

## 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 redenering 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.

De 5 persona's geformuleerd in ons [lokaal addendum](#) vormen het startpunt. Dit lokaal addendum is een resultaat van stap 2 in het partnerschapsvormingsproces waarbij de maatschappelijk werkers (OCMW) en bemiddelaars (VDAB) de lokale noden van de doelgroep weloverwogen en bewust identificeerden.

Bij de geïdentificeerde uitdagingen wil het partnerschap vooral inzetten op de generalistische drempels waar het reguliere aanbod geen antwoord op heeft: zoals het versterken van deelnemers op vlak van sociaal netwerk hebben, het ervaren van falen in eerdere activerende stages, administratieve problemen, niet digitaalvaardig zijn, de taal niet spreken, analfabeet zijn, eigen sterkte en zwaktes niet kunnen inschatten, moeite om structuur in het dagelijkse leven te brengen, mentaal welbevinden,...

Uitdagingen die om gespecialiseerde hulpverlening vragen, zoals verslavingszorg (drugs, gokken, gaming), psychiatrische problematiek, schuldbemiddeling, trauma's door oorlogs(vlucht), familiaal geweld gaan we niet uit de weg, maar hier helpen we onze deelnemers over de drempel naar gespecialiseerde zorg.

De structurele uitdagingen zoals het tekort aan kinderopvang of respijtzorg, openbaar vervoer, betaalbare degelijke huisvesting, wachtlijsten in de geestelijke gezondheidszorg,... zijn bij de opstart niet aan de orde, maar nemen we mee in onze evaluatie om in een later stadium weer op te nemen en samen met de partners in gesprek te gaan met de betrokken actoren om verandering te bewerkstelligen.

Wat doen we niet: aan de slag gaan met mensen die niet gemotiveerd zijn om stappen te zetten richting verandering.

We volgen de evolutie nauw op binnen onze kwaliteitswerking.

**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 ganse gewest. Deze call for interest bepaalt de do's & don't's van het matchingproces dat is uitgerold in Vlaanderen. In dit matchingproces gingen VDAB en lokale besturen op zoek naar bijkomende partners.

Capacity Building heeft het proces helpen uitdragen door o.a. de nodige [sjablonen](#) aan te leveren (dit zijn de Excels ter beoordeling, ontwerpverslagen, communicatiesjablonen...).

Elk werkingsgebied kon dus gebruik maken van uniforme en coherente werkdocumenten. Daarnaast ondersteunde Capacity Building de lokale besturen en VDAB bij het uitrollen van het proces. Dit alles conform de richtlijnen opgenomen in de "call for interest".

2.2. Het proces nodigt organisaties apart uit (nog niet in consortium);

In het matchingsproces werden de kandidaturen individueel behandeld. De uitnodigingen werden apart verstuurd. Ook tijdens de pitches werden de organisaties apart behandeld. Dit alles blijkt uit het eindverslag (zie bijlage 1.2 waaruit duidelijk naar voren komt dat elk van de organisaties als aparte organisatie deelnam aan het proces).

2.3. Het proces is toegankelijk voor alle organisaties (excl. VDAB en lokale besturen die al betrokken zijn vanaf stap 2 van het partnerschapsvormingsproces) om op een gelijke basis deel te nemen;

Het proces 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 ondernomen. Er werd wel aandacht besteed aan het warm maken van de lokale besturen om de addenda zoveel mogelijk te delen.

Ook vanuit VDAB en Regio in Transitie (Stadsregio Turnhout) werden algemene nieuwsberichten verspreid via verschillende externe kanalen (sociale media, website, nieuwsbrief...).

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's 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 zie bijlage 1.2.

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

"Help mij als persoon - met zoveel zaken aan mijn hoofd dat ik door het bos de bomen niet meer zie - om weer grip te krijgen op mijn situatie, om orde te scheppen in mijn chaos, om deel uit te maken van een sociaal netwerk, om actief deel te nemen aan de maatschappij, om aan het werk te gaan ondanks mijn tegenslagen, om vertrouwen te

krijgen in hulp- en dienstverlening....”

Het partnerschap heeft als gedeeld doel om mentale ruimte voor werk te creëren bij een persoon door aan de slag te gaan met de verschillende drempels naar activering die een persoon ervaart. Tewerkstelling is een objectief, maar deelname aan de samenleving en toegang tot essentiële diensten als gezondheidszorg, huisvesting, sociale voorzieningen, vrijwilligerswerk, etc., worden als belangrijke basiscondities gezien waarop het ESF+-programma met 'sociale inclusie' wil inzetten, zodat de tewerkstelling ook duurzaam is. Bovendien draagt het partnerschap bij aan de Vlaamse ambitie om tegen 2030 80% werkbaarheidsgraad te realiseren.

Daarnaast zet de regisseur werk en sociale economie vanuit de Vlaamse beleidsprioriteiten in op initiatieven om de tewerkstelling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en neemt daarbij drempels richting arbeidsmarkt weg in samenwerking met partners zoals VDAB en andere lokale arbeidsmarktactoren. Bovendien formuleerden de betrokken lokale besturen in hun BBC en in de samenwerkingsovereenkomst met VDAB verschillende acties die mooi aansluiten op dit partnerschap.

Elke partner van het partnerschap is gemotiveerd om het partnerschap aan te gaan, het vorm te geven en is bereid om out-of-the-box te denken. Met dit in het achterhoofd heeft het partnerschap de 10 basisprincipes van capacity building verder uitgewerkt:

Het klantperspectief bepaalt wat en wie er nodig is. De doelgroep staat centraal en krijgt de kans om diens stem te laten horen. Als voorbeeld werd hier het oranje stoel-principe benoemd (welke beslissing zou de doelgroep nemen);

We bouwen verder op de expertise die er al is en deelt deze maximaal;

We erkennen dat we elkaars expertise nodig hebben en streven naar complementariteit tussen de partners;

Alle partners hebben een gelijkwaardige stem en zijn samen verantwoordelijk voor het resultaat. Iedere partner communiceert en handelt transparant en constructief. Daarbij vertrouwen we op elkaars competenties.

Wie rechtstreeks geïmpacteerd is door de beslissing, is betrokken in het nemen van de beslissing;

We gaan maximaal voor kwaliteit. Dit is een bewuste reflex waarbij impactmeting naast cijfers belangrijk zijn;

Het partnerschap blijft ten alle tijden leren en experimenteren. We nemen geleerde lessen mee. We durven en doen;

Het partnerschap bepaalt op lokaal niveau welke noden er zijn en welke expertise er nodig is;

De lokale partnerschappen zijn duurzaam en dynamisch, standvastig met een goed team dat elkaar door en door kent. We stellen ons op als een flexibele organisatie;

We blijven waakzaam dat we geen nieuwe systeemproblemen creëren.

De ambitie van het partnerschap kan als volgt worden omschreven:

Personen in een (zeer) kwetsbare positie vinden, behouden of versterken hun plaats in de maatschappij, en dit via een drempelverlagende, integrale, sector-overschrijdende samenwerking. Het partnerschap werkt op maat, creëert mentale ruimte bij de deelnemer en versterkt deze in zijn context op alle levensdomeinen – inclusief werk - aanvullend op het reguliere aanbod. De deelnemer zet stappen op de participatieladder, waarbij elke stap – rekening houdend met iemand zijn kunnen – even belangrijk is. Er wordt maximaal gestreefd naar tewerkstelling.

Om dit te realiseren stellen we een sterk, competent, autonoom team van coaches samen dat in de eerste plaats inzet op het begeleiden van personen met een zeer complexe problematiek.

Daarnaast zien we een opdracht waarbij we ons als partners engageren om op structureel niveau na te denken en actie te ondernemen in functie van betere afstemming en continue verbetering van onze werkingen. Bovendien zal er op mesoniveau met dit partnerschap een regionaal langetermijn-beleidsplan voor de doelgroep bepaald worden: hoe kan dienst- en hulpverlening zich efficiënter vormen ten aanzien van deze kwetsbare populatie.

