

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.

We verwijzen hiervoor naar het lokaal addendum van onze regio.(Bijlage 1)

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.

2.2. Het proces nodigt organisaties apart nog uit.

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 (Bijlage 2) elk van de organisaties als aparte organisatie deelnam aan het proces.

2.3. Het proces is toegankelijk voor alle organisaties

Het proces is 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...).

Op initiatief van Interwaas (intergemeentelijke samenwerkingsverband van de Wase lokale besturen) kwamen alle lokale besturen van het Waasland samen om de projectoproep samen te bespreken. Later zijn hier drie lokale partnerschappen uit ontstaan.

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 gebruik gemaakt 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.(Bijlage 2)

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.

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

We versterken mensen in de meest kwetsbare situaties met het oog op een duurzame participatie aan de samenleving en op de voor hen meest passende plek op de arbeidsmarkt. We ambiëren daarbij om met verschillende partners, met respect voor ieders kernopdracht en sterktes, een duurzame en passende dienst- en hulpverlening op maat te creëren op verschillende levensdomeinen. In dat proces beschouwen we elke stap als een overwinning. De stappen vooruit dragen in finaliteit bij tot een vorm van activering en tot meer aansluiting in de samenleving en op de arbeidsmarkt

Dit is een eerste aanzet voor ons gedeelde doel. We zullen vanuit onze gezamenlijke gesprekken en (toekomstige) dienstverlening deze gezamenlijke bedoeling nog verder verfijnen zodat het perspectief van de klant nog meer centraal komt te staan. Daarbij zullen we extra aandacht hebben voor wat we als partnerschap met de klant willen bereiken.

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.

De specifieke drijfveren van de verschillende partners zijn de volgende voor:

Arktos: vanuit de organisatiemissie kinderen en jongvolwassenen versterken in hun omgeving vanuit een outreachende en aanklappende dienstverlening

Emino: We geloven dat er voor iedereen een plaats is in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Drijfveer om deel te nemen aan partnerschap is om op integrale en multidisciplinaire manier aan de slag te kunnen gaan, expertise die wij in huis hebben te delen binnen het partnerschap én expertise die we niet in huis hebben in te zetten en hier vlot te kunnen schakelen om zo stappen vooruit te kunnen zetten met de doelgroep.

Compaan: we vertrekken vanuit het geloof dat mensen nooit vanuit vrije wil in kwetsbare situaties stappen. We willen katalysator zijn en samenwerken om hefbomen te creëren.

We willen doen wat nodig is, en niet meer en niet minder (cfr. het Zweedse Lagom). We willen onze expertise versterken en delen met anderen.

Lokaal bestuur Temse: we willen verbreden in activeringsvormen, meer op maat van de deelnemer werken en focussen op de drempels. In dit partnership willen we elkaar

versterken.

Lokaal bestuur Waasmunster: op deelnemersniveau kunnen we niet outreachend werken, we willen daarom samenwerkingen aangaan, know how verwerken en krachten bundelen.

Lokaal bestuur Stekene: we hebben nood aan samenwerking en expertisedeling omdat we veel complexe dossiers hebben en vaak niet de mogelijkheid hebben om intensief en aanklappend te begeleiden.

Lokaal bestuur Lokeren: we willen de krachten bundelen. Ons eigen aanbod is immers beperkt. Activeren gaat over meer dan werk alleen. We zien en voelen de nood bij de doelgroep jongvolwassenen en dat is voor ons een blinde vlek. Onze drijfveer is om kennis te delen en samen sterker te staan.

Lokaal bestuur Sint-Gillis-Waas: we willen verbreden in activeringsvormen, meer op maat van de deelnemer werken en focussen op de drempels. En meer inzetten op outreachend werken.

Lokaal bestuur Moerbeke: we willen kennis delen en samen sterker staan. We wensen onze dienstverlening te specialiseren en verder te verrijken met aanklappende hulpverlening.

VDAB: Voor VDAB zijn er een aantal drijfveren om deel uit te maken van het partnerschap:

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 aanklappende 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 deelnemer.

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 deelnemers 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 deelnemer 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.

De partners leveren een

unieke cruciale bijdrage en zijn 'fit for partnership':

Arktos

Arktos heeft een duidelijke expertise en een brede focus. Hun specifieke doelgroep van 'de jongere' sluit aan bij de regio-uitdaging, en hun aanpak kan bijkomend doelgroep overstijgend toegepast worden. Arktos is sterk lokaal verankerd, heeft een onderbouwde visie en methodieken en is wendbaar & flexibel in de begeleiding. Ze gaan ver in hun outreachende werking en staan als begeleider vanuit een vertrouwensband heel dicht bij de deelnemer. Ze werken op meerdere levensdomeinen, met als ambitie om in die verschillende levensdomeinen beweging te krijgen. Vanuit hun historiek als vormingsorganisatie hebben ze een sterk groepsaanbod om mensen via informeel- en ervaringsleren te empoweren.

Arktos is reeds betrokken partner in diverse partnerschappen. Ze hebben aangetoond dat ze duidelijk kunnen aangeven wat hun eigen beperkingen zijn. Ze formuleren lessons learned, tonen zelfreflectie en hebben sterke banden met andere organisaties in het veld.

Compaan

Compaan is expert op het brede domein van activering en voor diverse doelgroepen. Deze expertise is niet uniek op de 'markt', maar de partner toont wel veel ervaring en een duidelijke en mooie visie, zowel op het outreachend, aanklappend en integraal werken als rond activering. Het aanbod van de partner is divers: individueel, in groep en zelfs

aanbod activerende werkvloeren. Hun GOB-historiek en hun expertise in het werken met mensen van allochtone origine, zijn een troef. Compaan werkt op verschillende levensdomeinen en drempels van kwetsbare werkzoekenden en inactieven. Lokale verankering is aanwezig op diverse locaties en Compaan werkt reeds samen met diverse lokale partners. Compaan erkent het probleem dat zich stelt over de fysieke afstanden tussen de verschillende steden en biedt ook een duidelijke aanpak om dit probleem aan te pakken.

Compaan heeft helder aangetoonde samenwerkingsverbanden en expertise in partnerschappen. De organisatie heeft veel ervaring met multidisciplinair werken. Positief is dat ze ook de link met de moederorganisatie willen behouden, maar tegelijk ook het engagement aangaan om dit samen met andere partners te doen. Compaan toont zich zelfreflectief en formuleert duidelijke lessons learned. Ze stellen zich flexibel op en zijn niet bang van een uitdaging.

Emino

Emino stelt zich kandidaat met een zeer goed dossier: concreet, met een duidelijke visie, een unieke bijdrage en innovatief. De organisatie heeft een duidelijke visie op de persona's en regio-uitdagingen, met concrete voorstelling van activiteiten en expertise die ze voor elk te bieden hebben. Pluspunt is hun integrale benadering en inzet op activerende acties (drempelverlagend en versterkend). De expertise van de historische GOB-werking is duidelijk aanwezig: activering dient als hefboom om ook op andere levensdomeinen stappen te zetten. Emino is duidelijk lokaal verankerd. Ze bieden een duidelijk en concreet antwoord op de vraag naar welke complementaire activiteiten/organisaties nodig zijn i.f.v. de regio-uitdagingen.

Emino heeft veel ervaring met samenwerking en partnerschappen, ook recent bv in de regio met de ESF jongerenprojecten en het outreach project iCan. De organisatie toont bereidheid en visie om zich te engageren in het partnerschap. Emino heeft goed zicht op de uitdagingen van een partnerschap, lessons learned en eigen engagement.

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 alignerend 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 deelnemers 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 deelnemersniveau.
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

OCMW/Lokale besturen:

Vanuit de Lokale besturen worden er 3 categorieën van medewerkers naar voor geschoven die een belangrijke bijdrage gaan leveren en mee het project vorm gaan geven namelijk:

Hoofdmaatschappelijk werkers/Diensthoofden die voornamelijk in dit partnerschap gaan participeren aan de Stuurgroep, hun medewerkers gaan ondersteunen en het beleid de nodige informatie/feedback over het project.

De algemene maatschappelijke werkers die een generalistische visie hebben en de deelnemers gaan begeleiden en ondersteunen vanuit alle levensdomeinen.

De trajectbegeleiders die de deelnemers gaan begeleiden en ondersteunen vanuit de invalshoek opstap naar werk.

De taken waarop er gaat ingezet worden:

Verbreden van de know how van activeringsvormen.

