouwde aanbod, het netwerk binnen het welzijnslandschap waarvan zij deel uitmaken, en uiteraard de expertise op het vlak van laagdrempelige, integrale gezinsondersteuning van jonge gezinnen in kwetsbare situaties, in het bijzonder ook gezinnen met EU13-origine.

**Geef voor het eerste projectjaar per kwartaal de evolutie weer van het aantal deelnemers uit Oost-Europa dat het project wil bereiken.**

We zetten 4 extra mobiele arbeidsbegeleiders, gespecialiseerd in het werken met EU13-burgers in. Net zoals de andere mobiele arbeidsbegeleiders van Jobteam gaan we uit van een caseload van 25 deelnemers op jaarbasis per VTE. In principe gaan we dus uit van 100 extra intensieve trajecten per jaar.

Zoals te lezen in vraag 3.3.1.3 zullen deelnemers in eerste instantie instromen via de instroommodules. We schatten in dat niet iedereen die aan de instroommodules start zal doorstromen naar een intensief traject, en dat het werkelijke bereik dan ook groter zal zijn (inschatting: + 200-tal per jaar).

Inschatting evolutie aantal deelnemers per kwartaal:

In kwartaal 1 en 2 waren al 2 arbeidsbegeleiders met projectmiddelen voor dit nieuwe project aan de slag binnen Jobteam. Beide medewerkers werken in een 3/5-regime. Voor

kwartaal 1 en 2 hebben we de instroomcijfers van beide medewerkers gebruikt.

Vanaf kwartaal 3 komt er een extra mobiele arbeidsbegeleider via De Sloep i-mens bij in een 4/5-regime. De verwachting is dan ook dat er in kwartaal 3 heel wat nieuwe aanmeldingen bij kunnen komen. In de afgelopen jaren merken we dat er heel veel aanmeldingen bijkomen in het 4de kwartaal. Vanaf het 4de kwartaal zal het team van mobiel arbeidsbegeleiders ook voltallig zijn, en zullen we vermoedelijk het aantal aanmeldingen gevoelig zien stijgen.

Instroom deelnemers eerste werkjaar - 2024			
Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
22	4	34	40

De totale groep aanmeldingen van EU13-burgers in kwartaal 1 en 2 (Jobteam + EU13-project) ligt uiteraard hoger. Tussen januari en juni werden er 146 Oost-Europeanen aangemeld bij het Jobteam op een totaal van 389 aanmeldingen (37,5%). Deze werden verdeeld over alle mobiele arbeidsbegeleiders van Jobteam + EU13-project.

**Geef de ambitie weer inzake het additionele aantal begeleidingen evenals de uitkomsten (via de reeds door het lokaal partnerschap vooropgestelde indicatoren) en relateer dit indicatief aan persona waarop het project zich specifiek binnen het bestaande partnerschap richt. Voor welke persona is een resultaat 'uitstroom naar werk' voor 20% van de deelnemers eventueel niet haalbaar en waarom?**

De ambities voor het bestaande lokale partnerschap (gestoffeerd in het projectdossier Lokaal partnerschap kwetsbare werkzoekenden Gent – Jobteam) zijn de volgende:  
 Per VTE: een 30-tal deelnemers bereiken, waarvan een 25-tal mee te nemen in een intensief begeleidingstraject  
 Verwachte instroom per jaar: een bereik van een 450 à 500-tal personen, intensief begeleiden van een 400-tal personen  
 Een ingeschatte doorstroom naar werk van 10-15% richting werk (er waren op dat moment geen uitstroomcijfers voorhanden waarop we ons konden richten)  
 Een verwachte doorlooptijd van gemiddeld 1,5 jaar per dossier  
 Een evolutie in soft outcomes en versterking op verschillende levensdomeinen (we werken aan een registratiesysteem waarin ook deze elementen worden in beeld gebracht).

We schatten in dat ongeveer 30% van het Jobteam-bereik EU13-burgers zal betreffen (een 170-tal bereikt, waarvan een 130-tal intensief begeleidt).

Voor het dit project bouwen we hierop verder. Additioneel aan het Jobteam willen we:

een 200-tal extra EU13-deelnemers bereiken per jaar, waarvan een 100-tal per jaar extra mee te nemen in een intensief traject (+ 4 extra mobiele arbeidsbegeleiders)  
 Gezien de complexiteit van problematieken schatten we in dat een deel van de trajecten aanzienlijk langer zal duren dan de gemiddelde doorlooptijd van 1,5 jaar  
 30% uitstroom naar werk (registratie door de begeleider op het moment van afsluiten van een begeleiding)

We bekeken de uitstroomresultaten van de groep EU13-burgers in het vorige ESF-outreach en activering project (Jobteam 2020-2023): 31% van de begeleide EU13-deelnemers was bij afsluiten van de begeleiding aan het werk (11% met een vast contract, 11% met een tijdelijk contract, 9% via korte uitzendopdrachten of plukkaart). We streven er naar minstens deze uitstroomcijfers (bij afsluiten van een begeleiding, op basis van zelfrapportage) te evenaren.

## KOSTEN/BATEN (15%)

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

**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 additionele profielen (intern en extern) in relatie tot de additionele volumes in de bredere context van het bestaande lokaal partnerschap.**

Uitbreiding van het team mobiele arbeidsbegeleiders van Jobteam:

De bestaande equipe van 18 mobiele arbeidsbegeleiders wordt uitgebreid met 4 extra mobiele arbeidsbegeleiders met focus op EU-burgers met Oost-Europese roots (aangesteld bij Stad Gent, Groep Intro en De Sloep).

Met deze extra capaciteit zullen 100 EU13-burgers/jaar extra begeleid worden.

Uitbreiding van het expertise - team van Jobteam om in te zetten op:

Versterking van de equipe intercultureel medewerkers van Stad Gent (vandaag Bulgaars 0,5vte en Slowaaks 0,5vte wordt voor beide taalgroepen uitgebreid naar 1 vte): zij worden ingezet voor sociaal tolk- en vertaalopdrachten ondersteunend aan het team arbeidsbegeleiders en vormingswerkers

Versterking van de equipe vormingswerkers (vandaag 2,5 vte wordt uitgebreid tot 4,8 vte) voor:

Aanbieden van instroommoduls (IMO-light, informeren over rechten en plichten, opstap in een begeleidingstraject) in de moedertaal van de deelnemers (prioriteit Bulgaars, Slowaaks, Romanes. Roemeens en andere talen worden later bekeken). Deze opdracht wordt opgenomen door Amal vzw en Compaan vzw die experts inzetten uit de betreffende gemeenschappen.

Uitbreiding van een laagdrempelig aanbod oriëntatie, assesment, taalondersteuning en (generieke) competentieversterking, ondersteund door tolken waar nodig. Deze expertise wordt ingezet door Groep Intro vzw.

Jobhunting, uitbouwen van werkgeversnetwerk en structurele samenwerkingen met werkgevers met specifieke focus op arbeidskansen voor de EU13-doelgroepen: 0,5 vte jobhunter bij Compaan versterkt de jobhunter die reeds ingezet wordt in Jobteam.

Juridische expertise op het kruispunt vreemdelingenrecht - arbeidsrecht: inzet van 1 vte jurist bij Stad Gent

Deze extra capaciteit in het expertise-team zal ten behoeve van de totale groep EU13-deelnemers (Jobteam+EU13-project = 300-tal/jaar) worden ingezet.

Coördinatie en uitbouwen van het netwerk: inzet van 1 vte projectcoördinatie bij Stad Gent. Deze coördinator vormt een team met de 2 projectleiders van Jobteam.

