

JAARVERSLAG 2020

SOCIALE ACTIVERING CLUSTER HAGELAND

“ verhogen van maatschappelijke participatie en doorbreken van sociaal isolement door maatschappelijk zinvolle activiteiten”

Trajectbegeleiders:

Liesbeth Anteunis	0492 46 07 74	liesbeth@sacha-hageland.be
Katrien Aerts	0494 60 03 28	katrien@sacha-hageland.be
Muriel Thuys	0499 88 28 16	muriel@sacha-hageland.be
Karen Vandenhoeck	0492 61 99 65	karen@sacha-hageland.be

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	1
1. TRAJECTEN.....	2
1.1. Overzicht dossiers	2
1.2. Evolutie aantal begeleidingen over de jaren heen.....	3
2. PROFESSIONELE ACTIVERING	4
2.1 Normaal Economisch Circuit	4
2.2 TWE-Traject	6
2.3 Maatwerk	7
2.4 Studentenarbeid.....	8
3. SOCIALE ACTIVERING	10
4. GPMI.....	12
5. CODID19: DE IMPACT VAN HET VIRUS OP ONZE WERKING.....	13
6. POSITIEVE ERVARINGEN EN ONDERNOMEN ACTIES	15
6.1 Infosessie Wijk-werken – 16/01/2020	15
6.2 Presentatie sessie ‘werken met VDAB-tools’ – 22/01/2020	16
6.3 Toelichting WIJ3-project VDAB/ Groep INTRO – 07/02/2020.....	17
6.4 Overleg CBE Open School & VDAB – 10/02/2020	17
6.5 Voorstelling Sense: De Heerlyckheid en Het Moment – 20/02/2020	18
6.6 Kennismakingsgesprek STORZO – 27/02/2020	19
6.7 Kennismakingsgesprek Constructiv – 24/06/2020.....	20
6.8 Kennismakingsgesprek De Rode Veter 25/06/2020.....	20
6.9 Digitale infosessie ESF: Circulair werkt – 24/09/2020.....	21
6.10 Kwalimon – 15/10/2020.....	21
6.11 Provinciaal overleg lokale besturen en sociale partners – 10/01, 19/06, 04/09 en 17/12.....	22
6.12 Projectaanvraag ESF 490: Outreach en activering.....	22
7. VORMING EN OPLEIDING	24
7.1 Webinar code 95 – 15/05/2020.....	24
7.2 WerkNetWerk – VDAB Tienen.....	24
7.3 TWE- leergroep: werkgeversbenadering – 21/10/2020.....	24
8. TOEKOMSTPLANNEN.....	26
BESLUIT.....	27

INLEIDING

De trajectbegeleiders van SACHA hadden mooie toekomstperspectieven geformuleerd voor 2020. In samenwerking met VDAB stond er een trefdag rond tijdelijke werkervaringstrajecten op de planning, waarbij we onze kennis en expertise konden gebruiken om deze dag in goede banen te leiden. Andere voornemens waren het organiseren van een nieuwe jobdate, in samenwerking met Travi en interimkantoren in de ruime regio. Er waren ook plannen voor een nieuw ondernemersevent, na de succeservaring in Lubbeek.

Dit alles werd echter gedwarsboemd door COVID 19 en de maatregelen die voorgeschreven werden door de Belgische regering. Midden maart kregen we te maken met een eerste lockdown. Alle niet-essentiële winkels, bedrijven en onderwijsinstellingen moesten de deuren sluiten. Thuiswerk werd verplicht. Daarnaast werden alle contacten beperkt tot het absolute minimum. De maatregelen werden in de zomer wat teruggeschoefd, maar midden oktober brak een tweede besmettingsgolf door en werden de maatregelen opnieuw verscherpt. Tot op de dag van weten we niet wanneer we het normale leven kunnen hervatten.

Het zal niemand verbazen dat de coronamaatregelen een enorme invloed hebben op onze dagelijkse werking en op de trajecten die we met ons doelpubliek aangaan. Dit zal uiteraard aan bod komen tijdens dit verslag. Niettemin kunnen we spreken van mooie resultaten die de trajectbegeleiders behaald hebben.

1. TRAJECTEN

1.1. Overzicht dossiers 2020

	2020
OCMW Begijnendijk	34
OCMW Bekkevoort	35
OCMW Bierbeek	45
OCMW Boutersem	41
OCMW Geetbets	19
OCMW Kortenaak	43
OCMW Linter	36
OCMW Lubbeek	39
OCMW Tielt-Winge	61
OCMW Zoutleeuw	25
Totaal	378

In 2020 werden er in het totaal 378 personen begeleid binnen SACHA.

In 2019 waren er dit 359. Dit is een lichte stijging in het aantal begeleidingen. Dit jaar werd er procentueel gezien meer cliënteel professioneel dan sociaal geactiveerd. Dit is een verrassend resultaat, gezien de moeilijke situatie waarin we ons dit jaar bevonden.

Het SACHA team kijkt dan ook terug op een geslaagd 2020. De jaarresultaten weerspiegelen de inspanningen van de 4 trajectbegeleiders. Binnen de cluster slagen wij er in om onze cliënten met een grote zorgzaamheid te benaderen en te ondersteunen. Fysieke afspraken waren niet (altijd) mogelijk. Toch hebben we de trajecten steeds kort opgevolgd door alle betrokkenen telefonisch of digitaal te contacteren.

Hieronder een overzicht van de lopende en de afgesloten dossiers in 2020.

	Lopende dossiers	Afgesloten dossiers
OCMW Begijnendijk	21	13
OCMW Bekkevoort	19	16
OCMW Bierbeek	24	21
OCMW Boutersem	16	25
OCMW Geetbets	9	10
OCMW Kortenaeken	20	23
OCMW Linter	23	13
OCMW Lubbeek	18	21
OCMW Tielt-Winge	40	21
OCMW Zoutleeuw	15	10
Totaal	205	173

1.2. Evolutie aantal begeleidingen over de jaren heen

	2016	2017	2018	2019	2020
OCMW Begijnendijk	/	/	/	13	34
OCMW Bekkevoort	35	47	54	41	35
OCMW Bierbeek	48	42	64	51	45
OCMW Boutersem	36	39	48	45	41
OCMW Geetbets	0	16	21	15	19
OCMW Kortenaeken	23	19	22	45	43
OCMW Linter	35	34	52	32	36
OCMW Lubbeek	43	38	55	46	39
OCMW Tielt-Winge	41	34	51	60	61
OCMW Zoutleeuw	/	/	/	11	25
Totaal	261	332	426	359	378

SACHA is een gevestigde waarde binnen de 10 lokale besturen waarin 4 activeringsbegeleiders actief zijn. Met een gemiddelde van 369 cliënten gedurende de laatste twee jaren heeft deze dienst zijn nut meermaals bewezen.

2. PROFESSIONELE ACTIVERING

De trajectbegeleiders blijven inzetten op professionele inschakeling van OCMW-cliënten en doorstromen binnen het reguliere arbeidscircuit. We beschikken hiertoe over verschillende mogelijkheden en zetten de resultaten hiervan op een rijtje.

2.1. Normaal economisch circuit (NEC)

De activeringsbegeleiders binnen SACHA begeleiden heel wat cliënten naar betaalde tewerkstelling in het normaal economisch circuit.