Maatwerk van de deelnemer werken.

Focussen en wegwerken van de drempels.

Know how verwerken.

Krachten bundelen door gebruik te maken van de expertise van de andere partners.

Gedeelde visie en missie onder de lokale besturen.

Meer inzetten op outreachend werken.

Deelnemen aan cliëntgesprekken.

Actief participeren in overlegmomenten.

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).

We hanteren de volgende drie principes om de verhouding tussen het aanbod van het partnerschap en het andere aanbod in de regio zo optimaal mogelijk te maken en houden:

1. We werken met dit partnerschap zo veel als mogelijk complementair op het reeds bestaande aanbod.
2. We engageren ons als partnerschap om net die hiaten in te vullen die er op dit moment zijn. Het is hiertoe belangrijk om ons flexibel en wendbaar op te stellen.

Het is belangrijk om rekening te blijven houden en regelmatig in te schatten of de dienstverlening in het partnerschap nog voldoende aansluit bij de noden van de deelnemer.

Wanneer blijkt dat de deelnemer beter vanuit de reguliere dienstverlening (bv. VDAB of OCMW) ondersteund kan worden, gebeurt er een warme overdracht vanuit de partnerschappen naar dit reguliere aanbod. 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.

3. Iedere partner binnen het partnerschap vormt een belangrijke liaison naar het reguliere aanbod van zijn/haar organisatie én brengt zijn/haar netwerk mee actief binnen in het partnerschap.

Zo is het mogelijk om combinatietrajecten VDAB - Lokaal partnerschap in te zetten. 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 deelnemer. 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 deelnemer en met afspraken over wat de opdracht van het partnerschap verder zal inhouden (cfr. complementariteit).

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.

Gezien de uitgestrektheid van de regio en de complexiteit van de voorliggende persona gaan we uit van een haalbare caseload van gemiddeld 16 à 18 deelnemers per voltijds equivalent. Dit brengt ons bij een capaciteit van gemiddeld 48 à 54 lopende deelnemersdossiers. We onderzoeken als partnerschap welke wegingsfactor we hierop kunnen toepassen zodoende we de caseload enerzijds beheersbaar kunnen houden voor de coaches en anderzijds voldoende continue instroom kunnen voorzien. Het is essentieel om van bij de start van het project helder te scheppen waar de rol van een coach begint én eindigt. Dit resulteert in een aantal duidelijke handvatten voor de coaches wanneer ze (in overleg met potentiële doorverwijzer) en de deelnemer ook een traject kunnen afsluiten.

Uit huidige projecten in deze regio zien we dat een doorstroom naar duurzame betaalde tewerkstelling (in REC OF SEC) van 15 % een realistische inschatting is voor de voorliggende persona. In functie van het realiseren van deze indicator is het essentieel om ook voldoende in te zetten op sensibilisering én inclusieve werkgeversbenadering. De ervaring leert ons echter dat deze doelgroep in vele gevallen niet meteen doorstroomt naar een reguliere tewerkstelling.

Heel nodige en relevante tussenstappen kunnen bijvoorbeeld zijn:

Oriëntatie op de arbeidsmarkt en inzet van verschillende mogelijkheden van werkpleklers in functie van het aanscherpen van generieke competenties.
Opleiding in functie van het aanscherpen van beroep technische competenties.

Voor een deel van deze doelgroep zien we dat vrijwilligerswerk, wijk-werken of AMA op dit moment het hoogst haalbare zijn.

Het realiseren van bovenstaande vormen van activering wordt bij deze doelgroep echter vaak belemmerd door een veelheid aan drempels en randfactoren. Vooral acuut middelengebruik, historiek van langdurige thuisloosheid en een ernstige psychische kwetsbaarheid zijn drempels die een grote impact hebben op het al dan niet realiseren van een tewerkstelling op middellange termijn. De coach gaat uiteraard op deze diverse levensdomeinen aan de slag maar botst hier ook op een aantal structurele problemen (zoals gebrek aan kinderopvang, krapte op de woningmarkt). Als partnerschap is het belangrijk om hierin ook een signaalfunctie op te nemen, dit zowel op lokaal als bovenlokaal niveau.

Naast de verschillende vormen van activering die hierboven werden omschreven kunnen ook volgende zaken een reden zijn waarom tewerkstelling niet gerealiseerd wordt:

Een warme doorverwijzing naar een meer passende dienst- of hulpverlening.

Verhuis van de deelnemer naar een andere regio.

De deelnemer haakt zelf af of heeft zelf geen hulpvraag.

Langdurige opleiding

...

Echter, in onze ambitie beschouwen we iedere kleine stap als een overwinning. Dit betekent dat ook een aantal andere indicatoren mee bewaakt worden om de impact bij onze deelnemers mee in kaart te brengen. Dit wordt ter voorbereiding van het partnerschap verder geconcretiseerd. Wel vinden we het essentieel om dit op een visueel/taalarne manier te doen, zodat dit ook duidelijk is voor de deelnemer.

We denken hierbij o.a. aan:

Stabiliteit in de woonsituatie.

Engagement in vrijwilligerswerk.

Stabiliteit in hulp- en dienstverlening.

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 partnerschap schuift deze samenwerkingsprincipes naar voor:

We zijn open en werken vanuit vertrouwen.

We stemmen voldoende af.

Elke partner is gelijkwaardig.

De deelnemer staat centraal. De deelnemer noemen we bij voorkeur 'deelnemer'.

We versterken elkaar.

We zijn innovatief.

We sturen bij waar nodig.

We werken met hart en ziel.

Governance structuur, en bijbehorende rollen en verantwoordelijkheden

Op strategisch niveau hanteren we deze principes:

Er is een projectcoördinator (functietitel onder voorbehoud) die het partnerschap operationeel aanstuurt. Deze projectcoördinator vormt de brugfiguur tussen het strategische en het uitvoerende niveau.

Het is belangrijk dat het mandaat van de coördinator duidelijk is en hoe dit zich verhoudt tot de leidinggevende binnen moederorganisatie. Dit dient ook geëxpliciteerd te worden naar de verschillende veldwerkers.

We leggen zoveel mogelijk beslissingen in het uitvoerend team. Het strategisch niveau bakent het speelveld af en is ondersteunend op de achtergrond.

Op strategisch niveau stellen we graag een ondersteuningsgroep samen bestaande uit 1 persoon van elke organisatie in het partnerschap, de coördinator en vertegenwoordiging van de doelgroep. Ook mensen met kennis van de operationele (uitvoerende) werking maken hier deel van uit. De rol van penhouder in verhouding tot de coördinator moeten we nog verder uitklaren. Vanuit signalen van het team op uitvoerend niveau (zie hieronder) zijn dit de taken van de strategische ondersteuningsgroep:

Bestuur van het project.

Scheppen van het strategisch werkingskader.

Faciliteren en voorwaarden scheppen.

Signalen capteren en doorgeven.

Eigen netwerk betrekken.

Op uitvoerend niveau stellen we een team bestaande uit volgende functies (dit kunnen meerdere personen zijn):

Maatschappelijke assistent: staat in voor het garanderen van een menswaardig bestaan. Via advies, materiële, sociale, financiële en/of psychologische ondersteuning tracht de maatschappelijk assistent ervoor te zorgen dat ieder persoon die op hen een beroep doet, zijn basisrechten kan laten gelden. De hulpverlening moet ertoe leiden dat deelnemers ondersteund worden, hun problemen verminderen of weggewerkt worden en hun maatschappelijke integratie wordt bevorderd.

'Trajectbegeleider' van de middenveldorganisaties: neemt verschillende rollen aan doorheen de loop van een traject en/of het project, afhankelijk van de veranderende noden en inzet. o.a.:

Individuele trajectbegeleider en coach: 1-op-1 integrale begeleidingen.

Groepswerker of vormingswerker: groepsactiviteiten of vormingssessies.

Expert: organisatie- of personeuseigen expertise inbrengen.

Administratieve rol: registreren van deelnemer- en metagegevens.

Netwerker: samenwerkingen met partners en externe organisaties warm houden.

Netwerkregisseur: het netwerk rond de deelnemer in kaart brengen en samen brengen

bedrijfscoach: gericht op werkgevers(benadering)

...

Trajectbegeleider van OCMW: staat in voor een individuele en persoonsgerichte begeleiding van personen, met als doel hen een gepast traject naar tewerkstelling, opleiding, vorming,... of een combinatie van deze actiemiddelen aan te bieden. Deze begeleiding gebeurt op maat.

