



SUCCES

spreekt voor zich



We danken alle medewerkers van OCMW Kortrijk en Mentor vzw voor hun bijdrage aan het project en de publicatie. We danken ook de lesgevers van De Poort en Open School, alle organisaties in en rond Kortrijk die bij het project betrokken waren en last but not least: alle vrijwilligers die zich tijd noch moeite hebben gespaard om van SUCCES een echt succes te maken.

SUCCES

spreekt voor zich





Inhoud

SUCCES, de mensen	8
SUCCES, het project	8
SUCCES, de partners	9
· Lokale verankering als succesformule	10
· Ondertussen achter de schermen	10
Dichter bij de mensen	10
· Vormingen in de buurt en op maat van de buurt	10
· De kracht van huisbezoeken	14
· Individuele begeleiding op maat van de mensen	15
· Jongerenbegeleiding onder de loep	18
· Vacaturehoeken in de buurt	19
· Wijsneuzen, sociaal adviseurs	22
Opleiding en werkervaring: duurzame trajecten op maat	24
· Een job in de kinderopvang	24
· Kortlopende proefstages als opstap	28
Werken aan generieke competenties	30
· Een positief zelfbeeld	30
· De 10-stappen gids	33
· Talenten ontdekken	35
Mobiliteit	36
· Leren fietsen	36
· Rijbegeleiding op maat	36
SUCCES genomineerd voor de Regiostars Award	40
SUCCES op de Dag van de Europese samenwerking	41



In het begin voelde ik me een beetje als een buitenstaander. Ik was niet alleen de jongste in de groep, ik wist ook niet veel over sociale uitsluiting, armoede, ... Maar naargelang de weken voorbij gingen, ging het makkelijker. Ik denk dat ik de dingen die ik heb geleerd, in mijn dagelijks leven en werk heb geïntegreerd. Niet alleen de jongeren maar ook hun ouders zijn gebaat bij de info die ik kon geven.

Wouter, buurtsportanimator Buurt- en Nabijheidsdienst Kortrijk, Wijsneus

Beste,

In het PLAN NIEUW KORTRIJK schreven we het al: Kortrijk moet een stad zijn van en voor alle mensen van Kortrijk. Als schepen van Sociale Zaken, OCMW en Armoedebestrijding wil ik hier 100% voor gaan.

Zowel het OCMW als Mentor vzw, organisatie voor opleiding, begeleiding en oriëntering van kansengroepen en advies aan werkgevers, worden als geen ander geconfronteerd met veranderingen in de samenleving: toenemende armoede, grotere immigratie, een ouder wordende bevolking... Ook veranderingen op de arbeidsmarkt, op vlak van ICT & communicatie en de samenleving in het algemeen, zijn heel sterk voelbaar op de werkvloer.

Als we een stad willen zijn voor alle mensen is het noodzakelijk om snel en adequaat te kunnen inspelen op die veranderingen, zodat iedereen actief kan blijven deelnemen aan de samenleving in stad, buurt, wijk of straat.

We stellen echter vast dat de armoede ook in Kortrijk onrustwekkend en vaak onzichtbaar is gestegen, en dat de werkloosheid in vergelijking met sommige andere West-Vlaamse steden hoog is. Een job betekent nochtans de kortste weg uit de armoede.

Empowerment is daarbij een belangrijke hefboom. Het activeren van mensen, waarbij we ze op verschillende domeinen sterker maken, is het middel bij uitstek om armoede te bestrijden en de snelste weg om werk te vinden. Want wie sterker wordt, is minder (uitkerings)afhankelijk.

In 2010 al stelden het OCMW en Mentor vzw vast dat ondanks alle inspanningen de drempel naar dienstverlening voor te veel mensen hoog bleef: meer en meer mensen leven in isolement, ver weg van de sociale bescherming waar ze recht op hebben, nl. recht op arbeid, recht op onderwijs, recht op een menswaardig bestaan. Er was en is

nood aan een nieuwe werkwijze, aan nieuwe manieren om de bestaande werking aan deze situatie aan te passen.

Vanuit deze nood werd het project SUCCES ontwikkeld. Samen met partners uit Engeland en Frankrijk gingen Mentor vzw en OCMW Kortrijk op zoek naar nieuwe methoden om hun dienstverlening dichterbij de mensen te brengen. Ze spoorden actief mensen op in de wijken en de buurten waar ze woonden en ontwikkelden een aanbod van opleiding en begeleiding waarbij empowerment en activering centraal stonden. Weg van de bureaus en vormingslokalen, de straat op.

“SUCCES spreekt voor zich” is het verzamelde werk van dit project. De publicatie werd gerealiseerd door de Vlaamse partners OCMW Kortrijk en Mentor vzw en bundelt de acties en activiteiten die samen werden ontwikkeld. De publicatie vertelt het verhaal van het project en de impact ervan op de mensen voor wie het bedoeld was.

U zal het merken: de verhalen zijn to the point en de mensen zijn inspirerend. SUCCES heeft een verschil gemaakt en zal dat blijven doen: in onze dienstverlening, bij de mensen voor wie we werken. En, wie weet, ook in uw eigen organisatie?

In de toekomst zetten wij alvast meer dan ooit in op concrete acties die mensen sterker maken. Op de arbeidsmarkt, in de sociale omgang, als consument, als mediagebruiker, als actieve mensen die deelnemen aan de samenleving. Of, zoals we in Kortrijk zeggen: power to the people.

Philippe De Coene
Schepen van sociale zaken, OCMW,
armoedebestrijding en consumenten
Voorzitter van Mentor vzw

SUCCES: de mensen

SUCCES werd in 2010 in het leven geroepen door vijf welzijns- en opleidingsorganisaties uit drie verschillende Europese landen die alle drie werden geconfronteerd met de gevolgen van de economische crisis.

Ze werden geconfronteerd met een groeiende groep aan cliënten die in sociaal isolement leefden en hun rechten niet kenden. Moeilijke persoonlijke omstandigheden en sociale, financiële en psychische problemen maakten het voor deze groep extra moeilijk om de weg naar bestaande hulp- en dienstverlening te vinden. Voor een steeds grotere groep van mensen bleken de bestaande methoden en werkwijzen dan ook niet meer toereikend.

SUCCES stelde zich als doel die mensen actief te gaan opsporen. SUCCES bood vanuit een empowerende reflex ondersteuning om hun leefomstandigheden te verbeteren en bracht mensen samen in activerende initiatieven. Er werd een divers aanbod aan groepsinitiatieven ontwikkeld op maat van de mensen en de buurt waarin ze woonden en leefden. De specifieke individuele noden en de opbouw van een activerend traject vormden hierbij steeds het uitgangspunt. Voor de één was een doorgedreven individuele coaching de aangewezen piste, voor de ander een groepsvorming rond generieke competenties zoals het ontwikkelen van zijn/haar sociale vaardigheden of het werken aan zelfvertrouwen. Ook ontwikkelden we langlopende opleidings- en werkervaringstrajecten om cliënten hoger op te leiden.

SUCCES verlaagde drempels door mensen actief te gaan opsporen in de eigen buurt en leefwereld. Maar SUCCES verlaagde ook drempels door organisaties en dienstverlening op verschillende manieren dichterbij de mensen te brengen. Daarover leest u verder meer.

De namen gebruikt in de getuigenissen en praktijkvoorbeelden zijn fictief.

SUCCES: het project

SUCCES ontwikkelde samen met partners uit Vlaanderen, Engeland & Frankrijk nieuwe methodieken om mensen die met de bestaande dienstverlening niet of onvoldoende bereikt werden te activeren. Het resultaat was een aanbod – complementair met het bestaande aanbod aan dienstverlening – van begeleiding, generieke competenties & opleiding

met als doel mensen sociaal en/of economisch te activeren.

Het project bestond uit drie hoofdactiviteiten gebaseerd op de drie drempels naar werk die bij de doelgroep werden geïdentificeerd:

- gebrek aan fysieke & sociale mobiliteit;
- gebrek aan generieke competenties bij het zoeken naar werk;
- gebrek aan opleiding & kwalificaties.

Binnen SUCCES werden allerhande acties ondernomen & activiteiten ontwikkeld om in te zetten op deze drie drempels naar werk. Bedoeling was op het einde van het project de opgebouwde expertise binnen SUCCES te implementeren in het bestaande aanbod aan activeringsmogelijkheden binnen de partnerorganisaties.

Binnen elke hoofdactiviteit ondernamen we acties op basis van de noden van de doelgroep. Die acties waren nu eens gemeenschappelijk voor alle partners, dan eens specifiek toegespitst op de lokale situatie. Maar altijd vertrekkend vanuit de gemeenschappelijke doelstelling, namelijk het empoweren van werklozen en werkzoekenden die in sociaal isolement leefden.

In **activiteit 1** werd gefocust op het doorbreken van sociaal isolement door mensen aan te moedigen deel te nemen aan het maatschappelijke leven, te beginnen bij de eigen buurt. Sociale activering stimuleert immers activering naar werk en is een belangrijke hefboom voor sociale inclusie.

In **activiteit 2** werden diverse vormingen ontwikkeld en aangeboden om de sleutelvaardigheden van personen in een zoektocht naar werk verder te ontwikkelen. Die vormingen worden op maat van onze mensen ontwikkeld, en steeds in de aandachtswijken zelf georganiseerd. Op die manier verlaagden we de drempel tot deelname. Onderwerpen waren o.a. zelfvertrouwen, motivatie, teambuilding, (non-)verbale communicatie, voorkomen, interpersoonlijk gedrag en zelfexpressie.

Ook werd individuele begeleiding aangeboden, bij ons met een specifieke focus op jongeren. Bedoeling was om ondersteuning te bieden bij het overwinnen van verschillende drempels naar werk zoals sociale, financiële en persoonlijke problemen.

In **activiteit 3** lag het accent in Vlaanderen op de uitwerking van een werkervaringsprogramma kinderopvang. Werkzoekende OCMW-clianten konden er werkervaring opdoen in de kinderopvang, gecombineerd met een specifieke opleiding. Ze werden in hun traject individueel gecoacht en voorbereid op verdere opleiding of tewerkstelling in de kinderopvang.

SUCCES: de partners

SUCCES bestond uit vijf partners uit drie verschillende landen die vanuit een oprechte bekommernis voor hun cliënten vorm hebben gegeven aan het project. Ieder vanuit hun eigen expertise en ervaring:

Medway Council (UK) heeft met zijn afdeling *Employ* Medway al een uitgebreide expertise in begeleiding en coaching van werkzoekenden. Als hoofdpartner van SUCCES kon Medway Council terugvallen op een ruime ervaring met Europese projecten en in het bijzonder met projecten in het INTERREG IVA 2 Zeeën programma. Ook de ervaring van Medway Council met vrijwilligerswerk als opstap naar duurzame tewerkstelling vormde een belangrijke meerwaarde voor ons.

Community Connections (UK) is een dienst die ondersteuning biedt bij buurtontwikkeling en betrokkenheid vergroot om de levenskwaliteit te verbeteren. Ook die partner heeft een uitgebreide ervaring met vrijwilligerswerk als opstap naar werk. Bovendien heeft Community Connections een jarenlange ervaring met het organiseren van buurtgerichte activiteiten, wat in het aspect 'sociale mobiliteit' van SUCCES ruim aan bod kwam.

Maison de l'initiative (FR) mikt als hoofddoel op het aanpakken van sociale exclusie via opleiding en tewerkstelling. Die partner heeft een sociale rijkschool uit de grond gestampt; naar dit voorbeeld wilden de partners werken aan 'fysieke mobiliteit'. In Frankrijk zit ook de professionalisering in de kinderopvang al in een verder stadium, wat voor sommige partners een leermogelijkheid bood.

Mentor vzw is een organisatie voor opleiding, begeleiding en oriëntering van werkzoekenden en werknemers en bevordert de duurzame tewerkstelling van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Mentor vzw verstrekt eveneens advies aan werkgevers over de tewerkstelling van kansengroepen. Mentor vzw kon vanuit de expertise met observatietechnieken, screening van werkzoekenden en de waarderende benadering een belangrijke bijdrage leveren in SUCCES tot het ontwikkelen van enkele tools om langdurig werklozen te activeren naar werk.

OCMW Kortrijk is een Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn en beschouwt welzijn en armoedebestrijding als één van zijn kerngebieden. In het SUCCES-project kon OCMW Kortrijk vooral expertise meegeven aan de andere partners rond sociale economie-initiatieven en hun werking in onze regio. De metho-

dieken om langdurig werklozen zowel sociaal als economisch te activeren, konden in dit project interessant zijn voor alle partners, alsook de ervaring met begeleiding van leerwerknemers (artikel 60§7).

Dit grensoverschrijdende partnerschap kwam elke drie maand samen om te werken aan de doelstellingen van het project. Tijdens deze partnermeetings stond uitwisseling centraal: welke vooruitgang hadden we de afgelopen drie maand geboekt? Wat waren de resultaten daarvan? Hoe konden we methoden van elkaar overnemen en in onze eigen werking implementeren? En hoe konden we deze resultaten valoriseren door ze ook ruimer bekend te maken? We bekeken ook telkens het projectbudget en de geplande acties voor de komende maanden.