Samen met de betrokken actoren kunnen proeftuinen opgezet worden om structurele en innovatieve verbeteringen uit te werken en te borgen, als antwoord op gesignaleerde noden.

## 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.

is een Vlaams expertisecentrum dat door middel van actieve vorming werkt met de meest kwetsbare doelgroep. Arktos zet krachtgerichte begeleidingen op waarbij ze in alle levensdomeinen aan de slag gaan. Arktos werkt op maat van elke deelnemer. We zijn sterk in verbindend werken, ervaringsleren, aanklampend en vindplaatsgericht werken groepsvorming waarbij de groep wordt ingezet om het individu te versterken. Arktos heeft heel wat ervaring met trajectgezel zijn van de beoogde doelgroep. Hierbij vinden we het van belang de deelnemer zoveel mogelijk aan het stuur te zetten van zijn eigen traject. Onze drijfveer is het geloof dat organisatieoverstijgende teams een lerend partnerschap kunnen vormen om zo samen meer kwaliteitsvolle trajecten te kunnen realiseren.

is specialist in preventie, vroegdetectie/vroeginterventie en begeleiding/behandeling voor alle inwoners uit het arrondissement Turnhout met een ernstige psychische, ernstige psychosociale en/of psychiatrische problematiek of problematiek in ontwikkeling (bijvoorbeeld behandeling van alcohol en druggebruik, depressie, angst, crisisaanbod bij suïcidedreiging,...). CGG Kempen wil hun expertise in het partnerschap inbrengen/toepassen waar nodig en daarmee ook zorgen voor een ruimer aanbod voor deze kwetsbare doelgroep. Ze zien het partnerschap ook als een kans om te groeien door te werken met anderen. Samen kunnen we immers meer dan alleen.

geloof in de kracht van een vast aanspreekpunt te kunnen zijn met een brede blik voor een doelgroep met complexe problemen. Iemand die alle vragen capteert en mee opvolgt zodat versnippering vermeden wordt en mensen hun vragen durven blijven stellen vanuit vertrouwen. Om aan de slag te gaan met diverse vragen op verschillende levensdomeinen, is samenwerking cruciaal. We zijn immers niet overall specialist in. Emino zelf heeft veel opgebouwde expertise in outreachende projecten en door onze ontwikkelde methodiek/basishouding voor het begeleiden van personen die in armoede leven, zien we ons ook als een specialist voor het begeleiden van deze doelgroep naar werk. De rode draad in onze organisatie is werk- en loopbaanbegeleiding met veel aandacht voor het creëren van kansen voor de doelgroep. Ook willen we onze expertise rond arbeidsbeperkingen en in het bijzonder ergonomie (fysieke beperkingen) en neurodiversiteit (ASS, ADHD, NAH, ...) in het partnerschap brengen als complementaire aanvulling.

, Centrum voor Basiseducatie, organiseert brede geletterdheidsondersteuning voor laaggeletterde volwassenen. De focus van Ligo Kempen ligt duidelijk op kwetsbare doelgroepen. Om deze doelgroepen beter en meer te bereiken, werkt Ligo Kempen zoveel mogelijk samen met partners die op één of andere manier connectie hebben met deze doelgroepen. Zulke samenwerking wordt onder andere door dit partnerschap mogelijk gemaakt. De meeste van de beschreven persona's behoren absoluut tot de doelgroep van Ligo.

, psychosociaal revalidatiecentrum Kempen, ondersteunt mensen met een psychische kwetsbaarheid in hun re-integratie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Vanuit de opgebouwde ervaringen in de reguliere werking van het revalidatiecentrum, het aanbod van de arbeidscoachfunctie en de sector-overschrijdende samenwerkingen van de Tender Activeringstrajecten en VINAC+ (Vrijwilligers IN Actie+) wenst Route 11 haar expertise in dit partnerschap te delen. Samen met de partners wil Route 11 een antwoord kunnen bieden op de noden van de meest kwetsbaren die momenteel onvoldoende aansluiting vinden bij de reguliere initiatieven. Route 11 is gedreven om, naast de begeleidingen op casusniveau, in te zetten op beleidsmatige processen om structurele verschillen te realiseren waardoor de regio beter opgewassen is tegen de uitdagingen die de komende jaren in het zorg- en welzijnslandschap op ons afkomen.

focus met hun reguliere werken op het ondersteunen van werkzoekenden en werkgevers. Hun expertise ligt bij het krachtgericht en talentgericht werken. Daarbij

Synkroon

focussen ze op competenties van de doelgroep die niet altijd aan de oppervlakte te zien zijn. Dit is tegelijk hun meerwaarde in dit partnerschap. Vanuit het partnerschap hopen we meer personen te bereiken, zodat er niet enkel op een eilandje gewerkt wordt.

WEB is meer dan 30 jaar actief in de Kempen en aangrenzende regio's als ondernemer die kansen creëert op betekenisvol werk voor iedereen en zo bijdraagt aan een inclusieve toekomstgerichte samenleving. We nemen deze rol op door als werkgever via laagdrempelige activiteiten mensen te (her)lanceren op de arbeidsmarkt, door coachingstrajecten (dan niet in groep) gericht op de uitbouw van een duurzame loopbaan, en door het ondersteunen en sensibiliseren van werkgevers op vlak van inclusief ondernemerschap en zo extra kansen op duurzaam werk te creëren. Hierbij is ons finale doel om de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt te versterken, waarbij we werk als rode draad en hefboom zien om kansen op volwaardige participatie aan de samenleving te verhogen. Binnen dit partnerschap willen we daarom mee werken aan een innovatieve oplossing voor hedendaags uitdagingen en expertise met betrekking tot werk-welzijnstrajecten voor anderstaligen inzetten.

Het OCMW richt zich op de meest kwetsbaren, maar ziet een sterke stijging van de complexiteit bij deze mensen. Het partnerschap werkt een sterk strategisch plan uit dat leidt tot een meer integrale en intensievere aanpak van de doelgroep met als resultaat dat we ook voor deze mensen het verschil kunnen maken. We geloven als OCMW in de gekozen strategieën waarbij er ruimte is gelaten om te experimenteren met methodieken.

VDAB wil een werkzaamheidsgraad van 80% realiseren. Hiervoor moeten we meer niet beroepsactieve burgers activeren voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarnaast heeft VDAB een aanzienlijke groep ingeschreven werkzoekenden die baat hebben bij een multidisciplinaire en aanklampende aanpak alvorens trajecten rond activering opstarten. Het partnerschap biedt hier volgens VDAB een grondig doordacht antwoord op. Voor die klanten die klaar zijn om stappen naar werk te zetten kan er naast een warme overdracht naar het reguliere aanbod ook een combinatietraject opgestart worden. De klant start dan in het reguliere aanbod maar wordt flankerend nog begeleid door het partnerschap.

VVSG hecht veel waarde aan het vormen en uitbouwen van partnerschappen waarbij de dienstverlening richting de doelgroep kan versterkt worden. Via het ondersteuningsteam willen we het lokaal partnerschap hierin ondersteunen en versterken."

Regio in Transitie / Stadsregio Turnhout neemt de regierol Werk & Sociale Economie op en is in dit dossier penhouder. Daarnaast organiseert deze projectvereniging VINAC+. Dez begeleidt mensen die om diverse redenen momenteel niet kunnen werken, maar wel graag willen werken aan activering. Het statuut van de deelnemers is daarbij niet belangrijk. We gaan samen met deze mensen op zoek naar arbeidsmatige activiteiten op maat. Dit betekent deelname aan vrijwilligerswerk of AMA Welzijn bij een gastorganisatie, waarbij enkele uren per week worden ingezet. Het zijn steeds vrijwillige trajecten die niet vergoed zijn. De werking bevindt zich op de derde trede van de participatieladder, het is een welzijnstraject dat via arbeidsmatige activiteiten de brug maakt naar werk.