VDAB-bemiddelaar: focus van de VDAB-bemiddelaar ligt op het inbrengen van expertise rond activering en werk in het multidisciplinaire team, het samen inschatten en indiceren van deelnemers (b.v. Collectief maatwerk), deelnemen aan casusbesprekingen en het maken van de brug tussen het brede en complementaire aanbod van VDAB en de partners van

VDAB. Tegelijk heeft VDAB ook bemiddelaars die gespecialiseerd zijn in RIZIV, mensen met cognitieve, medische, psychische of psychiatrische problematieken, kwetsbare jongeren, anderstaligen, armoede (werk-welzijn) en dergelijke. Waar nodig zal de VDAB-SPOC die actief deelneemt aan het lokaal partnerschap ook steeds intern afstemmen met zijn gespecialiseerde collega's of de experts ter zake.

We stellen het team complementair samen op basis van deze 'profielen' - we zoeken mensen die:

Aanklappend /outreaching kunnen werken.

In staat en bereid zijn om verregaand samen te werken.

Individueel op maat, maar ook in groep kunnen werken.

Out-of-the-box kunnen denken.

Zorgzaam zijn, en tegelijk de confrontatie niet uit de weg gaan.

In overleg gaan met andere organisaties, eigen netwerk hebben en de sociale kaart goed kennen.

De durf en motivatie hebben om op zoek te gaan en nieuwe dingen willen uitpluizen.

Durven reflecteren om zichzelf in vraag te stellen.

Bereid zijn om over het muurtje van de eigen organisatie te kijken.

Samenwerking tussen beide niveaus.

We hanteren voor de samenwerking tussen beide niveaus volgende principes:

De coördinator vormt de brug tussen uitvoerend niveau en strategisch beleid en is teamcoach. Hij/zij zorgt voor teamdynamiek: hij/zij maakt van de verschillende individuen vanuit hun moederorganisatie een (hecht) team. De coördinator spreekt de gemeenschappelijke taal vanuit het partnerschap.

We houden regelmatig overleg (strategisch/uitvoerend) en er is één locatie. Dat is belangrijk in het licht van teamvorming en om alles uit het partnerschap te halen. We willen een soort 'veilige haven', een uitvalsbasis voor het partnerschap. Belangrijk daarbij is om voeling met moederorganisatie te behouden.

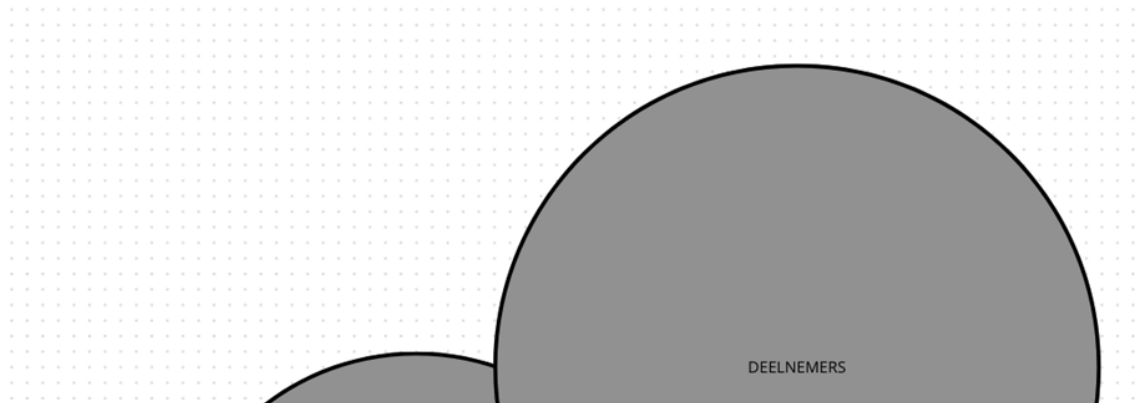
We zetten in op een lerend netwerk waarbinnen we expertise van zowel binnen als buiten het partnerschap willen samenbrengen rond verschillende inhoudelijke thema's én collectieve uitdagingen. Dit in functie van lokale verankering en diepgaande expertisedeling. Van hieruit is er wisselwerking met de strategische ondersteuningsgroep. De lerende netwerken zijn ook een vorm van netwerkvorming, naast expertiseontwikkeling: we betrekken mensen ruimer dan de kernspelers, over de regio heen.

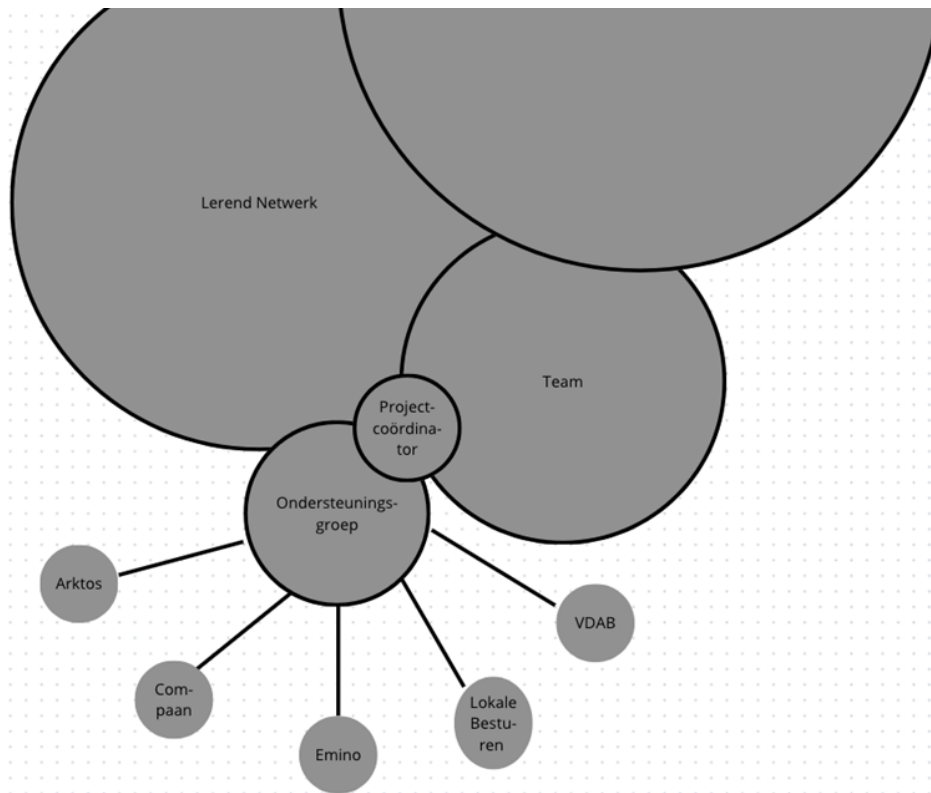
We hebben nog uit te zoeken:

Of ons partnerschap een gemeenschappelijke naam nodig heeft. Anders blijven mensen 'persoon X van organisatie Y'. Dit is belangrijk om qua professionele identiteit.

Wat het verschil is tussen een teamleider in de moederorganisatie en een teamcoach in het partnerschap

Organogram





Manier van besluitvorming

We streven naar consensus. Als dit niet lukt, gaan we voor consent besluitvorming (besluitvormingstechniek uit de Sociocratie). We beslissen zoveel mogelijk op het niveau waar het uitgevoerd wordt. Bijvoorbeeld: financiën beslissen we in de ondersteuningsgroep, inhoud en teamvorming ligt bij het team. Met andere woorden: de besluitvorming gebeurt daar waar de besluiten het meeste impact (gevolg) hebben.

Omgaan met conflicten

We gaan voor een open feedbackcultuur, geschraagd door deze drie stappen:

- Je spreekt eerst de persoon in kwestie aan.
- In tweede instantie spreek je de projectcoördinator aan.
- In derde instantie spreek je je moederorganisatie aan.

We hanteren als belang dat het gedeelde belang én de deelnemer (doelgroep) voorop staat. De betrokkenheid van een neutrale partner (die kan faciliteren, modereren, mediëren, ...) kan soms gepast zijn.

Haalbaarheid (30%)

9. Welke uitdagingen en hefboomen 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.

De uitdagingen die we zien, zijn de volgende:

De GDPR-regelgeving doet ons balanceren tussen het belang van correct datagebruik, privacy, ... enerzijds en duidelijke, volledige informatiestromen in het belang van de doelgroep anderzijds.