	NEC
OCMW Begijnendijk	6
OCMW Bekkevoort	4
OCMW Bierbeek	9
OCMW Boutersem	10
OCMW Geetbets	5
OCMW Kortenaken	6
OCMW Linter	6
OCMW Lubbeek	9
OCMW Tielt-Winge	9
OCMW Zoutleeuw	1
Totaal	65

65 personen vonden, met behulp van SACHA, een job in het reguliere arbeidscircuit. Hier een korte samenvatting van waar onze cliënten zoal terecht gekomen zijn:

Zelfstandige ondernemer – Arbeider EU Bouw Begijnendijk – Onderhoudsmedewerker SJIB Betekom – Keukenmedewerker WZC Herselt – Winkelmedewerker Delhaize Betekom – Technieker Mertens Eco Solutions Holsbeek – Winkelmedewerker Action Korbeek-Lo – Onderhoudsmedewerker de Vlaspit Scherpenheuvel – Winkelmedewerker Spar Tielt-Winge – Productiemedewerker Pall Science Hoegaarden – Dispatcher TCS – Verzorgende Ter Bank Heverlee – kinderbegeleidster 't Vlindertje Boutersem – Productiemedewerker AB Inbev Leuven – winkelbediende Kwantum – Onderhoudsmedewerker openbaar zwembad – straatveger stad Leuven – Verzorgende I-mens – Medewerker ACCO Leuven – Bediende Panos Leuven – Onderhoudsmedewerker Boutersem Blinkt – Winkelverantwoordelijke Q8 Boutersem – Administratief medewerker AZ Tienen - Onderhoudsmedewerker Gemeente Kortenaken – Productiemedewerker Colloseum Tienen – Medewerker tuinaannemer – Medewerker contact tracing Covid 19 – Ploegleider De Winning Kortenaken – Zelfstandig winkelluitbater – Medewerker callcenter Call Excel Sint Truiden – Medewerker fruitteelt – Productiearbeider Tienen – Administratief medewerker Brussel – Verkoopster Itek – Magazijniersmedewerker Spar – Loodgieter Rummen – Winkelmedewerker Lidl –



SOCIALE ACTIVERING CLUSTER HAGELAND

Postbode B-post – Winkelmedewerker Gamma Sint-Truiden – Arbeider Henrickx Gedimat Bekkevoort – Productiemedewerker Favorit Mechelen – Medewerker UZ Leuven – Techniker APK Infra Diest – Onderhoudsmedewerker Poetsbureau Leuven – Onderhoudsmedewerker Inzet – Verkoper Superdry Leuven – Medewerker Indicator Leuven – Chauffeur Autobussen P. Van Mullem – Groenarbeider Gemeente Lubbeek – Medewerker Impermo – Onderhoudsmedewerker ISS Cleaning Services – Techniker IPG Solutions Leuven – Medewerker Call Center Belastingdienst – Medewerker Stad Leuven.

2.2. TWE-traject

Ook in 2020 waren er heel wat werkzoekenden met een gebrek aan werkervaring en arbeidsattitudes om in het normaal economisch circuit aan de slag te kunnen.

Met een TWE-traject begeleiden en bemiddelen we deze werkzoekenden intensief naar werk. Werkzoekenden kregen ook dit jaar de kans om hun competenties te versterken door middel van werkplekleren. Zo vinden ze opnieuw aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt.

Hieronder een overzicht per OCMW van het aantal TWE – trajecten:

	ART.60§7	ART.60§7 PRIVE	IBO
OCMW Begijnendijk	4	/	/
OCMW Bekkevoort	3	/	/
OCMW Bierbeek	3	2	/
OCMW Boutersem	1	/	2
OCMW Geetbets	1	/	/
OCMW Kortenaeken	3	2	/
OCMW Linter	1	/	/
OCMW Lubbeek	8	/	1
OCMW Tielt-Winge	4	1	/
OCMW Zoutleeuw	/	/	/
Totaal	28	5	3

SACHA heeft diverse samenwerkingsovereenkomsten met privé-werkgevers. Voor 2020 was dat met Champignola Kortenaeken, Zeeman Tielt – Winge, Bouwmaterialen Hendrickx Gedimat Bekkevoort, Belchicken NV Zaventem – APK Infra.

2.3. Maatwerk

Maatwerkbedrijven zijn organisaties/ondernemingen die de inschakeling van doelgroepwerknemers als kerntaak hebben. De economische activiteiten worden daaraan aangepast. In een maatwerkbedrijf heeft minstens 65 procent van de werknemers een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Maatwerkbedrijven kunnen, in functie van de noden van hun werknemers, bijkomende ondersteuning krijgen om hun kerntaak te realiseren en infrastructuuraanpassingen te doen.

Om te kunnen werken in een maatwerkbedrijf moet de werkzoekende het recht op maatwerk openen. Dit kan alleen wanneer je omwille van persoonsgebonden factoren moeilijk toegang hebt tot de arbeidsmarkt. Concreet kan het gaan over mensen met een arbeidshandicap, mensen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek of langdurig werklozen die een aantal competenties zijn kwijtgeraakt. Zij hebben behoefte aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer. In het normale economische circuit zijn er voor hen weinig kansen op werk.

Toegang tot volwaardig werk is ook voor deze doelgroep een belangrijke voorwaarde om te kunnen participeren aan de samenleving. Het biedt ook kansen voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Omdat de plaatsen beperkt zijn, besteedt men veel aandacht aan doorstroom. Zo slibt het systeem niet dicht en gaan de plaatsen naar mensen die de ondersteuning echt nodig hebben. Na een grondige evaluatie kunnen doelgroepwerknemers eventueel doorstromen naar de reguliere economie. Met een stage op de werkvloer van een potentiële werkgever worden ze begeleid bij de overstap.

8 Personen zijn tewerkgesteld bij maatwerkbedrijven. Ze zijn tewerkgesteld in volgende bedrijven: Blankendale Tienen, Het Beverbeekhuis Diest, Vélo Aarschot en Kringwinkel Tienen. In de tabel hieronder vind je de opsplitsing per bestuur.

	MAATWERK
OCMW Begijnendijk	1
OCMW Bekkevoort	/
OCMW Bierbeek	/
OCMW Boutersem	/
OCMW Geetbets	/
OCMW Kortenaeken	1
OCMW Linter	2
OCMW Lubbeek	/
OCMW Tielt-Winge	1
OCMW Zoutleeuw	3
Totaal	8

2.4. Studentenarbeid

Binnen de OCMW's bieden zich ook regelmatig studenten aan. Ook zij worden doorverwezen naar de activeringsdienst en dit voor het zoeken naar vakantiewerk of een studentenjob tijdens het schooljaar. Ook hier kunnen we dus spreken van professionele activering.

	STUDENTENARBEID
OCMW Begijnendijk	2
OCMW Bekkevoort	1
OCMW Bierbeek	2
OCMW Boutersem	2
OCMW Geetbets	/
OCMW Kortenaeken	4
OCMW Linter	5
OCMW Lubbeek	4
OCMW Tielt-Winge	6
OCMW Zoutleeuw	2
Totaal	28

De trajectbegeleiders begeleiden in totaal 46 studenten, waarvan 28 personen een studentenjob hebben uitgevoerd. De studentenjobs waren wegens de coronamaatregelen dun gezaaid. De studenten die vakantiewerk verricht hebben waren voornamelijk werkzaam in de verkoop en in de zorgsector.

Overzicht professionele activering

	NEC	ART.60§7	ART.60§7 PRIVE	IBO	MAATWERK	STUDENTENARBEID
OCMW Begijnendijk	6	4	/	/	1	2
OCMW Bekkevoort	4	3	/	/	/	1
OCMW Bierbeek	9	3	2	/	/	2
OCMW Boutersem	10	1	/	2	/	2
OCMW Geetbets	5	1	/	/	/	/
OCMW Kortenaak	6	3	2	/	1	4
OCMW Linter	6	1	/	/	2	5
OCMW Lubbeek	9	8	/	1	/	4
OCMW Tielt-Winge	9	4	1	/	1	6
OCMW Zoutleeuw	1	/	/	/	3	2
Totaal	65	28	5	3	8	28

In 2020 werden er in het totaal 378 personen begeleid door de activeringsdienst, SACHA. Van deze 378 personen konden in het totaal 137 personen professioneel geactiveerd worden.

Dit geeft een professioneel activeringspercentage van 36%.