Lokale verankering als succesformule

In Kortrijk kon SUCCES rekenen op het netwerk Surplus om activiteiten bekend te maken, te implementeren en in te bedden in de buurten.

Het lokale netwerk Surplus heeft als kernopdracht de sociale, culturele en sportieve participatie van maatschappelijk kwetsbare mensen te bevorderen. Dit doet men aan de hand van:

- individuele financiële tegemoetkomingen voor deelname aan cultuur, sport en vrije tijd;
- ontwikkelen van diverse toeleidingsacties naar het reguliere aanbod;
- organiseren van een eigen aanbod waar maatschappelijke integratie centraal staat;
- overleg organiseren in functie van actieve en duurzame samenwerking.

Surplus bestaat uit mensen in armoede, organisaties en diensten die werken met of voor mensen in armoede en een aantal aanbieders. Surplus betreft een 80-tal organisaties, verenigingen, diensten en andere netwerken die elk op hun eigen manier gebruik maken van de mogelijkheden die het netwerk biedt, of die het netwerk inhoudelijk versterken.¹

1 Uit Memorandum lokaal netwerk Surplus 2012

Ondertussen achter de schermen...

Naast een grensoverschrijdend partnerschap met een sterke lokale verankering door de vele plaatselijke samenwerkingen, kon SUCCES ook rekenen op een goede ondersteuning 'achter de schermen'.

Het Gemeenschappelijk Technisch Secretariaat (GTS) van INTERREG IVA 2 Zeeën was behalve het aanspreekpunt van het subsidiërende programma ook een betrokken partner in het inhoudelijke verloop van het project. Dat door onder andere aanwezig te zijn op sleutelmomenten in het project, zoals seminars, evenementen, ...

Op Vlaamse bodem was de Provincie West-Vlaanderen een onmisbare schakel in een positief projectverloop. Naast een aanzienlijk aandeel in cofinanciering, stond de

Provincie West-Vlaanderen ook in voor de eerstelijnscontrole van het project. Door de zorgvuldige opvolging en de betrokkenheid van de eerstelijnscontroleur, verliep dit telkens vlot en correct.

Bovendien kon SUCCES ook rekenen op de ondersteuning van de facilitator van de Provincie West-Vlaanderen. Al van bij de projectontwikkeling bleek de facilitator een belangrijke gids doorheen het kluwen van administratieve regels, prioriteiten op beleidsniveau en andere informatie. Na indiening en goedkeuring van SUCCES kon het project rekenen op de deelname van de facilitator aan projectvergaderingen. Hierdoor ontstond een nauwe betrokkenheid bij het project en kreeg SUCCES bruikbare tips om optimale resultaten te behalen.

Dichter bij de mensen

In Vlaanderen gingen OCMW Kortrijk en Mentor vzw op zoek naar nieuwe manieren om hun bestaande diensten dichter bij de mensen te brengen en die aan te passen aan hun noden. OCMW Kortrijk ging zich toeleggen op de begeleiding van mensen die in sociaal isolement leefden en ging met de bestaande methodieken de straat op om te onderzoeken op welke wijze die bijgestuurd konden worden. Mentor vzw zocht nieuwe manieren om het opleidingsaanbod te laten aansluiten bij de leefwereld van onze doelgroep; ging inzetten op generieke competenties en ontwikkelde acties en initiatieven op maat van de buurt en in de buurt waar de mensen woonden.

Vormingen in de buurt en op maat van de buurt

De inspiratie: Wegwijs

Wegwijs was een ESF-project dat liep van juni 2009 tot juli 2011. Het bestond uit een aanbod van vormingsmodules voor laaggeletterden. De vormingen werden georganiseerd door Mentor vzw in samenwerking met Open School. De vijf gratis opleidingen in eenvoudige taal waren (1) Basis computer en internet, (2) Wegwijs in papieren en diensten, (3) Solliciteren, (4) Werken en randvoorwaarden, (5) Rekenen en budget.

Wegwijs boekte goede resultaten en kon op heel wat positieve feedback rekenen van doorverwijzende organisaties én van deelnemers. Daarom werd besloten om deze modules op maat van SUCCES te verwerken tot een buurtgericht aanbod. Want waar Wegwijs nog in de gebouwen van Mentor vzw bleef, wou SUCCES dichterbij de mensen komen om zo de stap naar deelname nog kleiner te maken.

De uitwerking: SUCCES-vormingen

Om de op maat gemaakte SUCCES-vormingen in de buurt te kunnen aanbieden, moesten enkele voorwaarden vervuld worden. Dankzij een mobiele laptopklas kon SUCCES in principe overal waar een lokaal ter beschikking werd gesteld, vormingen organiseren. Wanneer we kozen voor een vormingsreeks voor alle buurtbewoners, maakten we werk van zoveel mogelijk persoonlijke rekrutering. Omdat de vormingen vaak buiten een 'begeleidingssetting' werden georganiseerd, zorgde SUCCES ook steeds voor een mogelijkheid tot individuele opvolging door een SUCCES-medewerker. Op die manier konden we ook maximaal aan randvoorwaarden werken.

Het struikelblok

Eén van de struikelblokken in het project SUCCES bleek het bepalen van de groepsgrootte. Bij aanvang werd systematisch gekozen voor een groep van zes à acht personen. Het was een bewuste keuze om de groep klein te houden, zodat we maximaal op maat van de deelnemers konden werken. Bij uitvoering bleek echter dat er van de acht ingeschreven deelnemers slechts een aantal effectief startten met deelname aan de vormingssessies. Doorheen een vormingsreeks was er ook een grote uitval, waardoor een 'groep' vaak herleid werd tot drie of minder personen. Hierdoor konden bepaalde oefeningen onmogelijk uitgevoerd worden en waren intervisie en ervaringsuitwisseling niet evident.

Het SUCCES-team zag drie mogelijkheden om dit aan te pakken: Ten eerste meer deelnemers inschrijven en de uitval incalculeren. Ten tweede een meer gerichte rekrutering naar potentiële deelnemers. Ten derde de deelnemers tijdens de vormingsreeks intensief blijven opvolgen en motiveren.

We werkten ook aan de inhoud van de vormingen en de wijze van bekendmaking. Zo veranderden 'vormingen' naar 'praattafels' en 'sociale vaardigheden' naar 'ik en de ander', 'ontdek je talent' of 'opkomen voor jezelf'. De eerste sessie van een vormingsreeks gebruikten we ook altijd voor een uitgebreide kennismaking, waarbij we toetsten naar de verwachtingen van de deelnemers. De vormingen werden hier zoveel mogelijk op afgestemd. Deelnemers die niet op hun plaats zaten in de vorming, werden door de SUCCES-medewerkers persoonlijk begeleid naar een ander, meer gepast aanbod.



De cijfers uit Kortrijk tonen aan dat al die inspanningen loonden:

- tien vormingsreeksen 'meerwaarde van werk': **68** mensen bereikt!
- zeven vormingsreeksen 'solliciteren': **52** mensen bereikt!
- vijf vormingsreeksen 'basis computer en internet': **53** mensen bereikt!
- drie vormingsreeksen 'budgetteren/papieren en diensten': **30** mensen bereikt!

In het kader van SUCCES

geeft Katty Berth van Mentor vzw tien computerlessen aan Maghrebijnse vrouwen in Startpunt.

Artikel uit 'Venning Vlindert' – november 2011 – Door Filip Lecluyse

“Wederzijds respect, ook voor de moedertaal...”

“Het moet van de twee kanten komen,” zo benadert Katty Berth van Mentor vzw het dichten van de taalkloof.

“Volgens mij moeten wij, autochtonen, soms ook eens een toegeving doen en de taal van de allochtonen spreken. De ervaring leert mij dat er dan een grote drempel wegvalt. Sterker: door de herhaalde, wederzijdse contacten voelen de allochtonen zich op die manier (nog) meer gemotiveerd om Nederlands te leren. Dat verwachten wij trouwens ook van hen. De allochtonen zullen echter veel gemakkelijker Nederlands leren wanneer zij dit in een sfeer van wederzijds respect voor elkaars moedertaal kunnen doen.” Katty Berth spreekt uit ondervinding. Nog tot 20 december geeft zij computerlessen aan Maghrebijnse vrouwen.

Niet zo heel lang geleden stapte Mentor vzw in SUCCES. Dit grensoverschrijdende project biedt ondersteuning aan mensen op het vlak van tewerkstelling en ontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties. SUCCES richt zich tot +16-jarige (langdurig) werklozen, economisch inactieven, mensen met een laag inkomen en laaggeschoolden. De computerlessen die Katty Berth in Startpunt aan de Maghrebijnse vrouwen geeft, kaderen in activiteit 3 van SUCCES: het aanbieden van maatgerichte beroepsopleidingen, georganiseerd in de eigen gemeenschap.

“Wij trekken ons plan!”

“Met de bewuste computerlessen willen wij in het kader van het grensoverschrijdende project SUCCES de Maghrebijnse vrouwen laten proeven van het leren, en hen omzeggens goesting doen krijgen om nog beter met de computer te leren werken,” vervolgt Katty Berth. “Toen Justien Jonckheere van SUCCES en buurtwerkster Annelies Vanhoenacker van De Venning mij vroegen of ik die lessen wou geven, stemde ik onmiddellijk toe. De lessen hebben elke dinsdagnamiddag plaats. De sessie bestaat uit tien lessen. Er zijn elf plaatsen. En die zijn altijd bezet. De Maghrebijnse vrouwen kunnen zich goed verstaanbaar maken in het Nederlands, de ene al wat

meer dan de andere. Maar het gaat in hoofdzaak om het werken met de computer. Het is dus technisch Nederlands dat ik gebruik. En soms is er een dame die vrij vertaalt naar het Arabisch voor de dames die mij minder goed begrijpen. Je ziet dus: wij trekken ons plan!”

“Het is echt heel boeiend. Ook voor mij. Ik breng de Maghrebijnse vrouwen dingen bij. Maar ik leer ook dingen van hen. Over hun cultuur en hun levensstijl, bijvoorbeeld. Zo cijferen de Maghrebijnse vrouwen zichzelf echt helemaal weg ten bate van hun gezin. En zij zijn echt gemotiveerd om met de computer te leren werken, om later hun kinderen beter te kunnen helpen. Maghrebijnse vrouwen vinden hun gezin superbelangrijk. Hun gezin is voor hen dé hoeksteen bij uitstek. Zij vroegen uitdrukkelijk om een vrouwelijke lesgever. Zo weet je meteen de bijkomende reden waarom ik die taak waarneem. Ik gaf al lessen Nederlands aan mannen en aan vrouwen. Met die computerlessen in Startpunt is het de eerste keer in mijn loopbaan dat ik zulk een specifiek doelpubliek mag opleiden...”

Herhalen en uitbreiden?

“Die lesopdrachten gaven mij tal van nieuwe inzichten over allochtone mensen,” besluit Katty Berth. “Dat komt omdat ik eens hun versie van het verhaal hoor. In de regio Kortrijk wonen heel veel allochtonen die zich wel degelijk grote inspanningen getroosten om zich te integreren, om er bij te horen. Dat merk ik ook tijdens de computerlessen in Startpunt. Ik leer hen hoe zij met een worddocument moeten omgaan, hoe zij op eenvoudige wijze een tekst kunnen opmaken, hoe zij foto's kunnen bekijken en cd's beluisteren en cd-roms raadplegen. Behalve voor de voordelen, hebben de Maghrebijnse vrouwen ook oog voor de nadelen van een computer. Ik denk hier heel in het bijzonder aan het opzoeken van bepaalde zaken via internet. Voor hun kinderen, weet je wel. Hoe dan ook hoop ik dat ik die lessenreeks volgend jaar in Startpunt kan herhalen, en dat ook de andere buurtcentra er interesse voor tonen.”



Het was verrassend om sommige mensen te zien openbloeien tijdens de vormingen 'meerwaarde van werk'. Ze voelden zich duidelijk genoeg op hun gemak en betrokken bij het thema, om hun persoonlijke mening te uiten. Zelfs die mensen die in het buurthuis enkel langskomen voor een kopje soep en de krant te lezen, stelden zich nu open voor de groep.

Annelies, OCMW-buurtwerkster Venning, Wijsneus

Huisbezoeken

SUCCES werd opgericht om mensen die in sociaal isolement leefden actief op te sporen om hen sociaal en/of economisch te activeren. Via huisbezoeken namen we dit heel letterlijk: tijdens de projectperiode van 2.5 jaar werden om en bij de 700 huisbezoeken afgelegd in vijf vooraf geselecteerde aandachtswijken in Kortrijk.