De administratie en registratie moet zo transparant en duidelijk mogelijk zijn. Het wordt zoeken naar de grootste gemene deler qua registratiesysteem, zodat iedereen hierin zijn opdracht kan blijven doen. 'Wat moet er zeker instaan over de deelnemer?' is daarbij een cruciale vraag.

We hebben nood aan een eenduidige aanmeldingsprocedure.

We moeten het evenwicht zoeken tussen structureel overleg en informele afstemming i.f.v. de continuïteit voor de deelnemer.

Het vormen van een team is een uitdaging, inclusief het werken vanuit verschillende rollen in het team (vb de maatschappelijk werker zit hier vanuit zijn reguliere opdracht, als middenveldorganisatie zit je daar anders in).

De vraag is groter dan het aanbod, zowel kwantitatief (er zullen meer vragen zijn dan we kunnen opnemen), als kwalitatief: ook op vlak van expertise zullen er meer vragen liggen dan we aankunnen (bv. woonst, middelengebruik,...) en zal het vlot inschakelen ook afhankelijk zijn van externe partners en hoe vlot zij kunnen meestappen in het verhaal om aan de noden te kunnen voldoen

Er ligt een spanningsveld tussen het grote aantal verschillende maatschappelijk werkers en het snel en makkelijk afstemmen met elkaar.

Onze regio is uitgestrekt.

We erkennen het belang van het 'rechten en plichten-verhaal' voor de deelnemer. Het is zoeken hoe dit zich moet vertalen in registraties.

De hefbomen die we zien, zijn de volgende:

We streven naar het hebben van een gedeelde locatie.

We zetten in op gezamenlijke casebespreking.

De rijke ervaring en expertise die we al hebben, helpt ons enorm vooruit.

Er is al een zekere mate van 'duidelijkheid': duidelijk mandaat voor de projectcoördinator, duidelijke projectstructuur.

Bij de start van het partnerschap kiezen we voor gedeelde handelingskaders, bv. 'missing link' op niveau van de deelnemer en 'arrow roots' op niveau van het partnerschap (deze kaders zijn illustratief). In het belang van het partnerschap wordt het uitvoerend team betrokken bij deze keuze.

We maken goede afspraken over het mandaat van de moederorganisatie (rol leidinggevende uit de moederorganisatie, steun vanuit de moederorganisatie) en de rol en het mandaat van de projectcoördinator en bij uitbreiding het partnerschap.

Er is een psychologisch veilig kader en transparantie - we zetten in op een 'brave space' (zodat mensen durven spreken).

We werken vanuit een gedeeld belang als partnerschap en vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid. Daarin respecteren we elkaars eigenheid als organisatie en de rol die organisaties geacht worden in te vullen vanuit bv. decretale kaders (lokale besturen en VDAB), maar gaan hierover in gesprek en blijven het gedeeld belang en ambitie van het partnerschap hierin vooropstellen. We denken niet in termen van wij-zij.

Er is transparantie over verwachtingen rond gedeelde partijdigheid. Hier maken we een aantal afspraken rond, en tegelijk blijven we oog hebben voor elkaars achterliggende opdracht én komen we tot consensus.

We spreken met het uitvoerend team minimale handelingskaders af, We evalueren op regelmatige basis de doelstellingen en looptijd van de verschillende actieve trajecten.

De visie/het afsprakenkader rond de rol van centrale screening bij instroom (wel of geen criteria) is afgestemd.

We streven naar zo hoog mogelijke VTE per persoon (1 VTE inzetten in 1 persoon en niet in 3 personen bijvoorbeeld).

We maken verwerkingsovereenkomsten op waardoor het mogelijk wordt om informatie uit te wisselen in functie van de deelnemer.

We willen als volgt identificeren en opvolgen:

We leggen de focus op communicatie, met leidende vragen als: waarom loopt het nu zo? Wat heeft iedereen nodig? Doen we nog steeds de juiste dingen voor de doelgroep?

We bepalen de juiste indicatoren om 'impact' in beeld te hebben.

We bouwen bewust een leerproces in en laten ons hierin ondersteunen door de capacity building coach van VVSG.

We doen aan zelfevaluatie om geen systeemfouten te creëren.

In het vorig partnerschap werden deze maatregelen ingevoerd.

We stelden een administratief medewerker in de rol van aanspreekpunt.

We sloten verwerkingsovereenkomsten af tussen de verschillende partners om informatie te kunnen delen.

We willen als volgt omgaan met het uitbouwen van interpersoonlijke relaties:

We pikken dit proces van partnerschapsvorming terug op met het team en voorzien een mini-versie van de bouwstenen om bij de opstart met het team te doorlopen. We zijn er ons van bewust dat we beide snelheden (van zij die er al mee bezig zijn én zij voor wie het nieuw is) op elkaar moeten afgestemd worden.

We 'nemen' tijd en aandacht voor interpersoonlijke relaties en leren vanuit de praktijk, al doende.

We creëren duidelijkheid over het mandaat van de coördinator en hoe dit zich verhoudt tot de leidinggevende binnen moederorganisatie.

We creëren duidelijkheid rond praktische zaken, bv over ons werkingsbudget.

We identificeren rollen die passen bij de talenten van mensen.

We hanteren een stappenplan bij conflict, in lijn met een constructieve feedbackcultuur:

Je spreekt eerst de persoon in kwestie aan.

In tweede instantie spreek je de projectcoördinator aan.

In derde instantie spreek je je moederorganisatie vooraan.

We zorgen ervoor dat we weten wie rond de tafel zit, en hoe hij/zij best functioneert (o.b.v. modellen zoals MBTI, Roos van leary, Kleurrijk team)

We doen teambuildingsactiviteiten.

We hebben een gedeelde locatie om informele samenwerking en rechtstreeks contact te stimuleren.

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 is er zich van bewust dat de samenstelling kan wijzigen doorheen de looptijd van het project. Vanuit de eigen werking wordt, ondersteund door de kwaliteitscoaches, 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 deelnemer de ondersteuning blijft krijgen die nodig is.

Het leidende principe hierachter is dat het partnerschap de deelnemer centraal blijft stellen. De beperkte middelen worden dan ook maximaal ingezet in functie van zijn/haar noden. Tegelijk wil het de continuïteit en ondersteuning aan de deelnemer niet in het gedrang laten komen.

De samenstelling van het partnerschap kan ten vroegste 6 maanden na de opstart ervan wijzigen op basis van het leerproces. Zo heeft het voldoende tijd gehad om lessen te trekken uit het leerproces, o.a. welke expertise is niet meer nodig, bijkomend nodig... en kan een goede voortzetting van het project worden gegarandeerd.

Wanneer blijkt dat het partnerschap niet (langer) een antwoord kan bieden op de lokale noden engageert het ondersteuningsteam zich ertoe om vanuit het gelopen leerproces (en/of eventuele vastgestelde tekortkomingen t.a.v. de goedgekeurde partnerschapsovereenkomst of het inrichtend kader) de samenstelling van het partnerschap te wijzigen. Een partner kan worden losgelaten, minder worden betrokken of op een andere manier worden betrokken via onderaanneming bijvoorbeeld.

In de partnerschapsovereenkomst worden het dynamisch partnerschap en de afspraken rond het in- en uittreden van partners concreter uitgewerkt. Het gaat dan over afspraken rond:

Hoe en door wie de lessen uit het leerproces gecapteerd worden in functie van de samenstelling van het partnerschap.

Hoe en door wie over de wijziging van het partnerschap beslist wordt.

Hoe partners losgelaten kunnen worden.

Hoe nieuwe partners kunnen instappen, conform de richtlijnen opgenomen in de oproepfiche.

Hoe partners vrijwillig kunnen uittreden.

Voor de flexibiliteit van de budgetplanning wordt verwezen naar vraag 12 waar in detail wordt ingegaan op de budgetverdeling.