Van de 137 personen zijn er 93 personen aan de slag in een reguliere arbeidsomgeving. Dit zijn de tewerkstellingen binnen het normaal economisch circuit en studentenarbeid.

3. SOCIALE ACTIVERING

Sinds 2016 kent het OCMW een bijkomende opdracht binnen de activeringsdiensten met name sociale activering. Sociale activering wordt omschreven als “actieve insluiting van kwetsbare groepen in de maatschappij”. Een kernuitdaging voor België, zo benadrukte de Europese Commissie reeds in februari 2013.

Daardoor wijzigde de specifieke taak van tewerkstelling van leefloongerechtigden die OCMW’s sinds 2002 hadden. OCMW-gerechtigden die niet klaar zijn om te werken om gezondheid - of billijkheidsredenen en daarom ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt, moeten de gelegenheid krijgen tot duurzame maatschappelijke integratie.

Personen doorverwezen naar SACHA, maar met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, werden door de activeringsbegeleiders gestimuleerd en begeleid tot deelname aan Nederlandse lessen, opleidingen, vrijwilligerswerk en/of therapie gericht op het psychosociaal welzijn. Hierna volgt een overzicht van personen binnen SACHA die sociaal geactiveerd werden.

	NEDERLANDSE LES	OPLEIDING	VRIJWILLIGERS- WERK	WIJKWERKEN	THERAPIE	DOORVERWIJZING GTB	TOTAAL
Begijnendijk	2	/	2	1	1	2	8
Bekkevoort	15	1	/	/	2	4	22
Bierbeek	4	1	1	3	1	5	15
Boutersem	2	4	5	/	6	4	21
Geetbets	/	3	/	/	3	/	6
Kortenaken	3	1	1	/	6	5	16
Linter	2	2	/	/	2	2	8
Lubbeek	6	2	/	1	/	2	11
Tielt-Winge	6	7	3	/	1	4	21
Zoutleeuw	/	2	1	/	3	/	6
Totaal	40	23	13	5	25	28	134

In 2020 werden er door SACHA 134 dossiers sociale activering opgestart. **Dit gaat over 35% van het totaal aantal cliënten.**

	PROFESSIONELE ACTIVERING	SOCIALE ACTIVERING
OCMW Begijnendijk	13	8
OCMW Bekkevoort	8	22
OCMW Bierbeek	16	15
OCMW Boutersem	15	21
OCMW Geetbets	6	6
OCMW Kortenaeken	16	16
OCMW Linter	14	8
OCMW Lubbeek	19	11
OCMW Tielt-Winge	21	21
OCMW Zoutleeuw	6	6
Totaal	135	134

Voor 137 personen is er gewerkt naar een professionele activering. 134 personen worden sociaal geactiveerd. De activeringsbegeleiders werken hier aan het verkleinen van de randproblematiek en belemmerende factoren voor activering in het algemeen. 106 personen zijn nog niet opgenomen in een (professioneel) activeringstraject.

Er zijn verschillende redenen waarom er voor deze restgroep (nog) geen activeringsresultaat behaald is:

- Verhuis;
- mentale, medische, psychische of psychiatrische problematieken;
- ondermaatse medewerking aan de trajectbegeleiding (wordt opgevolgd, met schorsing tot gevolg);
- zwangerschap/bevalling;
- laat op het jaar aangemeld zijn, waardoor er enkel een GPMI is opgemaakt, maar nog geen activeringstraject is opgestart;
- cliënt zit nog in de oriënteringsfase;
- opname of opsluiting;
- overlijden.

4. GPMI

Een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) legt de nodige stappen en doelstellingen vast voor progressieve maatschappelijke en/of professionele integratie van iedere begunstigde van het leefloon. Het meest geschikte GPMI voor een persoon is afhankelijk van de concrete persoonlijke situatie, verlangens en mogelijkheden op vlak van sociale en/of professionele inschakeling.

De wet van 2016 preciseert dat het GPMI bij voorkeur betrekking heeft “op de inschakeling in het beroepsleven ofwel op de integratie in de maatschappij”. Vanuit SACHA worden aan deze wetgeving momenteel twee GPMI’s gekoppeld. Een socio-professioneel GPMI of een GPMI gericht op studenten.

Het GPMI is verplicht voor jongeren onder de 25 jaar indien het toekennen van het recht op maatschappelijke integratie gekenmerkt wordt door het volgen van studies, betrekking heeft op een traject van professionele inschakeling dat binnen een bepaalde periode uitmondt in een arbeidsovereenkomst of indien de betrokkene de laatste drie maanden geen recht op maatschappelijke integratie heeft genoten.

Voor personen vanaf 25 jaar is het GPMI enkel verplicht indien de betrokkene de laatste drie maanden geen recht op maatschappelijke integratie heeft genoten.

Indien het recht op maatschappelijke integratie gerealiseerd wordt door een tewerkstellingsmaatregel, maar de betrokkene nog een aanvullend leefloon krijgt dan is het nooit verplicht om een GPMI af te sluiten. Dit geldt zowel voor de personen jonger dan 25 jaar als voor de personen vanaf 25 jaar. Ook indien de betrokkene slechts een aanvullend leefloon krijgt naast een gewone tewerkstelling of naast inkomsten die hij als gevolg van regelmatige interim-tewerkstelling heeft, is het GPMI nooit verplicht.

Het is steeds mogelijk om een facultatief GPMI op te stellen. Zodra één der partijen vraagt om een GPMI op te stellen krijgt het project een verplicht karakter voor de andere partij.

In 2020 werden volgende GPMI’s afgesloten:

OCMW	ALGEMEEN	STUDENTEN	FACULTATIEF
OCMW Begijnendijk	15	4	3
OCMW Bekkevoort	18	2	3
OCMW Bierbeek	21	7	2
OCMW Boutersem	17	3	10
OCMW Geetbets	8	2	1
OCMW Kortenaak	16	5	8
OCMW Linter	12	8	1
OCMW Lubbeek	18	4	3
OCMW Tielt-Winge	24	9	7
OCMW Zoutleeuw	11	2	2
Totaal	160	46	40

5. COVID 19: DE IMPACT VAN HET VIRUS OP ONZE WERKING

In maart 2020 sloeg het virus toe in België. Het land ging onmiddellijk in lockdown. De genomen maatregelen hebben verstrekkende gevolgen voor onze cliënten en hun traject.

Reeds op 22 maart 2020 kwamen de eerste bevestigingen vanuit Vlaanderen. Er werd een enquête rondgestuurd "Wat is de impact van covid-19 op jouw project?"

Ook vanuit SACHA stoten wij op een hele reeks vaststellingen, die onze werking in de weg stonden. Vooral voor onze cliënten had dit een grote impact op hun welzijn!

Weinig werkgevers waren op dat moment bereid om sollicitatiegesprekken aan te gaan aangezien de meeste winkels/ organisaties gesloten zijn. Dit bemoeilijkte de zoektocht naar een tewerkstelling op korte termijn. Zo bleven en blijven nog steeds onze cliënten in 'de wachtruimte' zitten. De sollicitatieprocedures worden stil gelegd.

Niettemin zien we in de voedingssector de vacatures pijlsnel stijgen. Doch daar zijn strenge vereisten omtrent Nederlandse kennis en hygiënische maatregelen.

De vacatures in de databank van VDAB zijn niet verminderd. De openstaande vacatures zijn echter voornamelijk gericht op technische profielen. Ons cliënteel mist vaak de nodige technische competenties om deze jobs uit te kunnen voeren. Opleiding, al dan niet op de werkvloer, is nodig. De wachtlijsten bij de opleidingscentra zijn echter aanzienlijk lang. De opleidingen die wel verder gezet worden, worden digitaal georganiseerd. Ons doelpubliek beschikt vaak niet over de (digitale) vaardigheden om hieraan deel te nemen, waardoor zij niet geslaagd zijn of vroegtijdig afhaken.

