

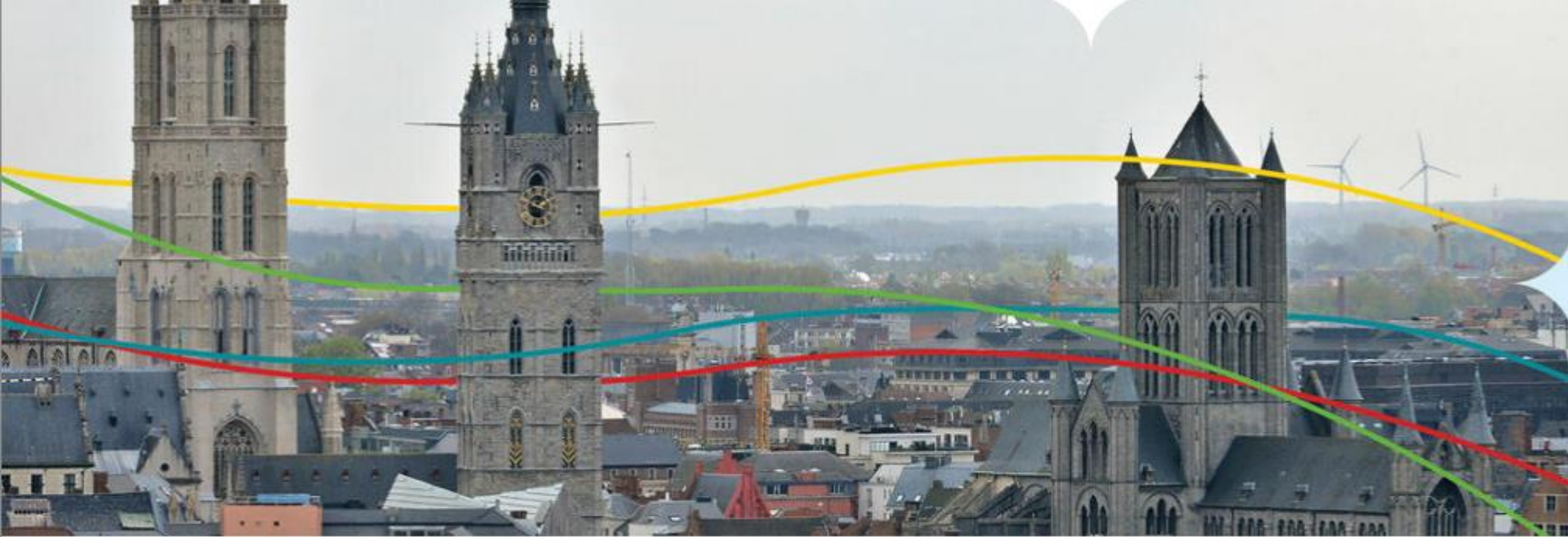
Beleidsgroep Gsiw

4 juni 2024



Agenda

1. Verwelkoming en goedkeuring verslag 30 april 2024
2. Werking van Leerwinkel De Stap en ToPunt
3. Groeiteam Gent
4. Werking AMAL
5. Digibanken: vraag naar input voor toekomstige werking
6. Varia



Gent
stad in
werking

Werking Leerwinkel De Stap en TOPunt

Liesbet Van der Heyden en Els Van Hyfte

ANDERS KIJKEN ELKAAR VINDEN PLANNEN SMEDEN EN ACTIE ONDERNEMEN

Netoverstijgende CLB-werking



- 2000: van PMS/MST naar CLB
- 2001: Eerste netoverstijgende samenwerking: De Stap, Steunpunt, initiatieven (De Leidraad, Handelingsgerichte diagnostiek).
- 2014: verankering
 - Vzw TOPunt
- 2017: 3 Gentse CLB's schrijven Memorandum ifv voorbereiding
decreet

UNIEK in VLAANDEREN

Netoverstijgende samenwerking in decreet Leerlingenbegeleiding

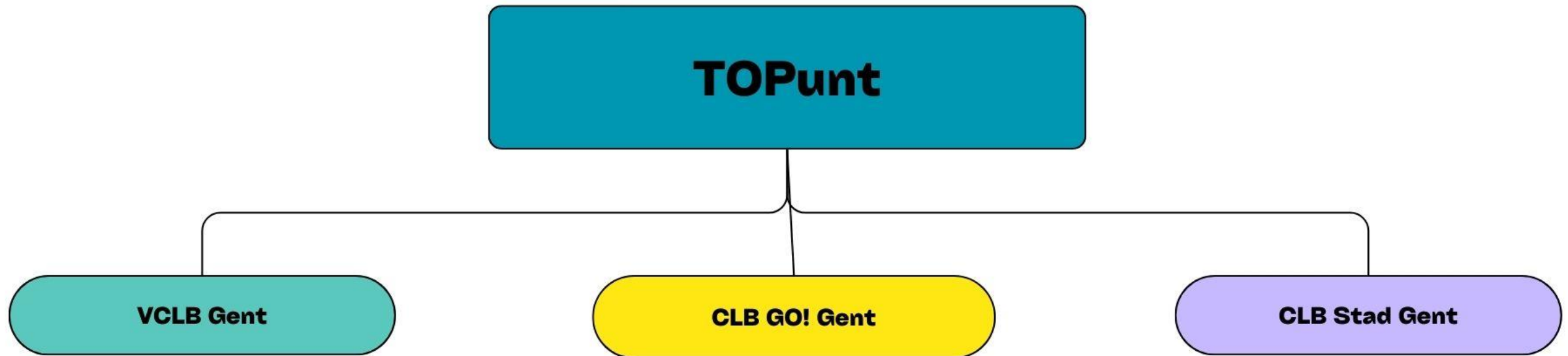
- 2018: decreet ln.beg. wordt goedgekeurd
- Besluit Vlaamse Regering tot regio-afbakening van de Netoverstijgende Regionale Ondersteuningscellen (NROC's)
 - Regio 2 : steden en gemeenten van Gent, Sint-Martens-Latem, Merelbeke, Melle, Destelbergen, Lochristi, Wachtebeke, Zelzate, Evergem, De Pinte
- Verplichting tot samenwerking in NROC vanaf 2023.

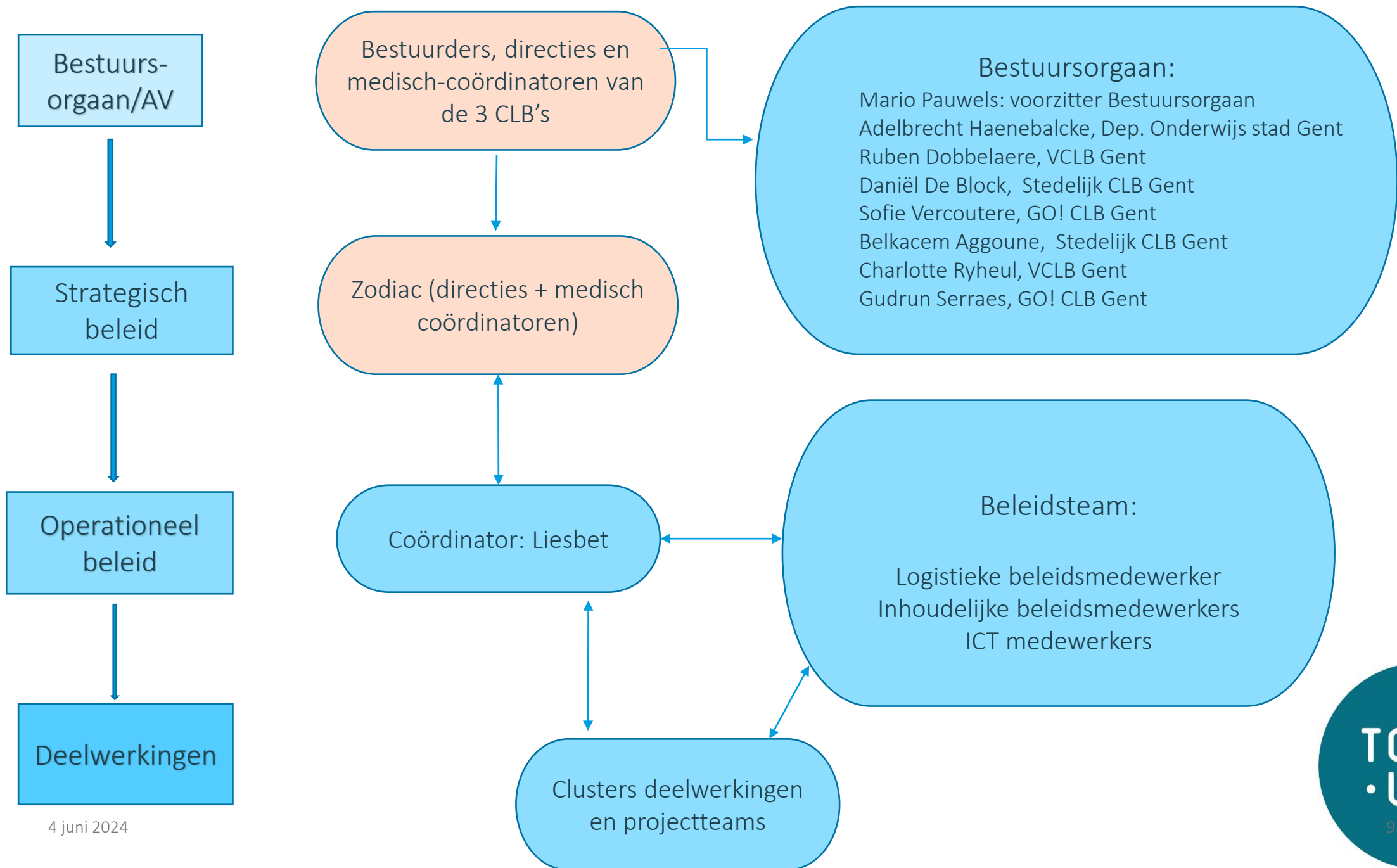
NROC

thema's (art.16)

- Afstemmen **bereikbaarheid**, openingstijden, permanentie, aanspreekpunt leerlingen huisonderwijs
- Expertise **kansarmoede** en afstemming **AN**
- Organisatie **systematische contacten**
- **Spijbel**problematiek en **vroegtijdig schoolverlaten**
- Bemiddelend en **herstelgericht** optreden - partners (oa LOP)
- **Informatieverstrekking** onderwijslandschap en aansluiting arbeidsmarkt (oa VDAB)
- Bundelen expertise **radicalisering**

Structuur TOPunt





MISSIE

Kwaliteitsvollere begeleiding van de lerenden en professionalisering binnen de 4 domeinen

- **Unieke** samenwerking
- **Kwetsbare** doelgroepen
- **Nauwe samenwerking** lokaal beleid en partners (oa onderwijs, jeugdhulp, gezondheidszorg en arbeidsmarkt)

VISIE

Werkingsprincipes: participatief, krachtgericht, laagdrempelig, onafhankelijk, complementair

Kaders: zorgcontinuüm en handelingsgericht werken

Ondersteund door Gentse stedelijk beleid

Nauwe samenwerking **partners**

BREED ONTHAAL & OLB

- 1 CLB-onthaal binnen het Groeiteam
- 2 Werkgroep Onderwijsloopbaan
- 3 Onderwijsloopbaan



GEKWALIFICEERDE UITSTROOM LEERRECHT

- 1 Steunpunt Leerrecht en Leerplicht
- 2 Netwerk Samen Tegen Schooluitval
- 3 POWER
- 4 Iedereen gekwalificeerd -The Challenge
- 5 In Beeld