Via die huisbezoeken legden we contact met kwetsbaren die in sociaal isolement leefden. Projectmedewerkers van OCMW Kortrijk gingen op stap in de verschillende aandachtswijken, van deur tot deur. Ze stelden zichzelf en het project voor en luisterden waar zij vanuit het project konden ondersteunen. Mensen die aan deze dienstverlening geen behoefte hadden, werden alleen geïnformeerd over het bestaan ervan. Voor wie er wel behoefte aan had, stippelden we een traject op maat uit. We begeleidden die om te werken aan drempels die ze belemmerden in hun sociale en fysieke mobiliteit. Die drempels konden van sociale, persoonlijke of financiële aard zijn.

De organisatie van huisbezoeken was geen doel op zich, maar een middel om:

- Contact te leggen met potentiële cliënten door van deur tot deur te gaan met informatie over het project en daarbij horende dienstverlening.
- Mensen aan te moedigen om uit sociaal isolement te treden en te participeren aan het maatschappelijk leven (= mobieler maken) door hen uit te nodigen op activiteiten in de buurt of activiteiten georganiseerd in het project en hen daar eventueel bij te vergezellen.
- Hen te ondersteunen bij het overwinnen van sociale, financiële en persoonlijke problemen door hen in een individuele begeleiding op te nemen en stappen te zetten richting sociale of economische activering.



Meerwaarde

De huisbezoeken vormden een belangrijke meerwaarde voor de ontwikkeling van een passende individuele begeleidingsmethodiek om de meest kwetsbaren te bereiken en te activeren (zie verder). Maar het is ook een heuse zoektocht geweest naar de juiste middelen, redenen en manieren om mensen te benaderen.

Door te investeren in huisbezoeken leerden de projectmedewerkers de mensen kennen in hun eigen leefomgeving en context. Mensen zijn opener in hun eigen habitat; ze voelen er zich meer op hun gemak. Dit heeft een positieve invloed op het vertrouwen: vragen en verhalen worden sneller en makkelijker gedeeld. Het opbouwen van een vertrouwensband tussen projectmedewerker en cliënt betekende dan ook een eerste stap in het doorbreken van sociaal isolement. Tijdens de gesprekken werden mensen uitgenodigd om deel te nemen aan activiteiten in de buurt. Bij drempelvrees kon een projectmedewerker hen vergezellen. Ze werden niet alleen aangemoedigd om actief te participeren, maar ook om hun leefsituatie te verbeteren. Ze konden daarbij rekenen op de nodige individuele ondersteuning. Op die manier brachten we mensen en organisaties uit eenzelfde buurt met elkaar in contact, wat hen in staat stelde hun persoonlijke netwerk uit te bouwen of te vergroten.

Door aldus te investeren in een dienstverlening op maat van een buurt en zijn mensen, kon de sociale mobiliteit van de mensen verhoogd worden.

Aanbevelingen

De integratie van (meer) huisbezoeken in een bestaande dienstverlening kan alleen maar verrijkend zijn. Je leert de mensen sneller kennen; eventuele drempels of knelpunten kunnen in de juiste context worden geplaatst. Mensen voelen zich sneller op hun gemak en kunnen zelf bepalen onder welke omstandigheden ze de ontmoeting willen laten doorgaan. Men moet er wel rekening mee houden dat huisbezoeken tijdsintensiever zijn en dat niet iedereen er voor open staat om iemand thuis te ontvangen.

Om huisbezoeken echter in te zetten als middel om in contact te komen met kwetsbaren die in sociaal isolement leven, is meer nodig dan een portie tijd en inschattingsvermogen. Het project leverde volgende inzichten op:

- Zorg voor een methodisch kader waarbinnen gewerkt kan worden. Zoek hiervoor aansluiting bij bestaande methodieken zoals straathoekwerk en buurtwerk.
- Voorzie intervisie voor de medewerkers die de huisbezoeken uitvoeren; huisbezoeken zijn intensief en kunnen confronterend zijn: intervisie is noodzakelijk.
- Zorg voor kleine, concrete tools die het bezoek mee ondersteunen en aanleiding geven tot gesprek: een flyer met een aankondiging van een buurtactiviteit, een nodenonderzoek op maat van de buurt, een Nieuwjaarsronde, een paaseitje rond Pasen ...
- Ga op zoek naar sleutelfiguren- en organisaties uit de buurt en schakel die in om de juiste mensen te vinden; werk samen en stem af.
- Neem deel aan bestaande activiteiten om in contact te komen met je potentiële doelpubliek.
- Neem met de sleutelfiguren zelf initiatieven om mensen samen te brengen in hun buurt: straatontbijt, koffieklets, soepronde...

Individuele begeleiding op maat van de mensen

SUCCES zette niet alleen in op de ontwikkeling van vormingen en huisbezoeken in de buurt, maar nam ook de individuele begeleiding van haar cliënten onder de loep. Zowel Mentor vzw als OCMW Kortrijk hadden een uitgebreid aanbod aan verschillende soorten individuele begeleiding naar werk. Daarbij kregen cliënten ondersteuning van een trajectbegeleider bij hun zoektocht naar een geschikte tewerkstelling.

Die vorm van dienstverlening bleek echter niet voor iedereen toereikend, zeker niet voor de doelgroep die SUCCES voor ogen had. In het project stelde het OCMW dan ook enkele medewerkers vrij die de opdracht kregen om te onderzoeken wat de randvoorwaarden waren van een succesvolle begeleiding van die mensen die we tot dan toe niet of onvoldoende konden bereiken.



De deelnemers aan de vormingen van Mentor vzw konden (als ze dat wensten) een beroep doen op één van de projectmedewerkers van SUCCES voor verdere ondersteuning bij het oplossen van persoonlijke, financiële en/of sociale problemen. Daarom ook organiseerden we de huisbezoeken. Daarnaast konden mensen vanuit bestaande diensten worden doorverwezen naar SUCCES wanneer bleek dat de geboden ondersteuning niet toereikend of passend was.

SUCCES had in het begin geen pasklaar antwoord, maar ging aan de slag en onderzocht op het terrein waar het verschil gemaakt kon worden. Weg van de bureaus, de straat op. Gewapend met tijd, ruimte en een verzameling aan methodieken uit het straathoekwerk, buurtwerk en activering. En vooral: heel veel goesting.

De projectmedewerkers hebben zo uiteindelijk maar liefst 249 mensen begeleid. En het succes van die begeleidingen ligt vooral in de beschikbare tijd en ruimte waarbinnen we konden werken.

SUCCES

Sofie & Valentine

Projectmedewerkers van SUCCES vertellen

“In SUCCES konden we tijdens de begeleidingen breder kijken dan enkel de begeleiding of zoektocht naar werk. Het uiteindelijke doel was wel om onze mensen in de toekomst sterk te laten staan om aan de slag te gaan, maar vooraleer we mensen verwezen naar een job gingen we veel ruimer kijken naar wat de noden en de vragen waren. Het oog op activering bleef natuurlijk altijd aanwezig, maar in de zeer ruime zin van het woord: we gingen met de mensen mee naar het buurthuis, gingen mee naar de inschrijving voor een sociale huisvesting, begeleidde hen naar de intake van een mannenopvang, gingen samen naar de ontwenningsskliniek, ... Men zou er verstand van staan hoe belangrijk het woord “samen” hierbij is. We moeten erkennen dat teveel mensen er alleen voor staan en hun courage even kwijt zijn. Ze hebben die ondersteuning broodnodig om de juiste weg te vinden, en die konden wij bieden. We hadden door het project de tijd en de ruimte om echt te luisteren, en samen problemen aan te pakken zonder de mensen te moeten verwijzen van de ene dienst naar de andere en hen uiteindelijk aan hun lot over te laten. En het resultaat was er: eens die eerste hindernissen genomen waren, vonden ze opnieuw de moed en motivatie om er zelf weer volop tegenaan te gaan, een job te zoeken en hun lot en leven weer zelf in handen te nemen.”

SUCCES leert ons dat voor een duurzame en succesvolle activering volgende elementen cruciaal zijn:

- De nabijheid: werk in de leefwereld van mensen, niet van achter je bureau.
- Werk vanuit empowerment en ondersteun mensen om hen zelf het heft in handen te laten nemen.
- Daarbij kan dat extra duwtje in de rug broodnodig zijn: samen stappen zetten, blijven geloven dat ze het kunnen, blijven luisteren als het mislukt.
- Vertrek vanuit de context waarin iemand leeft en ga ermee aan de slag.
- Laat mensen hun netwerk uitbouwen en ondersteun hen daarin; gebruik deze netwerken om mensen te activeren, hen te motiveren om deel te nemen aan activiteiten die aansluiten bij hun interesses.
- Bouw zo de trajecten op en laat mensen proeven, uitproberen en zoeken.
- Werk van daaruit aan hun talenten, competenties, vaardigheden en interesses.
- Toon respect op ieder vlak, ook bij afhaken (blijf aantonen dat je er bent en blijf contact zoeken).
- Weet dat vertrouwen moet kunnen groeien en geleidelijk wordt opgebouwd.
- Neem tijd, en zorg voor een omgeving die ‘veilig’ aanvoelt.



Ik ben zeer trots op mijn getuigschrift van de Wijsneuzen, dat bewijst dat ik een échte Wijsneus ben. Ik heb het zelfs op mijn Facebook-pagina gepost!

Hannelore, bezoeker Centrum Overleie, Wijsneus

Jongerenbegeleiding onder de loep

Ook jongeren kregen in SUCCES bijzondere aandacht. Het OCMW stelde immers vast dat maar liefst één derde van de mensen die een leefloon ontvangen jonger is dan 25 jaar.

Onderzoek wees uit dat deze jongeren te maken hebben met terugkerende problemen in de hulpverlening, waardoor trajecten blijven duren:

- het niet nakomen van afspraken;
- ontbreken van arbeidsattitudes en andere basisattitudes (sociale vaardigheden);
- persoonlijkheidsproblemen (laag zelfbeeld, psychische problemen, beperkte draagkracht, ...);
- zwak IQ,
- onvoldoende kennis van het Nederlands;
- verslavingsproblematiek (in mindere mate).

Deze factoren bepalen in grote mate waarom het grootste deel van deze jongeren niet werkt of studeert. Ze zijn vaak ook de reden voor die langere trajecten: 20% van deze jongeren had drie jaar geleden al een eerste intake in het OCMW.

Er werd in het verleden een specifiek project voor deze jongeren georganiseerd, maar dit was niet toereikend. De focus lag er op groepsmodules, maar de praktijk leerde dat er veel meer nood was aan een individuele ondersteuning.

Reden genoeg om ook hier op zoek te gaan naar een passende aanpak. SUCCES zette een halftijdse werkracht in die zich specifiek ging toelagen op de ondersteuning van OCMW-cliënten jonger dan 25 jaar.

SUCCES

Stefanie

Jongerenbegeleidster van SUCCES vertelt

“Het is zo belangrijk om bij jongeren aanklampend te werken. Hoewel het mijn taak was om binnen SUCCES op zoek te gaan naar passende methodieken, heb ik vooral geleerd dat niet die methodieken, maar wel de tijd die je hebt om te investeren in iemand het verschil maakt. De tijd die je investeert in een vertrouwensrelatie en een band met diegene die je begeleidt. Daarnaast is het ook heel belangrijk om te werken vanuit de leefwereld van de jongeren zelf. Dit door bijvoorbeeld de jongere zelf te laten kiezen waar je afspreekt: thuis, een buurtcentrum, een plek waar ze zich goed voelen. Maar ook de manier waarop je afspreekt speelt een rol. SMS en sociale media zijn niet meer weg te denken uit de leefwereld van jongeren, dus waarom dit niet aangrijpen om afspraken te maken? Ik heb ook gemerkt hoe belangrijk het is om eerst samen te werken aan

de problemen waarmee de jongeren geconfronteerd worden, alvorens te gaan toeleiden naar werk. Vaak zijn jongeren echt nog niet klaar voor de arbeidsmarkt door problemen op vlak van attitudes, weinig zelfvertrouwen, veel negatieve ervaringen in het verleden. Motiverende gespreksvoering, inzetten op vrije tijdsbesteding en samen stappen ondernemen om van daaruit te werken zijn hierbij belangrijke handvaten. Ik zou durven concluderen dat ook hier de uitbouw van een netwerk, een aanklampende aanpak en voldoende tijd om samen met de jongeren aan een traject te werken, onmiskenbare succesfactoren zijn. In dat opzicht verschillen mijn begeleidingen uiteindelijk niet zoveel van die van mijn collega's Sofie en Valentine. Alleen de doelgroep is anders, en de manier waarop je je in hun leefwereld beweegt”.

