

Vormingsfonds Dienstencheques

Eindrapportering project risicogroepen 2018- 2019

[Ondertitel van document]

Peter Van de Veire
10-3-2020

Inhoudstafel:

Projectbeschrijving per doelstelling	2
Doelstelling 1: Digitale leerinhouden	2
Acties en activiteiten	2
Doelstelling 2: New Start Refugees (werktitel)	5
New Start Refugees (werktitel)	6
Acties en activiteiten	7
Doelstelling 3: Soft Skills voor (startende) jongeren	11
Acties en activiteiten	11
Personeelskosten + overhead:	15

Projectbeschrijving per doelstelling

Doelstelling 1: Digitale leerinhouden

In samenwerking met onze externe partners wil de sector via een digitaal platform leerinhouden aanbieden aan leerkrachten en leerlingen in het onderwijs. Met deze manier van werken willen we specifiek aansluiten bij de leefwereld van de schoolgaande jongere die op het punt staat de arbeidsmarkt te betreden.

Concreet wenst de sector via een LMS (Learning managementsysteem) 8 a 12 leerinhouden, in 3 talen, aan te bieden, die een volledig beeld geven van de job van huishoudhulp. Deze kunnen dan als basis dienen om in de lessen verder uitgewerkt te worden door leerkrachten.

Deze inhouden willen we creëren voor de jongere en deze ter beschikking stellen van alle onderwijsinstellingen die jongeren opleiden tot huishoudhulp. Voor deze doelstelling hebben we intern 2 projectmanagers die elke de helft van hun tijd hieraan besteden. Het gaat hier om Nathalie Vandervinne (FR) en Tine Stubbe (NL). Tine Stubbe kwam in dienst gedurende de maand mei van 2018 In de tussentijd fungeerde de directeur als projectmanager voor dit project. Tine Stubbe en Nathalie Vandervinne worden verder ondersteund door Peter Van de Veire en occasioneel de sectorconsulenten van zowel Vlaamse en Waalse landsdeel.

Verder willen we dezelfde leerinhouden aanbieden aan de arbeidsmarktactoren, zoals daar zijn VDAB, Forem en Bruxelles Formation. Ook zij kunnen jongeren dan vormen met eigentijdse tools.

Acties en activiteiten.

Actie 1: Analyse en ontwikkeling van de leerinhouden

1. De geplande actie/activiteit.

Jongeren maken gebruik van veel verschillende media, maar de vraag is hoe we deze als sector kunnen inzetten om leerinhouden attractief te maken voor hen. De sector wil hier dan ook beroep doen op organisatie(s) die sterk zijn in het ontwikkelen van online leerinhouden v voor specifieke doelgroepen. De analyse zal o.m. bestaan uit focusgroepen met relevante partners (bedrijven, onderwijs, begeleiders, ...). Het resultaat van deze analyse moet de sector in staat stellen om keuzes te maken over welke inhouden en media gebruikt dienen te worden om jongeren te vormen.

In een tweede fase dienen we dan deze inhouden en media te ontwikkelen. We voorzien 6 à 8 inhouden in 3 talen.

Timing: Januari – december 2019

Betrokken partners: Externe softwareontwikkelaar + externe content ontwikkelaar, arbeidsmarktactoren¹, onderwijs, tenderpartners, bedrijven uit de sector, relevante derden ikv jongerenwerking.

2. De gevoerde actie/activiteit.

¹ Actiris, ADG, Bruxelles Formation, Forem, VDAB,...

Vanuit het Vormingsfonds werd op zoek gegaan naar een externe partner. Na een uitgebreide aanbestedingsprocedure werd gekozen voor de partner NOW om de ontwikkeling van het platform en de leerinhouden op zich te nemen.

De project managers voerde samen met de partner NOW een analyse uit van de reeds beschikbare analoge inhouden (gidsen, T.O.P, informatief spel, ...).