Partnersorganisatie	# VTE Jobteam	# mensen project EU burgers oostelijke Europese Unie	# VTE project EU burgers oostelijke Europese Unie	inzet vanaf	lokale noden	
Coördinatie partnerschap	Stad Gent - DWA	1,8 VTE	1	1	1/01/2024	Operationele coördinatie van het team samenwerkers in het lokaal partnerschap Gent, met specifieke focus op de werking ten aanzien van EU 13-burgers.
Mobile arbeidsbegeleiders		16,2 VTE				
	Stad Gent DWA		1	0,6	1/01/2024	Mobile arbeidsbegeleider (MAB) met specifieke expertise EU burgers oostelijke Europese Unie en flexibel inzetbaar
	Groep INRO vzw		1	0,9	1/01/2024	MAB met specifieke expertise arbeidsmarktbegeleiding voor mensen in een kwetsbare situatie + maatwerk + expertise EU
	De Sloep vzw		2	1,8	1 voltijds medewerker vanaf 1/9/2024 en 0,8 vte inzet 1/7/2024	MAB met specifieke expertise laagdrempelige integrale aanpak ondersteuning, expertise EU burgers oostelijke Europese Unie

Expertiseel		4,5 VTE							
stad Gent DWA/OCMW			2	1	1,01/2024	intercultureel bemiddelaars contacttaal Slowaaks / Bulgaars			
job&co vzw			1	0,5	vanaf 16/8/2024	broker Work/jobhunter: expertise in arbeidsmarktbegeleiding specifiek de link naar werkgivers, structurele samenwerking			
job&co vzw			1	0,9	vanaf 16/8/2024	voeringswerker Slowaaks, Romaans			
groepINPRO vzw			1	1	vanaf 17/7/2024	meer laagdrempelige competentieversteking (individueel en groepswork), generieke competenties, taal, screening en oriëntatie, flexibel uit te bouwen op maat van noden van het bereikte publiek.			
Amal vzw			1	0,5	vanaf 1/9/2024	voeringswerker Bulgars			
stad Gent DWA			1	1	1/10/2024	juridische expertise kruispunt vreemdelingenrecht arbeidsrecht			
<b>Onthaal en admin</b>			2						
<b>Totaal aantal medewerkers</b>			<b>12 medewerkers</b>	<b>9,2</b>		personeel	€ 482.484,79	€ 4.220.549,59	428.710 EUR van de overheidsmiddelen is toegevoegd aan het 6 jarig personeelsbudget
						rusterende overhead en werkmiddelen	€ 172.985,92	€ 1.088.036,52	verdeling (indirecte) overheadmiddelen naar analogie met jobteam project (19 % van de personeelskost) en saldo is directe werkmiddelenbudget
						onbeschikbaar budget van 2024 te gebruiken als reserve volgende jaren voor personeel of werking		€ 64.431,35	2025
								€ 65.719,98	2026
								€ 67.034,38	2027
								€ 68.375,07	2028
								€ 69.812,33	2029
						<b>Totaal</b>	<b>€ 605.450,71</b>	<b>€ 5.643.732,00</b>	

Voorstel besteding budget over de volledige looptijd (behoud personeelsinzet + verdeling van niet besteed budget van 2024 over de volgende jaren) :

2024	2025	2026	2027	2028	2029	totaal
€ 605.450,71	€ 1.005.053,35	€ 1.006.341,98	€ 1.007.656,38	€ 1.008.997,07	€ 1.010.233,11	€ 5.643.732,60

## HAALBAARHEID (30%)

Graad van waarschijnlijkheid dat de doelen van het voorstel effectief behaald zullen worden, in lijn met de door de oproep vooropgestelde strategieën

### Wat is de bijdrage van elke (eventuele) nieuwe partner aan het gedeelde doel van het bestaande lokaal partnerschap waar dit project bij aansluit?

Het lokaal partnerschap in Gent heeft als gemeenschappelijke doelstelling :

Elke Gentenaar met een werk vraag heeft recht op de juiste begeleiding naar werk op maat van diens competenties. Het lokaal partnerschap Jobteam 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

Voor het partnerschap EU13-burgers wordt het bestaande lokaal partnerschap uitgebreid met partner De Sloep i-mens vanuit de overtuiging dat deze organisatie kan bijdragen aan het gemeenschappelijke doel van het lokaal partnerschap Gent ( Jobteam ) alsook een specifieke expertise kunnen inbrengen met betrekking tot de doelgroep.

Bijdrage van nieuwe partner De Sloep i-mens

De Sloep i-mens kan op een gedifferentieerde manier bijdragen aan de Jobteam+EU13-werking. Dit kan heel direct op niveau van werk en tewerkstelling dan wel eerder indirect v inzet en ondersteuning op flankerende levensdomeinen. Dit kan binnen een bestaand aanbod en dit kan binnen een aanbod op maat.

#### 1. Direct en indirect

Vragen die te maken hebben met werk worden vandaag gecapteerd en onthaald binnen zowel het onthaal, binnen de verschillende vormen van groepswork en binnen de werkvorm integrale gezinsondersteuning die De Sloep zowel individueel, op gezinsoniveau als in groep behartigt. De Sloep voorziet ook basisinformatie die mensen op weg kan helpen. Dit betekent dat men afhankelijk van de nood en de mogelijkheid zelf vanuit de generalistische insteek direct een aantal zaken opneemt zoals de opmaak van een CV, oefenen van sollicitatiegesprekken of zoekt naar geschikte vacatures. Indien nodig, verwijst de Sloep door of maakt ze de brug naar meer gespecialiseerde diensten zoals OCMW, VDAB etc. Daarnaast fungeert De Sloep ook reeds langer als plek waar zowel vrijwilligerswerk als sociale tewerkstelling mogelijk is.

Indirect bestrijkt de Sloep meerdere levensdomeinen en werkt men rond verschillende thematieken die als complicerende factor (cfr. Infra) de weg of de opstap naar werk heel vaak bemoeilijken.

#### 2. Bestaand aanbod en aanbod op maat

Het aanbod in De Sloep is een flexibel aanbod dat uiteraard vertrekt vanuit de opdracht PGO (Preventieve Gezinsondersteuning) maar tegelijkertijd sterk inhoudelijk meebeweegt met de noden van de mensen die men hierin bereikt. Vanuit het bestaande aanbod zijn er heel wat zaken die nu reeds aansluiten bij de ruimere problematiek waar heel wat Oost-Europese burgers mee geconfronteerd worden in relatie tot werk.

Taal: op vrijdag organiseert De Sloep i-mens DJUMA waarin vrijwilligers Nederlands oefenen door middel van conversatietafels. Een deel van de groep bestaat uit EU13-burgers. Er wordt een laagdrempelige omgeving gecreëerd waar men in een ontspannen sfeer Nederlands kan oefenen. Deelnemers leren om op een efficiënte manier te communiceren, te luisteren naar anderen en samen te werken. Deze vaardigheden zijn essentieel in alle aspecten van het leven, van solliciteren, contacten met werkgevers tot het onderhouden van relaties.

Attitudes : binnen de verschillende groepsvormen wordt op een participatieve manier rond attitudes en vaardigheden gewerkt en werkt De Sloep i-mens via de groep om tot gedeelde inzichten te komen.

Huisvestingsproblematiek : De Sloep i-mens zit mee in het project Instapwonen waardoor ze niet enkel een korte lijn hebben met het project, de aanmelding kunnen faciliteren of een signaalfunctie kunnen opnemen maar ook de mogelijkheid hebben om mensen hierin te begeleiden.

Digitisme: er gaat tweemaal per week een digipunt door binnen De Sloep. Ze zijn tevens partner in verschillende projecten om de digitale kloof te verkleinen met oog voor de meest kwetsbaren.