GEKWALIFICEERDE UITSTROOM LEERWINKEL

1 Leerwinkel De Stap

2 Word Wijs!

PROFESSIONALISERING EN INNOVATIE

1 HGW/HGD

2 Leersteun

3 Kansenbevordering



Deelwerkingen

JEUGDHULP EN GEZONDHEIDSZORG

1 Kansrijk groeien

2 Samen1plan



GEKWALIFICEERDE UITSTROOM LEERWINKEL

1 Leerwinkel De Stap

2 Word Wijs!

PROFESSIONALISERING EN INNOVATIE

1 HGW/HGD

2 Leersteun

3 Kansenbevordering



Deelwerkingen

JEUGDHULP EN GEZONDHEIDSZORG

1 Kansrijk groeien

2 Samen1plan



T

together

E

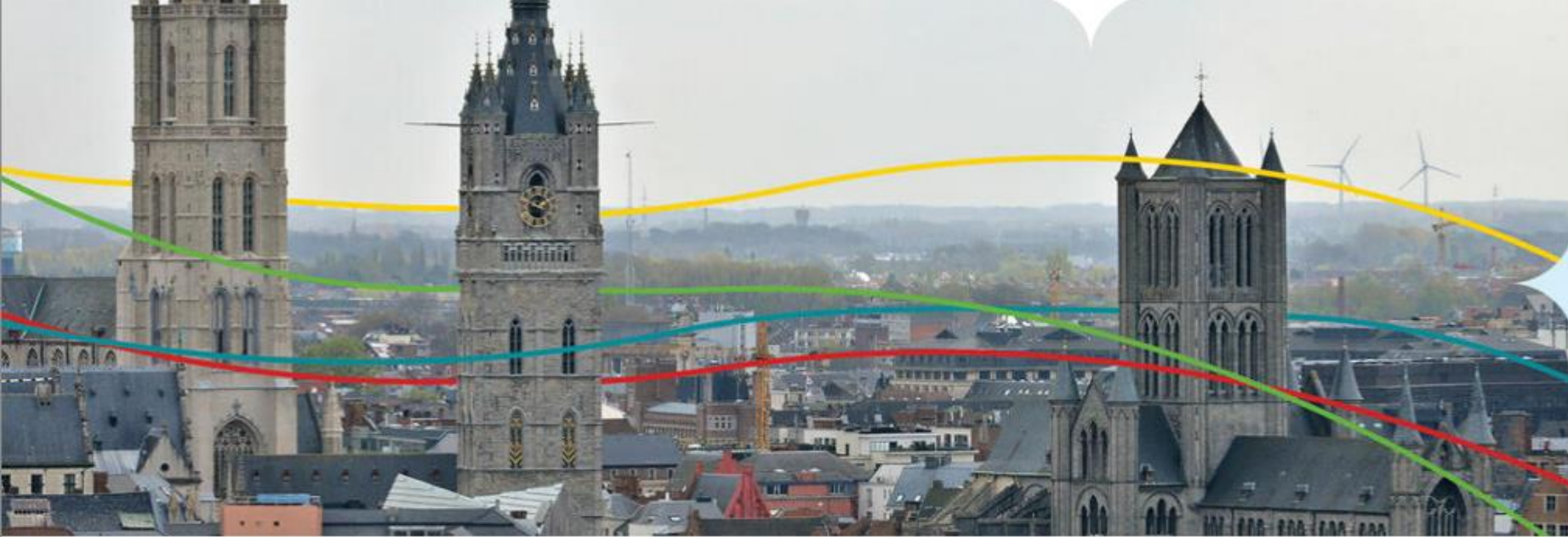
everyone

A

achieves

M

more



Gent
stad in
werking

Groeiteam Gent

Rosheem Demaret

ANDERS KIJKEN ELKAAR VINDEN PLANNEN SMEDEN EN ACTIE ONDERNEMEN

GROEITEAM

4 juni 2024

gent:



Vragen over
**opvoeden, opgroeien
en leren?**

Ontdek het **GROEITEAM** in je buurt!
stad.gent/groeteam of 09 323 59 99

Via: Wieke Hulsbroeck - algemeen directeur - stadhuis, Boulevard L. 0900 Gent - 2022 - 0119

WAAROM

Recht op gemakkelijke toegang tot geïntegreerde info, wegwijs, verbinding en advies bij vragen over opgroeien, opvoeden en leren

HOE

Geïntegreerd samenwerken in de onthaalfunctie rond opgroeien, opvoeden en leren:

- Van versnipperd in het 'kotje' van de eigen organisatie naar geïntegreerd samenwerken
- Generalistisch maatschappelijk onthaal rond opgroeien, opvoeden en leren
- Engagement van bestaande werkingen met onthaalaanbod rond opgroeien, opvoeden en leren

Recht op kansrijk opgroeien, voor elk kind, jongere en gezin

Vlaams beleidsdomein

Welzijn Volksgezondheid en Gezin - Agentschap Opgroeien



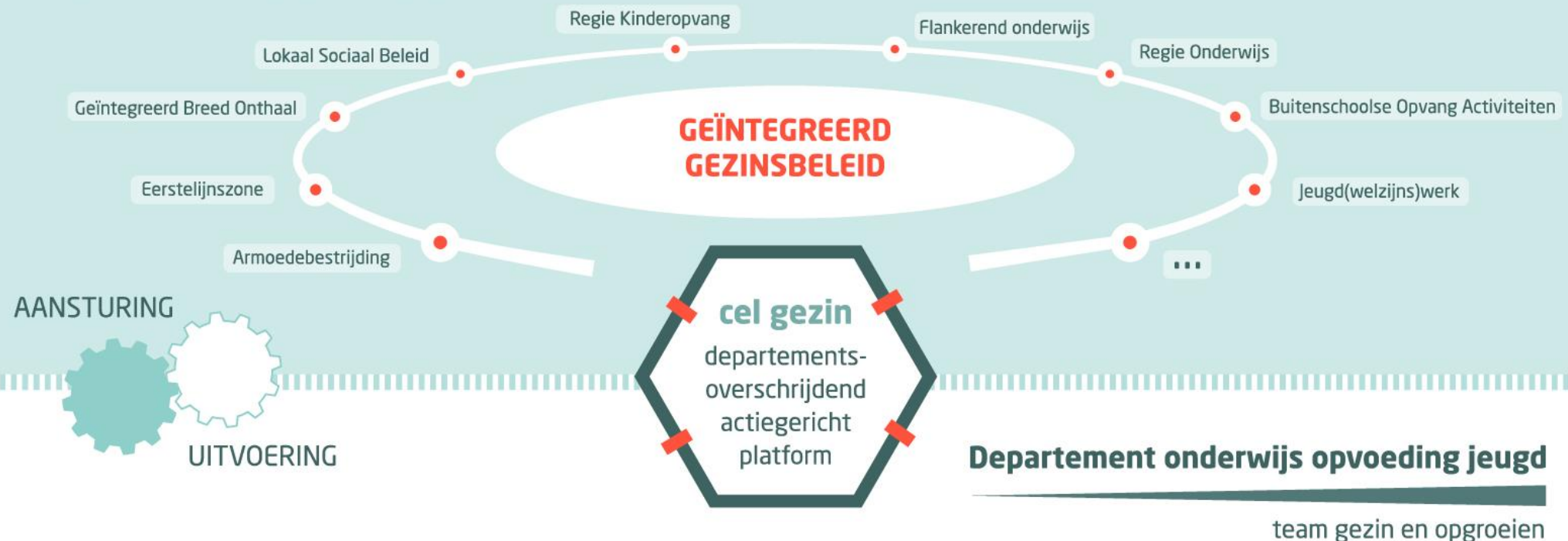
VLAAMS DECREET

preventieve gezinsondersteuning

Lokale samenwerkingsverbanden om alle (aanstaande) gezinnen met kinderen en jongeren zo goed als mogelijk en zo dicht mogelijk bij hun leefwereld, te ondersteunen door verbinding met diverse levens- en beleidsdomeinen

Lokaal bestuur Gent

schepen voor onderwijs, opvoeding, gezinsbeleid



Departement onderwijs opvoeding jeugd

team gezin en opgroeien

AANSTURING



UITVOERING

cel gezin

departements-
overschrijdend
actiegericht
platform

Departement onderwijs opvoeding jeugd

team gezin en opgroeien



groepswerk

organisatieoverschrijdend samenwerken

NETWERK HUIS VAN HET KIND

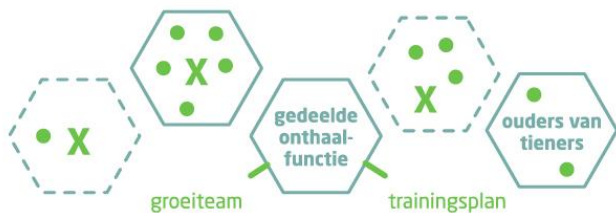
onthaal

individuele ondersteuning

ontmoeting

Themawerkgroepen

het netwerk brengt partners in gezinsondersteuning samen rond gedeelde thema's en sluit hierbij zoveel als mogelijk aan bij bestaande platformen



Netwerkoverleg

Bestuursgroep

Wijkgerichte (net)werken

het netwerk faciliteert gezinsondersteuning op wijkniveau door samenwerking vanuit kind- en gezinsreflex op de wijkactieteams





