



Het Strategisch Plan Gsiw 2011-2013

INHOUDSTAFEL

1. Het open partnerschap 'Gent, stad in werking'

1.1. Wat is 'Gent, stad in werking?'

1.2. Krachtlijnen

1.3. Structuur

Beleidsgroep
Samenstelling
functies

Actiegroepen
Samenstelling
Werking

Projecten

1.4. Communicatie

2. Inhoud Strategisch Plan Gsiw 2011-2013

2.1. Socio-economische analyse

2.2. Beleidsthema 's Gent, stad in werking 2011-2013

Thema 1	Onderwijs en arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren zonder startkwalificatie
Thema 2	De krapte op de arbeidsmarkt en de knelpunteneconomie met nieuwe uitdagingen en kansen voor werkzoekenden en bedrijven.
Thema 3	De nieuwe arbeidsmigratie met bijzondere aandacht voor de groeiende aanwezigheid van nieuwe EU-burgers in onze stad.

1. Het open partnerschap 'Gent, stad in werking' (Gsiw)

Anders kijken, elkaar vinden, plannen smeden, actie ondernemen.
Met een visie op samenwerken.

1.1. Wat is Gent, stad in werking?

Stad Gent blijft bouwen aan duurzame economische groei in de regio en kwaliteitsvol werk voor iedereen. Sinds 1998 staat 'Gent, stad in werking' model voor haar innovatieve aanpak van werkgelegenheidsthema's. In plaats van als overheid éézijdig een werkgelegenheidsbeleid op te leggen, laat de Stad via 'Gent, stad in werking' het werkgelegenheidsbeleid mee vanuit de partners van het brede maatschappelijke werkveld vorm geven.

'Gent, stad in werking' is een open partnerschap voor meer en beter werk. Het partnerschap werkt met partners die zich engageren om een gemeenschappelijke strategie uit te werken en initiatieven op te zetten. Deze partners zijn publieke en private actoren uit het brede werkveld van onderwijs, opleiding, bemiddeling, welzijn en werk.

De Stad Gent financiert de werking van het partnerschap via werkingsmiddelen en personele inzet van de Dienst Werk.

De Stad kiest bewust voor dit model om het stedelijke werkgelegenheidsbeleid mee vorm te geven. De samenwerking zorgt er namelijk voor dat strategische beleidskwesties een breder draagvlak krijgen en op een innovatieve wijze aangepakt kunnen worden. De actieve betrokkenheid van een maatschappelijk werkveld is een van de succesfactoren van het Gents stedelijk beleid.

1.2. Krachtlijnen

Het samenwerkingsmodel van 'Gent, stad in werking' stond aan de basis van verscheidene ingrijpende initiatieven in het Gentse werkveld. Dit door haar unieke benadering, die berust op een aantal krachtlijnen. De basis is deze van een open partnerschap, waarin actoren op en naast het werkveld deelnemen aan de opmaak en de uitvoering van het lokaal werkgelegenheidsbeleid. De open partnerschapsbenadering overstijgt de reguliere werking van individuele organisaties en actoren. Lacunes op de lokale arbeidsmarkt worden samen gedetecteerd, en opportuniteiten worden opgenomen. Partners van Gsiw ondertekenen een engagementsverklaring en onderschrijven daarmee de krachtlijnen van 'Gent, stad in werking'.

Open partnerschap

Het partnerschap Gsiw valt of staat met het engagement van vele organisaties om samen heikele arbeidsmarktthema's aan te pakken. De Beleidsgroep bepaalt de visie, beleidsdoelstellingen en de agenda. In de actiegroepen brengt 'Gent, stad in werking' organisaties en mensen met expertise samen om de beleidsdoelstellingen uit te diepen en acties te ontwikkelen

Open partnerschap

De deelname aan de actiegroepen staat open: niet alleen actoren uit het werkveld, maar iedereen die actief wil meewerken aan een betere werkgelegenheid is welkom. In eerste instantie zijn dat organisaties die rechtstreeks met werkgelegenheid bezig zijn. Daarnaast kunnen ook actoren die onrechtstreeks een invloed uitoefenen op werk in het Gentse, mee hun steentje bijdragen, denken we bijvoorbeeld aan partners uit onderwijs en welzijn.