Familiale problemen : naast het onthaal is er ook gezinsondersteuning mogelijk waar De Sloep i-mens op een mobiele manier met een gezin aan de slag gaat. Doorheen de jaren heeft de organisatie al heel wat ervaring kunnen opbouwen in relatie tot de EU-burgers met Oost-Europese roots.

Gezondheidsproblemen : vanuit de preventieve opdracht van De Sloep biedt ze verschillende sessies aan die zich centreren rond preventieve gezondheidszorg.

Geestelijke gezondheid : op vrijdag is er elke veertien dagen een eerstelijnspsycholoog aanwezig.

Onderwijs voor de kinderen : Er wordt binnen De Sloep actief rond kleuterparticipatie, warme transitie en kinderopvang gewerkt. Belangrijk aspecten in relatie tot algemene ontwikkeling en ook van belang in relatie tot tewerkstelling.

Naast het bestaande aanbod wil De Sloep i-mens altijd de mogelijkheid openhouden om op maat van bepaalde doelgroepen en thematieken ad hoc initiatieven te nemen, al dan niet in partnerschap, die het welzijn van de bewoners en meer specifiek jonge gezinnen (ca. 95% met een migratie-achtergrond) in de omliggende wijken ten goede komt.

Conclusie: De Sloep i-mens als partner EU13 in het lokaal partnerschap Jobteam

De visie en manier van werken van de Sloep i-mens sluit aan bij de gemeenschappelijke doelstelling van het lokaal partnerschap:

De organisatie zet zicht vanuit een specifieke expertise in op een generalistische begeleiding van hun deelnemers, verschillende thema's worden opgenomen, ook arbeidsmarkt e tewerkstelling.

De organisatie toont expertise te hebben met deze specifieke doelgroep.

De organisatie toont zich flexibel inzetbaar, toont bereidheid om het eigen aanbod open te stellen en op basis van nieuwe vragen of noden – in partnerschap – op zoek te gaan naar nieuwe antwoorden en werkwijzen.

### Wat zijn de specifieke drijfveren van de (eventuele) nieuwe partners om deel uit te maken van het project?

Zoals De Sloep i-mens aangeeft draagt dit project ten volle bij tot de eigen organisatiedoelstellingen.

De Sloep i-mens heeft als missie een open huis te zijn voor kwetsbare gezinnen met jonge kinderen. De visie ent zich op een vijftal thema's: opvoedingsondersteuning, diversiteit, kansarmoede, empowerment en een integrale benadering. De Sloep tracht dag na dag om gezinnen in kwetsbare situaties te versterken en dit op meerdere levensdomeinen. Dez organisatie doet dit vanuit een brede generalistische eerstelijnsbenadering en fungeert daarnaast als draaischrijf naar een ruim lokaal en bovenlokaal netwerk van partners met specifieke expertise.

Dit project sluit hierbij aan omdat het zich richt op krachtig kwetsbare mensen in preciaire situaties die drempels ervaren op meerdere levensdomeinen en meer specifieke het domein van tewerkstelling. De Sloep i-mens streeft ernaar om deelnemers te empoweren en hun zelfredzaamheid te verhogen. Dit project biedt daartoe bijkomende mogelijkheden (versterking op het vlak van expertise, partners en capaciteit).

Ook in De Sloep en in de ruimere omgeving waarin de organisatie gelegen is, woont, komt en gaat een aanzienlijke groep Oost-Europese EU-burgers. Ongeveer 1 kwart van het bezoekersaantal bij De Sloep heeft dit profiel.

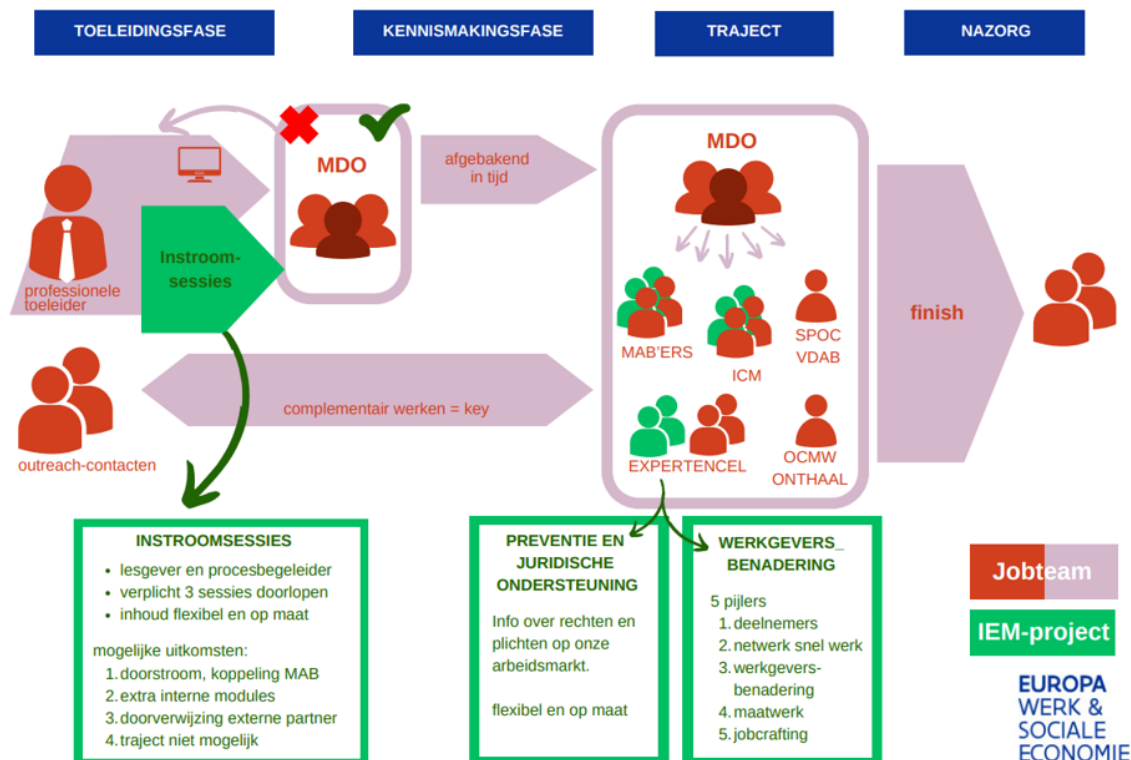
Kortom in de volle breedte van dit project kan vzw De Sloep i-mens op een significante wijze helpen om de zelfredzaamheid van deze gezinnen in kwetsbare situaties te versterken via een verhoogde inzet op vlak van arbeid en flankerende levensdomeinen.

Amal vzw is geen nieuwe partner maar zal in dit project wel een andere rol opnemen dan in het bestaande Jobteam, nl. een uitvoerende rol in het aanbod 'instroomsessies'. Een specifiek drijfveer hiertoe is de vaststelling dat het aantal EU13-burgers (in het bijzonder de Bulgaarse groep) dat zich aanbiedt voor inburgering de afgelopen maanden in he bijzonder afneemt. Nochtans blijft deze groep in de Gentse populatie aangroeien. Daarnaast is er ook de algemene inschatting dat een inburgeringsaanbod (in het bijzonder deelnemen aan maatschappelijke oriëntatie en NT2) met het oog op integratie in onze samenleving, het kennen en begrijpen van mogelijkheden, rechten en plichten, voor hen bijzonder zinvol is.

Voor Amal kan actief meewerken in dit project bijdragen aan het behouden en versterken van het netwerk binnen deze gemeenschappen en kan het de drempel naar het NT2-aanbod of naar het aanbod maatschappelijke oriëntatie verlagen. Amal heeft de expertise in huis om met anderstalige groepen in de moedertaal aan de slag te gaan. Tijdens de lessen maatschappelijke oriëntatie wordt binnen de leeromgeving werk veel relevante informatie verschaft die binnen dit traject kan ingezet worden op een laagdrempelige, toegankelijke manier.