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)

2023 zetten we in op de volgende mijlpalen:

- September /oktober
- We beslissen wie de penhouder is en wie de coördinatie doet.
- We vormen de ondersteuningsgroep.
- Oktober/november: we dienen het dossier in.
- November /december:
- We zoeken locaties.
- We maken afspraken over de doorstroom van lopende trajecten.
- We maken afspraken over de opstart in januari.
- We beslissen over wie trajectbegeleider wordt (team).
- We stellen indien nodig vacatures open.
- We stemmen af over gedeelde IT systemen/communicatiekanalen.
- We bevragen wat heeft iedereen nodig qua administratie (om systemen op elkaar af te stemmen)?
- We stellen ons team samen: wie sluit hierbij aan? Welk engagement betekent dit voor de lokale besturen?
- We bedenken een naam voor het partnerschap.
- We maken een start met deze vragen: Wie is onze doelgroep? Hoe verdelen we de instroom (cfr percentages). Hoe leiden we toe? Het minimaal kader moet duidelijk zijn voor de doorverwijzer.
- We zetten een registratiesysteem op.

Het ondersteuningsteam zet minimale krijtlijnen uit. Vanuit het ondersteuningsteam willen we het speelveld afbakenen maar dit in de praktijk zoveel als mogelijk laten invullen door het team: we nemen zoveel mogelijk beslissingen op het niveau daar waar ze impact hebben.

2024			
Q1	Q2	Q3	Q4
<p>Successen vieren en <u>teamverbindend</u> werken</p> <p>Focus op trajectbegeleiding (al de rest moet ondersteunend zijn om dit te kunnen doen - verhouding 60/40: 60 % tijd met de deelnemer - overleg (in moederorganisatie +partnerschap), voorbereiding</p> <p>Miniversie bouwstenen</p> <p>Regelmatig ondersteuningsgroep - frequentie: min 1/kwartaal, eerste 6 maand 2 maandelijks</p> <p>Teamvorming - (<u>outreachers</u> + VDAB + lokale besturen)</p> <p>Opstart Casebespreking</p> <p>Opmaak communicatieplan (inclusief publicatieverplichtingen Indicatoren bepalen</p> <p>Administratief registratiesysteem opzetten (erover nadenken in het najaar, echt bouwen pas vanaf Q1)</p> <p>Rapportering ESF</p> <p>Wat is onze visie op een integraal traject + gedeeld kader</p>	<p>Successen vieren en <u>teamverbindend</u> werken</p> <p>Focus op trajectbegeleiding (al de rest moet ondersteunend zijn om dit te kunnen doen - verhouding 60/40: 60 % tijd met de deelnemer - overleg (in moederorganisatie +partnerschap), voorbereiding</p> <p>Teamproces: wie ziet hier in dat team? (<u>vb mbti</u>)</p> <p>Communicatiecampagne uitvoeren</p> <p>Formele evaluatie - zit alle expertise mee aan boord?</p> <p>Rapportering</p>	<p>Opstart groepsmomenten</p> <p>Focus op trajectbegeleiding</p> <p>Casebespreking</p> <p>Begroting volgend werkjaar</p> <p>Rapportering</p>	<p>1e jaarevaluatie op niveau van de deelnemer</p> <p>Focus op <u>trajectbegeleiding</u></p> <p>We zitten op kruissnelheid (inhoudelijk)</p> <p>Casebespreking</p> <p>Formele evaluatie</p> <p>Rapportering</p> <p>Vorbereiding jaarrapportering</p>

Doorstart maken met Wie is onze doelgroep? Hoe verdelen we de instroom (cijf percentages) hoe wordt er toegeleid? Minimaal kader (moet duidelijk zijn voor de doorverwijzer)			
--	--	--	--

jan

- Startdag team
- Inrichten locatie
- Verderzetten trajecten die uit huidige projecten meegaan
- Eerste ondersteuningsgroep
- Start bouwstenen proces team

feb

- Bouwstenen proces team (inclusief visie op integrale trajectbegeleiding + gedeeld kader)
- Opstart casusbesprekingen
- Opmaak communicatieplan

mrt

- 2e ondersteuningsgroep
- Opmaak en indienen eerste rapportering
- Afwerken communicatie plan
- Validatie handelingskader

april

- Teamdynamisch proces: persoonlijkheidsprofielen (DISC, MBTI)
- Start communicatiecampagne

mei

- Vorbereiden opstart groepsmomenten
- ondersteuningsgroep

juni

- Formele evaluatie: Is onze expertise compleet?
- Formele evaluatie partnerschap
- Rapportering

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.

Voor deze regio is voor de volledige projectperiode een maximaal budget voorzien van 3.200.811,43 €, waarvan 217 378,42 € voorzien is voor ondersteuning vanuit VVSG en de resterende 2983433.01 € voorzien zijn als werkingsmiddelen voor het uitbouwen van de dienstverlening.

Als we dit werkingsbudget vertalen naar een jaarlijks budget dan komen we op onderstaande budgetverdeling.

ESF (40%): 198 868,59 €

VCF (30%): 149 151,45 €

COFINANCIERING VDAB (15%): 74 585,83€

COFINANCIERING LOKALE BESTUREN (15%): 74 585,83€

Bovenstaand budget wordt het eerste werkjaar op de volgende manier ingezet.

VDAB zet binnen deze cofinanciering 0,3 VTE bemiddelaar in en 0,05 VTE teamleider IDV. De IDV-bemiddelaar staat vooral in voor onderstaande opdrachten:

Deelnemers actief doorverwijzen naar de lokale partnerschappen.

Meewerken aan de intake en trajectbepaling (voornamelijk de link naar activering en doorstroom naar VDAB-aanbod).

Bewaken van de complementariteit van het VDAB-aanbod en aanbod binnen het Lokaal Partnerschap op deelnemersniveau.

Inzetten op het initiëren van het reguliere VDAB-aanbod (onder meer de combinatietrajecten VDAB-LP, opleidingen, indiceringen,...).

Uitvoeren van de decretale opdrachten uit van VDAB (o.a. de evaluaties BIT, actieve en passieve beschikbaarheid,...).

De IDV-teamleider neemt binnen zijn opdracht onderstaande zaken op:

Overleggen 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

Rekening houdende met de actuele loonkost van de VDAB bemiddelaars betekent dit dat binnen dit partnerschap vanuit VDAB nog 49 028,93€ cash wordt ingebracht.

Vanuit de lokale besturen wordt jaarlijks onderstaande cofinanciering voorzien:

LOKEREN: 28 473, 93 €

MOERBEKE: 2232,76 €

SINT-GILLIS-WAAS: 10 029, 33 €

STEKENE: 9143,78 €

TEMSE: 20 147, 87 €

WAASMUNSTER: 4558, 15 €

Binnen dit partnerschap maakten we de keuze om iedere partner de rol als integraal trajectbegeleider te laten opnemen. Naast deze rol is iedere partner ook expert in zijn / haar specifiek levensdomein én vormt hij/zij een belangrijke liaison naar het regulier aanbod van de moederorganisatie. Iedere partner (Arktos vzw, Compaan én Emino) stelt het eerste werkingsjaar 1 VTE ter beschikking van het partnerschap. Eens duidelijk is wie binnen de moederorganisaties deze rol zal opnemen wordt in functie hiervan het budget verder verfijnd. Dit betekent dus dat naargelang het brutoloon van de betrokken medewerkers het budget van de partners kan verschillen. Dit maakt een totaal van 3 VTE aan integraal trajectbegeleiders en dus een bereik van 48 a 54 deelnemers op hetzelfde moment.

Om het partnerschap aan te sturen wordt ook een projectcoördinator aangesteld. Deze projectcoördinator wordt aangeleverd door Arktos vzw. Vanuit hun ervaring met partnerschapswerking beschikken zij over de nodige expertise om deze rol op te nemen. Deze projectcoördinator wordt ingezet voor 0,5 VTE.

De financiering voor de middenveldorganisaties is opgebouwd uit een verrekening van het brutoloon naar een standaardtarief én een forfait van 40 % bovenop de loonkost.

De middenveldorganisaties pitchten hun expertise voor de jury. Om die expertise te kunnen garanderen én de overhead binnen de moederorganisaties te kunnen dekken gaat 30 % van de forfait rechtstreeks naar de moederorganisaties. Hierin zit inbegrepen:

Loonkost ondersteunend personeel (facilitair, HR, Boekhouding, preventie, ICT, management).

Overhead ondersteunend personeel.

Expertisedeling /opleiding en kwaliteitsborging.
Teamlead (binnen de moederorganisatie).
ICT voorzieningen & licenties.