Wijkactieteams:
verbinden van
wijkpartners

Groeiteam - Stadskantoor
Woodrow Wilsonplein
9000 Gent

Inloopteam Wiegwijs
Bevrijdingslaan 88
9000 Gent

Inloopteam Nieuw-Gent I-mens
Rerum Novarumplein 28
9000 Gent

vzw JONG HUBP Dampoort
Wasstraat 118
9040 Gent

vzw JONG HUBP Ledeberg
Driesstraat 99
9050 Ledeberg

Kinderdagverblijf Sleepken
Koning Willem I-kaai 7
9000 Gent

Kinderdagverblijf De Palmboom
Balsemierenstraat 12
9000 Gent

Kinderdagverblijf De Rakkertjes
Goedendagstraat 4
9000 Gent

Kinderdagverblijf De Toverdoos
Gentstraat 214
9041 Oostakker

Kinderdagverblijf Tierlantuin
Alois Joosstraat 104
9000 Gent



Kinderdagverblijf
Schoolstraat 29
9040 Sint-Amandsberg

Kinderdagverblijf De Petteflat
Jubileumlaan 215 D
9000 Gent

Kinderdagverblijf De Boekenmolen
Ter linden 31
9052 Zwijnaarde

TELEFONISCH: 09 323 59 99

DIGITAAL: webform

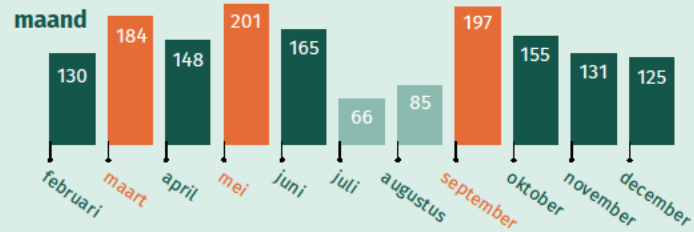
Werking GROEITEAM 2023

Inkijk cijfers geïntegreerd onthaal in Stadskantoor

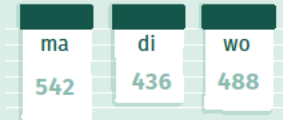
BEZOEKERS

2023

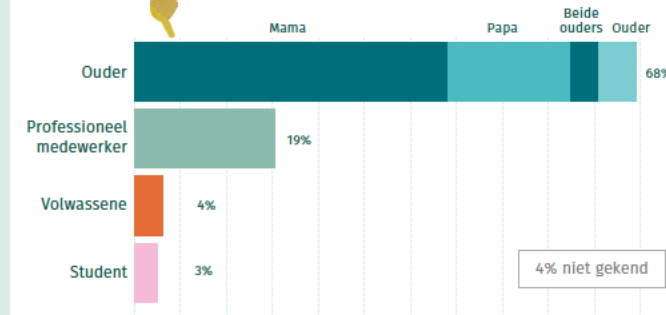
1587



permanantiedag

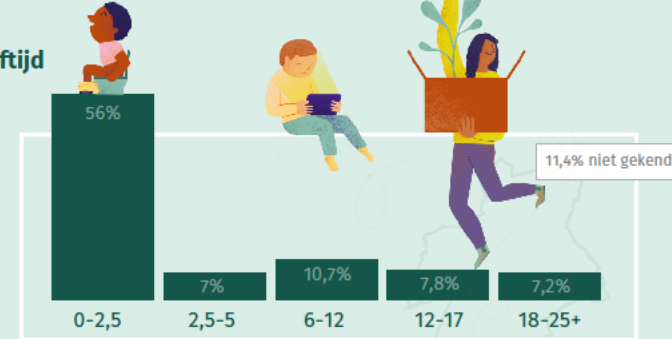


profiel

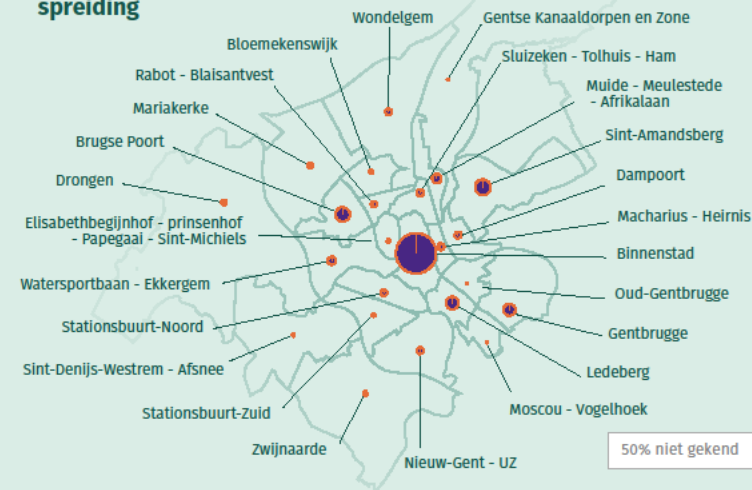


BETROKKENE

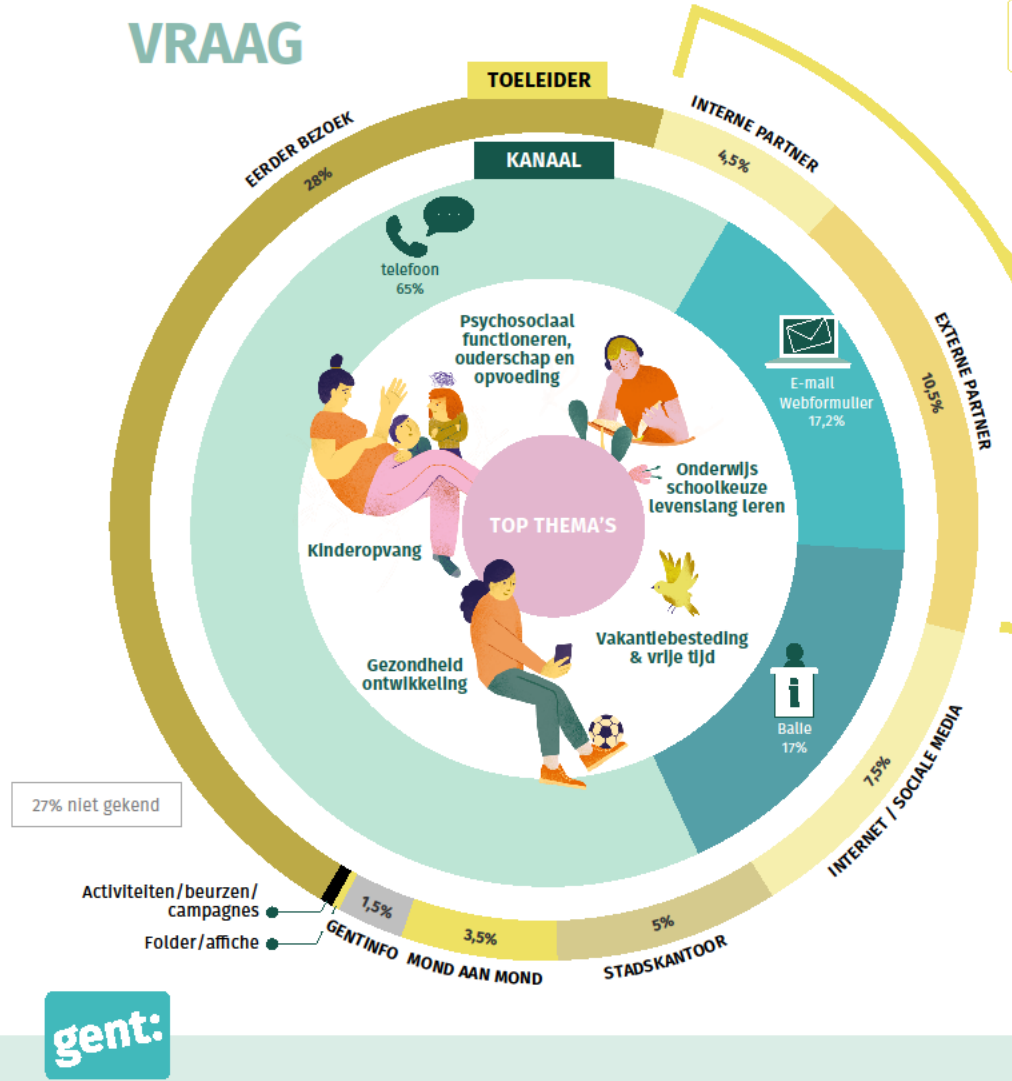
leeftijd



spreiding



VRAAG



Doorverwijzingen van Partners

1. Brugfiguren
2. Basisscholen
3. Jeugddienst
4. Kinderdagverblijven & buitenschoolse opvang
5. Brede Instappartners: OCMW, CAW, lokale teams K&G, CLB's
6. Jeugdhulp: Verblindingssteam Samen1plan, bijzondere Jeugdzorg
7. Huis van het Kind netwerkondersteuner
8. Gezondheidszorg: ziekenhuizen, wijkgezondheidscentra
9. Inloopteams
10. CVO's
11. Onderwijscentrum
12. VDAB
13. GentInfo
14. Amal vzw
15. Secundaire scholen
16. Justitie



“Wat ik doe in het Groeiteam kan ik eigenlijk niet beter omschrijven dan te zeggen dat ik veel meer dan vroeger tijd neem om ‘**mens**’ te zijn in de gesprekken.

Ik toon **brede interesse** in wie bij mij zit, ik ben **betrokken** op de leefcontext van de persoon die bij mij zit en ben **empathisch** in wat de persoon bezig houdt.

En ik probeer me er, ook veel meer dan vroeger, van bewust te zijn dat het niet mijn oordeel is dat van belang is. Ik probeer zo veel mogelijk van nul te beginnen en **zonder oordeel** samen te onderzoeken wat precies de bezorgdheid of behoefte is van de persoon die bij mij zit. Dat geeft mij ook de mogelijkheid om oprechte **nieuwsgierigheid** te tonen in de informatie die de vraagsteller zelf allemaal al heeft verzameld maar ook in de **gewenste oplossing** die de persoon voor ogen heeft.

Daarnaast - en dat is soms een werkpuntje - ben ik me ervan bewust dat ik niet alle oplossingen zélf kan aanreiken. Dat ik op zoek moet gaan naar de collega's die we nodig hebben om **samen te werken in de opvolging** van een vraag.”

- een medewerker van het Kinderopvangpunt

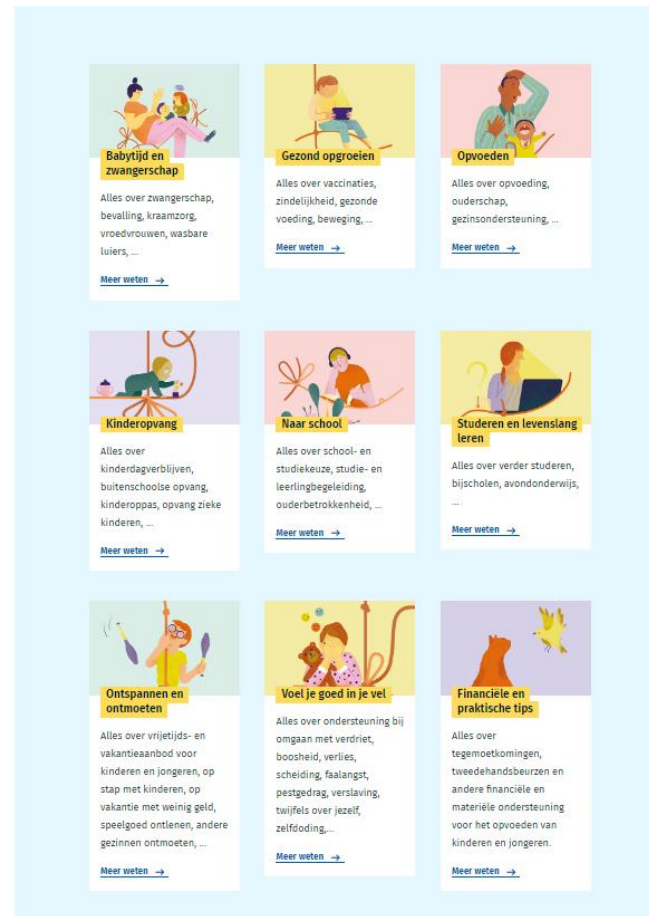
“Ik vind het zo fijn om met meerdere collega's op dezelfde plek aan de slag te gaan met vragen over meerdere thema's rond opgroeien. Doordat we dicht bij elkaar werken, kan ik, afhankelijk van de vraag bij meerdere collega's onmiddellijk concreet terecht om informatie in te winnen. Iedereen kijkt met een **andere bril** naar een vraag en door samen een vraag op te volgen, kan **ieder z'n expertise** inbrengen. We kunnen hierdoor zoveel **bijleren van elkaar!**

Ik ervaar ook heel veel **ondersteuning** van collega's in het omgaan met vragen. Niet alleen qua inhoud maar ook op vlak van gesprekstechnieken en basishouding! Ik zie collega's dingen doen die ik zelf nog wat meer in de vingers wil krijgen. Door samen aan het onthaal te werken, kan ik hierin **oefenen samen met de collega's**. En op mijn beurt kan ik dan weer tips geven vanuit de vrije tijdsbril 😊. Het is echt **leren van elkaar, in 2 richtingen**. Heel fijn!

Ook voor de burger is het een grote meerwaarde dat die met vele vragen op **1 plek** terecht kan en niet van de ene plek naar de andere moet. Dat maakt het stellen van een vraag tot ondersteuning veel **laagdrempeliger**.”

- een medewerker van de Jeugddienst

Help jezelf op weg! www.stad.gent/groeiteam



Babytijd en zwangerschap
Alles over zwangerschap, bevalling, kraamzorg, voedvrouwen, wasbare luiers, ...
[Meer weten →](#)

Gezond opgroeien
Alles over vaccinaties, zindelijkheid, gezonde voeding, beweging, ...
[Meer weten →](#)

Opvoeden
Alles over opvoeding, ouderschap, gezinsondersteuning, ...
[Meer weten →](#)

Kinderopvang
Alles over kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang, kinderoppas, opvang zieke kinderen, ...
[Meer weten →](#)

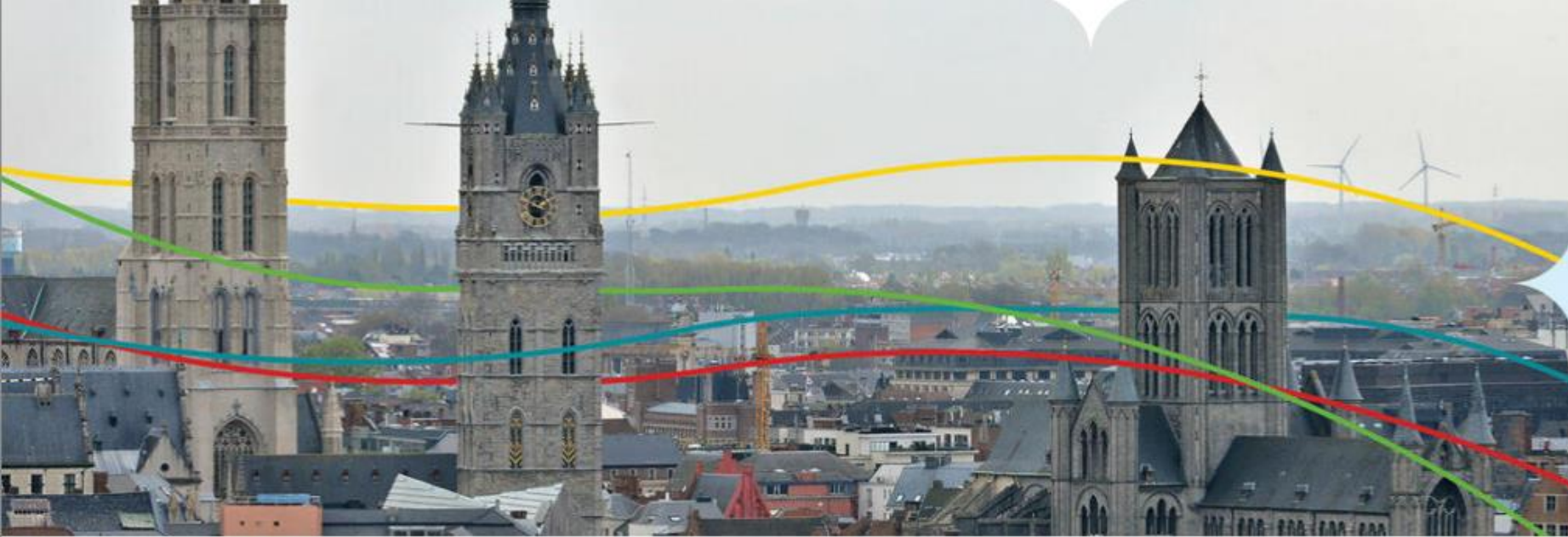
Naar school
Alles over school- en studiekeuze, studie- en leerlingbegeleiding, ouderbetrokkenheid, ...
[Meer weten →](#)

Studeren en levenslang leren
Alles over verder studeren, bijscholen, avondonderwijs, ...
[Meer weten →](#)

Ontspannen en ontmoeten
Alles over vrijetijds- en vakantieaanbod voor kinderen en jongeren, op stap met kinderen, op vakantie met weinig geld, speelgoed ontlenen, andere gezinnen ontmoeten, ...
[Meer weten →](#)

Voel je goed in je vel
Alles over ondersteuning bij omgaan met verdriet, boosheid, verlies, scheiding, faalangst, pestgedrag, verslaving, twijfels over jezelf, zelfdoding, ...
[Meer weten →](#)

Financiële en praktische tips
Alles over tegemoetkomingen, tweedehandsbeurzen en andere financiële en materiële ondersteuning voor het opvoeden van kinderen en jongeren.
[Meer weten →](#)



Gent
stad in
werking

Werking AMAL i.v.m. activering en werk

Leen Verhenne en Tim Noens

ANDERS KIJKEN ELKAAR VINDEN PLANNEN SMEDEN EN ACTIE ONDERNEMEN

Amal & Werk

4 juni 2024



Amal .