Voor drijfveren van de 'oude' Jobteam-partners die ikv dit project bijkomende expertise inzetten, verwijzen we naar het uitgebreide Jobteam-dossier.

Geef een indicatie van specifieke types activiteiten dat het partnerschap wil opzetten naar de doelgroep van Oost-Europeanen toe, additioneel aan de acties di het bestaande lokaal partnerschap reeds onderneemt, en hoe dit bijdraagt aan de beoogde doelstellingen.



Intensief, aanklappend eerstelijnsbegeleidingsaanbod naar werk

We bouwen verder op de aanpak die in Jobteam haar nut bewezen heeft: outreachend, intensief en aanklampend maatwerk voor deze zeer precaire groep, met aandacht voor al levensdomeinen en met als doel afstand tot de arbeidsmarkt in te korten.

Dit omvat onder meer:

toeleiding en bereik via een zeer breed netwerk, door aanwezigheid op specifieke plekken waar de doelgroep komt (concentratie in enkele wijken, voedselbedeling, verenigingen) en via een uitgebouwd netwerk zowel professioneel als in de gemeenschappen zelf (mond aan mond reclame);  
een individueel begeleidingsplan op maat uitstippelen; met oog voor alle levensdomeinen;  
focus op werkgerichte acties op een zeer laagdrempelige manier: oriënteren, screenen, competenties versterken, solliciteren, jobhunting, ondersteuning op de werkvloer;  
uitbouwen van een professioneel netwerk rond de betrokkenen, samenwerking met tal van relevante middenveldspelers, hierbij optreden als casemanager;  
betrekken van intercultureel medewerker en tolk als essentieel deel van de werking, deze worden in alle stappen in een begeleiding ingezet;  
eigen aan de begeleidingsaanpak: niet lineair, aanklampend, in balans tussen maatgericht en meer voorwaardelijk werken, ruimte voor vallen en opstaan.  
Hiertoe versterken we de equipe mobiele arbeidsbegeleiders en het expertise-team (zie vraag 8).

Nieuwe elementen :

### 1. Een informerend, preventief aanbod naar de brede groep EU13-burgers.

Uit de vele verhalen die in de schoot van het vorige en huidige Jobteam geschreven worden blijkt duidelijk dat er bij deze groepen te weinig kennis is over rechten en plichten op onze arbeidsmarkt.

Wat is het verschil tussen werken in loondienst en als zelfstandige?

Wanneer is een arbeidsovereenkomst geldig?

Welke lonen zijn gangbaar voor welk werk?

Wat staat er op een loonbrief en waar dient dat voor?

Welke verplichtingen heb je tav je werkgever?

Welke verplichtingen heeft uw werkgever tav u?

...

Via verschillende kanalen willen we preventief informeren. In een combinatie van persoonlijke informerende contacten en verschillende media (filmpjes, geluidsopnames, artikels,...).

Met dit aanbod willen we tegemoetkomen aan het gebrek aan kennis over rechten en plichten op de arbeidsmarkt, en dit voor een zo breed mogelijke groep Oost-Europese burgers. We willen proberen voorkomen dat mensen nog in dubieuze omstandigheden moeten gaan werken en zo tal van structurele problemen opbouwen die jaren kunnen aanslepen.

### 2. Een instroommodule met focus op werk, activering en arbeidsmarkt.

Bovenop dat reeds bestaande aanbod van Jobteam voorzien we in samenwerking met Amal vzw instroommodules, losjes gebaseerd op het maatschappelijk oriëntatie-aanbod (MO), met een nadruk op werk, activering en arbeidsmarkt.

Een groot deel van de deelnemers uit de beoogde doelgroep heeft onrealistische verwachtingen: over eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt, over te ondernemen stappen om tot een job te komen én over wat een begeleiding precies kan bieden. Bovendien is het belang van een minimale kennis van het Nederlands hen niet duidelijk. De instroomsessie hebben dan ook verschillende functies:

Jobdoelwit en mogelijkheden op de arbeidsmarkt realistisch in kaart brengen

Verwachtingen van en naar Jobteambegeleiding realistischer maken

Het belang van het leren van Nederlands in de verf zetten

Zicht krijgen op de sociale, cognitieve, taal en technische vaardigheden van de deelnemer

...

De instroommodule volgt na de aanmelding en bestaat uit 3 sessies (vooropgesteld doel). De groepen in deze sessies worden op taal samengesteld, en deze sessies worden verzorgd door moedertaalsprekende lesgevers. Nederlands waar mogelijk, moedertaal waar nodig. Hoewel het hier gaat over groepsessies, streven we ook hier naar maatwerk en een aanklampende begeleiding. Die maatgerichte, en aanklampende aanpak wordt verzekerd door de opvolging van de instroommodules door een procesbegeleider, die in nauw contact staat met de lesgevers. De procesbegeleider zorgt ook voor een vlotte en warme overgang naar het reguliere jobteam-aanbod, onder meer via een trajectadvies, en waar nodig het reeds op poten zetten van een flankerend aanbod om de deelnemer te versterken op de arbeidsmarkt.

In het kader van de instroommodule krijgen deelnemers de kans om een Covaar, een digitale vaardigheidstest en een (niet certificerende) taalniveautest af te nemen bij Amal vzw. Er worden ook vervolg sessies uitgewerkt die op een erg laagdrempelige manier heel wat onderwerpen kunnen uitdiepen. Deze vervolg sessies kunnen deel uitmaken van het voorstel van trajectplan. De onderwerpen kunnen uiteenlopen van "hoe omgaan met GSM op de werkvloer", over screening en oriëntatie tot sollicitatietraining.

Met dit aanbod, dat naadloos aansluit en inhaakt, op het aanbod van Jobteam willen we inspelen op heel wat moeilijkheden waarmee deze doelgroep te kampen heeft: realistische verwachtingen scheppen;

het belang van kennis Nederlands duiden en motiveren om hiermee aan de slag te gaan;

kennis bijbrengen van allerlei belangrijke gangbare systemen in onze samenleving;

uitbreiding van netwerk;

motivatieproblemen detecteren en oplossen;

de culturele kloof zo goed mogelijk dichten;

inzicht over eigen vaardigheden bevorderen;

kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt duiden, en een plan opmaken om die kwetsbaarheid te verkleinen;

screening en oriëntatie om zo tot een realistischer jobdoelwit te komen;

### 3. Een werkgeversaanpak afgestemd op noden en mogelijkheden van EU13-profielen

Binnen het bestaande Jobteam is er een 'broker werk' die actief inzet op het opbouwen van een netwerk binnen de bedrijfswereld, deelnemers gericht voorbereidt op sollicitatieprocedures, samen met deelnemers op zoek gaat naar de meest passende vacatures, en probeert tot een matching te komen.

Voor de deelnemers met een EU13-profiel merken we dat er nood is aan specifieke, bijkomende acties om een goede match te kunnen realiseren. De realiteit van velen is dat men ondanks de beperkte werkervaring en de grote afstand tot de arbeidsmarkt - gezien de grote financiële nood die men ervaart, heel snel aan het werk wil. Kunnen we, door snel aan het werk te gaan, enkele acute belemmeringen oplossen en zo een basis leggen om in een latere fase van het traject ruimte te creëren om via duurzame tewerkstelling ook structurele problemen, zoals huisvesting en schulden, aan te pakken?