Na de analyse werd gestart met een fulltime ontwikkeling van een prototype, met eerste voorstellen naar manier van werken en interactiviteit. Na goedkeuring werd gestart met de ontwikkeling van de verschillende elementen die deel uitmaken van de digitale leermodules. Het gaat hier dan voornamelijk over interactieve leerinhouden, video's, quiz, enquêtes, ...

Er werd gekozen voor een open concept waarbij gebruikers zich niet dienen te registreren, maar enkel hun leeftijd dienen aan te geven. Deze beslissing werd vooral genomen om de jongere, laag-talige of anderstalige gebruiker niet af te schrikken, dit na ruggespraak met organisaties zoals basiseducatie en onderwijsinstellingen. Uitgangspunten van deze vorm van leren waren:

- **Mobile learning first:** bruikbaar overal, eender wanneer en op eender welk toestel
- **Micro learning:** korte hapklare informatie binnen een duidelijke structuur
- **Easy to use:** zo weinig mogelijk drempels, geen login, geen kost, geen installatie van software
- **Fun:** door middel van interactie, games en opdrachten, plezier brengen in het leren

Het concept bestaat uit 3 lagen en is beschikbaar in 3 talen.

- **Webserie:** 9 afleveringen waar we Céline onze huishoudhulp volgen bij verschillende klanten
- **Opleiding:** 9 opleidingen gebaseerd op onze gekende gidsen, maar nu met een interactieve touch
- **Challenge:** Je hebt 3 uur de tijd om de opdrachten van klant te vervullen. Slaag je er in?

3. Realisatiegraad:

De ontwikkeling werd afgerond eind september 2019 met een roll out oktober 2019. Het integrale platform is beschikbaar op www.my-perfect-day.be en op www.dedankbaarstejob.be

We hebben binnen het budget 18 leereenheden ontwikkeld. Dat zijn er 6 meer dan initieel voorzien. Reden hiervoor is dat we resoluut gekozen hebben voor een open omgeving met weinig tot geen beperkingen in gebruik. Verder is ook de keuze gemaakt voor een heel beperkt LMS. Het gebruiken van een beperkt LMS heeft ons in staat gesteld om te focussen op de inhoud en niet zozeer op de systemen. Centraal in onze overwegingen stond de jongere en hoe hij/zij gebruikt maakt van nieuwe technologieën.

4. Bestede middelen:

197.484,78 €

5. Uitstroom naar werk:

Niet van toepassing

6. Resultaten:

De doelstelling was om jongeren, leerkrachten en begeleiders van jongeren een tool te geven om de job van huishoudhulp te leren kennen.

Na de periode van lancering tussen 19 oktober en 31 december 2019 hadden we reeds 777 gebruikers jonger dan 26 jaar. We zien een constante stijging van het aantal jongere gedurende deze periode. Oktober 179, November 287, December 311.

We zien ook binnen de statistieken dat de gebruikers gemiddeld 3 min op een pagina blijven, wat perfect overeenkomt met de ontworpen modules. Deze modules focussen op het Micro Learning, wat zoveel wil zeggen: "Leren wat je nodig hebt, wanneer je het nodig hebt."

Actie 2: Lancering en roll-out actie 1

De lancering vond plaats gedurende de maanden oktober en november.

Roadshows:

Doorheen heel België zal het Vormingsfonds Dienstencheques momenten organiseren waarbij de nieuwe campagne, producten en inhoud worden voorgesteld aan alle betrokken doelgroepen.

Deze roadshows zullen de vorm aannemen van events voor een publiek van onderwijsmensen en arbeidsmarktactoren.

We voorzien in 2019 5-8 roadshows doorheen België.

Timing: januari - december 2019

Budgetopgave: zie bijlage

1. De geplande actie/activiteit.

We voorzien in 2019 5-8 roadshows doorheen België.

2. De gevoerde actie/activiteit.

Zoals voorzien in de actie lanceerden we het platform, eind 2019, voor scholen en arbeidsmarktactoren. Doorheen België werden dan ook events georganiseerd voor de doelgroep. Er werden 8 events georganiseerd in Ranst, Leuven, Gent, Waregem, Hasselt, Luik, Mons en Brussel.