Wie is

Amal

[Bekijk](#) de video

Amal[®] Visie & missie

1.

Visie op de **samenleving**: We worden de meest inclusieve stad ter wereld. Want we worden **allemaal beter van** samenleven in **diversiteit**: sociaal, economisch, cultureel.

2.

Visie en ambitie van **Amal**: We bieden een alternatief **narratief** over samenleven in diversiteit. Het gaat over gezamenlijke **menselijkheid**; gezamenlijke voordelen en gezamenlijke hoopvolle actie. Een veranderd narratief is de start en uitkomst van alles wat we doen.

3.

Missie (opdracht) van Amal: We maken (samen met partners) (de voordelen van) samenleven in diversiteit **tastbaar voor elke Gentenaar** en Gentse organisatie. Persoonlijk en op eigen ritme.

Dienst- verlening van Amal.

1. Individu (nieuwkomer/mma)

- Inburgeringstraject
- Taalpromotie: NT2 - regie
- Ontmoeting/verbinding
- Vervolgtraject na inburgering (P)
- E-inclusie (P)
- Precaire situatie: doortrekkers, mzwv, verzoekers internationale bescherming

***Samenleven* in diversiteit**

2. Organisaties, lokaal bestuur, bedrijven

- Advies en begeleiding rond taal en inclusie
- Sensibilisatie: Ambassadeurs
- Vormingen (open aanbod/op maat)
- Sociaal tolken en vertalen (maatschappelijke dienstverlening)

3. Gentse samenleving

- Ontmoeting/verbinding
- Antiracisme en antidiscriminatie
- Vrijwilligerswerking
- Positieve beeldvorming promoten

4. Beleid

- Stimuleren van inclusief beleid (kinderopvang, werk, onderwijs,... ---> gelijke kansen)

Amal



+/- 130 medewerkers

VL. Vlaams decreet inburgering & integratie

[Regelgeving rond Inburgering en Integratie | Vlaanderen.be](#)

[Amal - Agentschap Integratie en Inburgering Gent | Vlaanderen.be](#)

G. Stad Gent

- SWO stad Gent – Amal

[Raadpleegomgeving - Open Data - Agendapunt \(gent.be\)](#)

P. Projecten (werk)

• VL:

- E-inclusie (2023-24)
- Motor tot activering (2022-2024): Jobroad
- Vervolgtrajecten na inburgering (2022-2025)
- Plan Samenleven (2022-25)
- Turboplan? (2024-26)

• Gent:

- Praktijktesten arbeidsmarkt

• Andere

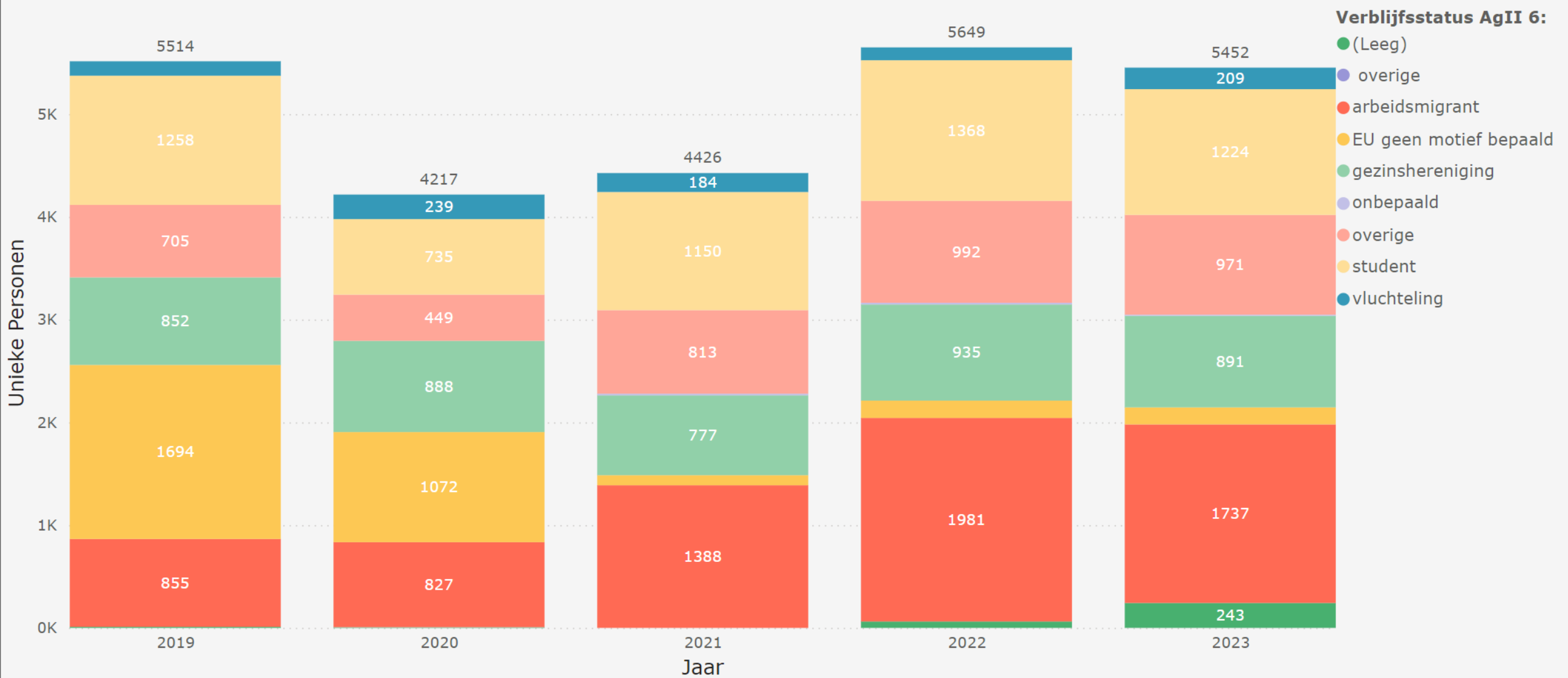
- Gent verbindt (Participatienetwerk) - AMIF
- Lokale partnerschappen (jobteam) - EWSE
- Inclusieve werkvloeren (Emino) - EWSE
- Digi-beetjes – POD-MI

Context *Gent*



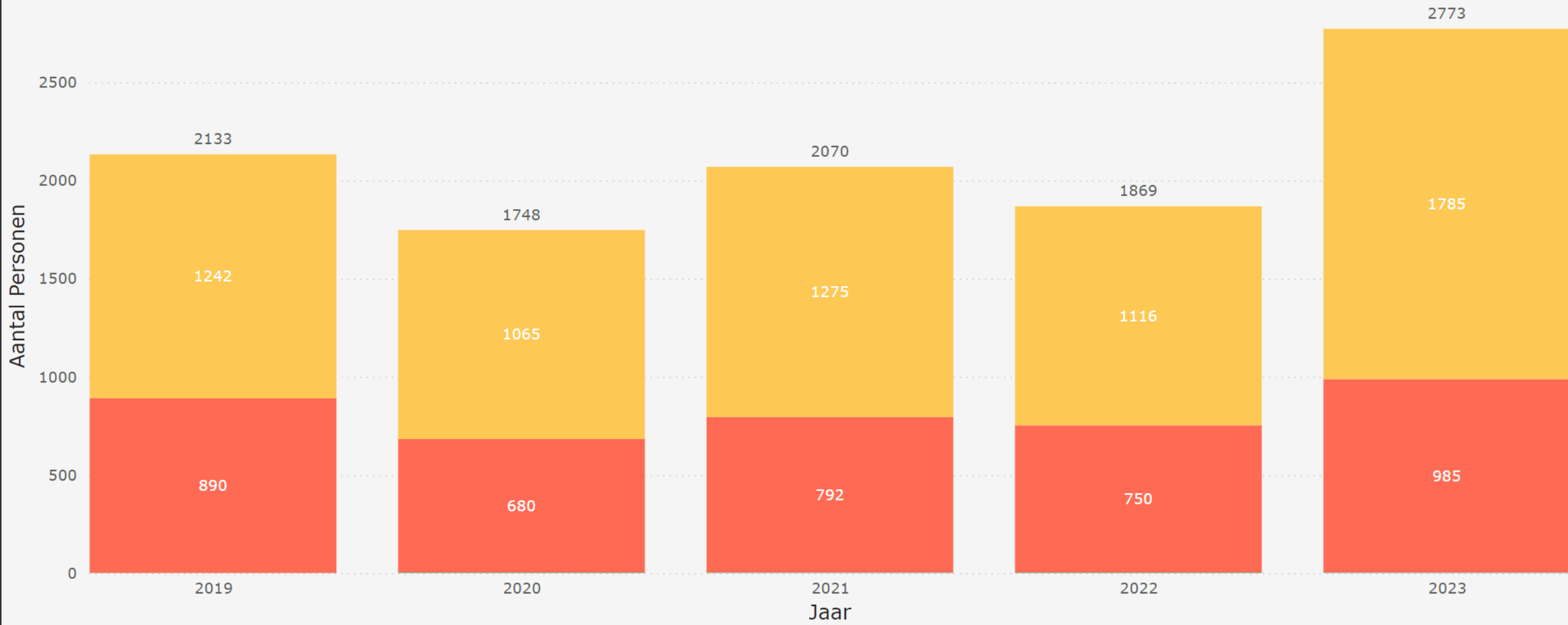
Nieuwkomers in *Gent* (enkel eerste registratie in Vlaanderen)

Aandeel per Verblijfsstatus van de instroom in Gent in 2019 - 2023



Aantal Contracten bij Amal in 2019 - 2023

Doelgroep ● Geen doelgroep ● Not Found ● Plicht ● Recht



1. Dienstverlening *Individu*



Amal *Inburgering*

1. Maatschappelijke oriëntatie

Info over wonen en werken in België



Optie 1

Test doen



Optie 2

Cursus volgen
Test doen



2. Nederlands leren

Nederlandse les volgen tot A2



Optie 1

Test doen



Optie 2

Cursus volgen
Test doen



Optie 3

Certificaat tonen



3. Werken of studeren

Begeleiding naar een opleiding of gepaste job bij VDAB



Optie 1

Bewijs van werk of studie tonen



Optie 2

Inschrijven bij een school of VDAB



4. Participatie-traject

Nieuwe mensen leren kennen



40 uur

Bespreken met trajectbegeleider
bekijk: ikdoeme.be



Trajectbegeleiding (TB)