Vacaturehoeken in de buurt

De inspiratie

Tijdens één van de werkbezoeken aan de projectpartner uit Medway ging het partnerschap een kijkje nemen bij het All Saints Community Project. Dit project lag in een buurt waar mensen van dertig verschillende nationaliteiten woonden. Ze organiseerden er verschillende “proefsessies” voor de buurtbewoners met als doel hen met elkaar in contact in te brengen. Je kon er deelnemen aan computerles, handwerksessies, een buurtmaaltijd, en er was zelfs een naschoolse kinderopvang voor de kinderen uit de buurt. Opvallend was dat alle activiteiten in een kerk en de aanpalende pastorie plaatsvonden: de St Paul with All Saints Church. De computerles ging door in de sacristie, en voor de dagelijkse kinderopvang werden de kerkstoelen aan de kant geschoven en werden kleurrijke tafels geïnstalleerd voor het vieruurtje. De kerk lag vol speelgoed. Volgens de projectverantwoordelijke Linda Fiddeyment werd de timing van huwelijken en begrafenissen aangepast aan de andere activiteiten in de kerk.

Door het grote aanbod aan activiteiten kwamen heel wat buurtbewoners over de vloer. Bij ons bezoek aan dit voor ons merkwaardige initiatief ontdekten we bij de ingang een trajectbegeleider achter een bescheiden bureautje en een prikbord met vacatures. Hoge werkloosheid kenmerkte de buurt. Ouders die hun kinderen van en naar de opvang brachten, of deelnemers aan de proefsessies, werden er bij aankomst aangesproken door de trajectbegeleider en konden er terecht voor info over vacatures en begeleiding naar werk. We vonden hierin inspiratie om ook bij de eigen dienst te bekijken hoe we dit soort acties konden koppelen aan bestaande initiatieven en zodoende ‘werk’ en ‘zoeken naar werk’ dichterbij de mensen te brengen. We stelden namelijk zelf al vast dat voor veel van onze cliënten de stap naar bijvoorbeeld de werkwinkel groot was; de drempel om er binnen te gaan en iemand aan te spreken was veel te hoog.

De idee ontstond om in de drie buurthuizen van het OCMW een dergelijke ‘vacaturehoek’ in te richten. Er was al een surfhoek, en door er een vacaturehoek aan te koppelen zou dit de mensen toelaten om op een laagdrempelige manier in contact te komen met vacatures en – al dan niet ondersteund door de aanwezige buurtwerker of onthaalbediende – verdere info op te zoeken op de computer. Zo konden we de zelfredzaamheid van de mensen aanwakkeren door hen zelf de zoektocht naar werk in handen te laten nemen, op een plek die voor hen vertrouwd en toegankelijk was.

De vormgeving

Zo gezegd, zo gedaan. In elk buurthuis kwam een prikbord met de aanduiding ‘vacaturehoek’. De uitgebreide vacaturekrant van VDAB werd wekelijks door een SUCCES-medewerker gescreend, en er werd een selectie gemaakt van voor onze doelgroep interessante vacatures. Die bundelden we in een ‘vacaturekrant’. Enkele exemplaren van dit krantje bevestigden we op de prikboarden, ter inzage van elke passant. De vacatures kregen ook een nummer en naast elk prikbord hing een bundel briefjes waarop desgewenst naam en nummer van de vacature kon worden ingevuld, plus naam en nummer van de werkzoekende. Dit briefje kon in een brievenbus gedeponerd worden, waarna een SUCCES-medewerker contact nam met de persoon in kwestie om de vacature te bespreken. Men kon dus kiezen om zelfstandig de vacaturekrant te gebruiken, of met ondersteuning van een medewerker. Met de buurthuizen spraken we ook af dat geïnteresseerden er ter plekke terecht konden met vragen over het gebruik en de bedoeling van de vacaturehoek.

De evaluatie

Het door Medway geïnspireerde initiatief kende een groot succes. Al gauw raakten de vacaturehoeken bekend bij andere organisaties en werden er op vraag bijkomende vacaturehoeken geïnstalleerd in de CAW’s, de wachtzaal van het OCMW, Mentor vzw en een basisschool in Kortrijk.

De vacaturehoeken missen hun doel niet: mensen nemen spontaan contact op met de vraag naar meer informatie over een bepaalde vacature, komen trouw hun wekelijkse vacaturekrant ophalen of gaan onmiddellijk aan de slag in één van de surfhoeken. Veel van die contacten hebben al geleid tot een intensieve begeleiding naar werk, met positief gevolg.

Ook de intermediairen zijn enthousiast: de vacaturekrant wordt intensief gebruikt als instrument in een werkbegeleiding bij o.a. de CAW’s en het OCMW.

Dat de vacaturehoeken werken, bleek ook uit een tussentijdse evaluatie. Hiervoor bevroegen we zeven organisaties en hun cliënten over het gebruik van de vacaturehoek:



Ik wil graag in contact blijven met de andere Wijsneuzen. Ze waren er voor mij tijdens een moeilijke periode en begrijpen wat ik heb meegemaakt. Steun haal je niet uit grote acties, maar zit in kleine gebaren van mensen die laten voelen dat ze om je geven. Ik beschouw mijn collega-Wijsneuzen dan ook als echte vrienden.

Dave, vrijwilliger Centrum Overleie, Wijsneus

- 100% van de bevroegde organisaties en cliënten vonden de vacaturehoek een nuttig instrument.
- 71% van de bevroegde organisaties gebruikte de vacaturehoek wekelijks.
- 29% van de bevroegde organisaties gebruikte de vacaturehoek sporadisch of op specifieke vraag van een cliënt.
- 50 verschillende bezoekers en/of cliënten consul- teerden wekelijks op de één of andere manier de vacaturehoek:
 - Begeleider en bezoeker gebruikten de vaca- turekrant tijdens de werkbegeleidingen.
 - Begeleiders gaven de vacaturekrant mee aan bezoekers die er zelf mee aan de slag gingen.
 - De begeleiders selecteerden zelf vacatures ter voorbereiding van een gesprek met hun cliënt.
 - Bezoekers maakten zelf gebruik van de vacaturehoek, al dan niet in combinatie met de surfhoek en de brievenbus.

De conclusie

De vacaturehoek met vacaturekrant heeft zijn effect niet gemist: buurthuizen en opleidings- en welzijnsorganisa- ties zien er de meerwaarde van in. Maar nog belangrijker: de mensen voor wie het bestemd is, vinden het zinvol en nuttig. Drempels worden verlaagd en gebruikers kunnen aan de slag in de eigen vertrouwde omgeving, wetende dat er altijd iemand klaarstaat om ondersteuning te bieden.

Dat initiatief kan mits de vervulling van enkele randvoor- waarden worden uitgerold naar andere openbare plaatsen zoals wachtruimtes in het JOC, JAC, stadhuis, bibliotheek, buurthuizen, OCMW's, CAW's en opleidingsinstanties.

Benodigdheden

Logistiek:

- een verantwoordelijke voor de vacaturehoek;
- een vast plekje met een prikbord en aanduiding van vacaturehoek;
- punaises ;
- een brievenbus;
- een blanco sjabloon om de vacaturekrant makkelijk te kunnen opmaken;
- een wekelijkse tijdsinvestering van twee uur om het krantje samen te stellen;
- indien i.s.m. andere organisaties: goede contacten met de verschillende organisaties die een vacaturehoek wensen en de bereidheid van één van hun medewerkers om desgewenst de gebruikers te woord te staan.

Inhoudelijk:

- een goede, duidelijke maar beknopte handleiding met uitleg over het gebruik en de bedoeling;
- blanco invulbriefjes waarop de gebruikers hun gegevens en die van de gepaste vacature kunnen invullen om samen met de ver- antwoordelijke te bespreken;
- een selectie vacatures op maat van de eigen doelgroep en/of die van de organisaties met wie wordt samengewerkt.



50

bezoekers per week

7

vacaturehoeken

elke week
een nieuwe
vacaturekrant

1



Wijsneuzen, sociaal adviseurs

Sociale activering als uitgangspunt

Eén van de doelstellingen van het project SUCCES was om de fysieke én sociale mobiliteit van maatschappelijk kwetsbare mensen te verhogen. Dit door de zelfredzaamheid van mensen te verhogen en hen sterker te maken. Naast meer mogelijkheden en slaagkansen voor een tewerkstelling kan zo'n proces van sociale activering mensen ook opnieuw een functie geven, een plaats in de samenleving, een betekenis. Voor één van de methodieken die we hiervoor ontwikkelden, sloegen we de handen in elkaar met A'kzie vzw (vereniging waar armen het woord nemen). Dit resulteerde in het project 'De Wijsneuzen'.

Nood aan transparantie

In eerste instantie speelden we in op een grote vraag van ons doelpubliek om hen te helpen, soms zelfs bijna letterlijk bij de hand te nemen, om een oplossing te vinden voor hun probleem dat vaak meerdere levensdomeinen beslaat. Er groeit steeds meer nood aan een dergelijke ondersteuning. Het aanbod wordt altijd maar groter en dreigt hierdoor ook steeds ondoorzichtiger te worden. Daartegenover staat een groeiende groep die zijn weg niet meer vindt doorheen dit aanbod van diensten.

De hulpverlening denkt actief na om hierop in te spelen en haar diensten dichterbij de mensen te brengen, maar slaagt daar op dit moment vaak te weinig in. Voordeel van dit project is dat we vrijwilligers inzetten om ons hierbij te helpen. Ze worden als het ware een verlengstuk van onze dienstverlening. Niet als ontlasting van ons eigen werk, maar vooral als een sterke aanvulling en uitbreiding op onze bestaande dienstverlening.



De inspiratie bij 'homeparty's'

Voor dit project lieten we ons inspireren door het aanhoudende succes van allerhande homeparty's. De grote troef van dergelijke homeparty's is dat mensen, vrienden en vriendinnen onder elkaar producten aanprijzen en verkopen, beter dan hoe eender welke verkoper dat zou kunnen. Met 'De Wijsneuzen' willen we hierop inspelen. Mensen die in een kwetsbare situatie leven, kunnen elkaar het best onderling de juiste producten (in dit geval sociale dienstverlening) aanprijzen. Door een aantal sleutelfiguren uit wijken, buurtcentra, dienstencentra, gezinnen... op te leiden willen we de nodige informatie rond een aantal specifieke thema's bij het beoogde publiek krijgen. Anders dan bijvoorbeeld een formele brief van een officiële dienst of een artikel in de stadskrant blijft eenzelfde uitleg gegeven door een vriend, een 'gelijkgezinde', beter hangen. Professioneel sociaal werk probeert zo goed mogelijk op maat te werken, zowel in communicatie als dienstverlening. Echter, vrienden onder elkaar spreken dezelfde taal, letterlijk en figuurlijk. We willen de expertise van die 'ervaringsdeskundigen' maximaal gaan inzetten om onze moeilijkst bereikbare mensen in hun eigen omgeving te informeren rond een aantal thema's die we op maat voor hen samenstellen.



Doelstellingen in een 'rimpelbeweging'

De informatie die Wijsneuzen verstrekken, dijt uit als rimpels over het water. We bereiken dus niet alleen de deelnemers van de vormingen (de Wijsneuzen zelf), maar ook een breder doelpubliek: diegenen die door de Wijsneuzen worden doorverwezen. Het bestaande aanbod

van sociale dienst- en hulpverlening wordt op die manier verspreid onder maatschappelijk kwetsbare mensen. Drempels worden verlaagd; zelfredzaamheid wordt verhoogd. Door sociaal isolement te doorbreken werken we aan maatschappelijke integratie en participatie. Ten slotte vergemakkelijken we ook de toegang tot werk en opleiding en verbeteren we de maatschappelijke positie.

... Een opleiding tot Wijsneus bestaat uit tien vormingssessies van 2,5 uur?

... Er behalve bezoeken aan sociale diensten ook 'praattafels' werden georganiseerd rond sociale vaardigheden?

... Wijsneuzen nu ook betrokken worden door OCMW Kortrijk om de formele briefwisseling te 'hertalen' naar duidelijke en begrijpelijke brieven?

... De Wijsneuzen zich 'specialiseren' in 6 thema's? (1. Wonen; 2. Werken; 3. Ontmoeting en vrije tijd; 4. Gezin en gezondheid; 5. Opleiding en vorming; 6. Welzijn)

... Er na de opleiding tot wijsneus ook maandelijkse 'bijblijfsessie' voorzien werden voor intervisie (ervaringen uitwisselen en leren van elkaar), basisvorming over bepaalde thema's en om nieuwe projecten / diensten te bezoeken?

... Er ondertussen al 25 Wijsneuzen zijn afgestudeerd in Kortrijk?

... Door de Wijsneuzen hulpvragen sneller worden gedetecteerd, waardoor proactief kan gewerkt worden?

... Er een wisselwerking ontstaan is met de bezochte diensten waardoor bepaalde van hen reeds gevraagd hebben aan de Wijsneuzen hoe ze hun dienst toegankelijker kunnen maken?

... Er ook een handleiding bestaat voor de afgestudeerde Wijsneuzen die zelfs zeer gegeerd is onder professioneel sociaal werkers?

... De Wijsneuzen de voorzitter van OCMW Kortrijk (voorheen mevr. Franceska Verhenne, op vandaag De hr. Philippe De Coene) als meter/peter hebben?