10 % van het forfait wordt beheerd binnen het partnerschap. Binnen deze 10 % zitten volgende kosten:

Werkingsmiddelen op niveau van de deelnemers (bijvoorbeeld kosten voor het organiseren van groepsmomenten, ...).
Facilitair (gedeelde locatie).
Extra expertise die dient ingekocht te worden om te kunnen beantwoorden aan de noden van de deelnemers).
Werkingsmiddelen op niveau van het partnerschap (bijvoorbeeld het organiseren van een opleiding).

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 ...)

Onze visie op empowerment van deelnemers in dit partnerschap bestaat uit deze kernelementen:

Vanaf het begin hanteren we de vraag: op welke vlakken wil jij zelfredzaam worden? We zetten de deelnemer aan het stuur en laten hem/haar kiezen waar hij/zij op wil inzetten.

We bevragen de deelnemers tijdens én op het einde van het traject (impactmeting), zo horen we hun stem.

We brengen kleine successen in beeld en expliciteren die voor de deelnemers. Zo maken we bijvoorbeeld bewust de transfer van levenservaring en talenten (denk aan de toegewijde zorg voor kinderen) naar arbeidsmarktrelevante talenten.

We moedigen deelnemers aan om verhalen te vertellen aan elkaar en zetten zo in op peer-to-peer-support.

We zetten ook in op sociale activering.

We denken na over het idee om zijn/haar dossier mee te geven aan de deelnemer, vanuit het idee van 'radicaal eigenaarschap'. Het onderliggend principe is NOZO: niet over ons, zonder ons.

We hanteren het NIVEA principe: niet invullen voor een ander. We spreken met mensen, niet over hen.

Inspirerende voorbeelden op vlak van empowerment uit andere projecten zijn voor ons:

De BIT-evaluatie binnen VDAB die is aangepast op basis van feedback van deelnemers.

In het Link-T project merken we dat deelnemers dankzij groepsmomenten zelf sociale contacten leggen en elkaars steun en stimulans zijn. Zo vergezelde een jongere bv. spontaan een andere jongere op de tramrit naar een opleiding.

Sociale activering: in de volkstuin aan het buurthuis in Temse leren deelnemers elkaar moestuinieren en verantwoordelijkheid nemen voor de tuin.

Sport als middel inzetten cfr. het YounitedProject (expert in overleven) voor mensen in kwetsbare situaties.

14. Hoe zal het partnerschap andere lokale actoren betrekken, inclusief vertegenwoordiging van de doelgroep? Specificeer 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 ...)

Met dit partnerschap willen we vooral complementair werken met aanwezige lokale actoren. Het is essentieel om hun expertise te erkennen en hen ook actief bij het partnerschap te betrekken. We zien daar betrokkenheid van lokale actoren op 2 niveaus:

Op het niveau van de deelnemer : De coaches stellen zich op als een netwerkregisseur en activeren of installeren het formele en informele netwerk rond de deelnemer. Hij/zij brengt alle actoren samen om samen met de deelnemer doelstellingen te bepalen en elk zijn opdracht af te bakenen. De coach blijft de deelnemer steeds verder opvolgen, ook wanneer bijgeschakeld wordt naar andere hulp- en of dienstverlening.

Op niveau van het partnerschap : Betrokkenheid van lokale actoren is belangrijk i.f.v. zowel toeleiding als expertisedeling. Voor wat de toeleiding betreft voorzien we een communicatiecampagne eens het project van start gaat. Voor wat expertisedeling betreft verwijzen we naar het opzetten van een lerend netwerk zoals hoger omschreven.

Tot slot is het niet onbelangrijk om ook hier de verwijzing te maken naar het informeel netwerk van de deelnemer. Het is ook onze opdracht als partnerschap om, zeker voor die deelnemers die over weinig (stabiel en ondersteunend) netwerk beschikken, dit netwerk te activeren en installeren. Dit kan voor de deelnemer op een heel laagdrempelige manier, vb samen een wandeling maken door de buurt en zien we je burens zijn, samen de kinderen naar school brengen een praatje slaan met de andere mama's, ...

Hieronder maken we graag een opsomming van actoren die volgens ons belangrijk zijn om te benaderen i.f.v. het beantwoorden van de vragen van de deelnemers.

Het partnerschap wil de volgende lokale actoren benaderen - dit is een niet limitatieve lijst, we nemen een aantal mogelijke actoren op bij wijze van voorbeeld:

Vanuit juridisch perspectief:

Pro deo advocaten
Justitie assistent
Rechtshulp in OCMW
...

Vanuit het perspectief van de fysieke ontwikkeling

Huisartsen
Eerstelijnszone Waasland
...

Vanuit het perspectief van 'het netwerk' van/rond de deelnemer

Kinderopvang
Keerkring
Scholen
Huis van het kind
CAW
...

Vanuit het perspectief van het materieel welbevinden

Huisvestingsmaatschappij
Sociaal restaurant/kruidenier
Sociale economie bedrijven
Bootsman
...

Vanuit het perspectief van persoonlijke ontwikkeling & zelfbepaling

LIGO
FIOLA
Scholen
Volwassenenonderwijs
Vagevuur
Naric
...

Vanuit het perspectief van emotioneel welbevinden

CGG

....

Het partnerschap is erop uit om lerende netwerken te organiseren waarop de lokale actoren zijn uitgenodigd. De ervaring leert dat hieraan deelnemen beter kan werken dan een 1-op-1 benadering.

Het partnerschap wil (de vertegenwoordiging van) de doelgroep als volgt organiseren:

We willen bewust feedbacklussen ontwerpen met de deelnemers waarbij vragen als 'Hoe was dat voor jou?', 'Wat was goed, wat kon beter?' centraal staan.

We engageren ons om bij de start van het project een aantal indicatoren te bepalen die we willen opvolgen in functie van het meten van onze impact. Dit zowel op niveau van het partnerschap als op niveau van de dienstverlening aan de deelnemers.

We willen waar mogelijk en wenselijk de deelnemers uitnodigen op overleg. Dit kan bv. ook een deel van het overleg zijn, waardoor we de participatie van de deelnemers aan het overleg haalbaar houden.

We geloven erin dat ook praktijkwerkers signalen van de doelgroep kunnen capteren en die doorgeven.

We willen de deelnemers de naam van het project laten kiezen, om zo eigenaarschap te bevorderen.

We willen deelnemers het project in eigen woorden laten brengen, zodat ze zelf taal ontwikkelen en tegelijkertijd het partnerschap een spiegel voorhouden van hoe het project wordt gepercipieerd.

We zijn voorstander van het principe om de doelgroep, al dan niet via vertegenwoordigers, actief te integreren in de werking van het partnerschap. Het is belangrijk om waar nodig te kijken naar samenwerkingen met andere institutionele actoren of lokale spelers. Op deze manier zetten we vanuit het partnerschap meer in op het outreachend vinden en ondersteunen van de doelgroep en het creëren van meer aanbod voor de doelgroep rond bepaalde drempels binnen het partnerschap (bv. Agentschap Integratie en inburgering, jeugdhuizen, verenigingen waar armen het woord nemen,...). VDAB heeft vanuit de reguliere dienstverlening een groot netwerk aan (o.a. institutionele, lokale) partners. VDAB zal dit netwerk aanspreken indien van toepassing en faciliteert op deze manier de connectie met andere (lokale) actoren.

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 ...)

We voorzien dat in grote lijnen toeleiding op 3 verschillende manieren zal komen:

Gerichte toeleiding van partner (al dan niet betrokken in het partnerschap) - zie vorige vraag voor meer informatie.

Via het outreachend netwerk.

Via peers: Deelnemer brengt zelf nieuwe deelnemers aan. We zien in huidige projecten dat het (beperkte) netwerk van deze kwetsbare groep vaak ook uit kwetsbare gezinnen/potentiële deelnemers bestaat.

Gezien VDAB en de lokale besturen kernpartners zijn in dit partnerschap, voorzien we dat een groot aandeel van de instroom via deze partners zal komen. We voorzien ook dat een deel van de deelnemers die momenteel binnen de outreachende projecten begeleid worden én nog een specifieke nood heeft aan begeleiding op diverse levensdomeinen mogelijk opnieuw binnen dit partnerschap zal opgenomen worden. Hiervoor brengen we binnen de bestaande projecten de noden in kaart en stemmen we binnen het partnerschap verder af zodat dit een vlotte doorstart van het project (en dus nieuwe instroom) niet in de weg staat.

We willen verbinding maken met deze bestaande actoren op verschillende manieren:

We nodigen hen uit om expertise in te brengen en op te pikken binnen ons lerend netwerk.