Tijdens de lancering werden ook promoflyers en promovisitekaartjes meegegeven voor verdere verspreiding binnen de organisaties.



Ook werden affiches gemaakt om te verspreiden binnen de scholen en arbeidsmarktbegeleiders.

3. Realisatiegraad:

Deze doelstelling werd volledig gerealiseerd met de 8 vooropgestelde events met in totaal 182 ingeschrevenen vanuit onderwijs, VDAB, FOREM en Actiris.

Na de contacten met de leerkrachten werd ook contact opgenomen met de pedagogische begeleidingsdienst van het onderwijs. Ook zij helpen ons nu met de verspreiding van ons platform bij de leerkrachten.

Ook werd een nieuwsbrief uitgestuurd naar al onze partners om dit initiatief bekend te maken.

4. Bestede middelen:

20.625,10 €

5. Uitstroom naar werk:

Niet van toepassing

6. Resultaten:

8 events met 176 ingeschrevenen.

Doelstelling 2: New Start Refugees (werktitel)

Sinds een aantal jaren wordt België geconfronteerd met een grote groep vluchtelingen. Deze groep vluchtelingen verblijft meestal in en rond de grootsteden. Door verschillende stedelijke overheden wordt

er gezocht om deze mensen te ondersteunen en te helpen. Werk is daar een cruciale factor in. Daarom ziet de sector een opportuniteit voor zowel de jonge vluchtelingen als de bedrijven om hen samen te brengen en ervoor te zorgen dat voor alle partijen een win-win ontstaat. Waarbij de jonge vluchteling aan de slag gaat en de Dienstenchequeonderneming nieuwe werknemers kan aanwerven.

Voor dit project maken we 2 mensen voor 25% van hun tijd vrij om de nodig stappen te ondernemen. Zij werden verder ondersteund door collega's en verantwoordelijken. Het gaat hier om Joris Liefsoens voor Vlaanderen en Patricia Bauwens voor Brussel en Wallonië. Beiden worden verder ondersteund door Peter Van de Veire en occasioneel de sectorconsulenten van zowel Vlaamse en Waalse landsdeel.

New Start Refugees (werktitel)

Met bovenstaande in het achterhoofd dient er innovatief ingespeeld worden op een aantal aspecten van deze doelgroep. De sector wenst hiervoor over te gaan tot het opstarten en ondersteunen van "The New team".

"The New team" bestaat uit jonge opgeleide vluchtelingen met een voorliefde voor poetsen, koken en een gezonde werkhouding.

Samen met partners uit het onderwijs, de overheid, het bedrijfsleven, de arbeidsbemiddeling en het stadsbestuur willen we een innovatief en baanbrekend traject ontwikkelen om onze voornoemde doelgroep van jonge werkzoekenden om te vormen tot werkende experts in het brede huishouden. Dit met specifieke aandacht voor volgende thema's:

1. **Taalbarrières** vermijden van misverstanden (1/4 allochtoon, risicogroepen)
2. **Werkbaarheid** van de job
3. **Imago** naar jongeren en naar buitenwereld
4. **Communicatie** klant/ bedrijf/ huishoudhulp (klanten zijn "werkgever"/binding bedrijf HHH)
5. **Mobiliteit** verplaatsing tussen de klanten op een veilige en verantwoorde manier

Acties en activiteiten.

Actie 1: Partnerschappen en maatschappelijk draagvlak

1. De geplande actie/activiteit.

De(r)gelijke innovatieve projecten hebben nood aan een breed maatschappelijk draagvlak en het bundelen van de aanwezige krachten op verschillende niveaus. Zo moet er actief op zoek gegaan worden naar partners binnen de overheid, de Belgische steden, onderwijs, arbeidsbemiddeling, externe opleiders en het bedrijfsleven.