WIST JE
DAT ...

Opleiding & werkervaring: duurzame trajecten op maat

OCMW Kortrijk voert een actief beleid van begeleiding, opleiding, werkervaring en tewerkstelling. Mensen activeren is dan ook een belangrijke doelstelling. Met activering wordt niet alleen tewerkstelling bedoeld, maar ook sociale activering waar de participatie van de burger - los van economische activiteit- centraal staat.

In het SUCCES-project werkten we in het kader van sociale activering met heel wat organisaties samen en kregen heel wat initiatieven en begeleidingen vorm. Maar we werkten ook nieuwe en duurzame werkervaringsprogramma's uit op maat van de doelgroep en de mogelijkheden op de lokale arbeidsmarkt.

In Kortrijk werd door het OCMW en Mentor vzw een werkervaringsprogramma 'werken in de kinderopvang' ontwikkeld. Leerwerknemers² die interesse hadden voor een job in de kinderopvang konden via dit programma een opleiding krijgen en werkervaring opdoen.

2 OCMW-cliënten met een leefloon die via het OCMW werkervaring kunnen opdoen (contract art.60§7).

Een job in de kinderopvang

Goed getrainde medewerkers kinderopvang zijn nodig om kinderen de kansen te geven waar ze recht op hebben. Overall in Europa staat de professionalisering van kinderopvang op de politieke agenda³.

Die trend naar professionalisering in de kinderopvang ging ook niet onopgemerkt voorbij in OCMW Kortrijk, waar personen na afloop van hun werkervaring artikel 60§7 in de kinderopvang steeds moeilijker een job vonden als kinderbegeleidster op de reguliere arbeidsmarkt. Een gebrek aan een diploma bleek na rondvraag de meest voorkomende reden te zijn. Dat diploma behalen bleek ook niet zo vanzelfsprekend voor de leerwerknemers. Een groot deel van de leerwerknemers bestaat uit anderstaligen en laaggeschoolden, voor wie een opleiding in een Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) moeilijk haalbaar is.

3 Bron: <http://www.vbjk.be/nl/publicaties/ecce-ama-the-construction-a-new-profession-0>

Mensen sterker maken doen we pas wanneer we mensen 'permanent versterken'. In de activeringscontext is het vormingsbeleid van het OCMW een belangrijke speler. Duurzame trajecten bereik je pas wanneer je op maat van de mensen gaat werken. De werkervaringsprogramma's van OCMW Kortrijk zijn mooie voorbeelden van maatwerk: een werkervaring artikel 60§7 is een middel, een tussenstap, om mensen toe te leiden naar een reguliere job.

Helaas is werkervaring opdoen alleen meestal niet voldoende om mensen naar de arbeidsmarkt te begeleiden. De kennis van onze mensen wordt vaak overschat. Heel veel mensen missen de knowhow, de vaardigheden en de kennis die nodig zijn voor een succesvolle toeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt. Wij ondervinden dat opleiding en vorming cruciaal zijn in werkervaringstrajecten. Vorming op maat binnen leer-werktrajecten sluit nauw aan bij het concept van levenslang leren.

Daarom organiseerden we in het SUCCES-project een specifiek programma: een voortraject voor leerwerknemers in de kinderopvang dat hen voorbereidt op een erkende opleiding als kinderbegeleidster en/of een job in de kinderopvang. Dat voortraject bestond enerzijds uit een luik intensieve individuele begeleiding en anderzijds uit een luik 'vooropleiding'. De vooropleiding werd opgesplitst in modules 'Nederlands in de kinderopvang' en 'Werken in de kinderopvang in Vlaanderen'.

Vooropleiding als opstap

Door de opleidingskloof zijn dergelijke vormingen noodzakelijk om de slaagkansen in het volwassenenonderwijs te vergroten. Door een bevraging van de cursisten uit zowel de vooropleiding als de reguliere opleiding blijkt dat de vooropleiding een meerwaarde betekent binnen dergelijke trajecten. De ondervraagden geven aan meer vertrouwd te zijn met de studierichting en de leerstof; ze hebben al enige kennis over de opbouw en structuur van de opleiding. Hierdoor wordt de opleidingskloof enigszins verkleind. Cursisten die de vooropleiding niet volgden en onmiddellijk startten met de kwalificerende opleiding, geven aan dat ze de opleiding onderschatten. Ook het OCMW zelf stelt vast dat er een hogere uitval is bij cliënten die de vooropleiding niet volgden.

Andere vormen op maat

Naast de voorbereidende vooropleidingen is er nog een ruim aanbod aan vormen op maat zoals: Nederlands op de werkvloer, Nederlands in CVO's, algemeen maatschappelijke vorming,...

Hoewel er bij het begin van een tewerkstelling een bepaald taalniveau wordt vereist, is het volgen van bijkomende taallessen geen overbodige luxe voor de meeste leerwerknemers. Een groot deel van de leerwerknemers kiest ervoor verder Nederlands te volgen tijdens het werk.

Ook de algemeen maatschappelijke vorming bewijst zijn nut omwille van meerdere redenen. Het gaat hier niet louter om het verhogen van de jobkansen op de reguliere arbeidsmarkt, maar ook om het mee functioneren in een kennismaatschappij en complexe samenleving, onderhevig aan veranderingen: digitalisering (digitale kloof), hoge verwachtingen qua kennisverwerving...

.....

14

van de 20 deelnemers hebben de opleiding met succes afgerond!

Reacties uit het werkveld:

“Men leert tijdens een leerwerkervaring wel over het dagelijkse reilen en zeilen van de kinderopvang, maar er is weinig tijd en ruimte om extra vorming aan te bieden. Het voordeel van de bijkomende vorming is dat men tijd krijgt om stil te staan bij zaken als ontwikkeling, opvoeding, communicatie, veiligheid, ...”

Nathalie, verantwoordelijke uit de kinderopvang

Vijf aanbevelingen om drempels naar een diploma in de kinderopvang aan te pakken

Trajecten naar werk indien nodig stapsgewijs en vertraagd laten verlopen zodat mensen alle kansen krijgen om open te bloeien en zich te ontwikkelen. Aan basisvoorwaarden zoals een voldoende kennis van het Nederlands moet voldaan zijn vooraleer je stappen zet naar een opleiding tewerkstelling.

Levenslang leren niet alleen als containerbegrip opnemen in de visie van de eigen organisatie, maar effectief zorgen voor aangepaste opleiding, ook voor werknemers uit de kansengroepen.

Een ervaringsbewijs 'Begeleiden in de kinderdagopvang' ontwikkelen zou voor veel mensen uit de kansengroepen een meerwaarde betekenen.

Nu bestaat dit alleen voor begeleiders in de buitenschoolse opvang.

De inbedding van een systeem waarbij mensen met een arbeidsovereenkomst artikel 60.7 in aanmerking komen voor vermindering inschrijvingsgeld in Centra voor Volwassenenonderwijs, zoals dit nu al het geval is voor werkzoekenden.

Niet alleen de financiële drempels staan mensen in de weg om een opleiding te starten in het Volwassenenonderwijs. Die drempels identificeren en wegwerken wordt een belangrijke taak in onze multiculturele samenleving. Zo verhogen we ook de slaagkansen van deelnemers uit de kansengroepen, bijvoorbeeld via intensieve studiebegeleiding, cursusmateriaal in klare taal.

Behulpzaam...

Jelena uit Rusland

Jelena is 38 jaar en een goedlachse, joviale dame uit Rusland die via SUCCES een leerwerkervaring in de kinderopvang kan doen, terwijl ze in haar vrije tijd leert voor kapster en een opleiding bedrijfsbeheer volgt om later zelfstandig een zaak te kunnen starten. Ondanks dat Jelena vaak vermoeid is door haar drukke werkschema, is de verantwoordelijke van de kinderopvang zeer tevreden met haar inzet. De contacten met haar collega's, ouders en de kindjes verlopen moeiteloos.

Na een paar maanden staat Jelena alleen voor de groep kruipertjes, terwijl haar collega de baby's te slapen legt in een andere ruimte. Jelena merkt op dat bij één van de kindjes in haar groepje het haar in de ogen hangt en besluit dit een beetje bij te knippen. Noch de collega, noch de ouders merken iets op wanneer de kindjes 's avonds worden opgehaald. Jelena ziet er geen graten in om met enige trots te vertellen aan de ouders van het kindje dat ze zijn haren had bijgeknipt. De ouders vinden dit niet kunnen en waarschuwen de verantwoordelijke van de kinderopvang.

Bij een gesprek met Jelena, blijkt dat zij niet wist dat zij iets 'verkeerd' had gedaan. Volgens haar is zij alleen maar behulpzaam geweest en is dit in Rusland helemaal niet iets om boos om te worden. Het haar van het kindje was te lang, ze had het mooi geknipt en het groeit toch terug, waarom zou ze daarvoor de toestemming van de ouders nodig hebben?



“Ze is opengebloeid sinds ze de SUCCES-opleiding volgt. Ze heeft meer zelfvertrouwen, stelt sneller vragen en beschouwt het als een verrijking. Zodanig zelfs dat ze na haar leerwerkervaring de stap wil zetten naar de erkende opleiding kinderbegeleidster!”

Lieve, verantwoordelijke uit de kinderopvang

“Een goede kennis van het Nederlands blijft een basisvereiste om te kunnen werken in de kinderopvang. Wanneer de communicatie niet vlot verloopt tussen de leerwerk-nemer en de collega's, ouders en kindjes ontstaan er conflicten en dit is nefast voor een goede samenwerking. Van professionalisering is geen sprake als men elkaar niet begrijpt.”

Sylvie, verantwoordelijke uit de kinderopvang

“De weg is soms lang voor leerwerknemers: vaak hebben ze al een aantal jaar intensief Nederlandse les achter de rug, om dan een leerwerkervaring te kunnen doen en te horen dat hun Nederlands nog niet genoeg is en ze daarvoor les moeten volgen. Ondertussen wordt hen ook een voortraject aangeboden met opleiding, maar dit is slechts een voorbereiding op een erkende opleiding. Daarom is het belangrijk om van bij het begin alle acties goed te kaderen in een traject en zoveel mogelijk succesverhalen aan bod te laten komen.”

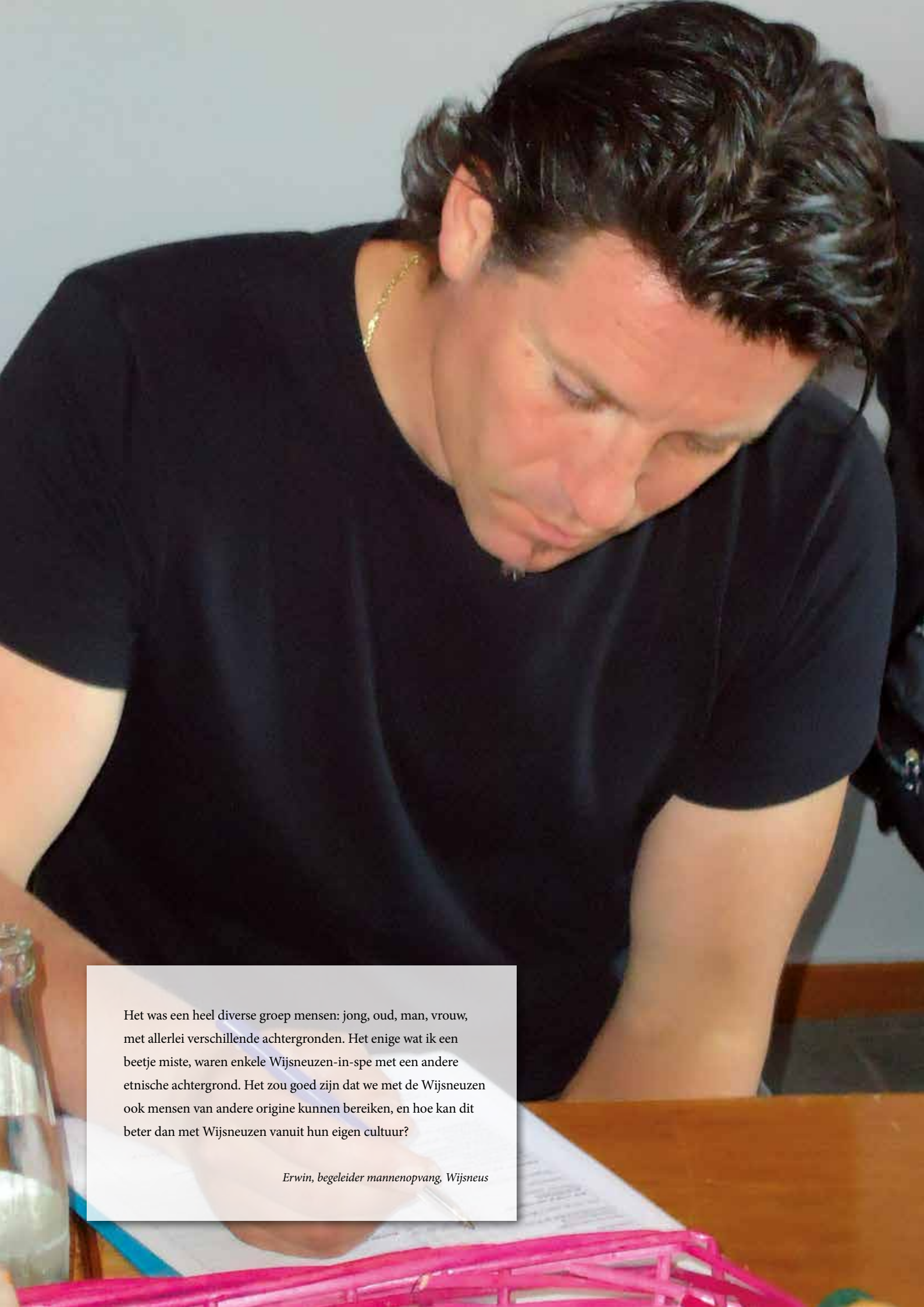
Uit de procesbeschrijving van SUCCES-coaches in de kinderopvang

“De hoge kostprijs van de erkende opleiding in een CVO schrikt veel leerwerknemers af, zij hebben immers een arbeidsovereenkomst en komen niet in aanmerking voor een vermindering van inschrijvingsgeld, hoewel zij vaak in een heel moeilijke financiële situatie verkeren als alleenstaande ouder; ...”