## **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.

Arktos engageert zich ertoe om binnen het partnerschap hun expertise en vindplaatsen rond kwetsbaren in te zetten. We brengen onze ervaringen van integraal werken op verschillende levensdomeinen mee. Arktos heeft theoretisch onderbouwde kaders en instrumenten (bv. ACT My HBM, model groepsdynamica, opleiding inspirerend coachen, Teamflow, Missing Link) en expertise op het vlak van projectontwikkeling en de leercyclus van KOLB om tot groei te komen. Er is al 25 jaar een stevige (boven)lokale verankering waardoor de netwerken en de signaalfunctie benut kunnen worden.

CGG Kempen richt zich op het bekomen van gedeelde zorg, zodoende personen met een kwetsbaarheid nog beter op weg te helpen. CGG Kempen brengt GGZ expertise binnen in de vorm van coaching op casusniveau en in duo aanbod met de coach. CGG Kempen is ingebed in een ruim netwerk van zowel eerste als tweedelijnsactoren en wil zijn netwerk inschakelen ten voordele van de doelgroep en partnerschap.

Emino levert een meerwaarde door middel van vraaggericht werken, waarbij ze de nodige tijd nemen voor personen met een kwetsbaarheid. Ze spelen in op verschillende levensdomeinen. Vanuit hun expertise rond specifieke kwetsbare groepen is Emino een sterke speler in het partnerschap. Emino heeft extra aandacht voor participatie van de doelgroep binnen trajecten, groepswerkingen en op projectniveau. Hun ervaring in het begeleiden van doelgroepen met 'verdoken problematieken' en de door hen ontwikkelde observatie- en assessmenttechnieken zijn een grote meerwaarde om vanuit een rechtenbenadering structurele vooruitgang te bewerkstelligen voor de doelgroep (expertise RIZIV, VAPH-aanvragen, ...). Bovendien is hun opgebouwde ervaring in het bevragen van de doelgroep, het meten van impact en het rapporteren hierover een meerwaarde om structurele noden te signaleren naar het beleid. Ze werken als organisatie mee aan het realiseren van structurele vooruitgang voor de doelgroep door hier voor de regio met het partnerschap out-of-the-box aan te werken.

Ligo Kempen ondersteunt met hun in-house expertise deze doelgroep met een verhoogde kwetsbaarheid op het vlak van (brede) geletterdheid. Ligo Kempen is bereid om bestaande programma's aan te passen aan de nood van de doelgroep en om nieuwe programma's te ontwikkelen en (mee) te begeleiden op vraag van het partnerschap. Ligo Kempen kiest er voor om dit maximaal te doen met reguliere onderwijsmiddelen. Deze werkwijze zorgt er voor dat het aanbod meteen ook structureel verankerd wordt.

Route 11 zal in dit partnerschap haar GGZ-expertise inbrengen. Dit is 10 jaar ervaring in het faciliteren van herstelprocessen van mensen met een psychische kwetsbaarheid op vlak van wonen, werken en vrije tijd, in functie van inclusie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Een ruime ervaring van het werken met deelnemers met een multiproblematiek, het systemisch en contextueel werken vanuit een oplossingsgerichte, empowerende en herstelondersteunende benadering wordt ingezet. Route 11 heeft nauwe banden met een ruim netwerk aan GGZ- en welzijnsactoren en zal hier verbindend werken, ook op beleidsniveau.

Synkroon heeft een sterke reguliere werking met het ondersteunen van werkzoekenden en werkgevers. Daarbij richten ze zich op duurzaamheid. Er bestaan nog veel mogelijkheden voor Synkroon in de regio Noorderkempen, waarbij ze het partnerschap als meerwaarde zien als hefboom. Vanuit hun expertise met arbeidsbeperkingen, denken ook zij een sterke aanvulling te zijn binnen het partnerschap.

WEB is al meer dan 30 jaar actief in het vooruit helpen van de meest kwetsbaren in regio Turnhout. Ook zij zien het partnerschap als hefboom, waarmee er op een creatieve manier oplossingen kunnen worden gezocht. Ze staan sterk in het contact met werkgevers, waardoor ze kunnen nadenken over inclusieve vloeren en het creëren van werkgelegenheid. Ook hun expertise rond anderstaligen brengt WEB in als meerwaarde voor het partnerschap.

Het OCMW focust zich in de dit partnerschap op het versterken van de meest kwetsbare doelgroep, waarvoor een overkoepelende aanpak nodig is; Ook vanuit de reguliere werking is het OCMW een sterke partner voor deze doelgroep. De meerwaarde van het OCMW in dit partnerschap zit in het kennen van de doelgroep, het inzetten van personeel exclusief voor het partnerschap, de aanwezige kennis van de leefloofwetgeving en de reguliere werking van de moederorganisatie die het partnerschap kan ondersteunen. OCM Turnhout zal personeel inzetten als coach.

Binnen het partnerschap schuift VDAB 2 profielen naar voor die op operationeel niveau structureel betrokken zijn: de IDV bemiddelaar en de IDV teamleider. VDAB brengt zijn expertise in, zet sterk in op verbinding en het linken op operationeel niveau met het uitgebreide VDAB aanbod. VDAB bewaakt tevens de complementariteit van het aanbod

binnen het lokaal partnerschap en het VDAB aanbod op klantniveau.

VVSG zal als vaste partner, vanuit haar expertise in organisatienetwerken en vanuit haar gemandateerde rol als partner van de lokale overheden, voorzien in een ondersteuning voor het lokaal partnerschap. Het ondersteunend team vult een rol in op maat van de noden van de lokale partnerschappen. Dit ondersteunend team wordt opgedeeld in coache die het proces van het lerend partnerschap zullen faciliteren en coachen, en in ondersteunende rollen die een specifieke ondersteuning zullen bieden op vragen die er liggen vanuit het lokaal partnerschap.

Regio in Transitie/Stadsregio Turnhout engageert zich voor de regie en coördinatie van het partnerschap waarbij we aan de ene kant de regisseur Werk en Sociale Economie inzetten voor de regie en de overkoepelende coördinatie en aan de andere kant VINAC+ integreren in het verhaal om zo o.a. een meewerkend teamcoach toe te voegen aan het operationele team om hen te ondersteunen in hun dagelijkse werking en daarnaast ook begeleidingen op te nemen. Zo voegen we de kennis en ervaring van zowel de regisseur als de VINAC+-medewerker toe aan het partnerschap.

## Relevantie (40%)

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

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

We werken aanvullend op wat er bestaat en leggen maximaal linken met het reeds bestaande aanbod. We zijn sterk in onze kennis van de sociale kaart en vinden het onze kracht te detecteren waar het aanbod nog ontbreekt. Wij starten of springen in daar waar het bestaande het gat laat vallen. Daarnaast kenmerken we ons door een eenvoudiger, warmere, nabijere en meer outreachende aanpak dan wat bij het reguliere mogelijk is.

Omdat het huidige reguliere aanbod in de regio vaak nog niet inzet op de meest kwetsbare doelgroep met een multi-problematiek onderscheidt het lokaal partnerschap zich do preventiever te zijn en een meer integrale begeleiding te bieden. Vaak kan onze werking beschouwd worden als een voortraject voor het reguliere aanbod.

We geven daarbij het duidelijk uitgesproken engagement om naast het partnerschap maximaal gebruik te maken van elkaars aanbod. Deelnemers van het partnerschap worden vanaf het moment dat dit opportuun is vastgepakt door de meest passende moederorganisatie en opgenomen in diens reguliere werking. Ook het bestaande aanbod van organisaties buiten het partnerschap wordt zo veel mogelijk ingezet zodat onze deelnemers zo snel mogelijk terug aansluiting vinden bij de maatschappij.