We willen het werk-broker aanbod van Jobteam versterken, zodat kan worden ingezet op:

- Pijler 1 – Deelnemers met Oost-Europese achtergrond

Hoe beter deelnemers voorbereid zijn op de job waar ze voor kandideren, hoe groter de kans op succes. De broker werk kent zijn werkvloeren, en kan op die manier op maat van

de deelnemer een duidelijk beeld schetsen. Soms op basis van beeldmateriaal, maar indien nodig voor de deelnemer ook op basis van een bedrijfsbezoek. De broker werk is zich zeer goed bewust van de cultuurgevoeligheid van deze doelgroep, en zorgt ervoor dat hierover duidelijke communicatie bestaat met zowel de deelnemer zelf als de werkgever.

- Pijler 2 – Netwerk 'snel werk' uitbouwen

Aan deelnemerszijde is er bij de start van een begeleiding nood aan jobs die snel kunnen opstarten, met een lage instapdrempel, en waarbij weinig aanleerbaarheid en taalkennis nodig is. De vacatures voor deze jobs zijn schaars en bevinden zich in specifieke niches (seizoensarbeid, primaire sector, ...), en dus is het belangrijk deze nog beter in kaart te brengen, en een netwerk uit te bouwen van werkvloeren die bereid zijn om snel inzetbare, bijzonder kwetsbare deelnemers een kans te geven.

- Pijler 3 – Maatwerk

Gezien de extreme kwetsbaarheid van de beoogde doelgroep is de kans op structurele tewerkstelling voor sommigen alleen maar weggelegd binnen maatwerkbedrijven. Het hele proces van inschatting, over stages, indicering en uiteindelijk ook matching mee begeleiden met de MAB'er is van belang. Op die manier bewaken we de kwaliteit van de inschalingen, en verzekeren we voldoende kennisdeling over de vaak wijzigende regelgeving die de uitkomst van indiceringsprocedures beïnvloedt. De uitbouw van een goed netwerk binnen deze bedrijfssector is dan ook erg belangrijk, alsook een vast aanspreekpunt voor Team TOM van VDAB, voor een betere afstemming.

- Pijler 4 - Werkgeversbenadering

Een belangrijke opdracht is om een heldere visie en methodiek uit te bouwen op een werkgeversbenadering op maat van deze groepen, en deze methodiek ook over te brengen op de andere medewerkers van het Jobteam.

Aan werkgeverszijde merken we immers dat werkvloeren die bereid zijn deze groep een kans te geven specifieke noden hebben om de kans op een geslaagde ervaring zo groot mogelijk te maken. Een goede, duidelijke communicatie over de vaardigheden en belemmeringen van onze deelnemers is daarbij prioritair, zeker wanneer we een goed netwerk willen uitbouwen. Binnen het vorige Jobteam, noch binnen het huidige Jobteam is daar voldoende oog, tijd en ruimte voor. Al te vaak merken we dat deelnemers aangeprezen worden als de perfecte werkracht, om toch maar die kans te krijgen. Zo komen samenwerkingen tussen Jobteam en werkvloeren onder druk te staan, en ontnemen we kansen voor toekomstige deelnemers.

Daarnaast merken we ook dat werkgevers nood hebben aan ontzorging. Vaak bouwen ze een nauwe band op met de deelnemers, en raken ze zo ook betrokken bij de problemen op andere levensdomeinen. De broker werk zou moeten kunnen kaderen aan de werkgever op welke manier aan die levensdomeinen gewerkt wordt, zodat de werkgever zijn hoofd er niet over hoeft te breken en weet dat zijn medewerker vooruit geholpen wordt.

Een andere nood die we merken is de beperkte cultuursensitiviteit op werkvloeren. Cultuurverschillen zijn vaak groot en men is zich niet steeds bewust van de impact van die verschillen (hoe kijkt men naar arbeid, wat verwacht men in een werkgever-werknemer relatie, contacten tussen verschillende gemeenschappen, ...). Het goed kaderen van bepaalde reacties van deelnemers bij de werkgever is belangrijk, maar ook omgekeerd.

In het kader van die werkgeversbenadering willen we ook inzetten op samenwerking en afstemming met de partnerschappen inclusieve werkvloeren, zodat de expertise en capaciteit die daar voorhanden is ook ten behoeve van Jobteam- en EU13-profielen kan worden ingezet. We onderzoeken welke ondersteuning we onze deelnemers op werkvloeren van maatwerkbedrijven (niet meegenomen in de partnerschappen inclusieve werkvloeren) kunnen bieden.

#### 4. Juridische expertise over economische uitbuiting en schijnzelfstandigheid, en het opbouwen van netwerk met alle betrokken actoren ter zake

Het ontbreekt vandaag aan de juridische expertise (op het kruispunt van arbeidsrecht en verblijfsrecht van toepassing voor EU-burgers) om personen in situaties van economische uitbuiting en schijnzelfstandigheid gepast te begeleiden om uit deze situatie te geraken. Mogelijke juridische stappen en ook de mogelijke gevolgen hiervan (verblijfsrechtelijk, financieel,...) zijn vandaag – bij arbeidsbegeleiders - onvoldoende gekend. Bovendien is de wetgeving en de jurisprudentie constant in beweging.

We willen die expertise uitbouwen en deze zowel backoffice (een consultfunctie, ter ondersteuning van eerstelijnsbegeleiders) als in beperkte mate frontoffice (bv. begeleiden van personen die stappen uit schijnzelfstandigheid wensen te zetten) inzetten. Door zelf met casussen aan de slag te gaan bouwen we expertise op, en krijgen we meer inzicht in grootteorde van de problematiek, onderliggende dynamieken en beweegredenen.

Het samenspel van deze juridische expertise met de bredere eerstelijnsdienstverlening naar werk (meer bepaald de mobiele arbeidsbegeleiders) verlaagt de drempel om dit probleem aan te pakken: vaak zal men pas uit een situatie willen stappen als er tegelijkertijd aan andere perspectieven wordt gewerkt.

Bij de problematiek van economische uitbuiting zijn veel verschillende actoren op verschillende niveaus betrokken. Naast de inzet op de werknemerskant, komt ook de werkgeverskant in het vizier. Het is niet enkel nodig potentiële misbruiken bij werkzoekenden te verhinderen, maar ook om deze praktijk een halt toe te roepen door werkgevers die zich hieraan bezondigen te controleren en indien nodig te penaliseren bij overtredingen. Kleinere bedrijven blijven momenteel te vaak onder de radar.

We willen het netwerk hierrond opbouwen zodat stapsgewijs kan gewerkt worden richting een meer geïntegreerde aanpak hierrond op Gents niveau. Er zijn heel wat spelers op het veld betrokken. Ook liggen de bevoegdheden hiervoor deels bij de bovenlokale diensten die instaan voor de inspectie. Door linken te leggen willen we korter op de bal kunnen spelen in geval van fraude/schijnzelfstandigheid en meteen de omkadering bieden voor de getroffen werknemers.

Potentiële samenwerkingspartners zijn o.m. de FOD RSZ inspectie, Vlaamse sociale inspectie, het Arbeidsauditoraat, politionele diensten, het stedelijk loket migratie, Payoke en CAW (bevoegd om ondersteuning te bieden aan slachtoffers van mensenhandel).

#### **Welke uitdagingen en hefboomen ziet het project op het vlak van de integratie in het bestaande partnerschap? Hoe zal hiermee omgegaan worden?**

De mindset om in te spelen op veranderende noden is een wezenlijke eigenschap van de Jobteam-samenwerking, en dat zowel in de operationele dienstverlening als op niveau van de partnerschap-stuurgroep. De integratie van flows en nieuwe takenpakketten op het operationele niveau moet met de nodige zorg naar de medewerkers worden aangepakt. Maar de heersende mindset is een absolute basis én hefboom voor de integratie van het EU13-project in het Jobteam.