Cliënten die reeds werkzaam waren binnen de voedingssector ervaren een enorme werkdruk en zien hun stressgehalte stijgen. Dit heeft een emotionele en psychische impact op de persoon zelf, maar ook op het gezin. Meestal gaat dit over cliënten met beperkte draagkracht, die pas in een tewerkstelling beland waren. Kans op uitval/ hervat wordt groter.

Cliënten werkzaam binnen de administratie worden thuis gezet aangezien ze de social distancing maatregel niet kunnen garanderen. Cliënten werkzaam binnen de kinderopvang dienen thuis te blijven aangezien er weinig kinderen opgevangen worden en er enkel werk is voor vast personeel.

Sommige artikel 60 - medewerkers worden op technische werkloosheid gezet. De tijdelijke werkloosheid wordt door RVA gelijkgesteld met gepresteerde arbeidsdagen. Dit wil zeggen dat cliënten minder tijd hebben om werkervaring op te doen en (generieke) competenties te verwerven.

Ook financieel heeft dit verregaande gevolgen. De vakbonden en hulpkas hebben een grote achterstand in het verwerken van de aanvragen voor tijdelijke werkloosheid, waardoor cliënten maanden moeten wachten op een uitkering. Bovendien zijn deze diensten telefonisch niet bereikbaar. Ook via e-mail is het weken wachten op een antwoord.

Er is een grote ongerustheid van onze cliënten omtrent hun toekomstperspectief en die van hun kinderen. De telefoon staat roodgloeiend met vragen omtrent werk, school, leefloon, artikel 60,...

Vrijwilligerswerk wordt stopgezet wegens risico op Covid 19: mensen verliezen hun dagbesteding, structuur, sociaal contact,.... Hierdoor verkleint de kans op doorstroom naar tewerkstelling en/of verhoogt de kans op herval in een (verslavings)problematiek.

De Nederlandse lessen voor anderstaligen worden eveneens geannuleerd. Dit heeft een grote impact op hun leerproces. Cliënten kunnen niet meer naar de les gaan, maar zitten ook gewoon thuis, waardoor ze niet meer in contact komen met mensen die Nederlands praten. Hierdoor worden hun leerkansen erg verkleind. Momenteel vinden er heel wat Nederlandse lessen online plaats. We merken echter op dat veel anderstaligen over zeer beperkte digitale vaardigheden beschikken, waardoor ze deze lessen niet kunnen bijwonen.

De scholen werden in eerste instantie volledig gesloten. De examens van onze studenten werden opgeschort en ook stages worden geannuleerd. Studenten van hogescholen en universiteiten volgen sinds het nieuwe academiejaar afstandsonderwijs. Individuele studiebegeleiding is niet meer aan de orde. Zelfstudie is de norm, waarbij lectoren weinig beschikbaar zijn om bijkomende vragen te stellen. Hierdoor maken studenten zich erg bezorgd over komende examens en hun verdere studietraject. Tijdens het afgelopen jaar hebben we vastgesteld dat veel studenten hun studie vroegtijdig stopzetten.

Het sociaal isolement heeft grote invloed op ieders psychische kwetsbaarheid. We merken echter op dat veel studenten nood hebben aan psychologische begeleiding. Er is echter een grote wachtlijst wat betreft hulpverlening die gratis aangeboden wordt. Onze cliënten beschikken over onvoldoende financiële mogelijkheden om psychologische begeleiding te betalen.

Tijdens de lockdown worden veel ambulante psychologische begeleidingen stil gelegd of vinden de gesprekken telefonisch of digitaal plaats. Dit is voor de meeste van onze cliënten een te grote stap.

Tijdens de lockdown hebben we zo veel als mogelijk getracht om contact te houden met onze cliënten! Voornamelijk cliënten, die een geïsoleerd bestaan leven, hebben we regelmatig gecontacteerd. Het deel activering hebben we tijdelijk moeten loslaten. Het bieden van een luisterend oor kwam des te meer op de voorgrond.

De opmaak van nieuwe GPMI's en evaluaties gebeurde via telefonisch contact of via digitale gesprekken. De POD maatschappelijke integratie kwam de OCMW's hierin tegemoet door de regels tijdelijk bij te stellen.

Om zo goed mogelijk de hulpvraag in te lossen en de werking alsnog te voorzien, hebben we niet stil gezeten.

Zo heeft iedere trajectbegeleider voor haar regio de verschillende interimkantoren gecontacteerd met de vraag voor dringende vacatures tijdens en na COVID 19, welk profiel ze zochten en hoe en waar te solliciteren.

Ook hebben we samen onze folder "tewerkstelling mogelijkheden" opgemaakt ,zodat we deze konden doorsturen naar alle bedrijven in de regio.

Buiten de opvolging van onze cliënten hebben we ook een nieuwe project aanvraag ingediend, ESF 490, verschillende digitale bijscholingen/ opleidingen gevolgd, leermomenten bijgewoond, contacten gelegd,...

6. POSITIEVE ERVARINGEN EN ONDERNOMEN ACTIES

6.1. Infosessie Wijk-Werken – 16/01/2020

De werking van wijk-werken is sinds kort bijgestuurd. Sinds april 2019 is Sophie Andries aangeworven als jobhunter. Sophie zal zich voor een stuk concentreren op het aantrekken voor potentiële gebruikers binnen het wijk-werken. Dit zal ze op twee manieren doen:

Zoeken van een gebruiker op maat van een nieuw toegeleide wijk-werker. Hier zal Sophie een gebruiker zoeken op basis van de aan te leren competenties en attitudes en het jobdoelwit.

Proactieve jobhunting. Sophie zal interessante gebruikers zoals VZW's en niet-commerciële organisaties proberen overtuigen om onze werkzoekenden kansen te geven.

Binnen wijk-werken is er een duidelijke lijst van taken die wijkwerkers mogen verrichten. Deze lijst is momenteel zeer beperkt. Weldra zal de mogelijkheid geboden worden om een aanvraag in te dienen om een afwijking hiervan aan te vragen. Momenteel is er nog geen mogelijkheid om te poetsen in een lokaal opvanginitiatief. Dit zou een mogelijke activiteit zijn die in afwijking kan aangevraagd worden.

Recent is er een tool ter beschikking gesteld binnen het wijkwerken, namelijk de Attitude-Matrix. Hierin staat duidelijk beschreven welke attitudes en competenties belangrijk zijn binnen een bepaalde job. De trajectbegeleider vult deze matrix samen met de cliënt in, wanneer de cliënt toegeleid wordt naar wijkwerken. De trajectbegeleider leidt de cliënt eveneens toe via een servicelijn bij mijn loopbaan voor partners en neemt contact op met de wijkwerk-bemiddelaar om hen op de hoogte te stellen van de nieuwe aanmelding en bijkomende informatie door te geven. Er wordt door Tine Kelchtermans en Sophie Andries gevraagd om hen in CC te plaatsen bij alle mailverkeer omtrent de opstart wijkwerken.

Vanuit de wijkwerkbemiddelaar wordt aan de trajectbegeleiders gevraagd om de cliënten op de eerste werkdag bij te staan, ter ondersteuning.

De wijkwerkbemiddelaars zijn vragende partij om regelmatig informatie uit te wisselen over het traject van de cliënt. Er wordt specifiek de vraag gesteld om door te geven of de cliënt een zware rugzak heeft, zodat de wijkwerkbemiddelaar hier rekening mee kan houden.

Tijdens de infosessie werd er afgesproken dat er op regelmatige basis een overleg wordt ingepland met de coördinatoren van wijkwerken, waarin we algemene feedback kunnen terugkoppelen rond wijkwerken.

Het was ons niet helemaal duidelijk of een persoon die materiële steun ontvangt en/of in een lokaal opvanginitiatief verblijft recht heeft om te wijkwerken én of de inkomsten verrekend worden met het (equivalent) leefloon. Tine kon dit voor ons verduidelijken. Iemand die geen toegang heeft tot de arbeidsmarkt, mag ook niet wijkwerken. Bij personen die verblijven in een lokaal opvanginitiatief is deze kans reëel.