Helpt bij vragen

Inburgerings-
attest



1+2+3+4 =
attest



Werk



Amal

Derde pijler: ***Economische zelfredzaamheid***

Werkbaar werk
2019 (alg): 49,6%

Bestaande definities:
'duurzaam' =
kwantitatief, op basis
van gewerkte periode

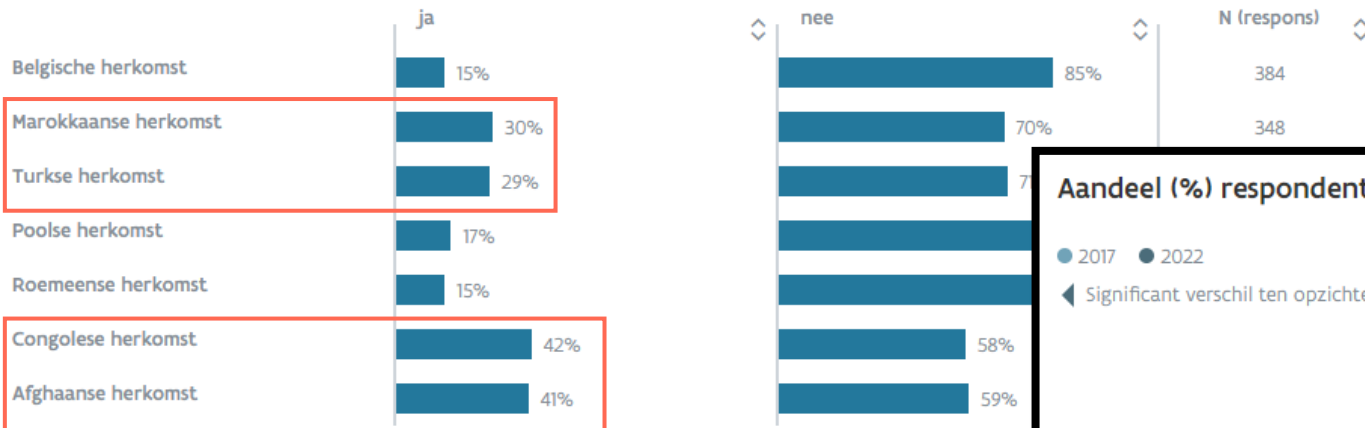


Ondersteunen naar duurzaam werk:

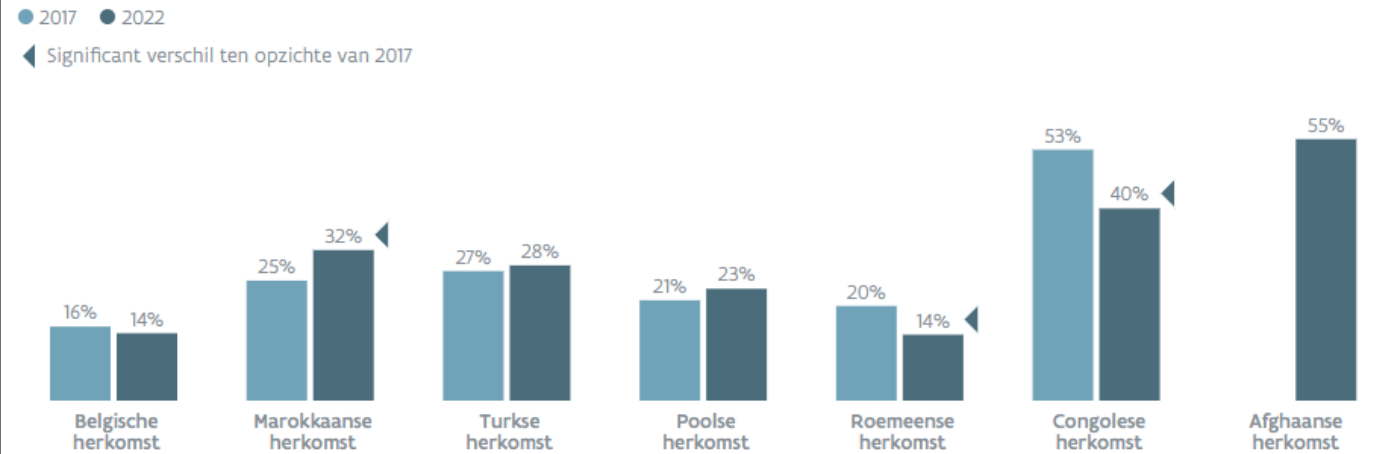
- Voldoende inkomen
- Stabiel
- Fysiek en mentaal vol te houden
- Haalbaar uurrooster
- **Op het juiste competentieniveau**
 - ofwel direct
 - ofwel via een realistisch en reëel carrièrepad

Huidige ervaring

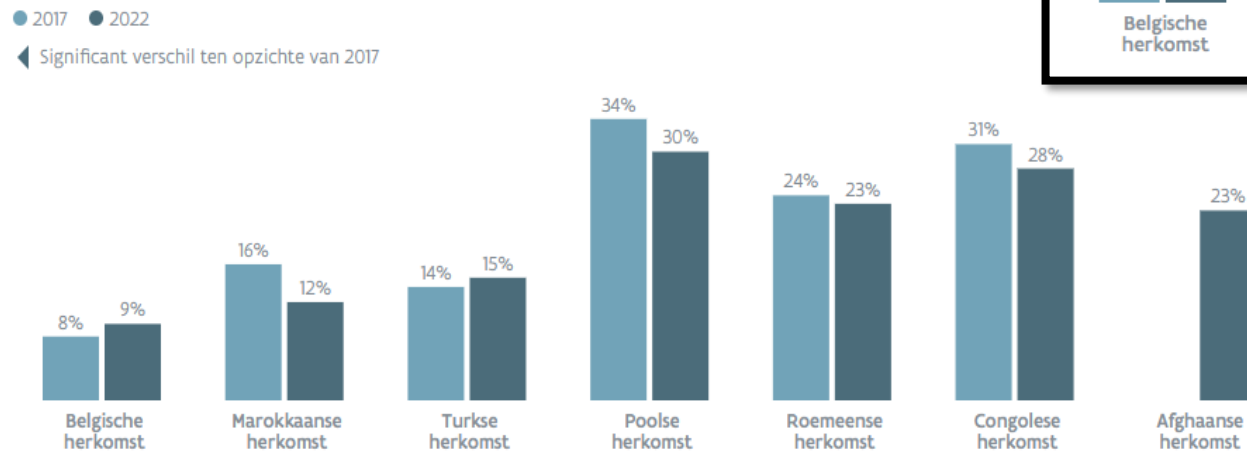
Aandeel (%) respondentent dat al dan niet werkt in ploegenstelsel (20-64 jaar en werkend), in 2022



Aandeel (%) respondentent dat (heel) moeilijk kan rondkomen met het gezinsinkomen, in 2017 en 2022

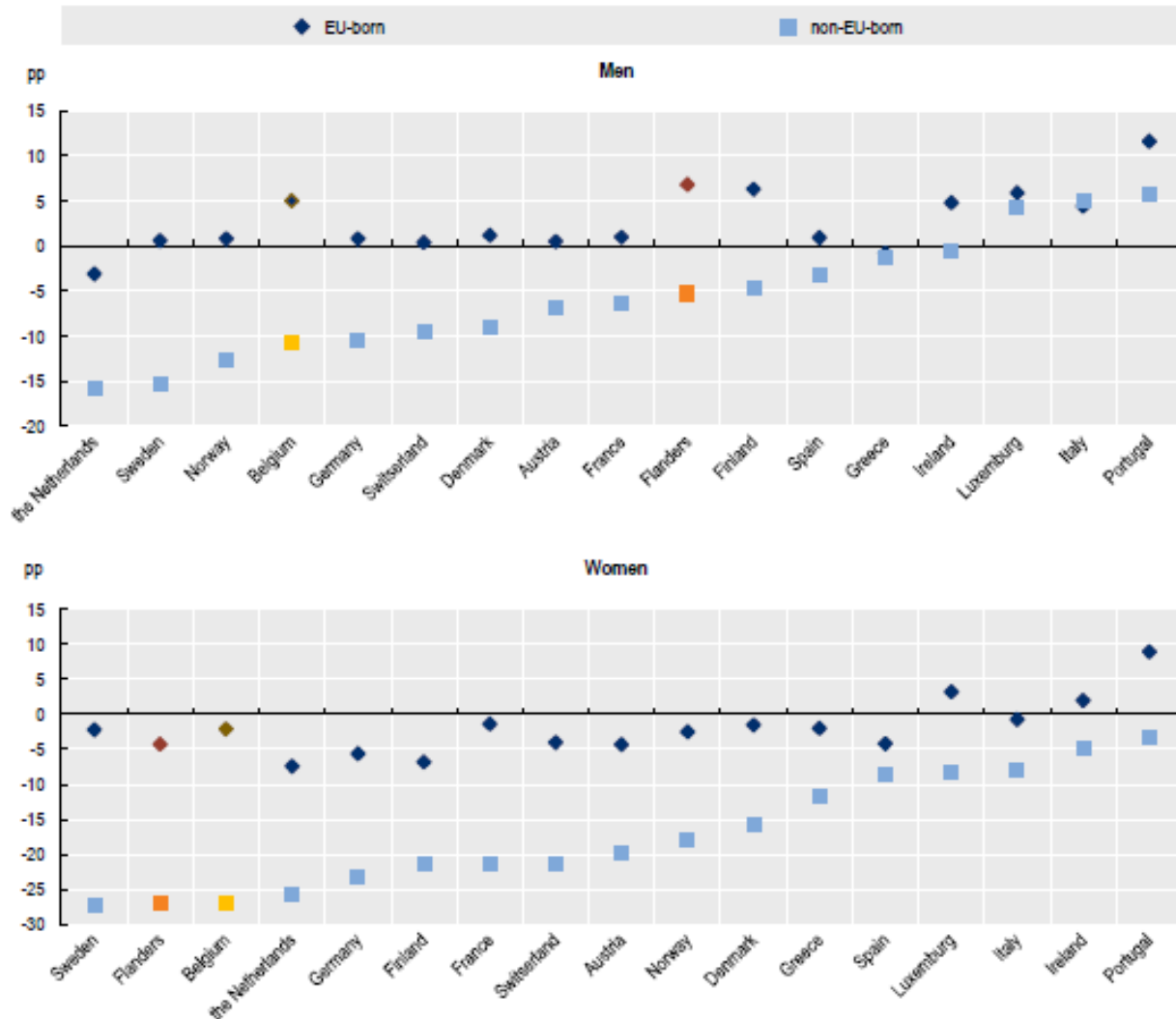


Aandeel (%) werkende respondentent dat aangeeft dat ze te hoog opgeleid zijn voor hun baan, in 2017 en 2022



Werkgelegenheidskloof

Employment gap vis-à-vis the native-born, by sex and place of birth, 2021, Flanders and selected European OECD countries



- De werkgelegenheidskloof verbeterde sterk van 2016 naar 2021
- Toch nog grote variatie in tewerkstellingskansen door herkomst, geslacht en migratiereden

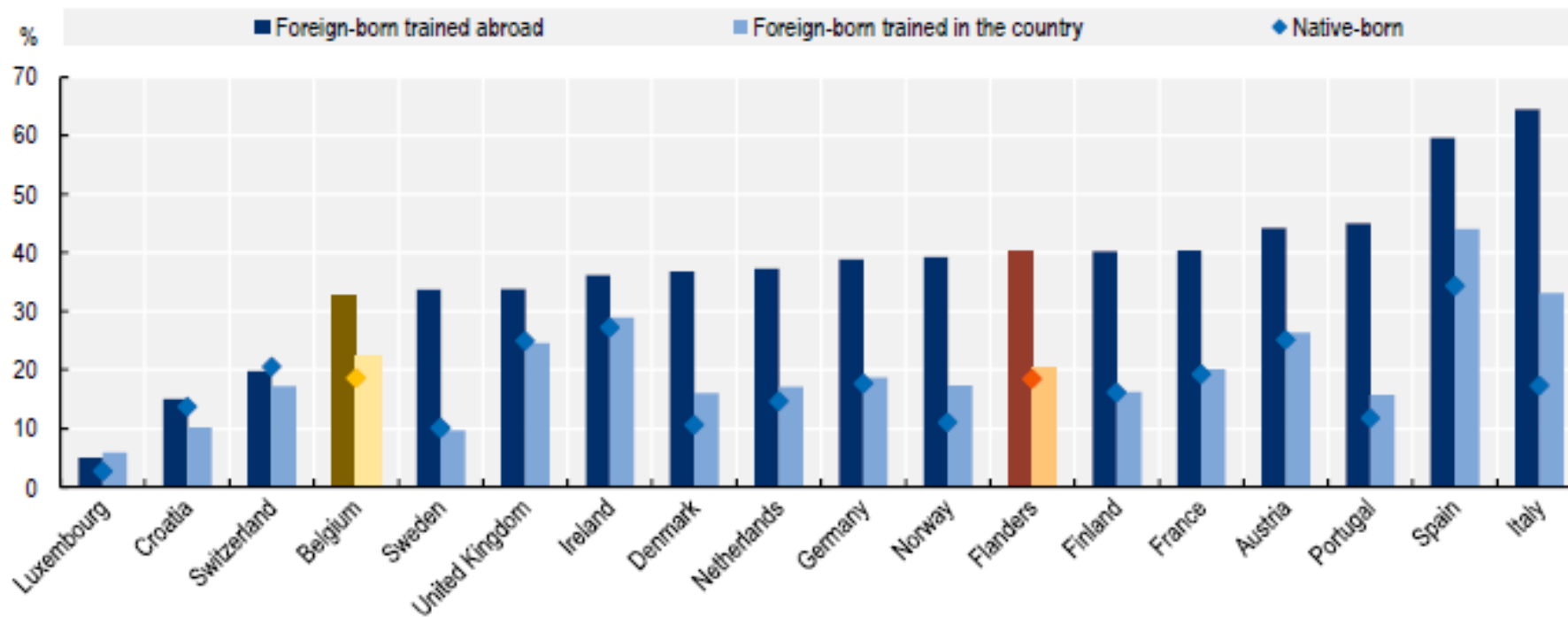
Note: Population aged 15 to 64, not in education. A negative employment gap refers to an advantage of the native-born over the foreign-born.