We betrekken hen actief vanuit een aantal specifieke levensdomeinen op niveau van de individuele deelnemer (aansluitend op de drempels).

We engageren ons om zeker ook bij die partners het nieuwe partnerschap bekend te maken zodoende dat ook van daaruit kan toegeleid worden naar het partnerschap.

Vanaf het begin van een (mogelijk) traject staan de noden van de doelgroep en de (potentiële) deelnemer centraal. Dit betekent:

Een laagdrempelige toeleidingstool zonder administratieve last voor toeleiders, partnerschap en deelnemers.

Een vrijblijvend kennismakingsmoment of inlooppmoment waar meer toelichting wordt gegeven rond het traject.

Bij de opstart staat het opbouwen van vertrouwen centraal, vooraleer de deelnemer zich helemaal engageert.

Bij toeleiding worden duidelijke afspraken gemaakt met de toeleider / andere aanwezige dienst- en of hulpverlening én de deelnemer rond rolverdeling.

Het partnerschap wil verbinding maken met deze actoren die nauw in contact staan met de doelgroep:

Partners uit vorige/lopende projecten: I can, Jobpl, Linked.

Buurthuizen, ontmoetingshuizen ("inreachen*"): Den Boodt, De Mozaort.

Vagevuur

Overkop

Politie - sociale cel

Sportverenigingen (United, Sambas)

Straathoekwerkers

Middelbare scholen

Jeugdhuizen

Armoedeorganisaties (welzijnsschakels, voedselbedelingen, ...)

CVO

Groep Intro

Kringwinkel - maatwerkbedrijven

CAW

SGG

Avansa

Cultuurcentrum

...

*Inreachen is de tegenpool van outreachen. Bij inreachen maak je gebruik van plaatsen, locaties, organisaties, ... waarvan je weet dat deelnemers er komen omwille van het aanbod van die organisaties.

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)

We willen met het partnerschap prioritair inzetten op deze activiteiten:

Integrale en aanklappende individuele begeleiding waarbij de deelnemer aan het stuur zit. Binnen deze individuele begeleiding gaan we samen met de deelnemer de drempels op verschillende levensdomeinen ontwarren en hierop doelstellingen formuleren. We verplaatsen ons (ook fysiek) in de leefwereld van de deelnemer en laten begeleidingsgesprekken doorgaan waar het voor hem/haar passend en veilig voelt. We hanteren een aanklappende begeleidingsstijl en houden contact, ook wanneer de deelnemer even lijkt af te haken. De coaches werken integraal en schakelen bijkomende expertise in binnen (of buiten) het partnerschap wanneer nodig.

Een integrale begeleiding op verschillende levensdomeinen gaat voor ons over volgende levensdomeinen (deze lijst is echter niet exhaustief en wordt niet in elk traject volledig overlopen). De stappen die moeten genomen worden zijn altijd op maat van de deelnemer en in onderling overleg.

Persoonlijke ontwikkeling, opleiding, kennis en vaardigheden.

Zelfbepaling, cultuur/religie.

Interpersoonlijke relaties, (steun)netwerk.

Emotioneel welbevinden, zelfbeeld en positieve ingesteldheid.

Rechten.

Sociale inclusie met focus werk(ervaring) en (arbeids)attitude.

Fysiek welbevinden & Gezondheid.

Materiaal welbevinden, huisvesting en financiën.

administratie.

Justitie.

We geloven dat door in te zetten op integrale en aanklappende begeleiding we impact kunnen realiseren op verschillende levensdomeinen van de deelnemer. Uit ervaring zien we dat de deelnemer vaak bij ons komt met een bepaalde vraag en onderliggend nog heel wat bijkomende vragen op andere levensdomeinen blijken te leven.

Acties i.f.v. participatie aan de arbeidsmarkt die op dat moment passend zijn voor de deelnemer (inclusief coaching naar en op de werkvloer van zowel de deelnemer als zijn collega's en leidinggevende).

We zetten in op een inclusieve werkgeversbenadering en de uitbouw van een werkgeversnetwerk dat aansluit bij de noden en interesses van de doelgroep, zowel op vlak van reguliere en sociale tewerkstelling als bijvoorbeeld AMA, vrijwilligerswerk of wijk-werken.

Toeleiden en opvolgen naar/van gespecialiseerd aanbod. Indien meer gespecialiseerde expertise nodig is kunnen we die inkopen of kunnen we extra partners bijschakelen in het traject van de deelnemer. De coach blijft wel ten allen tijde verder opvolgen tot het traject is afgerond.

De VDAB stelt na inschatting het - zo goed als - volledige reguliere VDAB-aanbod ter beschikking. VDAB maakt de inschatting en waakt erover dat het aanbod van de partners complementair is.

Groepsaanbod: Zowel een aanbod met focus op ontmoeting en verbinding als in een later stadium ook een meer "formeel" vormingsaanbod. We vertrekken hier van de noden en interesses van de deelnemers en activeren hen om hier ook een actieve rol in op te nemen.

Intervisie, expertiseontwikkeling en kwaliteitsopbouw op niveau van het partnerschap. Deze casuïstiek staat ten allen tijde ten dienste van de doelgroep en wordt gefaciliteerd door de projectcoördinator en de capacity building coach van VVSG.

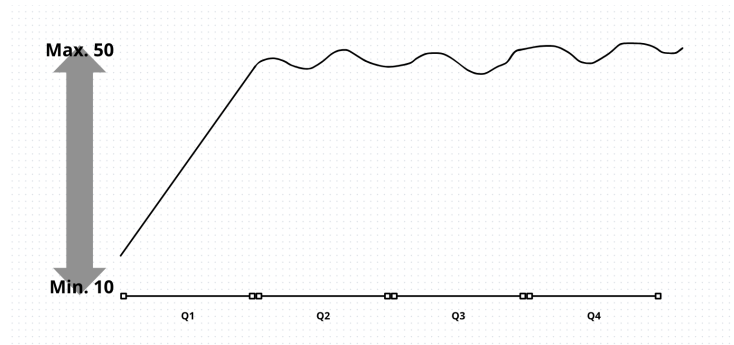
Relevantie (40%)

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

We streven naar het max. van 50 trajectbegeleidingen dat samenloopt, en minimaal 10.

Dit beeld geeft de evolutie weer:



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.

Het partnerschap zal de ondersteuning van de VVSG-kwaliteitscoaches invoeren 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 deelnemer is enerzijds en hoe de partnerschappen met de hulp van de VVSG-kwaliteitscoaches hier de juiste antwoorden op kunnen formuleren anderzijds. Centraal hierbij is dat de VVSG-kwaliteitscoaches partnerschappen helpen te doen wat nodig is, niet meer en niet minder. Dit vertrekt vanuit het definiëren van een gezamenlijke bedoeling van het project en een concrete bedoeling in functie van de individuele deelnemer.

De VVSG-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 VVSG-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 VVSG-kwaliteitscoaches er voor dat de deelnemer zelf ook een plek krijgt in het vormgeven en evalueren van het dienstverleningsproces. Dit vanuit het principe "niets over de deelnemer, zonder de deelnemer". 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 deelnemer ook een plek kan krijgen in dit partnerschap.

Anderzijds zullen de VVSG-kwaliteitscoaches 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 deelnemer. Daarbij beseffen de VVSG-kwaliteitscoaches dat het lokaal partnerschap hier blijvend in moet groeien en oog moet hebben om de deelnemer 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 deelnemer.

De VVSG-kwaliteitscoaches helpen het partnerschap om de rollen, taken en besluitvorming binnen het partnerschap uit te werken en vervolgens te operationaliseren. Ze ondersteunen waar nodig het partnerschap om een vlotte samenwerking op en tussen alle niveaus in het partnerschap maximaal te blijven garanderen. De kwaliteitscoaches maken 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 concreter instrumentarium om de partnerschappen maximaal te kunnen ondersteunen bij het uitrollen en bewaken van het kwaliteitskader.

Naast de voorziene ondersteuning gaan we zelf, vanuit onze opgedane ervaring, aan de slag met volgende zaken i.f.v. kwaliteitsbewaking en -borging:

- Deelnemers bevragen
- Tussentijds evaluatiemomenten inlassen
- Projectmatig werken en een gezamenlijk projectplan opstellen

Aandacht voor teamproces

Gezamenlijke leermomenten (vorming, training en opleiding) met een grote focus op casusbesprekingen

Evaluatiemomenten met de deelnemers.