Bij het leefloon is het volgende wettelijk verankerd: Artikel 22, § 1, d van het KB RMI stelt uitdrukkelijk dat de PWA-inkomsten en de daaruit vloeiende vergoedingen (verplaatsingsvergoeding) niet in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de bestaansmiddelen. De inkomsten van wijk-werken worden dan ook niet in rekening gebracht bij het berekenen van het leefloon.

Bij het equivalent leefloon bestaat zo een wettelijk kader niet. Dat is omdat bij equivalent leefloon de regels omtrent welke bestaansmiddelen in aanmerking te nemen, niet wettelijk vastgelegd zijn. Daarvoor is veel vrijheid gegeven aan de OCMW's : zij moeten bepalen of iemand in staat van behoefte is (en daarbij zijn geen strikte regels, hetgeen wel is bij het gewoon leefloon). Een OCMW kan dit dus vrij bepalen, maar aangezien het bij het gewoon leefloon niet in aanmerking genomen mag worden, zou het vreemd zijn dat een OCMW dat wel zou doen bij equivalent leefloon. Al beslist een OCMW dat volledig zelf.

6.2. Presentatie sessie 'werken met VDAB Tools' - 22/01/2020

Iedere werkzoekende moet verplicht werken met zijn/haar digitaal dossier van de VDAB. De vakbonden organiseren voor werkzoekenden infosessies in Leuven, Neerwinden, Diest, Kessel-Lo, Aarschot en Tienen waarbij men werkzoekenden een opleiding geeft om met de VDAB-tools te werken.

Vooraleer men aan deze sessies mag deelnemen, moet men een minimum niveau Nederlands behaald hebben. Men moet niet lezen en schrijven tijdens de opleiding. Het is voornamelijk belangrijk dat werkzoekenden voldoende Nederlands begrijpen. Daarnaast is het een minimumvereiste om een e-mail te kunnen sturen met bijlage.

Tijdens deze eerste sessie worden de syndicale knipperlichten uitgelegd: welke jobs moet ik aanvaarden, in welke kilometerratio,... Hoe langer men werkloos is, hoe groter de druk wordt opgevoerd vanuit VDAB betreft solliciteren.

Bij een sollicitatieopdracht is het verplicht deze te maken. Indien ze deze opdracht niet uitvoeren, kan er een transmissie tot gevolg hebben. Aangezien ons cliënteel voornamelijk een leefloon ontvangt, is er bij het OCMW vaak meer ruimte.

Men krijgt ook de nodige informatie betreffende tewerkstellingsmaatregelen en werkplekklaren. Men staat voornamelijk stil bij de individuele beroepsopleiding.

Na het eerste deel wordt er een persoonlijk actie plan opgemaakt. De werkzoekende ontvangt een map met verschillende opdrachten. De doelstelling hierbij is het inschatten van de competenties van de werkzoekende.

Er wordt gefilterd of ze kunnen aansluiten bij het tweede deel of niet. Wanneer de kennis van de Nederlandse taal en informatica onvoldoende is, kan men niet deelnemen.

In het tweede deel wordt er aandacht besteed aan het in orde brengen van het digitale dossier 'Mijn Loopbaan'. De opdrachtenlijst wordt tijdens deze sessie verder afgewerkt.

Maandelijks worden deze sessies georganiseerd via evenementen tool of toeleiding wijzer. Indien cliënten in aanmerking komen, kunnen we hen via deze weg inschrijven voor de sessies.

Voor anderstaligen is het niet evident om hiermee aan de slag te gaan. Momenteel is er een pilootproject opgestart voor anderstaligen in Vilvoorde.

6.3. Toelichting WIJ3-project VDAB/ Groep INTRO – 7/02/ 2020

Het project 'Werkinleving voor Jongeren (WIJ3)' wordt georganiseerd door ESF en VDAB en richt zich specifiek tot jongeren zonder diploma in de leeftijdscategorie van 18 tot 26 jaar. De beoogde doelstelling is het verkleinen van de afstand tussen laaggeschoolde jongeren en de arbeidsmarkt. : Ze richten zich naar het vaststellen en ontwikkelen van competenties met de focus op zowel de arbeidsmarkt als op een duurzame sportbeleving.

SBS SkillBuilderS en Group Intro werden gekozen als partner voor het WIJ3 .Tijdens het traject zijn er individuele gesprekken, groepsessies in oriëntatie, sollicitatie, en attitude-training, bedrijfsbezoeken, sportactiviteiten. Er is aandacht voor randproblematieken en belemmeringen.

Ze willen de jongeren wapenen om hun plaats op de arbeidsmarkt in te nemen. Dit kan zijn door competenties te versterken via sport, opleiding of door stages bij bedrijven en organisaties. Ze maken de brug naar duurzame tewerkstelling en zorgen voor nazorg.

6.4. Overleg CBE Open school & VDAB – 10/02/2020

Nele Donné, trajectbegeleider bij Open school, nodigde SACHA uit voor een overleg, samen met het afdelingshoofd en een bemiddelaar van het VDAB – team anderstaligen. De doelstelling van dit overleg was om afspraken te maken om onze werkingen efficiënter op elkaar af te stemmen. Cursisten die het hele traject alfa of NT2 in Open School hebben doorlopen, hebben normaal gezien alles geleerd wat er in Open School voor hen te leren valt. Dit betekent niet dat ze altijd klaar zijn voor de werkvloer. De cursisten voor wie dit het geval is, hebben wellicht aangepaste ondersteuning op de werkvloer nodig of een aangepaste job via maatwerk. Deze cursisten missen vaak nog andere vaardigheden dan enkel het Nederlands om in het normaal economisch circuit te kunnen werken. Dit zijn vaardigheden die moeilijk aangeleerd kunnen worden wegens het beperkt leervermogen van de cursisten.

In het geval van NT2-cursisten is een vervoltraject in het CVO vaak mogelijk, zeker nu er verlengde trajecten op het CVO worden aangeboden die rekening houden met een trager leertempo. Bij Alfa-cursisten is een traject bij CVO praktisch onmogelijk.

Nele heeft al enkele jaren ervaring in het begeleiden van anderstaligen. Ze geeft heel wat informatie door over laaggeletterdheid en de gevolgen voor administratie en organisatie. Daarnaast geeft ze heel wat tips en tricks hoe we best kunnen omgaan met anderstaligen die laaggeletterd zijn en de oriëntatie naar opleiding en werk. Daarnaast heeft Nele een document gemaakt rond de verschillende opleidingen die mogelijk zijn bij de VDAB en de haalbaarheid ervan voor de cursisten die enkel les gevolgd hebben bij Open School. Nele vraagt of wij deze documenten ook willen aanvullen, indien we ervaringen hebben met een bepaalde opleiding.

Wanneer het traject bij Open School bijna ten einde loopt, gaat Nele Donné in gesprek met de cursisten rond hun toekomstperspectief. Samen met hen gaat ze mee op zoek naar een jobdoelwit en bekijkt ze of er andere opleidingsmogelijkheden zijn. Dit overleg is dan ook een uitnodiging om intensiever samen te werken rond onze cliënten.

Het VDAB – team anderstaligen kent de werking van SACHA. We hebben onze werking vorig jaar voorgesteld. We hebben de contactgegevens van alle bemiddelaars en merken op dat de communicatie met dit team vlot verloopt.

6.5. Voorstelling Sense: De Heerlyckheid en Het Moment – 20/02/2020

Op 20 februari werd er een voorstelling gegeven over de werking van Sense, door Sofie Deckers. Sense heeft twee tewerkstellingsplaatsen, Het moment in Averbode en De Heerlyckheid in Geetbets. Zij zijn op zoek naar personeel en hebben voornamelijk interesse in werknemers die kunnen starten in een tijdelijk werkervaringstraject.