Source: OECD Secretariat calculations based on EU-LFS; Belgium and Flanders: national LFS.

Overkwalificatie

Figure 4.14. In Flanders mostly those with foreign qualifications have a high over-qualification rate

Over-qualification rate by place of birth and country of qualification, 2021, Flanders and selected OECD countries

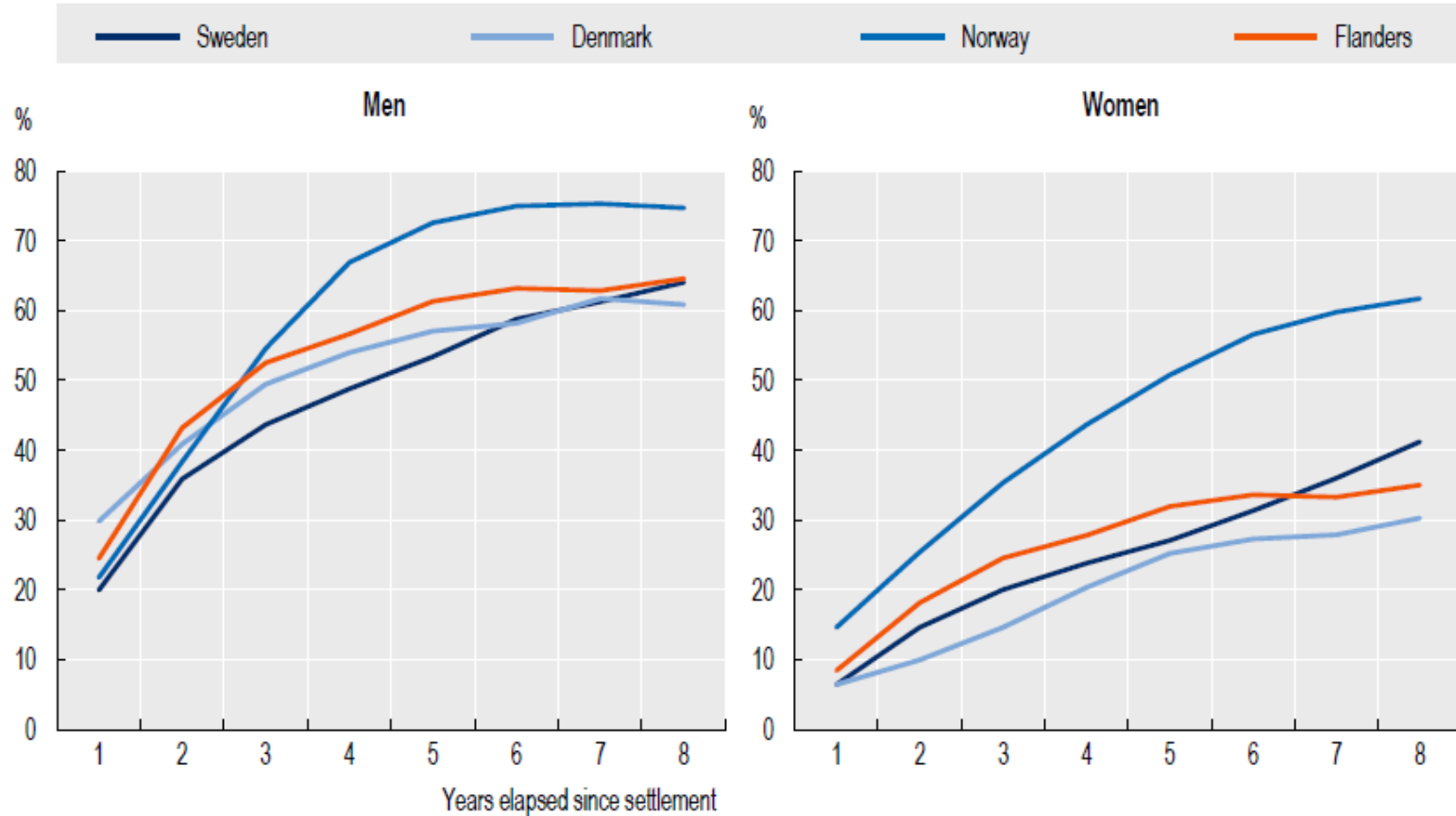


Note: Population not in education aged 15 to 64 who are in employment and highly educated, not including those employed in armed forces. The over-qualification rate is the share of persons who are highly educated (ISCED 5-8) who work in a low- or medium-skilled jobs (ISCO 4-9). Source: OECD/European Commission (2023^[51]), *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In*, <https://doi.org/10.1787/1d5020a6-en>; Flanders: OECD Secretariat calculations based on the national LFS.

- Grote werkgelegenheidskloof voor langgeschoolden
- Hoog percentage overkwalificatie
- Diploma-erkenning versnelt toegang tot arbeidsmarkt, maar gebruik blijft beperkt

Snel vs relevant

Estimated employment trajectories of refugees and family immigrants reunified with refugees, by sex, 2008-16, Denmark, Norway, Sweden, and Flanders



- Denemarken en Vlaanderen: snelle activering
- Zweden en Noorwegen: relevante activering
- Let op! Noorse curve piekt
 - 5 jaar na vestiging voor mannen
 - >8 jaar na vestiging voor vrouwen
 - → lange termijn planning
- Vroeg contact met de arbeidsmarkt helpt bij een positief integratietraject
- Ook gevestigde migrantengroepen behouden moeite met/ afstand van de arbeidsmarkt

Opdracht Amal: *professionele loopbaan oriëntatie*



Decreet:

- Informeren, motiveren
- Inschrijven bij VDAB
- Geïntegreerde intake



SWO VDAB

- Toeleiding van klanten
- Geïntegreerde en gecombineerde trajecten
- Inburgering haalbaar maken/houden voor werkenden
- Dienstverlening VDAB toegankelijk maken/houden voor internationaal talent
- Sensibiliseren, stimuleren en ondersteunen van organisaties/werkgevers



Plus:

- SWO Stad Gent (OCMW): kader verder uit te werken
- Lessen Maatschappelijke Oriëntatie over werk
- Klanten aanmoedigen en mondig maken

Projecten Amal (VL): *professionele loopbaan oriëntatie*



Project **vervolgtrajecten na inburgering:**

- Onderzoeksrapport (1/10/2022 - 31/12/2023):
 - Doel: Werk ('goed werk') – Nederlands – Opleiding – Nationaliteit
 - Drempels: Taal, combinatie werk/opleiding en gezin, werkgerelateerde problemen, gezinsgerelateerd, netwerk, financieel,...
- Coachpunt (100 ex-inburgeraars): kort (max 10 sessies)
- Warme doorverwijzing



Project inburgering: **motor tot activering** (200 inburgeraars)

- Samenwerking Jobroad, VDAB
- 2022 en 2023: Blind Date Resto (ism stad Gent, VOKA, Jobroad en VDAB)
- 5/2024: reguliere jobmatching Jobroad

Projecten Amal (Gent/E-WSE): *professionele loopbaan oriëntatie*



Praktijktesten op de arbeidsmarkt (VUB):

- Onderzoek (1/7/2023 - 30/06/2024)
- Dossiers UNIA/Instituut Gelijkheid Mannen en Vrouwen
- Resultaat: 18% discriminatie tijdens de praktijktest op basis van 1 van de 4 geteste discriminatiegronden (leeftijd – 12%, herkomst – 9%, beperking (doof) - 53% en gender (transgender))

Project lokale partnerschappen (**Jobteam**): >70% mma

- Stuurgroep: vanuit expertise en kennis doelgroep
- Operationeel:
 - Toeleiding naar jobteam
 - Samenwerking indien opportuun
 - Multidisciplinair overleg?

Opdracht Amal:

*4de pijler: netwerk- & participatie**



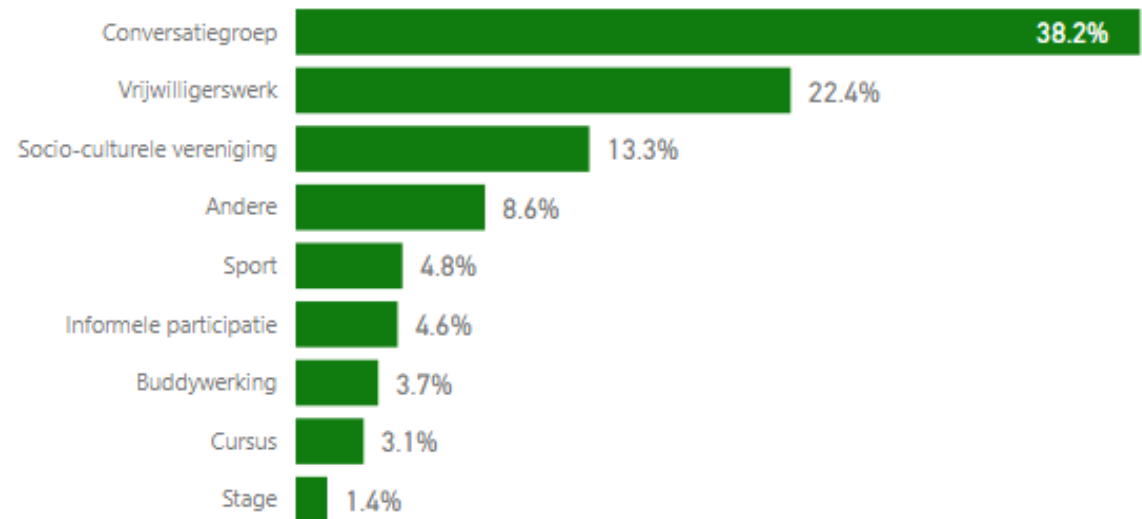
Toeleden naar activiteiten waar:

- Netwerk wordt uitgebreid EN
- Nederlands wordt gesproken

Aanbod (vanuit lokaal bestuur)

- Vrije tijd
- Vrijwilligerswerk
- Stage
- Buddywerking

Toeledingen naar participatievormen



*Aanbod via Amal: conversatie, ontmoetingsactiviteiten, buddywerkingen,... staat open voor niet-inburgeraars

Project Amal: ***E-inclusie***



Actieplan:

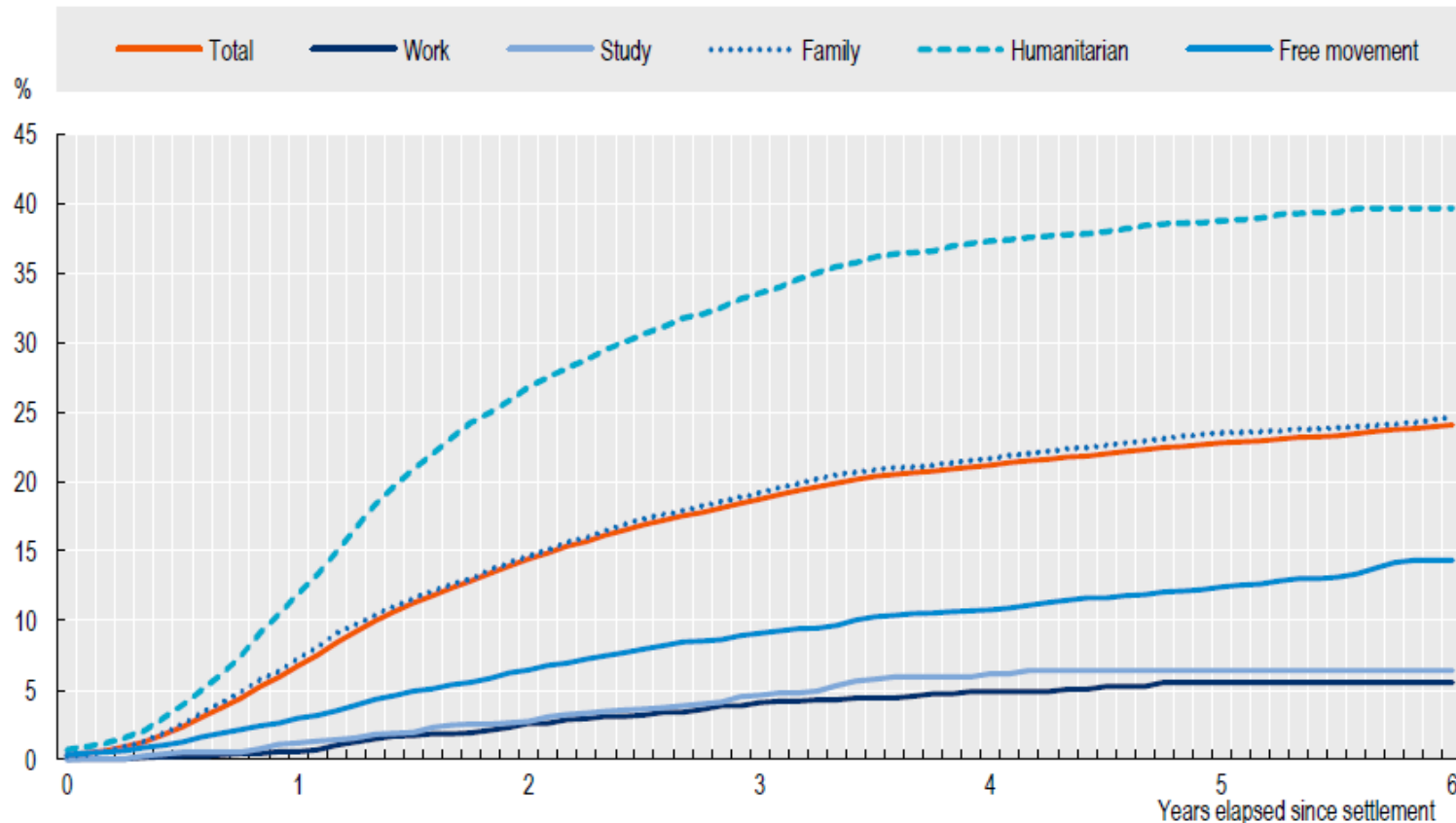
- Betaalbare en kwaliteitsvolle **toegang** tot hardware, software en internet: in kaart brengen van noden en mogelijk aanbod (uitleendienst lessen MO)
- Versterken van digitale **kennis en vaardigheden** > digimeter inburgering ([imec.digimeter.inburgering | imec](https://imec.digimeter.inburgering.be))
Digiscreening – digitale oefenkansen en prikkels – voortraject/basisvaardigheden tijdens MOles – digiduo's
- Ontwikkelen of optimaliseren van digitale producten volgens de principes van **inclusion by design**
- Delen van opgebouwde kennis en expertise rond **digitale toegankelijkheid** bij nieuwkomers en anderstaligen
Inzet van digitale hulpmiddelen (taalondersteuning), tips & tricks, ...
- Digitaal sterke **medewerkers** als randvoorwaarde voor een sterk digitaal inclusie beleid

Opleiding & studie



Erkenning & behalen van kwalificaties

Cumulative incidence of having a recognised foreign degree, by time since settlement and category of entry, 2015-21, Flanders



Note: Permanent migrants (aged 18 to 59 at arrival) who settled in Flanders between 2015 and 2019 and signed an integration contract. Only migrants who had foreign tertiary education at arrival are included. The cumulative incidence, or failure function, is computed as $1-S_t$ from the life table using the Kaplan-Meier approach.

Source: OECD Secretariat calculations based on linked data from the Crossroads Bank for Civic Integration and the Flemish PES (see Box 4.1).

- Overkwalificatie van mma op de arbeidsmarkt (bv. 41% bij niet-EU-talent)
- Groeimarge op vlak van
 - Erkenning buitenlands diploma
 - Erkenning eerder verworven competenties (600 personen/jaar)
- Weinig deelname aan formele opleiding of studie binnen 6 jaar na aankomst, ondanks beschikbaar aanbod
 - Geldt zowel voor kort- als langgeschoolden
 - Mislopen voordeel 'Belgische kwalificatie' op arbeidsmarkt
 - Nood aan *upskilling* & *reskilling*

Opdracht Amal

Begeleiding in educatieve loopbaan

Voor wie?

- Meerderjarige nieuwkomers
- Domicilie in Gent

Wat doet Amal?

- Intensieve, individuele begeleiding bij uitstippelen educatief traject
- Wegwijs in onderwijslandschap
- Ondersteuning bij procedures & contact met onderwijsinstellingen
- Ondersteuning bij zoektocht naar financiële middelen



Opdracht Amal

Voortraject naar Hoger Onderwijs voor Anderstalige Nieuwkomers

Groen = verplicht Geel = niet verplicht Blauw = soms verplicht

Jaar									
September	Oktober	November	December	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni
Trajectbegeleiding en studieloopbaanoriëntatie									
Academische studievaardigheden									

Semester 1				
September	Oktober	November	December	Januari
Startdagen	Academisch Nederlands Module 1 (B1+)		Academisch Nederlands Module 2 (B2)	
			+ ITNA	
		Keuzevak: Praktisch Engels 3 of 4 (na instaptest)		

Semester 2					
	Februari	Maart	April	Mei	Juni
Verplicht	Academisch Nederlands Module 3 (B2)				
Keuze	Wiskunde Basis of Wiskunde Uitgebreid				
Keuze	Chemie				
Keuze			Fysica		
Keuze	Wetenschappelijk Engels of Gevorderd Wetenschappelijk Engels (afhankelijk van taalniveau)				
Negatief resultaat voor ITNA (niet geslaagd)	UCT niveau 5 (B2) + ITNA				
Positief resultaat voor ITNA (geslaagd)	1 of 2 vakken aan de hogeschool of universiteit (afhankelijk van toelating school en traject Engels)				

- Voorbereidend jaar op studies hoger onderwijs
- Samenwerking Amal, UGent, UCT Gent, Arteveldehogeschool & HoGent
- Geïntegreerd programma
 - Studieloopbaanoriëntatie
 - Nederlands als tweede taal
 - Academische en studievaardigheden
 - Keuzevakken
 - ...
- 20 à 25 studenten/jaar (maximumcapaciteit)

Opdracht Amal

Diploma-erkenning

- Voor mensen die buitenlands diploma willen laten erkennen
- Ondersteuning bij aanvraag en procedures
 - Verzamelen correcte documenten
 - Doorverwijzing juiste erkenningsinstantie
 - Ondersteuning bij indienen
 - Bespreking resultaat
- Uitdaging: uitbreiding diploma-erkenning naar EVC



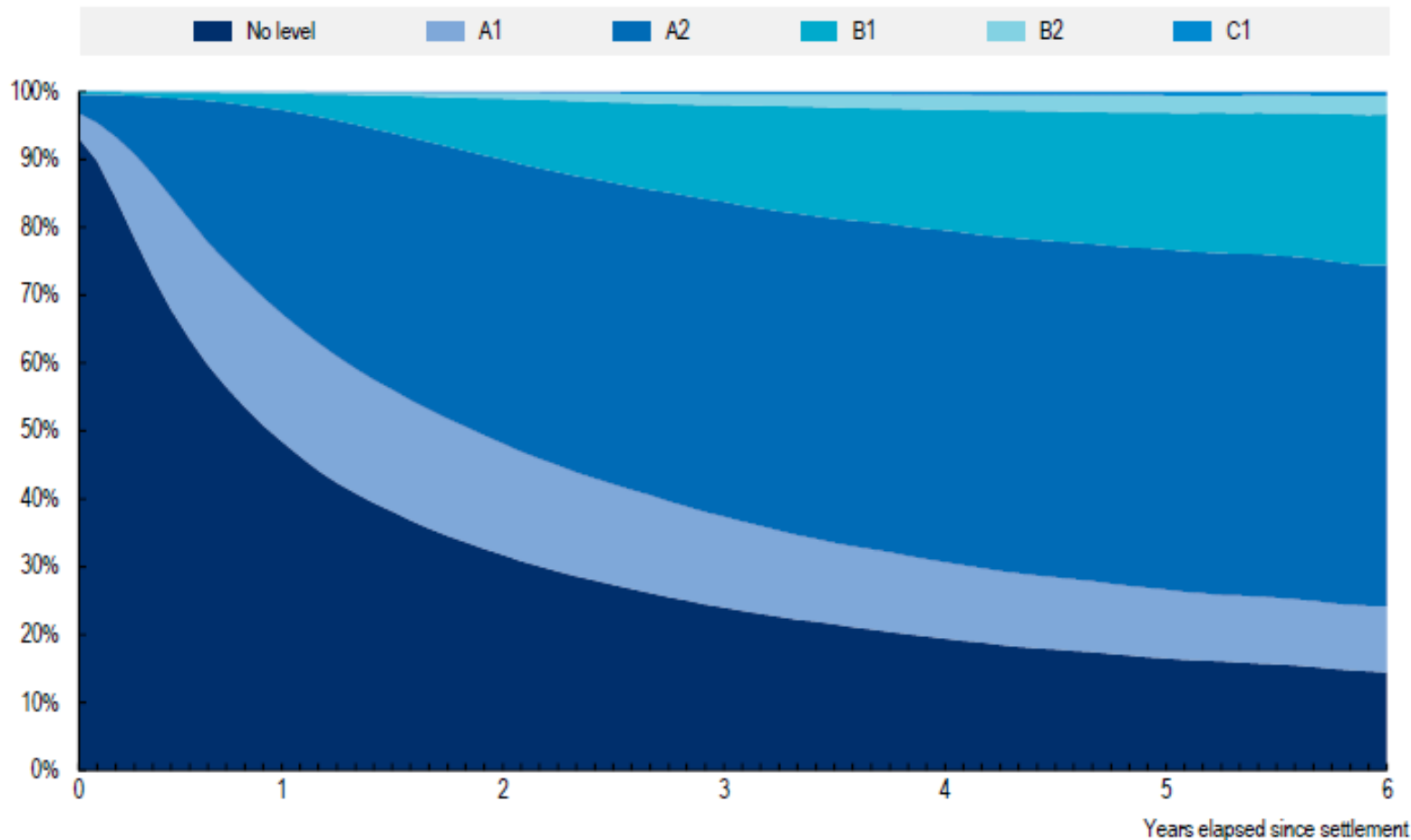
Nederlands als Tweede Taal (NT2)



Taalverwerving

Figure 3.10. Many integration participants remain at low levels of formal Dutch language proficiency, even after several years

Level of formally acquired Dutch as a second language, by time since settlement, 2015-21, Flanders



Note: Permanent migrants (aged 18 to 59 at arrival) who settled in Flanders between 2015 and 2019 and signed an integration contract.
Source: OECD Secretariat calculations based on Crossroads Bank for Civic Integration data.

- Veel mensen willen Nederlands leren, vaak in functie van werk
 - Taalverwerving duurt meerdere jaren
 - Vrij weinig mensen bereiken hogere taalniveaus binnen formeel onderwijs
 - Nadelig voor werkgelegenheidskansen
 - Nadelig voor arbeidsmarkt
 - Verklaring?
 - Lange taaltrajecten, binnen klascontext
 - Lineaire opvatting: ‘eerst Nederlands, dan opleiding/werk op niveau’
- Nood aan een meer geïntegreerde visie & praktijk

Opdracht Amal

Intake, screening & doorverwijzing NT2

- Voor mensen die Nederlands willen leren
- Niveaubepaling
- Zoektocht naar cursus die overeenstemt met noden en ambities (o.a. werk)
- Doorverwijzing naar juiste aanbieder
- Certificerende testen om taalniveau aan te tonen



Opdracht Amal

Regie NT2

- Afstemming vraag en aanbod NT2
- Samenwerking met Gentse aanbieders (VDAB, OCMW, CVO, Ligo, UCT)
- Nadruk ligt op formeel NT2-onderwijs
- Dienstverlening aan bedrijven
- Uitdaging:
 - Kruising behoefte NT2 & ambities werk
 - Meer parallelle en geïntegreerde trajecten



2. Dienstverlening
Organisaties /
bedrijven



Voordelen van diverse & inclusieve werkvloer



Betere werkcultuur en welzijn

- Gemakkelijker aanwerven
 - *70% van sollicitanten bekijken diversiteit van de werkplek tijdens aanwerving*
- Meer creativiteit en innovatie
 - *Diverse teams maken in 87% van de gevallen betere beslissingen*
- Betere dienstverlening



Betere ESG (environment, social, governance) scores

- Energieverbruik
- Klimaat
- Duurzame grondstoffen
- Veiligheid
- ...