Actieve samenwerking

De samenwerking binnen het open partnerschap heeft een gemeenschappelijke ambitie: meer en betere werkgelegenheid in Gent. Dit vraagt om een actieve participatie van de partners, onder andere door deelname aan actiegroepen, projecten, intervisiefora en andere initiatieven van Gsiw.

Bottom up-benadering

Het partnerschap staat open voor alle relevante actoren. In de actiegroepen werkt men met een bottom-up benadering om acties te ontwikkelen en te operationaliseren. Ideeën van anderen goed naar waarde schatten en de inbreng van verschillende expertises samenbrengen leidt tot innovatieve projecten.

Integrale benadering

Bij analyse, opmaak en uitvoering van een strategisch plan wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met alle relevante beleidsdomeinen en verschillende invalshoeken. Er wordt telkens onderzocht welke (deel)sectoren nauwer betrokken kunnen worden.

Projectmatige aanpak

De strategische plannen worden gerealiseerd in actiegroepen. Deze verrichten denkwerk en ontwikkelen een actieplan om doelstellingen met een breed draagvlak te realiseren. Projectontwikkeling en -management zijn fundamenteel voor het partnerschap en de werking van Gsiw.

Open communicatie

Een goede informatie en communicatie van en naar het werkveld is onontbeerlijk om ieders betrokkenheid te behouden en te versterken. Open communicatie betekent

bovendien een constructieve houding aannemen en zeggen waar het om gaat. Zo groeit het vertrouwen onder medewerkers in verschillende organisaties.

1.3. Structuur

Het Gsiw-proces verloopt grosso modo via drie werkvormen. Het eerste is een overlegplatform met vaste partners, de Beleidsgroep. Deze bepaalt de strategische visie en werkt de doelstellingen uit.

De tweede vorm zijn de tijdelijke actiegroepen, die op voorstel van de Beleidsgroep opgericht worden om de doelstellingen uit te diepen en acties te ontwikkelen. Een actiegroep kan tenslotte voorstellen om een idee, een plan tot volwaardig project uit te werken.

De Beleidsgroep

De Beleidsgroep Gsiw is eindverantwoordelijke voor de open partnerschapsbenadering alsook voor het volledige Gsiw-proces en –resultaten. De Beleidsgroep bepaalt de beleidsthema's, bewaakt de doelstellingen en de actiegedreven werking.

Samenstelling

De Beleidsgroep Gsiw is samengesteld uit publieke en private actoren (organisaties) die een belangrijke rol spelen in het werkgelegenheidsveld en flankerende beleidsdomeinen. Daarnaast zijn experts mogelijk die een inhoudelijke bijdrage kunnen leveren aan het beleidvormingsproces. De bevoegde schepen van de Stad Gent neemt het voorzitterschap op.

Tot de vaste partners behoren de Stad Gent, VDAB, OCMW, sociale partners, onderwijs, welzijn en de sectorenwerking.

Funcities

Opmaak Beleidsplan

De Beleidsgroep van Gsiw staat in voor de strategische visie. De Beleidsgroep legt driejaarlijks een beleidsplan voor dat legislatuuroverschrijdend is. Dit plan wordt geconcretiseerd in doelstellingen en uitgewerkt door de verschillende actiegroepen.

Forum lokaal werkgelegenheidsbeleid

De Beleidsgroep fungeert ook als Forum Lokaal Werkgelegenheid, het lokale overleg- en adviesorgaan voor het beleid inzake werkgelegenheid en voor de opvolging van de werkwinkels in Gent.

Intervisiefora

Daarnaast stimuleert de Beleidsgroep Gsiw intervisiefora tussen actoren en intermediairen op de arbeidsmarkt en flankerende (beleids)domeinen. Die methodiek moedigt mensen in verschillende organisaties aan elkaar beter te leren kennen en bewust te worden van de verschillende denkkaders. Via die beïnvloeding groeit een gedeelde visie en een organisatie-overstijgende betrokkenheid onder medewerkers in verschillende organisaties. Die medewerkers vormen het gezicht van het partnerschap.