Het moment is een eetcafé in Averbode, gelegen aan de abdij. Ze zijn dan ook op zoek naar personen die tewerkgesteld kunnen worden via artikel 60. Ook personen die het recht genieten om in een maatwerkbedrijf te werken, worden aangeworven.

De functieomschrijving is erg breed. Ze worden ingezet in de zaal, aan de bar, als keukenmedewerker of aan de afwas. Ze werken in twee shiften. Er is een vroege shift, waarbij gewerkt wordt van 9 uur tot 17 uur. De late shift werkt van 11 uur tot 19 uur. Indien nodig, kan er gevraagd worden om tot 21 uur te werken. Er wordt weekendwerk gevraagd. Op maandag is de vaste sluitingsdag.

Het begeleidend personeel is opgeleid. Er wordt maandelijks ingezet op opleiding voor alle werknemers: HACCP (specifieke horeca-opleiding), klantvriendelijkheid, baropleiding,...

Het eetcafé is bereikbaar met het openbaar vervoer.

De Heerlyckheid is een seminariehotel in Geetbets. Het is een groot domein waar gasten kunnen overnachten. Er worden regelmatig feesten gegeven. Teambuildingsactiviteiten en vergaderingen worden er ook georganiseerd.

Bij de Heerlyckheid staan ze open voor personen die tewerkgesteld kunnen worden in een artikel 60 of via een individuele beroepsopleiding. Er is geen mogelijkheid tot maatwerk, in tegenstelling tot bij 'Het moment'.

Ze staan open voor 1 voltijdse werkkracht binnen het groenonderhoud die het gras maait, hagen snoeit, de vijver onderhoudt,... . Dit is in samenwerking met de vaste landgoedbeheerder. Omdat er op bepaalde momenten heel veel werk is, werken ze samen met de groenploeg van de Winning om het werk gedaan te krijgen. De werkuren liggen tussen 9 uur en 17 uur.

Ze hebben eveneens 3 plaatsten voor onderhoudspersoneel in het hotel: hotelkamers en gemeenschappelijke ruimtes poetsen en onderhouden, hulp in de keuken,...

Deze tewerkstelling mag voltijds, maar kan ook halftijds opstarten. De werkuren zijn standaard van 7 uur tot 14 uur. Deze kunnen aangepast worden.

De Heerlyckheid is moeilijk bereikbaar met het openbaar vervoer. De tewerkstelling is dus enkel zinvol voor cliënten uit de buurt, die met de fiets, de brommer of eigen auto kunnen komen.

Zowel de Heerlyckheid als het moment staan open voor stages. Een beroepsverkennde stage is zeker een optie!

6.6. Kennismakingsgesprek STORZO - 27/02/2020

VZW Storzo omvat Scholing, Tewerkstelling, Opleiding Regio Zoutleeuw en Omstreken.

Het is een dienstverlenende vzw die ontstaan is door nauwe samenwerking van de gemeenten Linter, Kortenaken, Geetbets en de stad Zoutleeuw. Met als doel:

- Lokale noden beter kunnen bestuderen en opvangen
- Lokale initiatieven stimuleren en coördineren
- Regionale tewerkstelling verhogen
- Scholing, vorming en opleiding organiseren
- Als gesprekspartner fungeren voor sociale en sociaal-culturele materies

Op dit moment heeft vzw Storzo volgende deelwerkingen:

- Kinderdagverblijf De Kaboutertjes
- Dienstenchequebedrijf Storzo
- Huis van het Kind Storzo
- Projecten rond tewerkstelling, armoede en opvoedingsondersteuning

Aangezien het gaat om een samenwerkingsverband tussen de verschillende gemeenten en OCMW's van Zoutleeuw, Linter, Geetbets en Kortenaken leek het ons opportuun om met deze werking kennis te maken. De trajectbegeleider van SACHA werkt bovendien al nauw samen met het huis van het Kind.

Naast de samenwerking met de regionale gemeenten, zoeken ze ook steeds partnerschappen met andere actoren (VDAB, Koning Boudewijn Stichting, enz.) Het werkingsgebied van de vzw strekt zich uit tot de grenzen van bovengenoemde gemeenten.

Het "Huis van het Kind STORZO" wil samen bouwen aan de kansen voor optimale ontplooiing van elk (ongeboren) kind en elke jongere tot 24 jaar. Aanspreekpunt daar is Miranda Roosen.

Er werden ook samenwerkingsovereenkomsten gesloten met verschillende partners die zich inzetten voor kinderen, jongeren, ouders, welzijn, gezondheid, ...Ze wensen samen met ouders en hun kinderen, jongeren, opvoeders en organisaties op weg te gaan om te komen tot een gecoördineerd, complementair, niet overlappend en doelmatig aanbod.

Er is gebouwd aan een fysiek "Huis van het Kind", een laagdrempelige infopunt voor alle vragen omtrent opvoeding en kinderopvang. Het dient als een ontmoetingsplaats voor ouders en kinderen, waar de opvoeding van de kinderen centraal staat. Zo wordt gebouwd aan een lokaal gezinsbeleid.

Kansen worden gecreëerd om het welbevinden van gezinnen en kinderen te bevorderen met specifieke aandacht voor kinderen uit sociaal-kwetsbare gezinnen.

Het Huis van het Kind werkt rond 3 pijlers: preventieve gezondheidszorg, opvoedingsondersteuning en sociale cohesie.

Storzo wordt geleid door een raad van bestuur, samengesteld uit vertegenwoordigers van de deelnemende gemeentebesturen en regionale actoren uit het werkveld (OCMW's, scholen, jeugdwerking, enz.). De dagelijkse leiding is in handen van Martine Vandervelpen, die ook het kinderdagverblijf coördineert. Zij wordt bijgestaan door een coördinator voor de dienstencheques en eentje voor het Huis van het Kind.

Storzo telt momenteel een 80-tal personeelsleden, waarvan huishoudhulpen en kinderverzorg(st)ers de meerderheid vormen.

In 2010 werd aan de Tiensestraat 39 in Zoutleeuw een nieuwbouw in gebruik genomen, waar de hoofdzetel en het kinderdagverblijf gevestigd zijn. Het Huis van het Kind is sinds begin 2016 gevestigd in de nieuwe sociale woonwijk Bungenveld in Budingen.

Vzw Storzo vierde in 2019 haar 30^{ste} verjaardag.

De werking is een aanwinst voor de regio en de inwoners van de gemeenten.

6.7. Kennismakingsgesprek Constructiv – 24/06/2020

Op 24 juni 2020 vond er een kennismakingsgesprek plaats met Wim Vandenput van Constructiv. Constructiv is het sociaal fonds van het Paritair Comité in de bouwsector. Momenteel staan er veel vacatures in de bouwsector open. Constructiv wil graag een brug vormen tussen het doelpubliek van het OCMW en de bouwsector, zodat deze vacatures ingevuld worden. We mogen cliënten doorsturen die interesse hebben om te werken in de bouwsector. Het is niet noodzakelijk om over ervaring te beschikken. Cliënten die in aanmerking komen mogen we aanmelden bij Wim, waarbij we de Curriculum Vitae doorsturen van de betrokkene. Er zal dan zo snel mogelijk een kennismakingsgesprek plaats vinden waarbij de mogelijkheden bekeken worden. Na het gesprek zullen we dan feedback ontvangen.

Er werden verschillende cliënten uit verschillende besturen aangemeld bij Wim. Aangezien er geen fysieke afspraken konden doorgaan, werd er beloofd dat hij telefonisch contact ging opnemen met de betrokkenen. Helaas moeten we vaststellen dat de beloftes niet ingelost worden. Er werden regelmatig pogingen ondernomen door de trajectbegeleiders om Wim te contacteren, maar deze waren vruchteloos.