Op heden hebben reeds VDAB alsook de Stad Antwerpen en de Stad Gent, onder de vorm van het Partnerschap Gent, Stad in Werking, reeds hun deelname bevestigd.

Timing: Januari – Maart 2018

Budgetopgave: Zie bijlage

2. De gevoerde actie/activiteit.

Vorm DC nam uitvoerig contact met verschillende arbeidsmarktactoren binnen steden en gemeenten. Zo werd er onder andere besprekingen gevoerd met de steden Antwerpen, Gent, Luik, Brussel, Charleroi, Hasselt. Verder werden de verschillende integratie diensten en OCMW's aangesproken om deel te nemen aan dit project. Ook werden in de verschillende provincies de lokale VDAB, FOREM en ACTIRIS geïnformeerd en mee opgenomen in de trajecten.

Er stonden eind 2018 3 samenwerkingen in de steigers dit voor Sint-Truiden, Luik en Brussel. Verder waren er ook gesprekken met een Antwerpse organisatie voor de 4 opleiding. In Antwerpen werd ook reeds een vluchtelingentraject opgezet en quasi afgerond ism Stad Antwerpen, OCMW en Atmetis. Hiervoor werden geen middelen ingezet vanuit dit project, aangezien van de Stad Antwerpen de nodige financiële ondersteuning had voorzien.

3. Realisatiegraad:

Afgerond

4. Bestede middelen:

Geen middelen voorzien

5. Uitstroom naar werk:

Niet van toepassing

6. Resultaten:

Er werden heel veel partners bereid gevonden om mee te werken aan dit project. Alleen bleek de doelgroep veel te beperkt te zijn om een dergelijk traject te verantwoorden.

Actie 2: Ontwikkeling van een innovatief opleidingstraject

1. De geplande actie/activiteit.

Het creëren van een dergelijke opleiding is nieuw en vereist een specifieke aanpak. Deze aanpak of methodologie is op heden nog niet uitgewerkt en is dus de eerste stap in het creëren van een “New Team” opleidingstraject. In samenwerking met externe organisaties ontwikkelen we een aangepaste opleiding voor de doelgroep, stad en de sector.

Timing: April – Augustus 2018

2. De gevoerde actie/activiteit.

Er werd reeds van start gegaan met het ontwikkelen deze aanpak in samenwerking met VDAB, OCMW en inburgering. Het traject staat dan ook op punt. Zie ook bijlage projectfiche voor Sint-Truiden. Deze zal overgenomen worden in de andere regio's en waar nodig bijgestuurd worden op basis van de lokale accenten.

Uiteindelijk werd het opleidingstraject niet uitgevoerd omwille van het gebrek aan -26 jarige vluchtelingen.

3. Realisatiegraad:

Voor het Vlaamse landsdeel afgewerkt. Voor het Franse landsdeel niet ontwikkeld aangezien deze doelstelling werd stopgezet.

4. Bestede middelen:

Te besteden middelen 10.000€, geen middelen gebruikt.

5. Uitstroom naar werk:

Niet van toepassing

6. Resultaten:

Niet van toepassing

Actie 3: Realisatie opleiding:

Deze opleiding zal bestaan uit een aantal fases:

1. Rekruteren van jonge werkzoekenden (i.s.m. met arbeidsmarktactoren)
2. Rekruteren van bedrijven
3. Opleiding New team (4 opleidingen voor 10 personen doorheen Belgische steden)
 - a. Taalopleiding (+/- 30 dagdelen)
 - b. Technische opleiding(+/- 25 dagdelen)
 - c. Peter/meterschap begeleiding (max 12u.)
4. Opvolging opleidingen
5. Evaluatie

Timing: januari 2019 – December 2019

Budgetopgave:

1. De geplande actie/activiteit.

Gezien deze actie in 2019 wordt voorzien zijn hier dan ook nog geen resultaten.

2. De gevoerde actie/activiteit.

Omwille van het gebrek aan -26 jarige vluchtelingen werd deze actie niet uitgevoerd.