Voordelen van diverse & inclusieve werkvloer



Betere financiële resultaten

- 70% meer kans op het aanboren van nieuwe markten
- 35% betere resultaten dan niet-diverse bedrijven
- Hoogste percentiel diverse bedrijven heeft 15x het verkoopsucces van laagste percentiel



Beleid werkt. In de 3 jaar na investeren in diversiteitsbeleid:

- 2,3x hogere 'cash flow' per medewerker
- 1,7x meer kans om 'innovatieve leider' in de sector te zijn

Huidige ervaring

Profit: 71% vindt gelijkheid, diversiteit en inclusie belangrijk

- Interne redenen: meer talent, meer innovatie, betere teamprestaties, meer inclusie op werkvloer

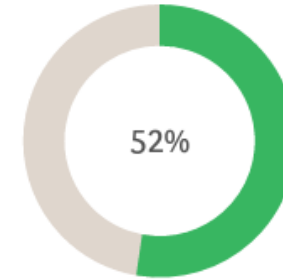
Non-profit: meerderheid vindt diversiteit en inclusie belangrijk

- Externe redenen: diverse doelgroep, subsidieverlener

Maar niet altijd vertaling in **doorgedreven en effectief taal- en diversiteitsbeleid**

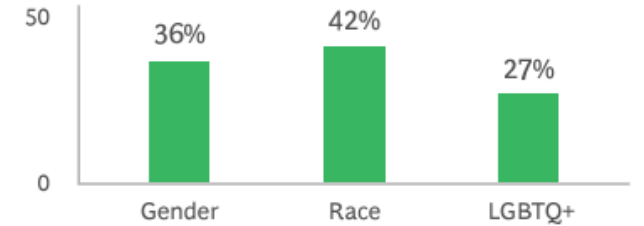
Exhibit 6 | DE&I programs are not widely implemented, and those that are in place miss impact

Only 52% of survey respondents indicate their company has a diversity program in place



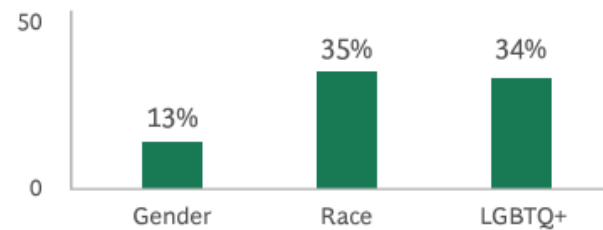
"My company has a diversity program in place"

Gender and race programs most frequently in place



"My company has a program in place to foster [race/gender/LGBTQ+] diversity"

Only 13-35% of targeted employees indicate they have benefited from current diversity programs



"I have personally benefited from the diversity program"

- % of respondents who indicated yes
- % of respondents who indicated no
- % of target group benefiting from specific program

Source: BCG Belgian Diversity Survey Belgium 2022 (N=1012)



Huidige ervaring

- Bevolking: 26% buitenlandse herkomst
- Representatie: ...

Streefcijfers doelgroepen

De Vlaamse Regering formuleerde in 2016 onderstaande streefcijfers:

- aantal personeelsleden van buitenlandse herkomst: 10%
- aantal personeelsleden met een handicap of chronische ziekte: 3%
- aantal vrouwen in middenmanagement: 40%
- aantal vrouwen in topmanagement: 40%.

Praktijktesten tonen discriminatie op de arbeidsmarkt.

profit



CEOs

89%

Male white

2%

Male not white

8%

Female white

1%

Female not white



Executive Committee

81%

Male white

1%

Male not white

17%

Female white

1%

Female not white



Board

62%

Male white

4%

Male not white

33%

Female white

1%

Female not white

overheid

Social profit:

- Veel bedrijven: 0-5% medewerkers
- Minder management

Opdracht Amal:

Getuigenissen van ambassadeurs

- Ploeg van 50 ambassadeurs, volwassen vrijwilligers met migratieachtergrond
- Persoonlijk verhaal: zoektocht naar een job, studies, werk ...
- Meerwaarde?
 - Inleven in situatie van iemand anders
 - Inzichten in onbewuste vooroordelen en drempels
 - Gesprek over hoe je die drempels kan wegwerken of verminderen
 - ...
- Context: onderwijs of werk [Getuigenissen van ambassadeurs | Amal](#)
- In ontwikkeling: MEET → tool op basis van deze getuigenissen [MEET! | Amal](#)



Opdracht Amal:

Advies & begeleiding op maat

- Organisaties, diensten met vragen rond taal en inclusie
- Persoonlijk gesprek
- In kaart brengen van noden
- Plan van aanpak, met mogelijke acties - coachingsmatrix (+ Inzetten van ervaringskennis waar mogelijk):
 - Beleid&management: beleid&visie, werving&selectie, onthaal&inwerking, groei&doorstroom
 - Taal: beleid&visie, werving&selectie, groei&doorstroom, samenwerken
 - Diversiteit; beleid&visie, samenwerken
- Advh werksessies, getuigenissen, bevragingen, vormingen op maat, visie-oefeningen, advies op maat, workshop, reflectie...
- [Ik werk mee aan diversiteit | Amal](#)



Opdracht Amal: Vormingsaanbod



- Vormingen rond taal
 - Helder communiceren
 - Heldere e-mails schrijven
 - Werken met tolken
 - Oefenkansen Nederlands
 - ...
- Vormingen rond diversiteit & inclusie
 - Cultuursensitief werken
 - Drempels & hefboomen naar een gekwalificeerde job
 - Omstaandertraining
 - Online haatspraak
 - ...
- [Onze vormingen | Amal](#)

E-WSE-project *All inclusive* ([Inclusieve werkvloeren All inclusive emino - Emino Page](#))

- Bedrijven (profit-sector)
- Doel: samenwerken aan meer inclusieve werkvloeren
- Tweeledige focus
 - Begeleiden en versterken van **werknemers** (bv. communicatie)
 - Begeleiden en versterken van **ondernemingen** (bv. HR-beleid, omgaan met diversiteit en interculturaliteit, welzijn op het werk ...)
- 24u gratis begeleiding op de werkvloer
- 10 bedrijven/jaar, begeleid door Amal
- Termijn: 2024-2027 (1 keer verlengbaar)
- Partners: Emino, IDEWE, Duo for a Job, Acerta, Blink-Out, Hefboom Agll, Atlas ...



3. Toekomst: ***Turboplan***



Turboplan aanpak Amal



Algemene principes:

- Complementair werken: er is al veel aanbod en expertise op de markt
- Wat kan Amal bijdragen vanuit eigen expertise met doelgroep en nabijheid bij klanten?



Vertrekken vanuit noden:

- Noden van klanten: eigen ambities in de eigen woorden
- Noden van werkgevers: wegwijs worden in divers aanbod, meegenomen worden door het traject van planning tot uitvoering

Turboplan aanpak Amal



Beter begeleiden:

- Uitbreiding intake en registratie
- Uitbreiding begeleiding:
 - Oriëntering & warme doorverwijzing
 - Driegesprek VDAB, OCMW of andere partner
 - Opvolging & afstemmen met partners
- Uitbreiding MO-aanbod: gerichte workshops ism partners

Begeleiden van kortgeschoolden in behalen van competenties:

- Jongerenaanbod: ongekwalificeerde uitstroom
- NT2 in opleidingen
- Meer contact- en afstemmingsmomenten voor kortgeschoolden met partners
- Samenwerking VDAB, OCMW, werkschakelpunt,...: geïntegreerde trajecten, meertalige opleiding,...
- Netwerker werkgevers: stages, werkplekleren, ...

Turboplan aanpak Amal



Hoger niveau NT2 (2025)

- Regierol NT2 uitbreiden: ruimte voor meer inbreng in NT2 op de werkvloer, geïntegreerde/ gecombineerde trajecten

Nederlands op de werkvloer:

Sensibilisering, advies en ondersteuning

- Complementair en praktisch



Erkenning van kwalificaties

- Diploma-erkenning tot 5 jaar na ondertekenen contract
- Erkenning van (niet-academische) competenties (EVC/ECK) > levenslang leren

Turboplan aanpak Amal



Upgrade trajecten:

- Meer ruimte voor educatieve loopbaan en talentontwikkeling
- Uitbreiding van begeleidingen vervolgtraject



Omkadering:

- Uitwerken, contacten leggen, voorstellen uitwerken, monitoren, bijsturen, beleidsmatige analyse, ...

Een bedankje voor het *luisteren.*

Leen Verhenne, directeur klantgerichte diensten

✉ Leen.verhenne@amal.gent ☎ +32 473 50 71 15

Tim Noens, stafmedewerker onderwijs/NT2

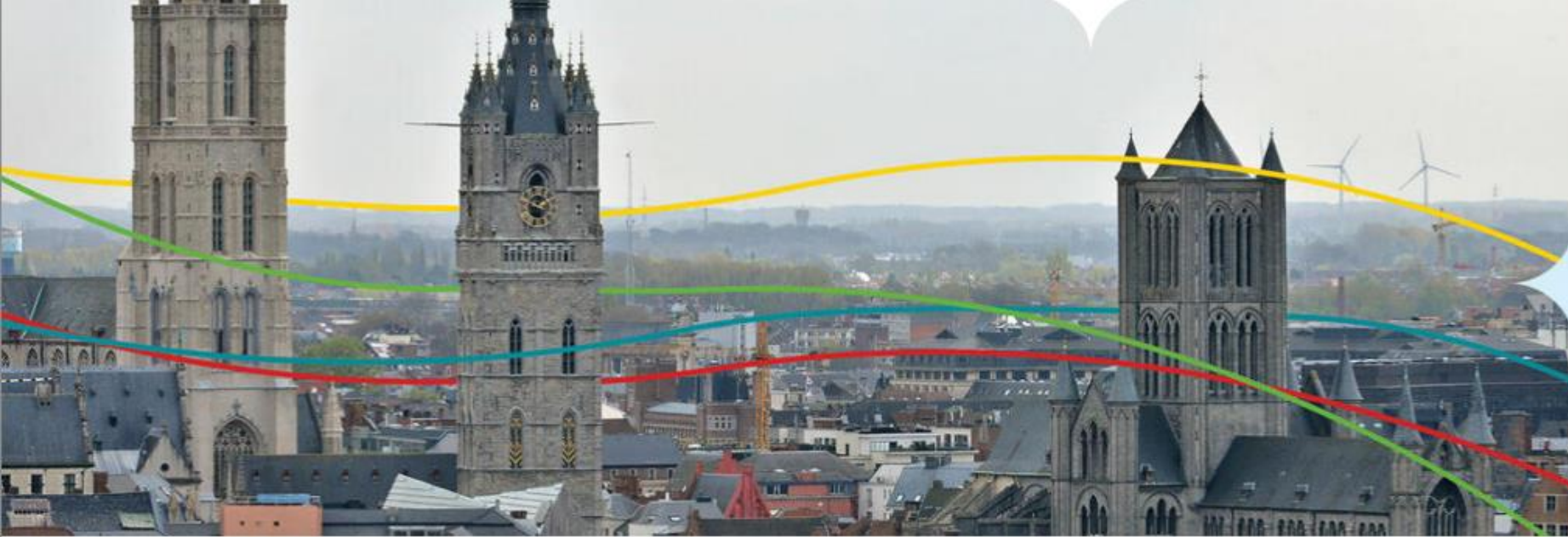
✉ Tim.noens@amal.gent ☎ +32

Jeannou Smallenburg, stafmedewerker inburgering/werk

✉ jeannou.smallenburg@amal.gent ☎ +32 473 50 13 29

www.amal.gent





Gent
stad in
werking

Digitaal Werkt: suggesties voor de toekomst?

Maria Euwema

ANDERS KIJKEN ELKAAR VINDEN PLANNEN SMEDEN EN ACTIE ONDERNEMEN

Digitaal Werkt!

Suggesties voor de toekomst?

Welke uitdagingen zien jullie?

Waar zouden jullie graag verder op willen inzetten de komende jaren m.b.t. digitale vaardigheden, digitale inclusie en dienstverlening?

Welke doelgroepen, acties, specifieke skills?



Varia

- **Netwerkevents 2024:**
 - **Midzomerevent: vrijdag 7 juni van 14.30u tot 17u in tuinen Museum Dr. Guislain**
 - Voordien mogelijkheid tot museumbezoek
 - Nadien documentaire Chelsea's Blues
 - **Partnerdag: maandag 7 oktober van 13.30u-18u (Wintercircus)**
- **Data Beleidsgroepen telkens op dinsdag van 13u30-16u**
 - **24 september 2024** (Prov. Oost-Vlaanderen, Leopoldskazerne)
 - **26 november 2024** (Compaan)