6.8. Kennismakingsgesprek De Roode Veter – 25/06/2020

In juni 2020 werden we gecontacteerd door Luc Symons en zijn Compaan Ludo Daems, om het concept rond 'De Roode Veter' uitgebreid toe te lichten.

Met hun organisatie beogen zij een samenwerking met private bedrijven tot stand te brengen, met als doel onder meer ook hun betrokkenheid te bekomen inzake "anders werven". Aldus willen zij bereiken dat ze ook onze kandidaten uit de arbeidstrajectbegeleiding vanuit SACHA extra kansen kunnen bieden bij deze bedrijven.

De Roode Veter wil vanuit de bedrijven vertrekken, vanuit hun eigen ervaringen en netwerk binnen het ondernemerslandschap. Zo willen ze bedrijven benaderen, sensibiliseren en 'enthousiasmeren' om in ons cliënteel te investeren en bv. opleiding/begeleiding aan te bieden. Het 'enige' wat ze vragen is bereidwilligheid en motivatie van de bedrijven en onze cliënten.

Zij willen graag als volgt werken: de trajectbegeleiders van SACHA brengen mogelijke kandidaten naar voor bij Roode Veter. Er wordt een contactmoment georganiseerd met de Roode Veter. SACHA geeft achtergrondinformatie over de cliënten. De bedoeling is een filmpje te maken van de cliënt die zichzelf voorstelt. De Roode Veter gaat daarna de kandidaten voorstellen bij de bedrijven. Indien er een match is met een bedrijf, zullen verdere stappen worden ondernomen.

De dienstverlening van de Roode Veter wordt volledig gratis aangeboden aan het OCMW. Ze vragen wel aan de bedrijven een bijdrage voor hun diensten.

SACHA is een samenwerkingsverband van 10 OCMW's en het is dan ook niet meer dan normaal dat over een samenwerking met een externe partner in consensus werd beslist.

In onze methodiek van samenwerking is het van het grootste belang dat alle OCMW's van het samenwerkingsverband akkoord gingen met het aantrekken van een derde partner.

We konden hiervoor geen consensus bereiken. De lokale besturen zagen in het aanbod van de Roode Veter geen meerwaarde voor de activering van ons doelpubliek.

6.9. Digitale infosessie ESF: Circulair werkt – 24/09/2020

ESF is binnen het project 'Circulair werkt' op zoek naar 2 partners: een ondersteunende partner binnen de sociale economie, alsook een actieve partner die het project aanstuurt.

Momenteel is de sociale economie reeds bezig met een aantal ecologische projecten. Zo is onder andere 'het Vinne' actief betrokken bij het vervaardigen van houten natuurinformatiebanken.

Binnen dit project is het de bedoeling dat er een samenwerking op gang komt tussen steden, gemeenten en de sociale economie om zo creatieve, afgewerkte producten vanuit de sociale economie beter aan de man te brengen. Op deze manier willen ze de 'circulaire economie', producten en diensten, promoten. Het gebruik van herbruikbare materialen speelt hierin een cruciale rol.

ESF stelt de vraag naar steden en gemeenten om een ondersteunende rol te bieden aan de sociale economie opdat zij hun producten beter aan de man kunnen brengen.

Lokale besturen zouden fungeren als een soort van ruggensteun en een coördinerende rol op zich nemen.

Ook aan VVSG werd de vraag gesteld om te participeren. Zij bezorgen een boekje met richtlijnen wat je als gemeenten kan ondernemen om een ondersteunende rol te bieden.

Concreet stellen ze de vraag dat we de vervaardigde producten promoten en verkopen.

Dit leek ons echter niet passen binnen de missie van SACHA. Ook omwille van het ruime aanbod en het tijdsintensieve engagement hebben we besloten niet deel te nemen aan het project.

6.10. Kwalimon – 15/10/2020

Sinds 2017 zijn de OCMW's verbonden aan de TWE – maatregel. Deze maatregel is van toepassing op elke leefloongerechtigde in art. 60. Met TWE bieden we aan leefloongerechtigden, die nood hebben aan de ontwikkeling van voornamelijk generieke competenties en aan het verwerven van werkervaring (mits ze beschikken over voldoende leerpotentieel), 2 jaar intensieve begeleiding zodat uitstroom naar het NEC haalbaar wordt. Deze trajecten zijn op maat van de cliënt.

Op 15 oktober werd er dan ook een KWALIMON (kwaliteit Monitoring) vanuit de VDAB aangekondigd om te kijken of SACHA voldeed aan deze voorschriften en waar er bijgestuurd kon worden, indien nodig.

Sinds de start van het TWE OCMW project heeft Sacha 88 trajecten opgestart, waarvan er 20 momenteel nog bezig zijn. Voor drie personen werden na de artikel 60- tewerkstelling een werkervaringsstage opgestart. 8 Personen hebben een bijkomende opleiding gevolgd na het tijdelijk werkervaringstraject.

De trajectbegeleiders beschikken over veel expertise rond de tijdelijke werkervaringstrajecten. Tijdens deze monitoring komt onze begeleidingsmethodiek uitgebreid aan bod. Bij de werkervaringstrajecten komt er heel wat administratie bij kijken. Over het algemeen zijn alle werkervaringsovereenkomsten, persoonlijke ontwikkelingsplannen en evaluatieverslagen in orde. Tijdens het traject lassen de trajectbegeleiders veelvuldig evaluaties in, meer dan wordt gevraagd. Dit is zichtbaar in de steekproefdossiers. We evalueren sneller als we merken dat het moeilijk gaat, zodat er tijdig kan worden geredieerd. Er wordt wel aangegeven dat we meer oog moeten hebben voor de privacygegevens van onze cliënt. Gegevens over detentie, rechtsgegevens en ziekte (indien specifiek vernoemd) mogen niet worden vermeld. Toch zijn dit belangrijke gegevens die een grote invloed kunnen uitoefenen op tewerkstelling van de cliënt en dienen benoemd te worden. De projectopvolger neemt de opmerkingen rond privacy van de trajectbegeleiders mee naar het centrale werkoverleg.

6.11. Provinciaal overleg lokale besturen en sociale partners –10/01, 19/06, 04/09 en 17/12

Om de drie maanden wordt door VDAB een provinciaal overleg georganiseerd waarbij vertegenwoordigers van de lokale besturen en sociale partners aanwezig zijn. Telkens worden de cijfers van de arbeidsmarkt besproken. Daarnaast is er een informatie-uitwisseling van de noden van de burgers en de dienstverlening van VDAB. VDAB wil graag samenwerken met de lokale besturen, zowel inzake werkplekklaren als partner bij het indienen van projecten. We bekijken samen alle mogelijkheden. Wanneer er opportuniteiten zijn, zullen we dit doorgeven aan de lokale besturen. Tot op heden maken we van deze momenten voornamelijk gebruik om de knelpunten die we ervaren tijdens onze samenwerking met VDAB en sociale partners te benoemen en hiervoor oplossingen te vinden.

6.12. Projectaanvraag ESF 490: Outreach en Activering

In de loop van 2020 viel ons oog op de oproep van het Project 490 'outreach en activering'. De inhoud leek ons interessant en na het volgen van twee digitale infosessies, dienden de trajectbegeleiders uiteindelijk in juni 2020 een projectvoorstel in.

De doelstelling van de oproep was om in Vlaanderen en Brussel outreachende & geïntegreerde acties op te zetten voor inactieve arbeidsreserves die mits bijkomende ondersteuning potentieel inzetbaar zouden kunnen gemaakt worden op de arbeidsmarkt en voor wie het bestaande aanbod geen (voldoende) duurzame oplossing biedt. Deze projecten dragen bij aan het algemeen verbeteren van de dienstverlening en de toegankelijkheid ervan.