Uit de procesbeschrijving van SUCCES-coaches in de kinderopvang

“Je kan mensen volop voorbereiden op een erkende opleiding, maar eens ze die starten, staan ze er vaak weer alleen voor. Daarom is het belangrijk dat we blijven pleiten voor studiebegeleiding in het Volwassenenonderwijs, als het niet kan door de lesgevers, waarom dan niet door medestudenten die al een aantal modules verder zitten, of door vrijwilligers? Uit een proefproject in SUCCES bleek dit alvast een meerwaarde te zijn, maar het vinden van geschikte vrijwilligers is niet evident.”

Uit de procesbeschrijving van SUCCES-coaches in de kinderopvang



Het was een heel diverse groep mensen: jong, oud, man, vrouw, met allerlei verschillende achtergronden. Het enige wat ik een beetje miste, waren enkele Wijsneuzen-in-spe met een andere etnische achtergrond. Het zou goed zijn dat we met de Wijsneuzen ook mensen van andere origine kunnen bereiken, en hoe kan dit beter dan met Wijsneuzen vanuit hun eigen cultuur?

Erwin, begeleider mannenopvang, Wijsneus

Kortlopende proefstages als opstap

In SUCCES zochten we volop naar mogelijkheden om mensen te laten proeven van verschillende soorten werk. Niet alleen om werkervaring op te doen, maar ook om hen zelf te laten ontdekken wat hun talenten en sterktes waren. Proefstages zijn een goede manier om te werken rond belangrijke arbeidsattitudes. Door te proeven van verschillende soorten werk kunnen mensen voor zichzelf ook beter uitmaken welk soort werk hen het beste ligt.

In Kortrijk werden in dit kader drie initiatieven georganiseerd:

Rabarberpluk

Veel van de mensen die SUCCES bereikte, hadden de zoektocht naar werk opgegeven. Ze gaven zelf aan vaak afgewezen te worden door interim-kantoren omdat ze naast het ontbreken van een diploma ook onvoldoende werkervaring hadden. Als het aan hen lag, hadden ze graag tenminste de kans gekregen om eens mee te draaien in een bedrijf en de job aan te leren om zo opnieuw te kunnen geloven in zichzelf.

In het voorjaar van 2011 kwam SUCCES in contact met een werkgever die elk jaar de meeste moeite had om geschikte mensen te vinden voor het oogsten van rabar-



ber. Zwaar werk, tijdelijk werk, seizoenarbeid. Na overleg bleek dat de uitgelezen gelegenheid om met SUCCES te onderzoeken of en hoeveel mensen we voor dit soort werk konden mobiliseren en motiveren.

We organiseerden een infosessie waarbij zowel de werkgever als iemand van het betrokken interim-kantoor aanwezig was. De werkgever gaf een woordje uitleg over de aard van het werk en de verwachtingen en het interim-kantoor maakte ter plekke de nodige papieren voor de kandidaten op.

SUCCES lanceerde in de buurthuizen en Werk.Punt een oproep om geschikte kandidaten te vinden. Op de infosessie waren maar liefst 14 kandidaten aanwezig die klaarstonden om erin te vliegen!

Uit deze samenwerking trokken we belangrijke lessen:

- heel wat mensen zijn geïnteresseerd om aan de hand van tijdelijke contracten hun werkervaring uit te breiden;
- niet alleen de werkervaring op zich, maar de context werkt heel motiverend en mobiliserend: een kans krijgen, wat geld verdienen en niet beoordeeld worden op uiterlijk, afkomst, taal ...
- de tijdelijke werkervaring bracht de deelnemers inzicht in het eigen functioneren en arbeidsattitudes; dit was aanleiding tot gesprek over een verder vervolg en moedigde de deelnemers aan opnieuw actief op zoek te gaan naar werk;
- het is een absolute meerwaarde om zelf vervoer en begeleiding te voorzien.

Rabarberpluk 2011:

14 deelnemers

Rabarberpluk 2012:

7 deelnemers



30 deelnemers
aan openbedrijvendag!

Openbedrijvendag

Door de positieve ervaringen met de rabarberpluk organiseerden we ook andere gelijkaardige initiatieven. In oktober 2011 zocht SUCCES aansluiting bij de bestaande openbedrijvendag. Samen met het buurtwerk en de dienst activering van OCMW Kortrijk stelden we een programma samen op maat van de eigen doelgroep. Werkzoekende cliënten en buurtbewoners nodigden we uit om per bus verschillende bedrijven te bezoeken die deelnamen aan openbedrijvendag. Zo konden ze meer leren over de bedrijven en de openstaande vacatures.

De dag startte met een gezond gezamenlijk ontbijt in buurtontmoetingsplaats V-tex. Van daaruit ging het per bus naar winkelcentrum K in Kortrijk, dakpannenfabriek Koramic en Kanaal 127, huis voor sociaal ondernemerschap. De deelnemers maakten er kennis met verschillende sectoren en bedrijven en kregen meer informatie over openstaande vacatures en sollicitatievoorwaarden.

De evaluatie van het opzet van de dag was positief, maar het grootste deel van de openstaande vacatures bleken niet geschikt voor onze mensen.



De jobbus

We trokken lessen uit de rabarberpluk en openbedrijvendag. In 2013 stelden we zelf een gelijkaardig programma samen op maat van onze mensen en gingen focussen op 3 specifieke sectoren: de schoonmaak, de sociale werkplaatsen en de industriële sector. We werkten daarvoor samen met 1 externe partner en 2 eigen OCMW-diensten:

- JONK! – jongerenluik Werkwinkel Kortrijk
- OCMW - sociale dienst
- OCMW - Werk.Punt (trajectbegeleiding)

We selecteerden werkgevers en bedrijven met profielen die pasten bij de interesses en mogelijkheden van onze mensen. In de plaats van ons initiatief open te stellen voor alle potentieel geïnteresseerden, gingen we via gerichte infosessies deelnemers mobiliseren die aan volgende voorwaarden moesten voldoen:

- werkzoekend zijn;
- motivatie & interesse tonen;
- in aanmerking komen voor bepaalde sociale tewerkstellingsmaatregelen (afhankelijk van de deelnemende bedrijven) => tijdens de infosessie werd bekeken wie waarvoor in aanmerking kwam.

Naar analogie met openbedrijvendag gingen we op bezoek bij deze werkgevers. De deelnemers kregen er echter niet alleen een rondleiding, maar konden er ook even meedraaien en zelf ondervinden in hoeverre het werk hen lag. We konden de volgende bedrijven en werkgevers overtuigen om deel te nemen aan ons initiatief:

- Dienstenchequebedrijven sector schoonmaak
- 't Veer
- De Waak
- Imog



45 mensen
op de jobbus!

We stelden een programma samen dat een hele dag duurde. Dit organiseerden we op drie verschillende dagen. Telkens konden er 15 mensen deelnemen. We zorgden zelf voor vervoer en legden een bus in. Op elk van de drie dagen waren 4 begeleiders van de deelnemende partners aanwezig.

We gaven ons initiatief de wervende naam 'jobbus' en maakten een flyer die we gericht verspreidden via maatschappelijk werkers, buurtwerkers, straathoekwerkers, trajectbegeleiders, enz. We maakten ook reclame in de buurthuizen en andere organisaties uit ons netwerk. In totaal maakten 45 mensen kennis met geïnteresseerde werkgevers.

Van rabarberpluk tot jobbus

Dankzij SUCCES konden onze mensen deelnemen aan proefstages in uiteenlopende sectoren. We konden verschillende concepten uitproberen die het best pasten bij onze doelgroep.

We kunnen concluderen dat initiatieven zoals de rabarberpluk en de jobbus werken. We haalden uit elk 'experiment' enkele aanbevelingen die mee het succes van onze proefstages bepaald hebben:

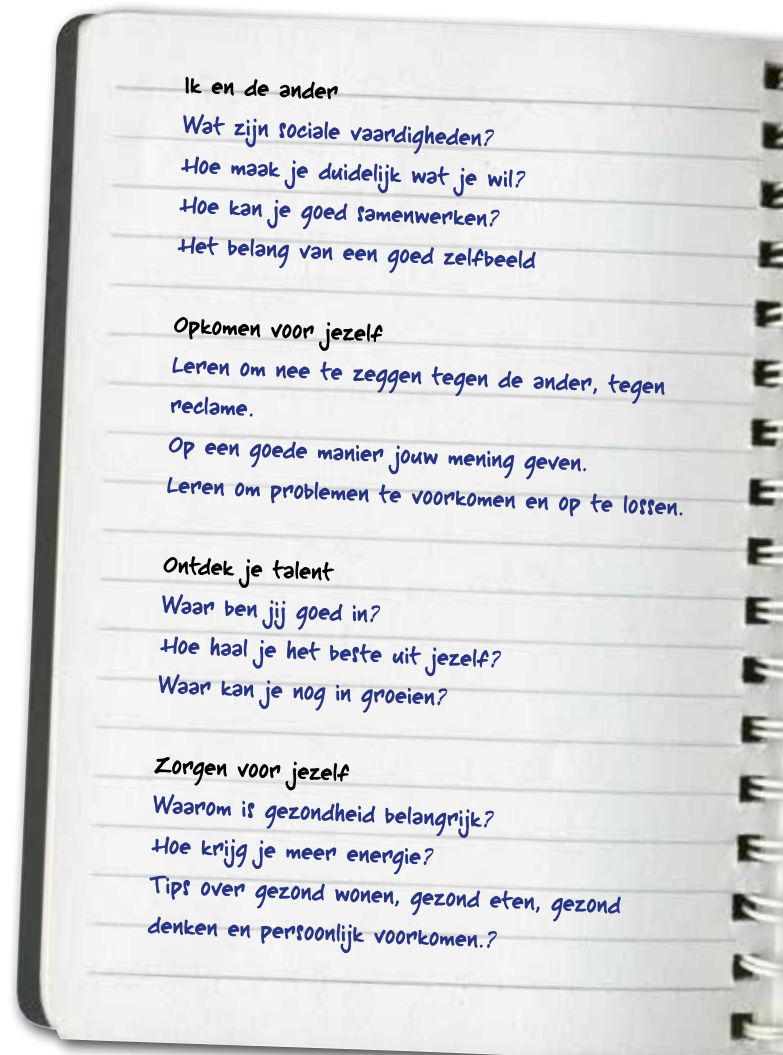
- Werk een concept uit op maat van je doelgroep.
- Maak tijd voor een grondige voorbereiding: wie wil je bereiken? Met welk doel? Welke sectoren? Welk soort vacatures?
- Zoek partners en verdeel de taken.
- Maak een gerichte selectie van werkgevers en beschikbare vacatures.
- Organiseer een gerichte selectie van deelnemers.
- Voorzie tijd en ruimte om de vereiste administratie in orde te brengen (een correcte CV, eventuele papieren mbt tewerkstellingsmaatregelen).
- Voorzie zelf in het vervoer en zorg voor voldoende begeleiders.
- Organiseer nazorg: bespreek de ervaringen van de deelnemers en volg verder op.

Werken aan generieke competenties

Een positief zelfbeeld

Bij de projectontwikkeling van SUCCES bleek dat alle partnerorganisaties uit Vlaanderen, Frankrijk en Engeland dezelfde ervaringen hadden met de doelgroep: veel mensen hebben een laag zelfbeeld door de vele tegenslagen op verschillende levensgebieden die ze al moesten verwerken.