De kracht van ons partnerschap is het aantal partners en de expertise die dit met zich meebrengt. Hierdoor kunnen we simultaan inzetten op verschillende levensdomeinen. Het partnerschap is een arena waarin alle expertise beter en procesgerichter gebundeld wordt ten goede van de (kandidaat-)Deelnemer en waarin partners met vertrouwen samenwerken en van elkaar leren. Daarvoor zetten ze vol in op de zelfredzaamheid en kwaliteiten van de deelnemer met het oog op een duurzamere integratie op de arbeidsmarkt.

Belangrijk hierbij is het waarborgen van de continuïteit, zodat de (kandidaat-)Deelnemer, het externe netwerk en interne partners steeds een vaste contactpersoon hebben. Het partnerschap is ervan overtuigd dat dit het project in beide richtingen ten goede komt. De coördinator werkt daarbij als brugfiguur en behoudt goed contact met het team coaches, de moederorganisaties, de reguliere actoren, enz.

Door aan de slag te gaan met een doelgroep die geen aansluiting vindt op het reguliere aanbod, heeft het partnerschap meer impact, bereikt ze de doelgroep beter en sneller om deze vroeger toe te leiden naar integratie.

Het partnerschap (en alle partners) heeft een signaalfunctie, maar behoudt tegelijkertijd een helikoptervisie, zodoende ten allen tijden het overzicht te bewaren en een gezond ecosysteem te waarborgen.

**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.

Door de oproep vooropgestelde indicatoren

Met deze oproep streeft het partnerschap ernaar om eind 2029, aan het einde van deze programmaperiode, 900 deelnemers te bereiken waarvan 20% van de deelnemers na deelname aan het werk is, waarbij 'werk' gedefinieerd wordt als vier aaneensluitende maanden aan het werk zoals blijkt uit Dimona-gegevens. Een deelnemer wordt begrepen al elke unieke deelnemer waar het lokale partnerschap een minimale actie mee onderneemt. We houden bij de berekening van dit aantal rekening met de ervaring uit vorige projecten: 6 FTE kunnen jaarlijks maximum 25 dossier met een gemiddelde doorlooptijd van 11 maanden tot een jaar behandelen.

In het kader van de onderhandelingen van het ESF+ programma (2021-2027) met de Europese Commissie werd het engagement aangegaan om voor de prioriteit 'sociale inclusie' nog bijkomende programma-indicatoren te ontwikkelen die niet enkel de eindbestemming (tewerkstelling) meten, maar ook de afstand die deelnemers afleggen richting de arbeidsmarkt, ongeacht of ze uiteindelijk de arbeidsmarkt wel of niet bereiken. Anders blijft een groot deel van de vooruitgang die deelnemers maken binnen deze oproep minde zichtbaar voor beleidsmakers.

Door het partnerschap vooropgestelde indicatoren

Een realistische inschatting over het aantal trajecten is op dit moment moeilijk te maken en zal het onderwerp vormen van verdere studie naar aanloop van de start van het project. Aangezien het hier gaat om profielen met de meest complexe en kwetsbare insteek die bovendien erg divers zijn, is een schatting maken niet evident.

We beseffen dat de doelgroep mogelijk erg groot kan zijn wanneer we ons baseren op de omschreven persona's. Op basis hiervan vrezen we dat ons jaarlijks begeleidingspotentieel met het voorziene budget niet groot genoeg zal zijn en dat een doelgroepafbakening zich opdringt. We weten immers dat een begeleiding voor deze doelgroep veel tijd vraagt. Voor een voltijdse medewerker zien we in voorgaande projecten een variatie tussen 20 tot 25 personen tegelijk in begeleiding.

Om de druk op ons lokaal partnerschap te verminderen, willen we hierom gaan voor een optimale aansluiting met het reguliere aanbod. We deden reeds een eerste denkoefening voor de afbakening van onze doelgroep waarbij we voorop hebben gesteld om de meest kwetsbare doelgroepen niet uit te sluiten. We legden reeds volgende krijtlijnen vast:

We focussen ons op personen woonachtig in het werkingsgebied van Regio in Transitie/Stadsregio Turnhout.

We focussen ons op personen met een complexe problematiek waarvoor een intersectorale/integrale begeleiding belangrijk is: zie persona's: bv. geen sociaal netwerk, geen huisvesting, mentale problemen, laaggeschoold, geen Nederlands spreken, analfabeet zijn in eigen taal, zorgbehoevende ouders, geen opvang kinderen, ...

Geen uitsluiting op basis van taalvereisten. We streven naar het ondersteunen van de meest kwetsbare doelgroep.

We verplichten deelnemers niet om deel te nemen. We gaan het gesprek aan en versterken hun motivatie. Wanneer men niet gemotiveerd is om deel te nemen, starten we geen begeleiding op.

Geen uitsluiting wanneer begeleidingsvragen nog niet duidelijk zijn. We gaan outreachend en vanuit vertrouwen aan de slag. We empoweren de deelnemer om inzicht te krijgen in zijn of haar situatie en zijn alert voor deelnemers die mogelijk vanuit angst, wantrouwen, schaamte, ... hun vragen niet willen stellen.

We bieden een warme aansluiting met het reguliere aanbod wanneer dit mogelijk is. Ook na opstart vinden we een sterke samenwerking met de reguliere werking belangrijk.

Hierbij staan warme doorverwijzingen, zo min mogelijk versnippering en zo veel mogelijk continuïteit voorop. Wanneer we merken dat een bepaalde problematiek dermate op de voorgrond staat dat andere stappen niet mogelijk zijn, zoeken we regulier naar een aanbod dat hiermee aan de slag gaat.

We nemen de diversiteit van de doelgroep mee in ons leerproces. We maken telkens de reflex om structurele dienstverleningsnoden aan te kaarten.

We werken vanuit het ervaren van een zeker groeipotentieel richting integratie in de samenleving. We gaan indien nodig op zoek naar een passend aanbod richting dagbesteding.

en signaleren ook voor deze doelgroep mogelijke dienstverleningsnoden.

Activering naar werk is een belangrijke focus, maar is niet de enige maatstaf voor het succes van een traject. We ambiëren één of andere vorm van vooruitgang in het leven van onze deelnemers op verschillende levensdomeinen. Voorbeelden van andere vormen van vooruitgang dan werk zijn sociale, mentale of structurele vooruitgang zoals het in orde maken van diens rechten, het verbeteren van de persoonlijke situatie van de deelnemer, het verhogen van diens mentaal welbevinden, het vergroten van iemand zijn geloof in zichzelf, het vinden van een vrijetijdsactiviteit, het vinden van een opleiding en zo meer. Ook hier willen we oog voor hebben omdat we geloven dat dit belangrijke hefboomen kunnen zijn voor de deelnemer.

Het vastleggen van specifieke indicatoren voor het registreren en meten, vormt een deel van de praktische uitwerking in aanloop naar de start van het project. Dit dient immers te gebeuren door de betrokkenen, het projectteam en de coaches nadat zij zijn samengebracht. We staan bij deze denkoefening grondig stil bij wat we willen realiseren en wat belangrijk is voor ons om te meten. We houden hierbij rekening met eventuele opgelegde metingen. Hierbij maakten we in vorige partnerschappen een onderscheid tussen: Uitkomsten (kwantitatieve meting van uitkomsten): uitstroom naar werk, uitstroom naar opleiding, uitstroom naar ander regulier traject, uitstroom naar art. 60, uitstroom naar vrijwilligerswerk, uitstroom naar dagbesteding / vrije tijd. Het is voor ons evident dat we ambiëren om onze doelgroep zo veel mogelijk te laten uitstromen binnen één van deze of andere uitkomstcategorieën. Na drie jaar hopen we 50% te laten uitstromen binnen één van deze categorieën waarvan 20% naar werk. We hopen dat er meer structurele drempels worden weggevoerd door ons partnerschap en dat onze aanpak dermate werkt dat de uitstroom na zes jaar nog hoger kan zijn. We vrezen dat bepaalde structurele drempels (Bv. Geen kinderopvang, geen huisvesting, geen inkomen, wachtlijsten psychische zorg of verslavingszorg, ...) ervoor kunnen zorgen dat personen niet naar werk kunnen uitstromen. We willen hier met ons partnerschap dan ook aandachtig voor zijn.