3. Realisatiegraad:

Niet van toepassing

4. Bestede middelen:

Voorziene middelen 120.000€, geen middelen gebruikt. We vragen hier wel de voorziene personeelskost terug, aangezien we wel de nodige tijd hebben besteed aan deze actie. Vanaf 2019 werden de inspanningen van de personen dan ook verdeeld over de andere 2 doelstellingen, die wel succesvol waren.

5. Uitstroom naar werk:

Geen resultaten aangezien de actie niet werd uitgevoerd

6. Resultaten:

Geen resultaten aangezien de actie niet werd uitgevoerd

7. Conclusie:

We hebben als organisatie getracht om via alle mogelijke kanalen een zicht te krijgen op aantal vluchtelingen en hun specifieke achtergrond. We hebben echter gemerkt dat de informatie die beschikbaar is voor de doelgroep “Vluchtelingen” heel gefragmenteerd is en niet op één centrale plaats kan gevonden worden. Als we dan op lokaal niveau (steden en gemeenten) gaan kijken blijkt ook daar geen duidelijk zicht

te zijn op de aantallen en de profielen van deze mensen. Sommigen zitten bij OCMW, VDAB of andere begeleidende diensten.

We hebben dan ook in 2018 en begin 2019 alle zeilen bijgezet om te zoeken naar oplossingen, maar bleven botsen op onderstaande problemen:

- 97% van de werknemers in de sector is vrouw
- 69% van de vluchtelingen zijn man
- De meerderheid van vrouwelijke vluchtelingen is tussen de 30 en 44 jaar
- Beperkte mobiliteit van het doelpubliek
- Weinig animo bij toeleiders om inspanningen te leveren

In bijlage kan u ook 2 documenten terugvinden met de geleverde inspanningen en de conclusies die werden getrokken.

We hebben dan ook met spijt in het hart deze doelstelling bij de start van 2019 opgeborgen en al onze focus gelegd op de 2 andere doelstellingen. Dit met wel zeer goede resultaten.

Doelstelling 3: Soft Skills voor (startende) jongeren

We merken dat jongeren, dankzij vorige projecten, stilaan de weg vinden naar de sector maar bij aanwerving vaak nog een aantal competenties missen. Als sector zetten we al veel in op de nieuwkomers in de sector door 9u-18u opleiding te voorzien en te subsidiëren. Deze opleidingen gaan steeds over de technische competenties (productenkennis, materialenkennis, ergonomie, ...) nodig voor de job. Door veelvuldige contacten met bedrijven blijkt dat echter bij tal van de jongeren de zogenaamde “soft skills” niet voldoende ontwikkeld zijn om de job als huishoudhulp naar behoren uit te voeren, dit in tegenstelling tot mensen die iets ouder zijn of reeds een of enkele werkervaringen achter de rug hebben. Een aanbod rond ‘soft skills’ bieden we vooralsnog niet aan binnen de huidige werking van het sectorfonds.

Vorm DC wil dan ook 2 opleidingsvormen in een innovatief project uittesten om deze soft skills te ontwikkelen bij deze jongeren. Enerzijds willen we inzetten op een grootschalige (generieke) soft skills concept voor startende jongeren. Anderzijds willen we een nieuw open kalender aanbod creëren waar jongeren en bedrijven specifiek opleidingen rond soft skills kunnen volgen. Steeds gaat het hier over opleidingen die tot op heden niet worden aangeboden.

Waar we met de grote beurs een “awareness” willen creëren rond het belang van soft skills willen we met de specifieke opleidingen tegemoetkomen aan concrete vragen van bedrijven en jongeren. Door hen bewust te maken van het belang van deze soft skills en hen te ondersteunen en op te leiden in die soft skills die essentieel zijn voor de job creëren we extra mogelijkheden tot duurzame en langdurige tewerkstelling voor (kwetsbare) groepen jongeren.