De opgelegde empowerment-metingen goed uitvoeren.

...

Met het partnerschap zoeken we naar het meest passende model om ons op te organiseren en te ontwikkelen. Naast het common Eye model verkennen we het model van Cambré (organisatienetwerk) en Arrowroots model (van Artevelde Hogeschool). (cfr. vraag 9)

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

Adequate capaciteit inzake het voldoen aan de financieel-administratieve verplichtingen zoals vooropgesteld door de oproep

In het partnerschap wordt tijd genomen om de variatie aan vragen bij de deelnemer in een kwetsbare positie beter te leren begrijpen. De begeleiders van de deelnemers 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 deelnemer. 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 VVSG-kwaliteitscoaches 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.

De partnerschappen gaan aan de slag met een schaal per deelnemer om na te gaan hoe en wanneer die kan worden losgelaten. Het gesprek met de deelnemers wordt ook aangegaan op basis van de empowermentschaal. Hierbij zoeken de partnerschappen uit hoe dit kan worden toegelaten om op termijn ook voortgang, stilstand en achteruitgang op empowerment van deelnemers beter te kunnen analyseren.

De partnerschappen evolueren van single loop learning waarbij wordt geprobeerd om wat al wordt gedaan beter te doen naar double loop learning waarbij de partnerschappen zich afvragen of de juiste dingen wel worden gedaan en of er de juiste richting wordt uitgegaan in functie van de deelnemers in een kwetsbare positie. Om die beweging te maken, kunnen de partnerschappen zich ook beroepen op de ondersteuning van de VVSG-kwaliteitscoaches.

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 deelnemer 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 waarde vragen, 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.

De partnerschappen gaan samen met de kwaliteitscoaches nadenken over wat er net "nodig" is om dit te operationaliseren in van de lokale context. Zij zorgen er vervolgens ook voor dat hier systematisch over in gesprek wordt gegaan en leeracties aan worden gekoppeld.

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 de partnerschappen 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;

Driemaandelijke opvolging;

Eventuele documentatie in functie van de externe evaluatie op resultaatsgerichtheid.

Los van de opgelegde verwachtingen vanuit Europe WSE vinden we het belangrijk om van meet af aan volgende zaken bij te houden: instroomcriteria, doorstroomcijfers, logboeken, intensiteit van het traject obv aantal contacten, levensdomeinen in kaart brengen...

Voeg eventuele bijlagen toe.

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

Bestand	Grootte
Bijlage 1.Lokale noden _ addendum Moerbeke Lokeren Waasmunster Stekene Sint Gillis Waas Temse Lokeren.docx.pdf	13.01 MB
Bijlage 2. Eindverslag matchingsproces ronde 1 & 2 Cluster .docx.pdf	261.75 KB

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
0	x	x	Trajectbegeleider	Arktos	0410346721	3585	0 bestanden	43.02	1720	73994.4	73994.4	-	Integrale trajectbegeleider
0	Sven	Timmermans	Projectcoördinator	Arktos	0410346721	5263.86	0 bestanden	63.17	859.95	54323.04	54323.04	-	Projectcoördinator
0	x	x	Trajectbegeleider	Emino	0682510212	3585	0 bestanden	43.02	1720	73994.4	73994.4	-	Integrale trajectbegeleider
0	x	x	Trajectbegeleider	Compaan	0440802543	3585	0 bestanden	43.02	1720	73994.4	73994.4	-	Integrale trajectbegeleider
0	x	x	Bemiddelaar en teamlead	VDAB	0887010362	3537.78	0 bestanden	42.45	602.047	25556.9	25556.9	-	Trajectregie en teamleader
0	David	Ledegen	Trajectbegeleider	OCMW Lokeren	0212194131	4858.09	0 bestanden	58.3	174.421	10168.74	10168.74	-	Trajectbegeleider
0	Annelies	Van Lokeren	Trajectbegeleider	OCMW Lokeren	0212194131	3173.17	0 bestanden	38.08	160.222	6101.25	6101.25	-	Trajectbegeleider
0	Sabrina	Creygelman	Diensthofd	OCMW Lokeren	0212194131	5666.38	0 bestanden	68	59.816	4067.49	4067.49	-	Diensthofd
0	Naomi	Van Osselaer	Trajectbegeleider	OCMW	0212199277	3519.52	0	42.23	37.769	1594.98	1594.98	-	Trajectbegeleider

													bestanden			
0	Annemie	Waumans	Hoofd Maatschappelijk Werker	OCMW Sint Gillis Waas	0212169781	5121.24	0	61.45	23.318	1432.89	1432.89	-		Hoofd Maatschappelijk Werker		
0	Stadia	Timmermans	Trajectbegeleider	OCMW Sint Gillis Waas	0212169781	4045.32	0	48.54	59.039	2865.75	2865.75	-		Trajectbegeleider		
0	Marieke	Van Thienen	Trajectbegeleider	OCMW Sint Gillis Waas	0212169781	4036.48	0	48.44	59.153	2865.37	2865.37	-		Trajectbegeleider		
0	Mieke	Van Poucke	Teamverantwoordelijke	OCMW Stekene	0212173444	5779.43	0	69.35	18.835	1306.21	1306.21	-		Teamverantwoordelijke		
0	Lien	Ruymbeek	Trajectbegeleider	OCMW Stekene	0212173444	4496.05	0	53.95	96.845	5224.79	5224.79	-		Trajectbegeleider		
0	Filip	Segers	Trajectbegeleider	OCMW Temse	0212173840	4858.09	0	58.3	246.837	14390.6	14390.6	-		Trajectbegeleider		
0	Katja	Vlaeminck	Afdelingshoofd	OCMW Waasmunster	0212179778	5666.38	0	68	47.878	3255.7	3255.7	-		Afdelingshoofd		
1	x	x	Coach	VVSG	0451857573	4700	0	56.4	602	33952.8	-	33952.8		Coaching		
1	x	x	Algemene Ondersteuning	VVSG	0451857573	4700	0	56.4	103.2	5820.48	-	5820.48		Juridische ondersteuning, kennisopbouw en -deling, coördinatie		
Totaal										8.311,33	394.910,19	355.136,91	39.773,28			

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

157964.07

Forfait werking

142054.76

Forfait ondersteuning

15909.31

Totale kosten

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

Totale kosten project

552874.26

Totale kosten werking

497191.67

Totale kosten ondersteuning

55682.59

Cofinanciering

Is Limburg-transitieregio van toepassing?

1

Cofinanciering

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	74585.83	74585.83	-	Inzet personeel om het project uit te voeren	0 bestanden
	0	7	0	25556.9	25556.9	-	Inzet personeel om het project uit te voeren	0 bestanden
	1	8	1	8352.39	-	8352.39	Inzet financiële middelen om project uit te voeren	0 bestanden
	0	8	1	49028.93	49028.93	-	Inzet financiële middelen om project uit te voeren	0 bestanden
Totaal				157.524,05	149.171,66	8.352,39		

Financiering werking

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

Totale kosten werking

497191.67

ESF werking

198868.59

ESF % werking

40

VCF werking

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

149151.42

% werking

30

Lokale financiering werking

74585.83

Lokale financiering % werking

15

VDAB werking

74585.83

VDAB % werking

15

Overige cofinanciering werking

-

Overige cofinanciering % werking

-

Totale financiering werking

497191.67

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

55682.59

ESF ondersteuning

22273.04

ESF % ondersteuning

40

VCF ondersteuning

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

25057.16

VCF % ondersteuning

45

Lokale financiering ondersteuning

-

Lokale financiering % ondersteuning

-

VDAB ondersteuning

8352.39

VDAB % ondersteuning

15

Overige cofinanciering ondersteuning

-

Overige cofinanciering % ondersteuning

-

Totale financiering ondersteuning

55682.59

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

221141.63

ESF %

VCF

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

174208.58

VCF %

31.51

Lokale financiering

74585.83

Lokale financiering %

13.49

VDAB

82938.22

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.

552874.26

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'.

552874.26

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.

- 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>

- 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.
- Het project gaat kosten maken boven 215.000 euro.

Beschrijf het doel van de overheidsopdracht of overheidsopdrachten hierbij.

-

Voeg eventuele bijlagen toe.

Bestand	Grootte
---------	---------

Er werden geen bijlagen toegevoegd.