Activiteiten & output (metingen- om zicht te krijgen op uitgevoerde interventies): aantal rechten in orde levensdomeinen, aantal opgemaakte cv's, aantal stages, aantal deelnemers groepsmomenten, ...

Effecten (Er wordt gestart met een 0-meting en dezelfde meting wordt gedurende het traject herhaald: bijvoorbeeld evaluator (Missing link), schaalvragen levensdomeinen 'Generalistisch Werkt', empowermentmeting, ...

Impact : Er wordt bevestigd wat er werkt voor wie en onder welke omstandigheden. Ook onvoorziene impact komt op deze manier in beeld bv. verbetering huisvesting, verbetering zelfredzaamheid, mobiliteit, sociale banden met familie, ... . Bij een effectmeting bepaal je op voorhand wat je gaat meten en je volgt dit op in periodieke metingen. Hierdoor breng je met een zuivere effectmeting onvoorziene successen en onvoorziene maatschappelijke impact te weinig in beeld. De samenhang tussen wat wij doen en een bepaalde uitkomst wordt eveneens gezocht door te bevragen hoe een bepaalde interventie heeft bijgedragen bij het bereiken van een bepaalde uitkomst zoals het vinden van een job: wat heeft er gewerkt, wat waren de omstandigheden, ...?

## 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)

### Opdracht1 - het uitvoerend team:

Het uitvoerend team is samengesteld uit coaches, experts en een meewerkende teamcoach.

De rol en verantwoordelijkheid van de coach:

De coaches ondersteunen de deelnemer, die de regie in handen heeft, in zijn inclusieproces. Als vaste vertrouwensfiguur en facilitator behouden zij overzicht over het proces, zetten zij het empoweren van de deelnemer centraal en ondersteunen zij (op maat) de nodige stappen.

Basisactiviteiten van deze coaches zijn: intake, netwerken, aanklappend werken, intervisie, verbinden, creëren van hoop en vertrouwen, het betrekken van en samenwerken met de context van de deelnemer, etc. Zij evalueren ook het proces, signaleren tijdig wat er nodig is, doen administratie en rapportering, screening (generalistische kijk), investeren in een constructieve werksfeer en ondersteunen het ganse partnerschap vanuit hun vaardigheden, passies en talenten.

De coaches zullen in meerdere trajecten verschillende rollen opnemen. Wanneer ze de rol van hoofdcoach op zich nemen, hebben zij de verantwoordelijkheid om samen met de deelnemer de leidraad van het proces vast te houden. Ze zijn de eerste en centrale aanspreekpersoon voor deze deelnemer, zijn netwerk en de betrokken actoren.

Alle coaches zullen naast deze functie bij bepaalde trajecten ook fungeren als co-coach. Wanneer zij als co-coach betrokken worden bij een traject zullen zij een bepaalde expertise (al dan niet tijdelijk) inzetten. De hoofd-coach behoudt echter de verantwoordelijkheid op vlak van overzicht en aanspreekpunt/vertrouwensfiguur over het ganse proces.

Capaciteit: bij de start van het partnerschap beschikken we over +/- 6 FTE coaches. Deze coaches worden aangereikt door Emino (expertise arbeidstrajectbegeleiding met insteek cliëntparticipatie, arbeidsbeperking en armoede), Arkots (expertise jongeren), WEB (arbeidstrajectbegeleiding met insteek anderstaligen, analfabeten), Route 11 (expertise geestelijke gezondheid), OCMW, Stadsregio Turnhout (expertise participatieladder trap vrijwillige inzet).

De rol en verantwoordelijkheid van de expert:

De experts van dit partnerschap ondersteunen deelnemers doelgericht en op maat met hun expertise, aanvullend aan het werk van de coaches. De experts nemen geen rol op als coach. Naast hun trajecten met deelnemers ondersteunen zij het team, vanuit hun specifieke expertise.

Actoren van het partnerschap gaan het engagement aan om hun expertise te delen met de andere teamleden. Het volgen en geven van vormingen aan de actoren van dit partnerschap, de coaches, experts en deelnemers is een structureel engagement van de partners.

Capaciteit: Bij de start van het partnerschap beschikken we over 0,4 FTE expert VDAB (bemiddelaar) + 0,3 FTE expert CGG Kempen (psycholoog). Daarnaast beschikken de coaches zelf ook over verschillende expertises.

De rol en verantwoordelijkheid van de meewerkende teamcoach:

Het partnerschap kiest voor een semi-autonoom team van teamleden (coaches en experts) en een meewerkende teamcoach. Deze teamcoach staat niet hiërarchisch boven de andere teamleden, maar krijgt andere, bijkomende opdrachten. We denken hierbij aan het opvolgen van de dagelijkse teamwerking zoals het faciliteren van casuoverleg, het stimuleren van informeel contact tussen teamleden, het voorbereiden van cijfers voor het strategisch team, feedback vanuit het team terugkoppelen aan het strategisch team.... Samen met de coördinator/regisseur vormt de meewerkende teamcoach de brug tussen het team en het strategisch & ondersteunend team. Deze 2 rollen worden nog verder uitgewerkt tegen de opstart van het partnerschap.

Capaciteit: Bij de start van het partnerschap beschikken we over 0,5 FTE teamcoach.

De combinatie van deze diverse expertises en de inzet van verschillende rollen binnen het operationele team zorgen voor een goede mix om deelnemers op verschillende domeinen verder te helpen.

### Opdracht 2 – strategisch & ondersteunend team

De sterke beleidsgroep (of bestuursraad) van het partnerschap is samengesteld uit relevante leidinggevendenden van de verschillende partners die dicht genoeg bij de werking op h terrein staan en over voldoende beslismacht beschikken om samen strategische en kaderende beslissingen te nemen.

Deze groep heeft de ambitie om op lange termijn duurzame veranderingen in de regio te realiseren waardoor het versnipperde aanbod voor deze kwetsbare doelgroep beter en efficiënter wordt uitgewerkt en afgestemd.

Naast het creëren van een goed kader voor het team van coaches en experts en de operationele werking van het partnerschap, zien we hier een belangrijke strategische rol weggelegd om samen als 1 stem noden te signaleren, proeftuinen met andere actoren op te zetten, te evalueren en te borgen in reguliere werking.

Een strategische beleidsplan vormt de rode draad en houvast van deze opdracht op mesoniveau.

De coördinator /regisseur overziet, regisseert en bewaakt het geheel en ondersteunt het governance proces waar nodig. Deze rol wordt bijgestaan door het processteam waar minstens de kwaliteitscoach en teamcoach aansluiten.

Capaciteit: Bij de start van het partnerschap nemen 7 partners deel aan dit team, naast VDAB en de lokale besturen: Arktos, CGG Kempen, Emino, Ligo Kempen, Route 11, Synkroo en WEB.

Dit team wordt aangevuld door 0,3 FTE coördinator/regisseur vanuit de rol van regisseur Werk en Sociale Economie & de meewerkend teamcoach.

De combinatie van deze diverse partners met elk hun expertise, eigen werking, eigen netwerk en kennis van de sociale kaart zorgt voor een sterk partnerschap dat voor het wegwerken van versnippering en het realiseren van verandering kan zorgen.

Wat overlegstructuren betreft denken we nu aan casuoverleg, intervisie, beleidsgroep,... met heel veel feedbackloops tussen deze overlegorganen onderling. Een eerste ontwerp van de structuur vind je in bijlage 2.8. Een verdere concretisering van de governance structuur werd opgenomen in de planning voor de periode richting opstart van de effectieve werking (vraag 11).