Daarom werd besloten om een vormingsaanbod te ontwikkelen waarbij expliciet of impliciet gewerkt werd aan een positief zelfbeeld. Op deze manier krijgen mensen meer zelfvertrouwen en wordt hun zelfredzaamheid vergroot.





De opleiding was zeer intensief en vermoeiend. Zoveel bezoeken, vormingssessies over sociale vaardigheden en oefeningen, in slechts een paar uur per week! Maar ik leerde veel nieuwe dingen. Eindelijk iets dat we kunnen gebruiken in onze dagelijkse activiteiten met mensen die in armoede leven!

Martine, vrijwilliger Akzie, vereniging waar armen het woord nemen,

Wijsneus

WIST JE
DAT ...

Met de vormingen 'zorgen voor jezelf' **84** mensen werden bereikt?

Met de vormingen 'ik en de ander' **54** mensen werden bereikt?

Met de vormingen 'ontdek je talent' **40** mensen werden bereikt?

Met de vormingen 'opkomen voor jezelf' **36** mensen werden bereikt?

Met de vormingen over andere thema's (goede voornemens, doe-het-zelf, omgaan met diversiteit, grenzen stellen, ...) **76** mensen werden bereikt?

Dit is goed voor een totaal van **290** mensen!

Vormingsmedewerker in SUCCES

Eva vertelt:

'Iedere groep is anders, en het is belangrijk om hier ook maximaal rekening mee te houden bij het voorbereiden van de vorming. Toch kan je niet op alles voorbereid zijn en moet je eens improviseren. Zo gaf ik de vorming rond talenten ontdekken aan jongeren in een Centrum Deeltijdse Vorming. Al vlug bleken mijn oefeningen die ik gebruik bij volwassenen, te abstract en was het voor de jongeren niet evident om lang bij een oefening stil te staan en erover te reflecteren. Om hun aandacht te blijven houden, moest ik de informatie flitsend brengen en constant nieuwe in-

formatie aanleveren zodat zij uitgedaagd werden om geconcentreerd te blijven. Met wat improvisatie lukte dit prima, maar ik bleek na de eerste sessie wel door al mijn materiaal voor twee sessies heen te zitten. Het was dus een uitdaging om nog toepasselijke oefeningen op maat van de groep uit te werken voor de tweede sessie. Maar het is me gelukt! De voldoening was des te groter toen ik achteraf te horen kreeg van hun begeleider dat enkele van de jongeren datgene wat ze geleerd hadden, konden gebruiken tijdens hun leertraject.'



Vormingsmedewerker in SUCCES

Sofie vertelt:

'Soms is het niet makkelijk om aansluiting te vinden bij de leefwereld van je deelnemers en moet je uit je comfortzone treden. Ik gaf vorming rond sociale vaardigheden. Ik wou het verschil uitleggen tussen iets graag doen, een hobby, en iets goed kunnen, een talent. Voor ik het wist stond ik uit volle borst een Vlaamse schlager hit te zingen, tot groot jolijt van de groep. Maar mijn punt was duidelijk: graag zingen wil niet zeggen dat je goed kan zingen!'

De 10-stappen gids

De projectpartners ontwikkelden binnen het thema 'generieke competenties' samen een sollicitatiegids. In deze gids krijgen werkzoekenden uit de drie landen advies over de succesfactoren van een goed sollicitatiegesprek. De bedoeling is dat ze deze gids gebruiken in de aanloop van de sollicitatie. Zo kunnen ze goed voorbereid en voldoende zelfzeker solliciteren.

Hanne Denoo is projectmanager van SUCCES bij OCMW Kortrijk, Justien Jonckheere bij Mentor vzw. Ze waren beiden nauw betrokken bij de ontwikkeling van de gids. Ze vertellen graag aan uw reporter ter plaatse hoe dit in zijn werk is gegaan.



Hoe zijn jullie ertoe gekomen om samen met alle projectpartners een sollicitatiegids te maken?

Hanne Denoo: Alle partners uit SUCCES zijn dagelijks bezig met sollicitatietraining en begeleiding naar werk voor maatschappelijk kwetsbare mensen. Uit die ervaring bleek dat men te vaak veronderstelt dat iedere werkzoekende de basisregels van solliciteren onder de knie heeft, terwijl dit in realiteit vaak allesbehalve het geval is. Daarom besloten de partners om een grensoverschrijdende gids te maken voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Was er nog nood aan een dergelijke sollicitatiegids?

Hanne Denoo: Er bestonden inderdaad al een heleboel websites, folders en handleidingen over solliciteren, maar vaak waren die te uitgebreid, te ingewikkeld en te moeilijk te verkrijgen voor de doelgroep die wij voor ogen hadden. Daarom besloten we om de gidsen te ontwikkelen vanuit de doelgroep zelf.

Justien Jonckheere: We organiseerden focusgroepen van (langdurig) werkzoekenden en vroegen aan hen welke tips

zij andere werkzoekenden zouden geven bij het aanvangen van een zoektocht naar werk. Uit de info van al deze focusgroepen, destilleerde het projectteam tien stappen naar werk, met per stap enkele duidelijke tips en tricks in klare taal. Daarna werden verschillende voorstellen naar lay-out en vormgeving gelanceerd. Uit een vijftal keuzemogelijkheden kwam het cartooneske groene figuurtje als favoriet uit de bus.

Hanne Denoo: Een echte samenwerking dus, waarbij telkens teruggekoppeld werd van het projectteam naar begeleiders en opleiders naar de doelgroep en terug. Een proces van lange adem maar het heeft geloofd, zowel onze eigen collega's als externe organisaties gebruiken de gids in hun dagelijkse begeleiding van werkzoekenden.

Wat waren de uitdagingen om zo'n gids in een Europees partnerschap te ontwikkelen?

Justien Jonckheere: Het initiële idee was om drie identieke gidsen te maken, één in het Nederlands, één in het Engels en één in het Frans. Toch bleek dit gaandeweg moeilijk: sommige zaken zijn moeilijk vertaalbaar en waar we in Vlaanderen

vooral aandacht hadden voor klare taal, bleken de Engelse partners vooral veel details te willen bijvoegen, terwijl de Franse partners meer de nadruk op werkfiches en oefeningen legden.

Hanne Denoo: Er leefden ook veel verschillende ideeën over de lay-out en vormgeving van de gids. Je merkt meteen dat er zelfs qua stijl een groot verschil zit tussen het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Vlaanderen. Zo dichtbij en toch zo'n andere cultuur! En hoewel het niet altijd makkelijk was, werden knopen doorgemaakt en kon iedereen zich vinden in het uiteindelijke product. Missie geslaagd!

Waar kunnen geïnteresseerden aan die tienstappengids geraken?

Justien Jonckheere: In Vlaanderen werd de gids verdeeld in het hele netwerk van Mentor vzw en OCMW Kortrijk via postpakketjes met een proefexemplaar. Via de websites van beide organisaties is de gids ook nog steeds gratis te downloaden, alsook op de website van de POD Maatschappelijke Integratie.





Met mijn herwonnen zelfvertrouwen zou ik graag wat meer vrijwilligerswerk doen. Bijvoorbeeld in diensten die werken met personen met autisme of in A'kzie, de vereniging waar armen het woord nemen.

Heidi, vrijwilliger Centrum Overleie, Wijsneus

Talenten ontdekken

In SUCCES was er veel aandacht voor het ontdekken en benutten van talenten en potentieel bij (langdurig) werzoekenden. Eén van de methodieken die Mentor vzw hiervoor al enkele jaren gebruikt, is het assessment voor algemene beroepsoriëntering. Dit groepsprogramma duurt 8 halve dagen. De deelnemers krijgen diverse opdrachten binnen 5 groepen van capaciteiten die in alle beroepen van belang zijn (verbaal, exact, motorisch, sociaal en pc opdrachten). De deelnemers worden geobserveerd door de begeleiders terwijl ze de opdrachten uitvoeren. Zo krijgen die zicht op de attitudes van de deelnemers. Er worden aanvullend ook beroepsinteressevragenlijsten afgenomen. Op basis van de verzamelde informatie geeft Mentor vzw advies over welke jobs best bij de deelnemer passen.

Begeleiders merkten echter op dat dit assessment voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt intensief en zwaar was en dat de testomgeving hen soms wat afschrikte. SUCCES bood kansen om een laagdrempelige methodiek te ontwikkelen op maat van deze mensen, gebaseerd op de principes van het doeltreffende assessmentprogramma.

Dit is een zeer waardevolle methode om potentieel te ontdekken bij de mensen waar we op dagelijkse basis mee werken. Het erkennen van dit potentieel is een belangrijke stap naar meer zelfvertrouwen en meer zelfredzaamheid. Daarom zijn wij zeer enthousiast om met deze methodiek aan de slag te gaan in onze eigen werking.

Trish Aydin, chief executive, Community Connections, Great Yarmouth (UK)

De handleiding geeft een klaar en duidelijk beeld van hoe je de observaties moet uitvoeren en uit de workshop leerden we onder andere hoe waardevol een goed eindrapport met individuele nabespreking is. Dit is zeer waardevol om toe te passen in onze buurtwerking, waar wij hoofdzakelijk met vrijwilligers werken. Wij plannen om dit als een 'voor en na' toe te passen bij alle vrijwilligers en deelnemers aan activiteiten.

Linda Fiddeyment, community development worker, All Saints Community Project, Medway (UK)

De methodiek is gemakkelijk om te vormen naar de eigen setting, waardoor we geen extra activiteiten moeten organiseren, maar de observaties kunnen toepassen tijdens de reguliere werking. Dit maakt deze methode om talenten te ontdekken zo bruikbaar en overdraagbaar.

Laurence Olivier, manager du projet, Maison de l'Initiative, Grande Synthe (FR)

Een buurtgerichte aanpak

Door SUCCES kregen de begeleiders van het assessmentprogramma de kans om deze methodiek een stuk laagdrempeliger en toegankelijker te maken. Zo werd deze ook bruikbaar om talenten te ontdekken bij mensen die nog geactiveerd moesten worden. Talenten ontdekken bij deze doelgroep en hen bewust maken van hun talenten is een belangrijke eerste stap in hun activeringsproces.

Uitproberen bij lokale partners...

De ontwikkelde methodiek werd grondig getest door begeleiders bij lokale initiatieven die laagdrempelige activiteiten aanbieden aan maatschappelijk kwetsbare mensen, zoals Bolwerk (met een sociaal textielatelier) of Stal 13 (een opknapperij van meubels waar iedereen terecht kan om werkervaring op te doen).

En doorgeven aan grensoverschrijdende partners!

Mentor vzw organiseerde een workshop voor de SUCCES-partners zodat zij zelf aan de slag konden met de observatiemethodiek om talenten te ontdekken. Er werd ook een handleiding ontwikkeld die gebruikt kon worden om de methodiek toe te passen. De methodiek werd door de partners uitgetest bij 200 mensen die zij vanuit SUCCES begeleidden.

Ten slotte de eigen werking niet vergeten...

In Kortrijk onderzochten we verschillende pistes om de methodiek in de eigen werking te verspreiden en te implementeren. Eerst en vooral wordt de handleiding gratis ter beschikking gesteld op de websites van Mentor vzw en OCMW Kortrijk, zodat die ook voor het grote publiek beschikbaar is.

Op het eindevent van SUCCES in Kortrijk werd een profsessie georganiseerd van de workshop 'talenten ontdekken'. Die workshop zal na het project SUCCES aangeboden worden, zowel in een vormingsreeks van Mentor Academy (dit is een vast aanbod van vormingen, trainingen en opleidingen voor professionelen uit de social profit - neem voor meer info een kijkje op de website) als op maat van aparte organisaties. Op die manier kunnen we de methodiek ook na SUCCES verder uitdragen.

Mobiliteit

Bij de opmaak van het project gaven alle betrokken partners aan dat veel van hun cliënten worstelden met mobiliteitsproblemen. Er was de sociale mobiliteit, die via o.a. de huisbezoeken en activerende activiteiten werd aangepakt. Maar er was ook de fysieke mobiliteit: veel mensen hadden geen rijbewijs en velen onder hen konden ook niet fietsen. Die beperkte fysieke mobiliteit was hinderlijk voor de uitbouw van hun sociaal netwerk en voor het zoeken naar en verwerven van een job, maar had ook een negatieve invloed op hun zelfbeeld en zelfredzaamheid. Onze Franse partner uit Grande Synthe pakte dit probleem heel fundamenteel aan door een sociale rijsschool op te richten. In Engeland gingen men workshops organiseren over het gebruik van het openbaar vervoer. En bij ons in Kortrijk kregen twee initiatieven vorm die het probleem bij de wortels aanpakten:

Leren fietsen

Vanuit de idee dat iedereen kan leren fietsen, ging SUC-CES op zoek naar een partner die mee deze doelstelling kon realiseren. We zochten contact met Mobiel vzw, een sociale werkplaats met een aanbod op vlak van fietsverhuur, fietsverkoop, fietsherstel en fietstoerisme. Mobiel vzw werkte een voorstel uit op maat van onze doelgroep en stelde een programma samen dat bestond uit 12 uur fietsles gespreid over acht halve dagen. Daarin werd de deelnemers stapsgewijs aangeleerd om te fietsen.