Daarnaast: het inzetten en ontwikkelen van extra capaciteit en expertise ten behoeve van EU13-burgers, komt het hele partnerschap ten goede. Alle bestaande partners in Jobteam bereiken vandaag al EU13-deelnemers, en dat zal in de toekomst niet veranderen. Werken met deze groepen is geen exclusief voorrecht van het EU13-project. Het EU13-project maakt het wel mogelijk om méér EU13-burgers te begeleiden (zonder dat dit ten koste gaat van andere doelgroepen) én het belangrijkste: hiervoor ook meer gerichte expertise, op maat van de noden van deze groepen, in te zetten. De integratie van dit project in het bestaande Jobteam levert dus ook voor alle andere medewerkers die person met Oost-Europese origine in een kwetsbare positie begeleiden een directe win.

De potentiële uitbreiding van het Jobteam-partnerschap werd door alle partners positief onthaald. Het voorstel om een nieuwe partner (i.c. De Sloep i-mens) door inzet in het EU13-dossier te laten toetreden tot het bestaande Jobteam-partnerschap is een eerste keer besproken op een Jobteam-stuurgroep op 18 april 2024. De specifieke expertise die D Sloep meebrengt ontbreekt vandaag aan de tafel. De meerwaarde van deze uitbreiding – voor de EU13-deelnemers maar potentieel ook voor andere groepen jonge moeders en vaders in kwetsbare situaties – wordt door de andere partners erkend.

De nieuwe partner is niet betrokken in het voorgaande partnerschapsvormingsproces. Waar neuzen van de Jobteam-partners qua gedeelde doelstelling, visie en kijk op een partnerschapswerking in dezelfde richting staan, heeft De Sloep i-mens een andere startpositie. Om hierin bij te benen wordt eind juni 2024 een onderdompelsessie ingepland op niveau van de beleidsverantwoordelijke van de organisatie en op niveau van de medewerkers die in het project zullen stappen. Ook zal de kwaliteitscoach hier extra in ondersteunen om dit proces zo vlot mogelijk te laten verlopen.

De Sloep i-mens, de enige partner die nieuw is aan de tafel, wordt meteen meegenomen in alle overleggen die gepland zijn (cfr governance-structuur bij vraag 6). De medewerkers die instappen in het team krijgen een warm onthaal en worden opgenomen in de teams, strategisch verdeeld over de drie locaties.

Een uitdaging is de integratie van De Sloep in een stadsbrede werking. De Sloep – i-mens is als inloopteam toegewezen aan de regio Gent Noordoost. Concreet betekent dit dat

het werkgebied zijn oorsprong vond in de wijk Muide – Meulestede – Afrikalaan, maar werd uitgebreid naar de wijken Dampoort – Sint- Amandsberg, Sluizeken – Tolhuis – Ham e Scheldeoord. In deze wijken is De Sloep bekend als een aanspreekpunt waar het veilig is een vraag te stellen en waar men mee zoekt naar mogelijkheden. We willen deze partner uitdagen om de expertise stadsbreed in te zetten gezien Jobteam over de hele stad drempelverlagend wil werken. Een belangrijke stap hiertoe is de integratie van de medewerkers in de zoneteams. Hierover zijn reeds eerste afspraken gemaakt.

## ADEQUATE BESTUURLIJKE CAPACITEIT (15%)

Mate waarin garanties geboden worden dat de middelen goed beheerd worden

**In hoeverre is het project op de hoogte van de keuzes inzake governance van het partnerschap? Hoe zal het project met haar eventuele nieuwe partners aan deze governance participeren?**

Het EU13-partnerschap en het lokaal partnerschap voor kwetsbare werkzoekenden (Jobteam in Gent) vormen een geheel, en dat zowel in de operationele werking als in de tactische en strategische aansturing.

Dwz dat de medewerkers aangesteld via het EU13-project geïntegreerd worden in de Jobteam-zoneteams (MAB) en in het bestaande expertise-team. Alles wat betreft teamwerking, interviews, vorming en opleiding, werkprocessen, gebruikte tools en instrumenten (vb registratiesysteem), richtlijnen, interne communicatiekanalen, ... wordt gedeeld.

De coördinatie van deze werking wordt geïntegreerd in de coördinatie van Jobteam (het coördinatieteam bestaat dan uit 3 projectleiders).

De Jobteam-stuurgroep wordt uitgebreid met de nieuwe partner De Sloep i-mens en stuurt het geheel aan.

Voor een gedetailleerd 'Overzicht van de governance structuur Jobteam – EU-13' (zie ook als bijlage bij dit dossier):

	Soort overleg	Deelnemers Jobteam	Deelnemers EU13	Opdracht/functie	Overlegfrequentie	
MAB - <b>Expertise</b>	Case-overleg	Medewerker lokaal partnerschap betrokken op dossierniveau Andere diensten die op case-niveau betrokken zijn Coördinatoren Jobteam	Medewerkers EU13 sluiten aan op de ingeplande overleggen van Jobteam. Zij maken deel uit van de drie MAB-teams / expertise team.	Alle uitwisseling op niveau van de deelnemer Signaalcaptatie	Zoveel als nodig, formeel als informeel.	MDO per locatie
MAB - <b>Expertise</b> - Coördinatie LP	Teamvergadering <b>decentraal</b> / MDO	Medewerker lokaal partnerschap betrokken op dossierniveau Andere diensten die op case-niveau betrokken zijn Coördinatoren Jobteam	Medewerkers EU13 sluiten aan op de ingeplande overleggen van Jobteam. Zij maken deel uit van de drie MAB-teams / expertise team.	Alle uitwisseling op niveau van de wijk/zone/casebespreking	Wekelijks	Week?
MAB - <b>Expertise</b> - Coördinatie LP	Teamvergadering overkoepelend	Coördinatie LP met medewerkers LP	Coördinatie LP met medewerkers LP	Dagelijkse werking Uitwerking overkoepelende ondersteuning op basis van noden en methodiekontwikkeling Teammomenten Interview groepjes thematisch	Per <b>kwartaal</b> / waar nodig	Maand?
Coördinatieteam <b>COO team</b>		Coördinatoren Jobteam + diensthoofd Dienst Werk en Activering Stad Gent	Coördinatoren Jobteam + diensthoofd Dienst Werk en Activering Stad Gent	Dagelijkse werking Monitoring Planning <b>1</b> week <b>1</b> x per Beleidsissues <b>1</b> dossier <b>1</b> organisatie issues	Wekelijks	
Coördinatie LP	Stuurgroep + <b>jobteam</b>	Gemeenschappelijke <b>denk</b> dag / vindmomenten	Gemeenschappelijke vindmomenten - >specifiek rond thema EU13-burgers	Informele en formele uitwisseling Samenwerking over de decentrale teams en partnerorganisaties Betrokkenheid Inhoudelijk luik	Jaarlijks	
Coördinatie LP	Stuurgroep <b>HR Medewerks</b> <b>beleid</b>	Teamverantwoordelijken/coördinatoren van medewerkers in het team	Teamverantwoordelijken van EU13-partners sluiten aan op de <b>stuurgroepvergadering</b> van Jobteam	<b>HR</b> beleid uitklaren Coaching medewerkers Interview-beleid	Individueel bezoek- jaarlijks in te plannen (Sien)	
Coördinatie LP	Stuurgroep: <b>kernpartnersoverleg</b>	Welzijnsbureaus OCMW Gent: directeur en betrokken leidinggevenden Dienst Werk en Activering Stad Gent: directeur en betrokken leidinggevenden VDAB: manager intensieve dienstverlening Oost-Vlaanderen	Geen specifiek kernpartnersoverleg voor EU13.	Betrokkenheid van het kernpartnerschap -> gemandateerden binnen kernpartnerschap op de hoogte houden en knopen doorhakken waar nodig	Jaarlijks	
Coördinatie LP	Stuurgroep: <b>inhoudelijk en strategisch overleg</b>  Met iedereen	Teamverantwoordelijken/coördinatoren van medewerkers in het team + LEGE STOEL (in te vullen naargelang de agenda door een medewerker met expertise in het betreffende thema, deelnemer, externe actor,...)	De <b>stuurgroepleden</b> van EU13 sluiten ook aan op het overleg van Jobteam	Evaluatie van de samenwerking Waken over gemeenschappelijk ambitie Meerwaarde van elke partner blijven bewaken Signaalbeleid op niveau van de samenwerking partnerschap Gemeenschappelijke taal ontwikkelen	Jaarlijks	