De oproep richtte zich naar organisaties werkzaam in Vlaanderen & Brussel, die expertise hebben in het benaderen (outreach) en begeleiden van personen die moeilijk tot niet gekend zijn bij de arbeidsmarktinstaties ((inactieve) arbeidsreserves), en die mits de nodige begeleiding op maat kunnen

worden ondersteund in hun zoektocht naar werk of opleiding. Inzet op sterke geïntegreerde partnerschappen tussen verschillende organisaties met elk hun expertise werd ten eerste aangemoedigd.

Met deze informatie, wetenschap, onze kennis en expertise waren we er van overtuigd dat onze aanvraag goedgekeurd zou worden.

Echter na het advies van het managementcomité werd in de vergadering beslist ons projectvoorstel “ outreach en activering “ niet goed te keuren.

De projectinhoud vroeg zeer veel begeleiding, hoge nood aan intensieve opvolging, extra ondersteuning, ... Onze begeleiding werd niet intensief genoeg bevonden aangaande dergelijke multi problematiek contexten.

Een groot pluspunt was wel het zeer dichtbij werken, zoals het meegaan naar sollicitaties, het zeer concreet helpen met invullen van bepaalde documenten,..

Heel concreet kon het team van SACHA, bestaande uit de 4 huidige leden, onvoldoende tijd en ruimte vrij maken om de noden van de projectoproep in te willigen. De oproep leek dus jammer genoeg niet aan te sluiten bij onze werking.

7. VORMING EN OPLEIDING

Vorming en opleiding zijn belangrijke pijlers in de verdere uitbouw van de expertise van onze trajectbegeleiders.

7.1. Webinar code 95 – 15/05/2020

Travi, de nieuwe naam van het Vlaams Fonds voor Uitzendkantoren, is een expert in opleiding van uitzendkrachten en kandidaten. Travi staat voor training voor interim, mét impact, zodat uitzendkrachten nog sterker staan op de arbeidsmarkt! We kunnen bij hen terecht voor advies over opleidingen of het aantrekken van talent in de uitzendsector.

Op 15 mei 2020 vond er een webinar plaats rond het vakbekwaamheidsattest dat professionele chauffeurs met een rijbewijs van de categoriegroepen C en D moeten behalen. Het bewijs daarvan wordt op het rijbewijs aangeduid met de code 95 naast de betrokken categorie. De wetgeving hieromtrent is eenvoudig, waardoor de verduidelijking tijdens deze webinar een meerwaarde bleek. De trajectbegeleiders krijgen regelmatig cliënten over de vloer die interesse hebben om als chauffeur te werken. Dankzij de verkregen informatie kunnen we hen alle inlichtingen verschaffen over vakbekwaamheidsattesten en wat ze moeten kennen en/of kunnen.

7.2. WerkNetWerk – VDAB Tienen

Driemaandelijks worden de trajectbegeleiders door VDAB Tienen uitgenodigd om deel te nemen aan WerkNetWerk. Dit is een overlegmoment tussen VDAB – en GTB-bemiddelaars, trajectbegeleiders, werkgevers en werkgeversorganisaties. De werkgevers zijn voornamelijk actief in de sociale economie. Dit overleg is een intervisiemoment, waarbij moeilijke casussen aan bod komen, in de hoop een nieuwe insteek te vinden bij complexe trajecten. Daarnaast is er ook ruimte voor de werkgevers om vacatures voor te stellen. Deze intervisiemomenten werden sinds de pandemie echter niet meer georganiseerd.

7.3. TWE–Leergroep: werkgeversbenadering – 21/10/2020

VDAB tracht jaarlijks drie leergroepen te organiseren rond tijdelijke werkervaringstrajecten. De projectopvolgers hebben bij de OCMW's nagevraagd voor welke thema's er interesse is om te behandelen. Maatschappelijk werkers en trajectbegeleiders hebben nood aan ondersteuning rond het benaderen van werkgevers op het normaal economisch circuit en hen te overtuigen om een tijdelijk werkervaringstraject aan te gaan met een cliënt. Op 21 oktober 2020 werd een leergroep rond werkgeversbenadering georganiseerd.

In eerste instantie kwamen de verschillende tewerkstellingsmogelijkheden aan bod. De mogelijkheden voor een OCMW zijn beperkt tot een beroepsverkennde stage, artikel 60-tewerkstelling, werkervaringsstage en individuele beroepsopleiding. Er werden casussen voorgelegd waarbij we de meest passende tewerkstellingsvorm moesten noteren. Dit werd nadien besproken en beargumenteerd.

We kregen tips aangereikt hoe we onze klant van een tijdelijk werkervaringstraject kunnen overtuigen, waar we potentiële werkgevers kunnen vinden én hoe we de werkgever kunnen overtuigen van een samenwerking met OCMW.

Bij een werkervaringsstage en individuele beroepsopleiding worden er door de trajectbegeleiders individuele opleidingsplannen opgesteld. Tijdens de leergroep werden ook daar handvaten rond aangereikt.

8. TOEKOMSTPLANNEN

Het verleden leert ons dat we niet alles kunnen voorzien en plannen....

“ Het enige wat we over de toekomst weten, is dat het anders zal zijn! “

Zo zal het team van SACHA in 2021 vanaf begin april er anders uitzien omwille van het zwangerschapsverlof van Karen! Er is reeds vervanging voorzien. Deze kracht zal vanaf begin maart opgeleid worden door Karen.

Ook zullen we uitkijken naar nieuwe projecten, die haalbaar zijn binnen de werking van SACHA! Jammer dat project ESF 490 torenhoge verwachtingen had, die wij niet konden inlossen.

Reeds in 2020 stond de werkgeversbenadering in onze toekomstplannen. Deze willen we zeker ook in 2021 weer nieuw leven inblazen. Aangezien er lange wachtlijsten zijn voor opleidingen in verschillende opleidingscentra, is het belangrijk dat we op zoek gaan naar werkgevers die opleidingen op de werkvloer willen aanbieden. Werkplekleren was nog nooit zo belangrijk!

Verdere plannen zullen mede afhankelijk zijn van de impact en maatregelen van COVID 19.

BESLUIT

Het (beroeps)leven bleef niet gespaard van de gevolgen van het coronavirus. Wie had kunnen denken dat vrijdag 13 maart 2020 zo in ons geheugen staat gegrift? De dag die de geschiedenisboeken zal ingaan als de start van een onwezenlijke periode. Een opgelegde lockdown zonder einddatum.

Inderdaad, vanaf maart mochten we geen enkele activiteit meer organiseren van een nog druk gevuld programma. Naast de geplande afspraken, intakes, opleidingen, art. 60, sollicitaties, psychologische begeleidingen etc. , dienden we ook noodgedwongen al het sociaal contact te annuleren en telewerk te introduceren.

Deze onverwachte beslissing van ons werkjaar was een ware ontgoocheling voor velen onder ons. Maar wij hopen dat jullie begrijpen dat we geen andere keuze hadden en toch tevreden zijn met de behaalde resultaten van het team van SACHA!

Bij uitbreiding ook een dankwoord aan alle bestuursleden, die door hun inzet, ieder op hun niveau, bijdragen tot het welslagen van onze werking en de goede samenwerking binnen onze organisaties.

Maar ook jullie, collega's van de sociale dienst, externe partners en allen die we hier niet genoemd hebben, willen wij oprecht bedanken. Bedankt omdat jullie trouw blijven aan onze werking en omdat jullie regelmatig met ons op een constructieve manier meedachten aan een betere werking.

Jullie medewerking en vriendschap zijn niet alleen een beloning, maar ook een aanmoediging voor ons om zo verder te doen. Hopelijk kunnen we het coronavirus temmen en dan maken we van het werkjaar 2021 een jaar met perspectief. Vandaag is er beterschap en vooral hoop dat we op een dag ons vertrouwde leven weer volledig kunnen terugkrijgen.

Houd jullie fit en blijf gezond!

Het SACHA Team

Muriel, Katrien, Liesbeth en Karen