Het programma bestond o.a. uit evenwichtsoefeningen,

vlot op- en afstappen, leren remmen, bochten maken, hindernissen nemen en het gebruik van de versnellingen. Er werd ook veel aandacht besteed aan de verkeerscode.

Na rondvraag bleek dat alle deelnemers de basis van het fietsen onder de knie hadden en tevreden waren over de manier waarop dit werd aangeleerd:

- 80% van de deelnemers slaagde erin om veilig op weg te gaan met een fiets.
- 20% had notie van de vaardigheden, maar nog onvoldoende om veilig op straat te gaan. Die mensen kregen de kans om bij een volgende groep aan te sluiten om extra te oefenen.

Drie sessies leren fietsen

25 mensen
leerden fietsen!

SUCCESS-factoren:

- De groepsgrootte: maak kleine groepen van max. acht mensen – zo heeft de lesgever extra tijd om iedereen individueel te begeleiden.
- De samenwerking met lesgever: zorg voor een duidelijke communicatie met de lesgever en geef voldoende uitleg over de verwachtingen & mogelijkheden van de deelnemers.
- Het materiaal: niet iedereen heeft een eigen fiets – voorzie zelf voldoende fietsen.
- De prijs: maak duidelijke prijsafspraken met de opleider

Rijbegeleiding op maat

Werk.Punt, de trajectbegeleidingsdienst van OCMW Kortrijk die mensen begeleidt naar werk, wordt dagelijks geconfronteerd met het belang van mobiliteit in de zoektocht naar werk of een geschikte opleiding. Een rijbewijs hebben is voor vele functies noodzakelijk, en om een interessante opleiding te volgen moet men zich al wel eens verplaatsen. Ook de cliënten zelf zijn hiervan overtuigd, maar hebben niet altijd de nodige middelen of ondersteuning om hun rijbewijs te behalen.

Enkele vaststellingen in de opstartfase van SUCCES:

- Veel werkzoekenden hebben geen rijbewijs.
- Het rijbewijs dat sommige nieuwe Belgen behaalden in hun thuisland is niet geldig in België.
- Veel werkgevers verwachten van hun (toekomstige) werknemers dat ze een geldig rijbewijs hebben.
- Rijles volgen aan een rijsschool is duur; te duur voor cliënten van het OCMW.
- Veel mensen hebben geen uitgebreid sociaal netwerk en vinden geen rijbegeleider om de kosten wat te drukken.
- Opleidingscheques kunnen niet meer aangewend worden om rijles mee te financieren.
- Veel mensen hebben geen eigen wagen.

SUCCES ging de uitdaging aan en onderzocht op welke manier hier vanuit het project ondersteuning geboden kon worden.

We toetsten af of een sociale rijsschool zoals ze die in Frankrijk kenden haalbaar zou zijn in eigen land, maar al gauw bleek dit wettelijk niet mogelijk. De organisatie van rijles behoort alleen de erkende rijsscholen toe, dus dit was ook geen piste.

Na een gesprek met de vrijwilligerscoördinator van het OCMW bekeken we of hiervoor vrijwilligers ingeschakeld konden worden. We onderzochten onder welk statuut een dergelijke begeleiding kon worden opgestart en welke administratieve voorwaarden vervuld moesten worden (o.a. de afsluiting van een passende verzekering en vrijwilligerscontract).

Ook de doelgroep werd verfijnd; we gingen ons richten op OCMW-clieënten die al minimum zes uur rijles volgden, maar door gebrek aan een sociaal netwerk geen geschikte rijbegeleider vonden om samen met hen verder te oefenen tot het examen. En zo waren er veel.

Om ook tegemoet te komen aan de problematiek van de eigen wagen beslisten we om een auto uit het wagenpark van het OCMW ter beschikking te stellen na de werkuren.

Maar de grootste uitdaging lag in de rekrutering van vrijwillige rijbegeleiders. In overleg met de vrijwilligerscoördinator boorden we hiervoor diverse kanalen aan en lanceerden we een oproep in het vrijwilligersboekje van het OCMW, de website van stad & OCMW, de buurtkranten, het personeelsblad en de vrijwilligersbeurs. Aanvankelijk kwamen hier drie rijbegeleiders op af.





Afhankelijk van de gemeenschappelijke vrije momenten gingen rijbegeleider en deelnemer tweemaal per week oefenen. Via een gedeelde agenda op internet werd de planning zorgvuldig bijgehouden.

De resultaten:

- We rekruteerden drie rijbegeleiders – twee haakten af omwille van de grote tijdsinvestering.
- We begeleidten zeven mensen – drie haalden hun rijbewijs.
- We begeleidten vijf mensen met een buitenlands rijbewijs die schrik hadden om in België te rijden.

Evaluatie

- Het initiatief bleek zeer nuttig & zinvol: de vraag naar ondersteuning was groter dan het aanbod.

- Alle deelnemers wilden hun rijbewijs halen om hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen.
MAAR
- De rekrutering van de vrijwillige rijbegeleiders verliep heel moeizaam: de tijdsinvestering was heel intensief en het engagement van lange duur.
- Van de drie rijbegeleiders haakten er uiteindelijk twee af.

Conclusie:

Het initiatief op zich is heel waardevol, maar om dit op lange termijn verder uit te bouwen is bijsturing nodig. We moeten bekijken in hoeverre het haalbaar blijft om voor de rijbegeleiding te rekenen op vrijwilligers. Uit de praktijk blijkt dat de verwachtingen naar tijdsinvestering en de verantwoordelijkheid zwaar doorwegen.

12 mensen
leerden auto rijden!



Ik solliciteerde al zolang, op zoveel vacatures en bij zoveel bedrijven, dat ik het even helemaal niet meer zag zitten. Door de praattaafel 'zoeken naar werk' van SUCCES te volgen, hoorde ik de ervaringen van andere werkzoekenden, ik was duidelijk niet de enige die al een tijdje werk zocht! En je zou denken dat het vanaf dan één grote klaagzang was, maar eigenlijk motiveerde het me om het vanaf nu eens anders aan te pakken, en de tips die ik meekreeg toe te passen bij het solliciteren. Met resultaat, want twee weken later tekende ik mijn contract in een groot bedrijf!

Murat, ex-werkzoekende 32 jaar, Wijsneus

SUCCES genomineerd voor de Regiostars Award



Begin 2012 bereikte leuk nieuws het projectteam van SUCCES: we werden door ons subsidiërende programma INTERREG IVA 2 Zeeën geselecteerd om deel te nemen aan de verkiezing van de Regiostars 2013. Die jaarlijkse wedstrijd wordt georganiseerd door de Europese Commissie. Projecten die door hun hoge kwaliteit het subsidieprogramma best vertegenwoordigen mogen deelnemen.

SUCCES werd genomineerd in het onderdeel 'Inclusive Growth, social innovation: dealing with creative responses to societal challenges' en nam het in deze categorie op tegen vier andere Europese projecten: 'The Living Lab on Wellbeing Services and Technology' uit Finland, 'Individual Employment Paths' uit Polen, 'Strides Alliance Partnership' uit het Verenigd Koninkrijk en 'PASE - Public Policies and Social Enterprises', dat net als SUCCES een Europees samenwerkingsverband is.

Voor het SUCCES-team was het een hele eer om als finalist uit de bus te komen. Uit 149 inzendingen werden slechts 27 projecten in verschillende categorieën geselecteerd!

Hoewel SUCCES op het moment van de nominatie inhoudelijk al sterk in zijn schoenen stond, wilden we met het projectteam toch nog maximaal de impact tonen. Dat konden we doen bij de inzending van onze projectgegevens en tijdens de voorstelling van het project aan de Regiostars-jury tijdens

de 'European Open Days 2012' in Brussel. Omdat SUCCES moeilijk in cijfers te vatten is (hoe meet je de persoonlijke groei van mensen ook alweer?), besloten we een video te maken die concrete voorbeelden gaf van mensen die door SUCCES werden 'geraakt'. Die video werd door de jury heel positief onthaald tijdens de zitting in oktober 2012, maar het bleef spannend afwachten tot januari 2013 om te ontdekken wie de winnaar was van de award in onze categorie.

Toen bleek dat het Poolse project 'Individual Employment Paths' de Regiostars Award had gewonnen, was er geen spootje van teleurstelling te bekennen bij de medewerkers van het SUCCES-projectteam. Integendeel: we waren trots op de erkenning van 'ons' project.



This is about providing an inspiration for other regions of Europe. You are the examples of best practice, a model for others and a demonstration of how an energetic, innovative and creative approach to using Regional Funds can deliver excellent results for local communities and business.

Johannes Hahn, Europees Commissaris voor Regionale Politiek



SUCCES op dag van de Europese Samenwerking: een groot succes!

Op 21 september 2012 ging op initiatief van de Europese Commissie voor het eerst de Dag van de Europese samenwerking door. In heel de Europese Unie kreeg de samenwerking tussen lokale partners over de grenzen heen een feestelijk tintje. Onder de gemeenschappelijke noemer "European Cooperation Days" werden tal van evenementen georganiseerd die aantoonde hoe Europese samenwerking een invloed heeft op ieders leef- woon- en werkomgeving.

Stad Kortrijk en OCMW Kortrijk sloegen met de steun van het Kenniscentrum Vlaamse Steden en het Interreg IVA - 2 zeeënprogramma de handen in elkaar: ze organiseerden onder de noemer 'sociale inclusie in een interregionale context' op 21 september 2012 een projectendag in Kortrijk.

SUCCES werd geselecteerd om samen met zes andere projecten de acties op het terrein in de verf te zetten en aan te tonen hoe vanuit het project aan sociale inclusie werd gewerkt. SUCCES sprak er tijdens het conferentiegedeelte over de meerwaarde van participatie, laagdrempelig werken en empowerment. Ook benadrukte SUCCES het belang van de ontwikkeling van nieuwe systemen en methodieken om dienstverlening dichterbij de mensen te brengen.

Tijdens het projectenparcours konden de genodigden kennis maken met enkele van de acties op het terrein.

Zo konden ze de officiële lancering van de eerste groep Wijsneuzen bijwonen. Zij kregen ter gelegenheid van de projectendag Wijsneus-suikerbonen aangereikt uit handen van Franceska Verhenne, toenmalig voorzitter van het OCMW van Kortrijk en trotse meter van de eerste groep Wijsneuzen.

Dat de boodschap is aangekomen, blijkt uit de evaluatie van de projectendag die door de organisatoren aan het programmasecretariaat van de 2 zeeënprojecten werd bezorgd:

"The conference also demonstrated that working on social inclusion is not only about involving as many people as possible, but also about the will to change or adapt systems to different groups of people. A participative approach as described by many of the projects makes it possible to identify different kinds of barriers for different kinds of groups. In that way, working methods or systems can be made (more) accessible for as many people as possible"

*uittreksel uit de evaluatie van de conferentie
"sociale inclusie in een interregionale context"*



Contactgegevens partners:

Medway Council
99-101 High Street
Chatham
Kent, ME4 4DL
United Kingdom
www.medway.gov.uk

Community Connections
Electra House
32 Southtown House
Great Yarmouth
NR32 ODU
United Kingdom
www.communityconnections.org.uk

Maison de l'Initiative
20 Place François Mitterrand
59760 Grande Synthe
France
www.maison-initiative.asso.fr

OCMW Kortrijk
Budastraat 27
8500 Kortrijk
www.ocmwkortrijk.be

Mentor vzw
Wandelweg 11a
8500 Kortrijk
www.mentorvzw.be

Colofon

Redactie & samenstelling: Hanne Denoo – OCMW
Kortrijk, Justien Jonckheere – Mentor vzw
Eindredactie: Joris Denoo
Verantwoordelijk uitgever: Philippe De Coene
Uitgever: Drukkerij Jo Vandenbulcke
www.drukkerij-vandenbulcke.be
Grafische vormgeving: Drukkerij Jo Vandenbulcke
Jaar van uitgave: 2013

Werkten mee aan deze publicatie:

OCMW Kortrijk: Valentine Claerhout, Angélique Declercq,
Hanne Denoo, Stefanie De Waele, Semra Filiz, Maarten
François, Sofie Moerkerke
Mentor vzw: Katty Berth, Thierry Debusschere,
Justien Jonckheere, Mieke Landuyt, Kristof Spruyt,
Eva Vantomme, Wendy Vantomme

Met de steun van

Provincie
West-Vlaanderen
Door mensen gedreven



MENTOR^{VZW.BE}

 ocmw KORTRIJK

2 Mers Seas Zeeën

INTERREG IV A
FRANCE - ENGLAND - VLAANDEREN - NEDERLAND



“Investing in your future”

Crossborder cooperation programme
2007-2013 Part-financed by the European Union
(European Regional Development Fund)



SUCCES
spreekt voor zich