## **Haalbaarheid (30%)**

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

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

Het partnerschap heeft reeds enkele uitdagingen en hefbomen in kaart gebracht. Zo erkennen ze een verschil in personeelsbeleid en bedrijfscultuur. Bv. mag een medewerker 's avonds of in het weekend werken om tegemoet te komen aan de deelnemer?

Het is o.a. een uitdaging om alle organisaties op één lijn te krijgen en alle neuzen in dezelfde richting te zetten, bv. hoe zetten we de voorziene FTE zo optimaal mogelijk in, hoe stimuleren we het gevoel van eenheid op niveau van het team én het partnerschap, is een centrale locatie daarbij nodig...?

Daarnaast is ook het behouden van een open communicatie en in verbinding blijven met de moederorganisatie een aandachtspunt. Het partnerschap is een gedeelde verantwoordelijkheid waarop elke partner een andere kan aanspreken of zelf kan aangesproken worden.

Het bereiken en afbakenen van de doelgroep is vooral in de aanlooperperiode een uitdaging maar blijft ten alle tijde een aandachtspunt.

Hefbomen hierbij zijn het grote draagvlak en de enorme verscheidenheid aan expertise in het partnerschap, de efficiënte overlegstructuur die het partnerschap probeert te creëren door aan teamvorming te doen. Hierin speelt de teamcoach, in tandem met de coördinator/regisseur, opnieuw een grote rol, evenals de hoofd- en co-coaches. De motivatie van alle partners om deel en vorm te geven aan het partnerschap is en blijft hierbij een sterke factor.

Evaluatiemomenten en transparantie zijn hierbij belangrijk. De partners worden indien nodig herinnerd aan het gezamenlijke doel om de doelgroep centraal te stellen en doelgroepparticipatie binnen alle lagen te waarborgen. Er wordt genoeg aandacht gegeven aan het bouwen van een gezamenlijke visie over en richting de doelgroep.

Interpersoonlijke relaties worden belicht door middel van bijvoorbeeld wandel-interviews, vormingen (geven aan elkaar), en feedback. Door de keuze te maken voor een beleidsmatige opdracht, naast de processen van de deelnemers, is er een structureel platform waar eventuele uitdagingen aangepakt kunnen worden indien dit niet op andere niveaus opgelost raakt.

**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 van VVSG, 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 leidend 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 de beleidsgroep 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 partnerschapontwikkeling 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)

### 11.1. Periode van opstart richting de effectieve werking (in detail)

SEPTEMBER/OKTOBER 2023

In deze periode werken we het dossier af en brengen we goedkeuringen op de betrokken bestuursorganen in orde.

NOVEMBER 2023

De laatste goedkeuringen worden in orde gemaakt.

Het dossier wordt ingediend door de penhouder Regio in Transitie/Stadsregio Turnhout.

We bekijken of er vacatures nodig zijn, beslissen welke vacatures open worden gezet (vanaf goedkeuring dossier door Europa WSE) en hoe en waar selecties worden afgenomen.

Inscholing die minstens nodig is voor nieuwe coaches worden besproken.

We structureren governance-afspraken en bepalen de werkbenodigdheden. Eerste stappen worden gezet in de zoektocht naar een mogelijke locatie.

We organiseren rondetafelgesprekken voor de nog lopende ESF-trajecten. We leggen onze expertise en kennis van de sociale kaart samen met al deze partners om de lopende trajecten zoveel mogelijk naar regulier aanbod toe te leiden. Bovendien krijgen we inzicht in de deelnemers uit bestaande projecten die zullen doorstromen naar het nieuwe partnerschap.

DECEMBER 2023

Regels rond de GDPR worden besproken.

Het partnerschap krijgt in deze fase zicht op het team en de werkbenodigdheden.

### 11.2. De eerste 2 kwartalen na opstart (in detail)

JANUARI

Goedkeuring WSE!

Het partnerschap heeft de overlegstructuren bepaald. De doelgroep is afgebakend en de partners hebben een naam voor het project die naar externen kan worden gecommuniceerd.

De interne communicatievormen worden bepaald, mandaten zijn in orde en een coördinator is inmiddels aan boord.

FEBRUARI

Het project kan van start! We starten met een feestelijk moment samen met de partners. We organiseren samen een persmoment.

Partnerschap/coördinator waarborgt wat/hoewaar. In deze fase wordt ook gecommuniceerd en aan promotie gedaan.

Het team is compleet, afgebakend en de kerntaak is duidelijk. We leren elkaars methodieken kennen en staan stil bij het type impactmeting dat we willen doen om onze resultaat op te volgen.

Overdrachten van de vorige projecten nemen plaats. In deze fase worden de laatste aanpassingen gemaakt aan de toeleidingsprocedure indien nodig.

MAART

Deelnemers kunnen zich aanmelden zonder problemen.

In maart brengt het partnerschap het team samen voor een tweedaagse.

Expertises worden nauwgezet uitgeklaard, een netwerk wordt gevormd en er komt een briefing voor toeleiders, screeners, partners en maatschappelijk assistenten.

Het partnerschap zorgt ervoor dat de beleidsgroep samenkomt. De eerste rapportages zijn OK. Nieuwe begeleidingen zijn gestart en een eerste case-overleg heeft plaatsgevonden.

Het partnerschap positioneert zich op de sociale kaart.

APRIL

Er wordt een evaluatiemoment met het team ingepland en de eerste intervisiemomenten worden georganiseerd.

MEI

We maken werk van een brainstorm over hoe doelgroep participatie in het project geïntegreerd zal worden.

JUNI

De eerste verhalen van deelnemers worden in kaart gebracht voor een kwalitatieve rapportage die gestaafd kan worden met concrete voorbeelden van deelnemers.

### 11.3. het eerste projectjaar (high level)

JULI – DECEMBER

Rapportages verlopen duidelijk en gestructureerd en bijsturing vindt plaats indien nodig.

Er vinden nieuwe experimenten plaats. We bereiden een begrotingsupdate voor.

Er wordt actie genomen richting werkgevers, de interne overlegstructuur krijgt vorm en eind 2024 (oktober) organiseert het partnerschap een teamdag en communicatiemomenten.

Aandachtspunten van het partnerschap hierbij: niet vertrekken voordat we weten wat we gaan doen

## 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.

2024:

Beschikbaar budget in 2024:

Cofinanciering lokale besturen: € 102.486,45

We vertrekken vanuit het principe dat een werkbaar partnerschap voorop staat. De cofinanciering wordt gegarandeerd. We rekenen op 1,5 VTE personele inzet vanuit de OCMW's, bij voorkeur volledig ingezet als coach die voldoende tijd kan investeren in het project. Indien dit principe niet kan gegarandeerd worden, bekijken we met het partnerschap hoe dit ondervangen kan worden.

Cofinanciering VDAB: € 102.486,45

VDAB zet 40% de expertise van een bemiddelaar in en 5% van een diensthoofd intensieve dienstverlening. VDAB berekende de loonkost van deze mensen in onze regio op € 35.016,60.

De bijdrage van ESF, VCF en het restbedrag van VDAB telden we bij elkaar, nl. € 545.739,97, en we bededen 90% toe aan opdracht 1 en 10% aan opdracht 2.

Opdracht 1: € 491.165,97 (waarbij Arktos, Route 11, Emino & WEB inzetten op een sterk autonoom team van coaches, CGG Kempen aansluit vanuit expertise met een psycholoog die zowel het team ondersteunt vanuit diens expertise als individuele gesprekken voert met deelnemers.

Opdracht 2: € 54.574 (waarbij alle partners, inclusief Synkroon en Ligo Kempen aansluiten bij de beleidsgroep en tijdelijke werkgroepen in functie van de noden.

Dynamisch budget: een deel van de forfait (+/- € 90.000) reserveren we om in te spelen op noden, het inkopen van expertise, onderzoek & meting,...