Voor deze doelstelling hebben we intern 2 projectmanagers die elke de helft van hun tijd hieraan besteden. Het gaat hier om Nathalie Vandervinne (FR) en Tine Stubbe (NL). Tine Stubbe kwam in dienst gedurende de maand mei van 2018. In de tussentijd fungeerde de directeur als projectmanager voor dit project. Tine Stubbe en Nathalie Vandervinne worden verder ondersteund door Peter Van de Veire en occasioneel de sectorconsulenten van zowel Vlaamse en Waalse landsdeel.

Acties en activiteiten.

Actie 1: Afbakening begrip Soft Skills en marktonderzoek

1. De geplande actie/activiteit.

Het begrip Soft Skills is een vaag begrip daarom gaan we vooreerst, samen met de sociale partners, dit duidelijk afbakenen. Op basis van de input uit de werkgroepen met sociale partners en bedrijven kunnen we externe opleiders aanspreken die dergelijke thema’s onder de vorm van opleiding kunnen voorzien. Zo moet er actief op zoek gegaan worden naar partners binnen de overheid, bij externe opleiders en het bedrijfsleven. Zowel voor de creatie van de beurs als voor de creatie van het open aanbod in kader van soft skills zoeken we vooreerst geschikte partners.

Timing: Januari – April 2018

Budgetopgave: Zie bijlage

2. De gevoerde actie/activiteit.

Deze actie werd uitgevoerd. Er werden 1 werkgroep georganiseerd met de sociale partners en 1 werkgroep met de bedrijven. Verder werden individuele gesprekken gehouden met verschillende bedrijven om te bepalen wat de benodigde soft skills waren.

3. Realisatiegraad:

Deze vooropgestelde acties werden volledig uitgevoerd.

4. Bestede middelen:

5.910,61 €

5. Uitstroom naar werk:

Niet van toepassing

6. Resultaten:

Binnen de werkgroep met de sociale partners werd een afbakening gemaakt van welke soft skills aan bod dienen te komen. Uit deze werkgroep kwamen onderstaande thema's naar voor.

- Duidelijkheid oser ses limites - assertivité
- (Samen) oplossingen zoeken - Gérer les conflits - être orienté solution
- Luisteren en empathisch reageren - Etre empathique - être à l'écoute
- Aanpassen - S'adapter

Actie 2: Uitwerken en lanceren van het beursconcept

1. De geplande actie/activiteit.

Samen met een externe partner werken we het beursconcept verder uit en gaan we over tot de praktische organisatie ervan op verschillende locaties. We zien dit als 3 grote evenementen waarbij tussen de 50 en 500 jongeren aanwezig kunnen zijn. Experts zorgen voor creatieve en interactieve workshops op maat van het doelpubliek rond het thema "Soft Skills".

Timing: Juni 2018 – December 2019

Budgetopgave: Zie bijlage

2. De gevoerde actie/activiteit.

Er werd eerst een marktstudie gevoerd door de projectmanagers. Die op basis daarvan een 2 aanbestedingen uitschreef voor het beursconcept. 1 voor Vlaanderen en voor Wallonië en Brussel. Voor Vlaanderen werd gekozen voor Zanzibar voor Wallonië en Brussel werd gekozen voor NoW.be.

Voor beide landstalen werd dan werk gemaakt van een concept dat jongeren die in de sector starten handvaten zou beiden bij de start van de tewerkstelling en hen de nodige soft skills zou aanleren.

Niet enkel de jongeren, maar ook de begeleiders/coaches uit een vorig jongeren project werden betrokken. Ook zij konden deelnemen om zich bij te scholen tot een nog betere begeleider/coach voor onze jonge werknemers. Zij ontvingen geen loonsubsidies, zoals voorzien voor de huishoudhulpen.

Er werd telkens gekozen voor een vorm van interactief theater met daarbij aansluitende verdiepende workshops.

Voor het Franstalige landsdeel werd geopteerd om dit alles op dezelfde dag te laten doorgaan (interactief theater + workshops)

In het Nederlandstalige landsdeel werd gekozen voor eerst het interactief theater en een aantal weken erna de verschillende workshops.