	Sien trekt			Communicatie over inhoud		
Coördinatie LP	Stuurgroep: <b>Operationele aansturing</b>	Teamverantwoordelijken/coördinatoren van medewerkers in het team	Alle coördinatoren van EU13-partners worden ook <b>hier</b> aan toegevoegd	Dagelijkse werking, aansturing Alle werkzaamheden eigen aan de dienstverlening binnen het partnerschap Voorbereiding interview?	Uit te klaren op welke manier dit best kan gebeuren	
MAB- <b>Expertise</b> - Coördinatie LP	Deelnemers-forum	Deelnemers Begeleiders van het lokaal partnerschap Leden <b>stuurgroep</b> / klankbordgroep	idem kolom links	Monitoring van de dienstverlening <b>Good practices</b>	Jaarlijks	
Voorzitter van de klankbordgroep? Wisselende afvaardiging?	<b>Klankbordgroep Lokaal Partnerschap</b>	Alle projectpartners, partners in Gent die werken met een gelijkwaardige doelgroep zoals vzw, WVC, Gevangenis, Projecten inclusief ondernemen, ...	idem kolom links	Monitoring van tendensen, lokale noden, impact van het <b>partnerschap</b> ... Algemene stand van zaken Vraag naar input signaalbeleid op niveau van bredere <b>sector</b> / beleidsdomeinen	Jaarlijks denknamidag	
Intern overleg moederorganisatie	Teamoverleg	Medewerkers LP en hun moederorganisatie	idem kolom links	Expertise-uitwisseling Organisatie-interne aangelegenheden Interne rapportage		

## Hoe zal het partnerschap voldoende aandacht besteden aan de doelgroep van Oost-Europeanen bij het opvolgen van de voortgang, leren en bijsturen op vlak van de kwaliteit van de dienstverlening aan deze doelgroep?

Door het EU13-partnerschap helemaal te laten inkantelen bij Jobteam kan deze werking ook ondersteund worden door de kwaliteitscoach van het partnerschap op verschillende niveaus;

1; Kwaliteitscoaching op de dienstverlening van het partnerschap naar de deelnemers

Vanuit casuïstiek worden trajecten bekeken met de medewerkers van het partnerschap. We leggen hierbij extra focus op vraagstukken waar we in het werken met EU13-doelgroepen op botsen. We willen wat eigen, specifiek is aan de noden en gewenste aanpak tbv deze doelgroepen scherp houden. Tegelijkertijd willen we uit de vraagstukken die bij hen scherp gesteld worden ook leren voor de ruimere groep personen in kwetsbare situaties (uit een categoriale aanpak ook inclusief leren).

De kwaliteitscoach ondersteunt op verschillende niveaus; individuele casebespreking, casebespreking op multidisciplinair overleg, teamvergaderingen met alle teamleden, ondersteunen van het expertenteam, stuurgroepoverleg,... Op elk niveau wordt aan de slag gegaan met het principe plan-do-check. Waar nodig worden signalen naar een 'hogere' beslissingsorgaan gebracht. Er wordt ingezet op een gedragen visie en missie.

2; De vorming, ontwikkeling en werking van het partnerschap zelf

De governance structuur van het EU13-project valt samen met de governance structuur van het Lokaal Partnerschap Jobteam. De kwaliteitscoach neemt de twee projecten gelijktijdig – als één geheel - mee in de geboden ondersteuning.

3; De relatie van het lokaal partnerschap in het regionaal netwerk van partnerschappen.

De leerprocessen die worden opgezet in het EU13-partnerschap zijn bijgevolg samenlopend aan deze van Jobteam. Door het toepassen van triple loop leren ontstaat een reflectie leerproces dat bestaat uit drie stappen, die eenvoudig kunnen worden beschreven aan de hand van drie standaardvragen: Doe ik het goed? Doe ik het goede? Doe ik het om de goede reden? Door het toepassen van triple loop learning in het lopende lokaal partnerschap Jobteam zijn er al experimenten opgezet rond de IEM-doelgroep die we in de toekomst verder willen verkennen, evalueren en bijsturen waar nodig. Enkele voorbeelden:

Uitgewerkte instroomsessies specifiek voor EU13-burgers

Uit afgelopen projecten voor deze doelgroep en het lopende Jobteam vaststellen dat deze doelgroep weinig kennis heeft over de arbeidsmarkt in België, en niet altijd de weg vindt naar Amal (agentschap voor integratie en inburgering)

Werkgeversbenadering toegespitst op EU13-burgers:

Jobteam werkte een tweesporenbeleid rond werkgeversbenadering uit, vanuit de vaststelling dat de EU13-doelgroep vaak in een financieel precaire situatie snel nood heeft aan een inkomen.

Spoor 1 : Er lopen experimenten om sneller naar minder duurzame, betaalde arbeid toe te leiden vanuit een hoogdringende nood aan inkomen.

We proberen werkgevers te vinden waar een contacttaal geen vereiste is.

We proberen screeningstools te vinden die we als Jobteam zelf snel en wendbaar kunnen inzetten voor deze doelgroep.

We proberen de werkgever zelf ook te ondersteunen waar we kunnen.

Spoor 2: hier zetten we in op het traject richting duurzame tewerkstelling

We zoeken tools om EU13-burgers werkervaring te laten opdoen en zo de werkgever mee te krijgen in het 'openstaan' voor deze doelgroep.

Een methodologie ontwikkelen die complementair is aan de reguliere trajectbegeleiding.

Werken vanuit dakloosheid

Jobteam ziet dat reguliere trajectbegeleiding richting werk weigerachtig staat tov mensen zonder vaste verblijfplaats. Jobteam doorbreekt deze visie en experimenteert om ook vanuit dakloosheid richting werk te werken.

Contacttaal is geen vereiste

Waar reguliere trajectbegeleiding vaak een zeker instapniveau van kennis Nederlandse taal verwacht wil Jobteam hier geen taaleisen stellen.

Door een doordacht personeelsbeleid in het partnerschap: we proberen voldoende mensen in dienst te hebben die de meest voorkomende contacttalen van onze Oost-Europese groepen spreken. Dit vullen we aan met zeer laagtalige onthaalgroepen om verder te werken aan arbeidsattitudes, taalontwikkeling, verwachtingen, ...

De resultaten van het leerproces zullen worden teruggekoppeld op de 3-maandelijks voortgangsmetingen tussen de promotor en Europa WSE. De review zal worden voorbereid met de stuurgroep van Jobteam-EU13.

## Hoe zal de informatie (zoals reeds vooropgesteld binnen het bestaande lokaal partnerschap) met betrekking tot de specifieke groep deelnemers uit Oost-Europa apart bijgehouden worden?

Het EU13-project volgt de werkwijzen, uitgezette systemen en uitgetekende processen van het bestaande Jobteam.

Alle Jobteam-medewerkers gebruiken hetzelfde cliëntregistratiesysteem om dossiers van deelnemers bij te houden. Dit systeem is een voorlopig instrument. Er wordt toegewerkt naar een meer gebruiksvriendelijk gezamenlijk clientregistratiesysteem.