Indexering: we bekijken of we een deel van het budget in 2024 kunnen apart houden om correct te reageren op de indexering van lonen: ± ongeveer € 35.000 (voor 6 jaar)

2025-2029:

We verwachten nog onvoorziene noden waarbij we extra expertise en coaches zullen inzetten binnen het team, waardoor het dynamisch budget kleiner zal worden. We zijn zeer strikt geweest in het toekennen van forfait aan moederorganisaties. We verwachten nog indexeringen waarmee we nu reeds voorzichtig willen omgaan.

We evalueren in 2024 regelmatig onze begroting en sturen deze bij in de volgende jaren afhankelijk van de resultaten om structurele over- of onderbudgettering te voorkomen.

## Relevantie (40%)

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

Volgende 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 ...)

Het partnerschap gelooft in empowerment, het versterken en (laten) groeien van de deelnemer, een focus op klantgericht werken, vertrekken vanuit wat er mogelijk is en kleine haalbare stappen zetten. Door middel van het maken van eigen keuzes, successen ervaren in nieuwe activiteiten, ondersteunen (maar niet betuttelen!) en het geven van vertrouwen zal de deelnemer gestimuleerd worden in zijn/haar traject. De coach toont oprechte interesse en werkt met de deelnemer toe naar onafhankelijkheid van hulpverlening en stuurt aan op eigenaarschap.

In het partnerschap worden visies, expertise om empowerend te werken ingebracht. Verschillende partners beheersen inspirerende en wetenschappelijk onderbouwde methodieken. Denken we hierbij bijvoorbeeld aan good practices zoals de Missing Link methodiek, ACT (Acceptance and Commitment Therapy), Oplossingsgerichte systeemtherapie en coaching, methodieken om aan de slag te gaan met anderstaligen en analfabeten en het holistisch/ generalistisch werken. (Deze lijst is niet limitatief.)

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

Volgende 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 ...)

Het partnerschap maakt een onderscheid tussen lokale actoren die toelidingen kunnen doen naar de werking van het partnerschap en andere lokale actoren in het ecosysteem. Specifiek voor toelidingspartners gaat het over allerhande organisaties die in contact komen met of een vindplaats zijn voor deze kwetsbare doelgroep.

Deze partners betrekken we door hen te informeren over het aanbod dat het partnerschap te bieden heeft. Het betreft duidelijkheid over de doelgroep, de aanpak, de aanmeldprocedure, de eventuele afstemming,... De manier waarop dit zal gebeuren is door het opmaken van infofiches en infomomenten en door te enten op bestaande overlegstructuren en het netwerk van de individuele partners. Ook is het warmhouden van contacten een zeer belangrijke taak.

Organisaties waar het partnerschap aan denkt, zijn bijvoorbeeld: CAW verenigingen waar armen het woord nemen, huisartsen, CLB's, welzijnsschakels, buurtsport,...

In tweede instantie betreft het partnerschap ook andere actoren. Een eerste stap is het informeren van het lokale ecosysteem over het partnerschap en de ambities die het partnerschap stelt. Het partnerschap wil op beleidsniveau ook structureel bekijken welke zaken anders moeten om de doelgroep te kunnen helpen, piloteren en signaleren. Gezien deze ambitie is het belangrijk om te bekijken welke andere lokale actoren betrokken moeten of kunnen worden. In een tweede stap kan het dus zijn dat andere lokale actoren betrokken worden of dat er bij bepaalde middenveldorganisaties ook signalen zullen worden gegeven.

Een voorbeeld van andere lokale actoren zijn: de ziekenfondsen, de vakbonden,...

Ten slotte wil het partnerschap ook de doelgroep betrekken. In het voorjaar van 2024 zal het partnerschap onderzoeken welke vormen van doelgroep participatie er zullen worden geïntegreerd. De bedoeling is om de noden van de doelgroep niet uit het oog te verliezen en ervoor te zorgen dat het aanbod maar ook andere zaken zoals de communicatie hieraan aangepast is. Het partnerschap beschouwt dit niet als een eenmalige actie, maar wil hier permanent oog voor hebben.

### 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.

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

De doelgroep en actoren optimaal bereiken doen we op drie manieren: Duidelijke informatie verspreiden, een krachtig netwerk opzetten en sterk werk leveren.

#### DUIDELIJKE INFORMATIE VERSPREIDEN

Bij het voeren van communicatie vanuit het partnerschap richten we ons o.a. op mutualiteiten, CLB's, werkingen binnen de verschillende moederorganisaties, armoede-organisaties, huisartsen, welzijnsorganisaties en voorzieningen binnen de jeugdhulp en de mogelijke deelnemers zelf. We maken gebruik van Story Telling vanuit de verhalen van de deelnemers, sociale media, affichering en flyers op maat van de deelnemers.

#### EEN KRACHTIG NETWERK OPZETTEN

We zetten in op netwerk op het niveau van beleid en coach.

Op beleidsniveau stelt het partnerschap steeds de doelgroep centraal door bepaalde tendensen of bezorgdheden te signaleren. Verder bewaakt ze de toestroom aan meldingen en toetst ze deze op regelmatige basis af aan haar opdracht, om hier duidelijk over te kunnen communiceren naar het netwerk.

De coach speelt hier eveneens een grote rol door de noden van de deelnemer te benadrukken of de vertaalslag te maken naar het desbetreffende vakjargon.

In de transparante terugkoppeling die de coach doet naar de toeleider toe, schuilt een oproep tot actieve betrokkenheid. Het wederzijdse vertrouwen dat ontstaat, maakt dat mogelijke deelnemers in de toekomst vlot worden aangemeld.

#### STERK WERK LEVEREN

Eerst en vooral staat de deelnemer centraal met onlosmakelijk verbonden de coach/expert.

De coaching is de basis in het bereiken van de doelgroep, van aanmelding tot nazorg. Een kwalitatieve en laagdrempelige ondersteuning vanuit de coaches primeert bijvoorbeeld op een knap gebouw of een dure promocampagne. Daarom verdient deze coaching het om verder uitgelicht te worden:

Om goed te kunnen werken met de doelgroep is nabijheid zeer belangrijk. De coach staat naast de deelnemer in een professionele vertrouwensrelatie. Het vraagt soms wat tijd om tot stand te komen, maar deze band is essentieel om stappen te kunnen zetten rond engagement, zich kwetsbaar opstellen, zelfreflectie, of om de deelnemer net dat ietsje straffer uit te dagen. De coach zal indien nodig aanklampend te werk gaan en daarbij gebruik maken van de kanalen die de deelnemer gebruikt: whatsapp, Snapchat, Messenger, sms, mail, telefoon.

Gezien de doelgroep een multi problematiek kent, is een integrale kijk op de deelnemer en diens context noodzakelijk. Vanuit die invalshoek kunnen linken gelegd worden tussen verschillende levensdomeinen die elkaar mogelijk beïnvloeden. Een belangrijke taak van de coach is het helpen verwerven van inzicht in deze dynamieken.

Outreaching werken is onmisbaar in het werken met onze doelgroep. In plaats van geduldig op een bureau te wachten tot de deelnemer (niet) op de afspraak komt, gaat de coach indien nodig buiten de muren van de organisatie actief op zoek naar de dingen die de deelnemer bezighouden om er vervolgens op in te spelen.

Wanneer nabijheid, een integrale kijk en outreach niet nodig blijken om een deelnemer te ondersteunen, is de kans bijzonder groot dat de deelnemer gewoon in het reguliere aanbod terecht kan. Dat bevestigt nogmaals dat deze elementen typisch en essentieel zijn voor de begeleiding van de doelgroep binnen het partnerschap.

## 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)

Op vlak van type activiteiten kijken we in eerste instantie naar een intensieve en aanklampende persoonlijke begeleiding door de coach, al dan niet aangevuld door een co-coach. Tijdens deze individuele begeleiding gaat het over het opbouwen van een vertrouwensband, het wegwerken van drempels, stappen zetten op vlak van maatschappelijke



integratie, inzicht krijgen in competenties en deze versterken, joboriëntatie,...