Als laatste werd er ook nog een videokanaal gecreëerd op www.dedankbaarstejobs.be waarbij we -26 jarige huishoudhulpen hun licht laten schijnen tijdens op de ontwikkelde Soft Skills, dit gebeurde enkel in het Nederlands aangezien de tijd die ons restte te kort was om dit in het Franstalige landsdeel ook nog te realiseren.

3. Realisatiegraad:

Deze actie werd volledig gerealiseerd we bereikten hiermee 602 jongeren.

4. Bestede middelen:

144.250,72 €

5. Uitstroom naar werk:

Niet van toepassing

6. Resultaten:

Actie 3: Creatie van een open kalender aanbod soft skills

1. De geplande actie/activiteit.

Op basis van de resultaten uit actie 1 worden in deze actie 3 een traject aangeboden van een 10-tal halve dagen. Bedrijven en hun jongeren kunnen kiezen welke soft skills nog verder ontwikkeld dienen te worden.

We voorzien maximaal op 8 locaties de 10 verschillende opleidingsdagen voor een totaal van maximaal 100 opleidingen.

Timing: Januari 2018 – December 2018

Budgetopgave:

2. De gevoerde actie/activiteit.

Ook hier werd door de projectmanagers een grondige analyse gemaakt van de markt en de opleiders die voor deze vorm van werken in aanmerkingen kwamen. Er werden 2 aanbestedingen opgemaakt voor de 2 verschillende landstalen en de gekozen partners zijn hier Explorensia voor het Nederlands deel en NoW.Be voor het Franstalige landsgedeelte.

Er werd telkens gekozen voor een concept met workshops. Deze workshops maken gebruik van de situaties uit het interactief theater om verder te werken aan de ontwikkeling van de desbetreffende soft skill. Om de kosten beheersbaar te houden hebben we niet per soft skill een bijkomende opleiding voorzien, maar eerder om deze te bundelen. Daardoor werden er minder opleidingen gegeven, maar werden wel alle doelstellingen bereikt. De voorziene 100 opleidingen werden gebundeld tot 10 opleidingen voor Wallonië en 33 voor Vlaanderen. In deze opleidingen werden de 4 soft skills dan opgenomen. Men kan dus concluderen dat er $43 * 4$ opleidingen gegeven werden of een totaal van 172.

In het Franse landsgedeelte werd geopteerd om deze workshops aansluitend aan het beursconcept te laten plaatsvinden, waardoor we telkens een halve dag beurs/theater hebben en een halve dag open opleiding

Voor Vlaanderen werd er gekozen om de workshops en het beursconcept niet aansluitend te doen. Maar te kiezen voor een opleiding, na de beurs, waarbij de verschillende soft skills aanbod kwamen.

3. Realisatiegraad:

Deze actie werd volledig uitgevoerd.

4. Bestede middelen:

83.549,63 €

5. Uitstroom naar werk:

Niet van toepassing

6. Resultaten:

Er werden in totaal 43 (172 thema's) opleidingen gegeven voor een totaal van 424 aantal cursisten jonger dan 26 jaar.

Actie 4: Lancering en uitrol van het open aanbod

1. De geplande actie/activiteit.

Deze actie omvat het uittesten, uitrollen en lanceren van het open aanbod naar jongeren en bedrijven uit de sector. Dit omvat de lancering en uitrol van het aanbod, een digitaal opvolgsysteem om het open aanbod te beheren en een doorgedreven promotie/sensibiliseringscampagne naar de sector toe.

Timing: Januari 2019 – December 2019

Betrokken partners: Externe softwareontwikkelaar + externe opleider, bedrijven uit de sector

2. De gevoerde actie/activiteit.

De nodige ontwikkelingen werden uitgevoerd om een open opleidingskalender te creëren. Hiervoor werd onze vaste websiteprovider gekozen die ervaring heeft met het opzetten van dergelijke platformen. Verder werd er reeds via sociale mediakanalen een promo en sensibiliseringscampagne gestart. Een folder voor de Franstalige opleidingen werd ook reeds gecreëerd om de nodige promotie te kunnen voorzien. Voor de Nederlandstalige opleidingen werd samen met het communicatiebureau DubbelDuck de nodige materialen ontworpen ter promotie van de opleidingen.