De medewerkers aangesteld ikv dit project zullen in datzelfde systeem werken. M.a.w.: alle deelnemers (Jobteam + EU13) worden in hetzelfde systeem geregistreerd.

Het systeem laat toe deelnemers te selecteren op basis van nationaliteit en origine.

Er kan eveneens geselecteerd worden op basis van begeleiders (die toegewezen zijn aan EU13-project of aan Jobteam) waardoor deelnemers ook per projectfinanciering in beeld kunnen worden gebracht.

De deelname aan de instroomsessies wordt ook apart geregistreerd.

## Kosten

### Projectpersoneel met arbeidsovereenkomst

#### Kosten reeds aangeworven projectpersoneel met arbeidsovereenkomst

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 een kost voor elk personeelslid. Geef ten slotte aan welke activiteiten de persoon in kwestie zal uitvoeren in het project.

Voornaam Naam	Functie	Organisatie	KBO nr	Brutoloon	Loonfiche	SUT	Projecturen	Kost	Activiteit
Kristof D'Haese	projectleider	Stad Gent	0207451227	5099.75	0	61.197	1720	105258.84	projectleider
Gudrun De Clercq	consulent	Stad Gent	0207451227	4258.29	0	51.09948	1032	52734.66336	mobiele arbeidsbegeleider

					bestanden					
Vanya Zheleva	deskundig medewerker	Stad Gent	0207451227	2804.86	0	33.65832	860	28946.1552	intercultureel medewerker	
Simona Duzdova	deskundig medewerker	Stad Gent	0207451227	2507.37	0	30.08844	860	25876.0584	intercultureel medewerker	
Isis Craninx	maatschappelijk werker	OCMW Gent	0212214125	3943.8	0	47.3256	602	28490.0112	mobiele arbeidsbegeleider	
Lies Boncquet	vormingswerker - coach-adviseur	Groep Intro	0461936071	3362.93	0	40.35516	609	24576.29244	mobiele arbeidsbegeleider	
Jotte Mestdagh	vormingswerker-coach-adviseur	Groep intro	0461936071	3055.89	0	36.67068	860	31536.7848	vormingswerker - (taal)ondersteuner	
Romanie Vermaercke	begeleider	De Sloep i-mens	0457881471	3024.63	0	36.29556	573.5	20815.50366	mobiele arbeidsbegeleider	
Alcidia Moreira De Sousa	begeleider	De Sloep i-mens	0457881471	3495.01	0	41.94012	724	30364.64688	mobiele arbeidsbegeleider	
Ayten Mehmedova	leerkracht	Amal vzw	0785817784	4090.62	0	49.08744	287	14088.09528	vormingsmedewerker	
<b>Totaal</b>						<b>8.127,50</b>	<b>362.687,05</b>			

### Kosten nog aan te werven projectpersoneel met arbeidsovereenkomst

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 standaardtarief (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 een kost voor een toekomstig personeelslid. Geef ten slotte aan welke activiteiten de persoon in kwestie zal uitvoeren in het project.

Functie	Brutoloon	SUT	Projecturen	Kost	Activiteit
Jurist	5099.75	61.197	430	26314.71	juridische ondersteuning
opleider/begeleider	3741.49	44.89788	323	14502.01524	jobhunter
opleider/begeleider	3741.49	44.89788	645	28959.1326	vormingsmedewerker
<b>Totaal</b>			<b>1.398,00</b>	<b>69.775,86</b>	

## Forfait

We berekenen het forfait automatisch op het totaal van de kosten van het projectpersoneel. Hierbij houden we rekening met zowel projectpersoneel met arbeidsovereenkomst dat al aangeworven is als nog aan te werven is, en projectpersoneel op factuurbasis indien van toepassing.

### Forfait %

40

### Forfait

172985.163624

## Totale kosten

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

### Totale kost

605448.072684

## Financiering

### Is Limburg-transitieregio van toepassing?

1

### Cofinanciering

Bron	Persoonsgebonden	Bedrag	Omschrijving
1	1	181634.42	verplichte lokale cofinanciering 30 %
<b>Totaal</b>		<b>181.634,42</b>	

### Europese middelen

De applicatie berekent de Europese middelen automatisch op basis van de totale kosten met aftrek van mogelijke cofinanciering. Deze financiering is normaal begrensd tot een bepaald bedrag (raadpleeg de oproepfiche voor het exacte bedrag). Als u een foutmelding krijgt omdat de financiering boven deze maximumwaarde ligt, moet u de kosten van het projectpersoneel verlagen door minder uren te begroten.

242179.41173957

### Vlaams cofinancieringsfonds

De applicatie berekent de Vlaamse middelen automatisch op basis van de totale kosten met aftrek van mogelijke cofinanciering. Deze financiering is normaal begrensd tot een bepaald bedrag (raadpleeg de oproepfiche voor het exacte bedrag). Als u een foutmelding krijgt omdat de financiering boven deze maximumwaarde ligt, moet u de kosten van het projectpersoneel verlagen door minder uren te begroten.

181634.2409443

### Totale financiering

Financiering vanuit Europa WSE + eventuele cofinanciering.

605448.072684

## overzicht projectfinanciering

### ESF bedrag

242179.41173957

### ESF %

40.00003017

### VCF bedrag

181634.24094443

### VCF %

29.99997013

### Cofinancieringsbedrag

181634.42

### Cofinanciering %

29.9999997

### totale kosten/financiering

605448.072684

## 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.

Mijn ESF+-project zal een afzonderlijk boekhoudsysteem of een aparte boekhoudkundige codering hanteren.

## Dubbelfinanciering

Neemt u of uw partners deel aan soortgelijke projecten met Europese/Federale/ Vlaamse/andere publieke subsidies?

0

Beschrijf kort deze projecten en beschrijf welke partners en in welke hoedanigheid u en uw partners betrokken zijn.

Het project 'Lokale partnerschappen voor de duurzame participatie op de arbeidsmarkt van personen met een complexe multiproblematiek: 1219. Jobteam' is een partnerschap bestaande uit Stad Gent, VDAB, Amal, CAW, vzw Voluit, Jes vzw, Groep INTRO en Job&Co (Compaan). Werkzoekenden met een multiproblematiek die nergens anders terecht kunnen in een activeringstraject, worden intensief te begeleiden naar werk. Elke werkzoekende krijgt begeleiding van een mobiele arbeidsbegeleider die samen met de deelnemer op zoek gaat naar wat nodig is om stappen te kunnen zetten in een traject naar werk. Het volledige team van arbeidsbegeleiders wordt daarbij ondersteund door een specifieke expertisecel die zich richt op relevante thema's (generieke competenties, taal, werk,...). Het project wordt gefinancierd met ESF-middelen, Vlaamse middelen, middelen VDAB en lokale cofinanciering. Het EU-13 project waarop we nu intekenen is een uitbreiding van Jobteam, aansluitend bij de verwachting van de projectoproep. De expertisecel van Jobteam wordt met EU13-middelen uitgebreid met specifieke expertise en ingezet ten behoeve van alle EU13-burgers bereikt door Jobteam en het EU-13 project.

### Voeg bijlagen toe

Bestand

Grootte

Er werden geen bijlagen toegevoegd.

## Wetgeving Overheidsopdrachten

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

Als uw organisatie tot een van de drie categorieën behoort, zoals uitgebreid beschreven op de website van bestuurszaken: <https://overheid.vlaanderen.be/draaiboek/toepassingsgebied-overheidsopdrachten>, dan beschouwt Europa WSE uw organisatie als een publieke instantie.

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>

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

**raamcontracten/europese-regelgeving/europese-drempelbedragen, kosten maken boven 30.000 euro, boven 143.000 euro of boven 221.000 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 143.000 euro.
- Het project gaat kosten maken boven 221.000 euro.

**Zo ja, 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.