Op basis van noden en hiaten bij de doelgroep passen we ook andere acties toe. Hierbij denken we aan groepsvormingen, groepsbijekomsten, conversatietafels, vrijwilligerswerk, werkpleklers, job- en taalcoaching,.... Hierbij wordt er steeds vertrokken vanuit de noden van de doelgroep en het afwezig zijn van een passend aanbod in het reguliere aanbod. Voor de activiteiten of methodieken die moeten uitgewerkt worden, zal er eerst gekeken worden of de expertise aanwezig is bij één van de partners binnen het partnerschap. Indien dit niet het geval is, dan kan er ook nog steeds bijkomende expertise worden ingekocht.

Deze zorgvuldig uitgewerkte benadering resulteert in het wegwerken van drempels die doorstromen naar werk in de weg staan. Deelnemers die voorheen geen oplossingen zagen, zetten nu bewust de stap naar activering.

## 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

Kwartaal 1:

In de aanloop naar de opstart van het project voorziet het partnerschap ruimte om warme overdrachten te organiseren vanuit de vorige projecten en te inventariseren wat er verder concreet mogelijk is. In januari 2024 zal de complete puzzel in het partnerschap worden gelegd, zowel qua samenstelling van het team, governancestructuur, communicatievormen, enz.

Vanaf februari 2024 (de verwachte startdatum afhankelijk van de erkenning) starten we op met de doorgestroomde deelnemers. We geven de toegangspoort via een aanmeldteam concreet verder vorm en bereiden een briefing aan toeleiders voor.

In de eerste helft van maart briefen we de toeleiders. De tweede helft van maart 2024 komt er ruimte voor de instroom van nieuwe deelnemers: het aanmeldteam voor toeleidin wordt ingezet. Het aantal begeleidingen stijgt gestaag.

Kwartaal 2:

In april 2024 vinden er evaluaties plaats met het team en worden intervisiemomenten gepland. Het aantal begeleidingen blijft gestaag stijgen.

In juni 2024 stabiliseert de toestroom van de doelgroep waardoor de eerste succesverhalen in beeld kunnen worden gebracht.

Kwartaal 3 & 4:

Vanaf nu is het de bedoeling dat het aantal dossiers op een min of meer gelijkwaardig niveau blijft. Er wordt gestreefd naar 20 à 25 dossiers per FTE coach. De gemiddelde duurtijd van een dossier is moeilijk te voorspellen want afhankelijk van de complexiteit van de problematieken.

Conclusie: we zien een piek in de opstartfase, waarbij de deelnemers van de vorige projecten warm worden overgedragen, een tweetal maanden later zien we een nieuwe piek wanneer nieuwe begeleidingen opstarten. Tijdens de zomermaanden evolueren we naar volle capaciteit en blijft de curve horizontaal kabbelen afhankelijk van door- en instroom. We volgen deze ambitie (inclusief de doorstroomcijfers naar werk) nauwgezet op bij de driemaandelijke evaluatie.

## 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 inroepen om de doorgedreven kwaliteitswerking, zoals opgenomen in het kwaliteitskader, mee te integreren in het lokaal partnerschap.

Hierbij is er aandacht om een lerende dienstverlening te installeren die in kaart brengt wat de achterliggende (complexe) situatie van de 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 gezamenlijk 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 aanzien 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 (zie bijlage 3.18):

- 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.

### 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 klantempowerment 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 waardevragen, verspilling en achterliggende contextelementen (systeemcondities) in kaart gebracht, zodat ook hieruit geleerd kan worden;

Het opstellen van persona's die enerzijds helpen bij het inschatten van de benodigde capaciteit en anderzijds kunnen worden gebruikt om sneller op te e 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, merken wat verschillend en gelijkaardig is in een nieuwe casus.

Het partnerschap engageert zich om samen met de kwaliteitscoach kwalitatief te werken door o.a. te bekijken wat er van deze instrumenten nodig is om dit binnen de lokale context te implementeren. 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 (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 ander

Verwerking van persoonsgegevens;

Bevragingsindicatoren;

Empowermentmeting;

Driemaandelijke opvolging;

Eventuele documentatie in functie van de externe evaluatie op resultaatsgerichtheid.

### Voeg eventuele bijlagen toe.

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

Bestand	Grootte
Bijlage1.2.eindverslag_jury.pdf	271.1 KB
Bijlage2.8_structuur_lokaal_partnerschap_RiT.pdf	110.67 KB
Bijlage3.18_bouwblokken_CommonEyeModel .pdf	67.56 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.

Deze tabel heeft nog geen rijen.

Totaal
--------

#### 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.

Soort	Functie	Brutoloon	SUT	Projecturen	Kosten	Kosten werking	kosten	ondersteuning	Activiteit
1	coach	4700	56.4	602	33952.8	-	33952.8		coaching

1	algemene ondersteuning	4700	56.4	103.2	5820.48	-	5820.48	juridische ondersteuning, kennisopbouw, kennisindeling, coördinatie,...
0	procescoach	3411.72	40.94	1720	70416.8	70416.8	-	begeleiding deelnemers
0	procescoach	3411.72	40.94	1376	56333.44	56333.44	-	teamcoach + begeleiding deelnemers
0	procescoach	3542	42.5	1720	73100	73100	-	begeleiding deelnemers
0	procescoach	3542	42.5	1720	73100	73100	-	begeleiding deelnemers
0	procescoach	3514.62	42.18	1720	72549.6	72549.6	-	begeleiding deelnemers
0	procescoach	3542	42.5	1720	73100	73100	-	begeleiding deelnemers
0	expertise	4932.1	59.19	516	30542.04	30542.04	-	expertise cgg
0	bemiddelaar	3542	42.5	688	29240	29240	-	expertise VDAB-bemiddeling
0	hoofd IDV	4700	56.4	86	4850.4	4850.4	-	expertise VDAB-beleid
0	expertise	4681.48	56.18	86	4831.48	4831.48	-	expertise ligo
0	expertise	4351.72	52.22	86	4490.92	4490.92	-	expertise Synkroon
Totaal			12.143,20	532.327,96	492.554,68		39.773,28	

## 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

212931.18

### Forfait werking

197021.87

### Forfait ondersteuning

15909.31

## Totale kosten

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

### Totale kosten project

745259.14

### Totale kosten werking

689576.55

### 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	1	103439.62	103439.62	-	cofinanciering lokale besturen	0 bestanden
0	7	1	34093.15	34093.15	-	cofinanciering personeel door VDAB	0 bestanden
0	8	1	69346.46	69346.46	-	cofinanciering budget VDAB	0 bestanden
1	8	1	5568.26	-	5568.26	cofinanciering VDAB voor VVSG-opdracht	0 bestanden
Totaal			212.447,49	206.879,23	5.568,26		

## Financiering werking

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

### Totale kosten werking

689576.55

**ESF werking**

275818.09

**ESF % werking**

40

**VCF werking**

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

206879.23

**VCF % werking**

30

**Lokale financiering werking**

103439.62

**Lokale financiering % werking**

15

**VDAB werking**

103439.61

**VDAB % werking**

15

**Overige cofinanciering werking**

-

**Overige cofinanciering % werking**

-

**Totale financiering werking**

689576.55

**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**

33409.55

**ESF % ondersteuning**

60

**VCF ondersteuning**

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

16704.78

**VCF % ondersteuning**

30

**Lokale financiering ondersteuning**

-

**Lokale financiering % ondersteuning**

-

**VDAB ondersteuning**

5568.26

**VDAB % ondersteuning**

10

**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**

309227.64

**ESF %**

41.49

**VCF**

VCF = Vlaams cofinancieringsfonds

223584.01

**VCF %**

30

**Lokale financiering**

103439.62

**Lokale financiering %**

13.88

**VDAB**

109007.87

**VDAB %**

14.63

**Overige cofinanciering**

-

**Overige cofinanciering %**

-

**Totale financiering project**

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

745259.14

#### 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'.

745259.14

#### 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.