3. Realisatiegraad:

Volledig uitgevoerd

4. Bestede middelen:

13.526,24 €

5. Uitstroom naar werk:

Niet van toepassing

6. Resultaten:

Personeelskosten + overhead:

Voor dit project werden 2 FTE's voorzien dit door middel van Nathalie Vandervinne (werkt 90%) en Tine Stubbe (werkt 80%). Deze beide personen werden volledig vrijgesteld, als projectverantwoordelijke, voor dit project en Vorm DC ontvangt voor deze beide personen geen enkel vorm van subsidiëring via andere kanalen, zoals daar zijn ESF projecten of Sectorale middelen via de Vlaamse overheid.

Verder werd bij de opstart, voor de aanwerving van Tine Stubbe, Peter Van de Veire vrijgesteld om langs de Nederlandstalige zijde alles grondig voor te bereiden. Na aanwerving van Tine Stubbe werd de rol van Peter Van de Veire aangepast en bestede hij slechts nog 30% van zijn tijd aan dit project.

De kosten zoals daar zijn voor huur burelen, ict, vervoer, materialen hebben we forfaitair mee opgenomen in dit verslag. We hebben dus 2/12 van de totale kost genomen voor infrastructuur. Enkel bij de wagens kiezen we voor 2/10, aangezien Vorm DC maar over 10 wagens beschikt. Bijkomende nuance bij de wagens is dat de wagen van de 3 personen bij de duurdere horen uit het team. We vragen dus strikt genomen minder terug dan we zouden kunnen. Dit puur omwille van praktische en administratieve redenen.

Binnen de acties die uitgevoerd werden maakte Vorm DC ook gebruik van zijn bestaande personeel. Het gaat hier om een team van 9 mensen die de acties mee ontwikkelden, uitvoerden, ondersteunden samen met de project verantwoordelijken. De uren en dagen die deze 9 mensen spendeerden worden niet mee opgenomen in dit verslag en we vragen dan ook geen financiële tegemoetkoming van de Federale overheid voor deze gemaakte kosten.

Totale gemaakte personeel kosten: € 390.702,86 €

1. Lonen en patronale bijdragen: € 311.823,07
2. Huur en lasten kantoren: € 26.478,81
3. Wagens: € 46.667,88
4. Personeelsadministratie: € 5.733,10

Overzicht totale kostprijs:

Doelstelling 1: Digitale leerinhouden Onderwijs en Arbeidsmarktactoren.	gebudgetteerde kost	gemaakte kost
Actie 1: Analyse en ontwikkeling leerinhouden.	325.000,00 €	207.164,78 €
Actie 2: Lancering en roll-out actie 1	24.000,00 €	21.341,49 €
Doelstelling 2: New Start Refugees		
Actie 1: Partnerschappen en maatschappelijk draagvlak.	0,00 €	0,00 €
Actie 2: ontwikkeling van een innovatief opleidingstraject.	10.000,00 €	0,00 €
Actie 3: realisatie opleidingen.	120.000,00 €	0,00 €
Doelstelling 3: Soft Skills voor (startende) jongeren.		
Actie 1: Afbakening begrip Soft Skills en marktonderzoek.	16.000,00 €	5.910,61 €
Actie 2: Uitwerken en lanceren van het beursconcept	151.500,00 €	144.250,72 €
Actie 3: Creatie van een open kalender aanbod soft skills	91.960,00 €	83.549,63 €
Actie 4: Lancering en uitrol van het open aanbod	20.000,00 €	13.526,24 €
Personeelkost + overhead		
Kosten 2018/2019	412.572,51 €	390.702,86 €
Totaal	1.171.032,51 €	866.446,32 €