Klankbord

Tenslotte is de Beleidsgroep ook een klankbord voor het lokale werkgelegenheidsbeleid. Beleidsopties van de Stad Gent en van partners worden afgetoetst op de Beleidsgroep en/of in actiegroepen. Een klankbord is belangrijk om een breed draagvlak te creëren voor een coherent stedelijk werkgelegenheidsbeleid waaruit acties en projecten gegenereerd worden. Deze functie is ook belangrijk om versnippering in het werkveld tegen te gaan of te voorkomen.

Actiegroepen

De actiegroepen zijn de methodiek bij uitstek om de doelstellingen van de Beleidsgroep uit te diepen. Ze hebben een beperkte duur en een duidelijke opdracht voor een bepaald werkgerelateerd thema. Door de diverse soorten en het aantal partners die ervoor kiezen zich te engageren, is iedere actiegroep anders van samenstelling en van werking.

Samenstelling

De actiegroepen bestaan uit een breed partnerschap van relevante organisaties en individuen, die zich actief engageren voor een vooropgesteld thema. Hun verrassende samenstelling leidt vaak tot nieuwe inzichten, innovatieve acties en tot initiatieven met een eigen werking.

De voorzitter van een actiegroep is lid van de Beleidsgroep en zorgt voor de terugkoppeling van en naar de Beleidsgroep. Deze voorzitter is tevens verantwoordelijk voor de goede werking van de actiegroep.

Oprichting en werking

De Beleidsgroep beslist over de oprichting van welbepaalde actiegroepen en kan advies geven over de financiële steun aan projecten die eruit voortvloeien. Het zijn echter de partners zelf die beslissen om zich al dan niet te engageren voor een actiegroep. Daarom varieert het aantal partners, en ook de manier waarop ze samenwerken.

Projecten

Een actiegroep kan voorstellen om een idee, een plan tot volwaardig innovatief project uit te werken. De Beleidsgroep adviseert over eventuele projectsubsiëring en volgt de resultaten op van het project. Voor de concrete realisatie van een project wordt beroep gedaan op een bestaande of desnoods nieuwe actor. Regelmatig ontstaan uit dergelijke projecten initiatieven die op termijn volledig eigenstandig zijn. Deze hebben dan hun eigen werking en financiering.

1.4. Communicatie

Een goede informatie en communicatie van en naar het werkveld is onontbeerlijk om ieders betrokkenheid te behouden en te versterken. De www.gsiw.be geeft informatie over het partnerschap, de actuele beleidsthema's en alle initiatieven die ontwikkeld zijn vanuit het partnerschap. De website biedt vooral ruimte aan de partners om hun activiteiten met een link naar werkgelegenheid kenbaar te maken

De Gsiw e-nieuwsbrief informeert tweemaandelijks over de Beleidsgroep, over de actiegroepen en projecten. Activiteiten van partners komen in de kijker met telkens een vermelding in de agenda.

Er worden regelmatig ontmoetingsmomenten georganiseerd. Vaste momenten zijn de nieuwjaarsreceptie en de jaarlijkse partnerdag in het najaar. Daarnaast zijn er intervisiefora, denkdagen naar aanleiding van een actiegroep of een actueel thema met expliciete medewerking van Gsiw partners.

Tenslotte is het gebruik van het Gsiw logo in de eigen kanalen van de partners belangrijk. Het maakt het engagement tot en de verbondenheid met het open partnerschap zichtbaar voor hun leden, achterban en netwerk.

2. Het Strategisch Plan Gent, stad in werking 2011-2013

In de Beleidsgroep stellen de partners prioritaire thema's voorop. Deze thema's duiden de gebieden aan waar zich grote uitdagingen stellen voor Gent en waar de partners door samenwerking relevante veranderingen willen realiseren.

Deze thema's worden vastgelegd op basis van analyses en signalen van de partners. De thema's worden vervolgens omgezet in doelstellingen, uitgewerkt in actiegroepen en in projecten gegoten.

2.1. Socio-economische analyse

De Dienst Werk van Stad Gent en de VDAB maakten elk een socio-economische omgevingsanalyse van Gent en er was een oproep aan de partners om vanuit hun invalshoeken trends en tendensen aan te geven (maart 2011).

De **VDAB** legde de nadruk op de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt en op het relatief jonge fenomeen dat de nieuwe generatie eerder een gevarieerde loopbaan ambieert dan wel die ene job voor het leven. Perspectieven wijzigen en de arbeidsmarkt moet kunnen inspelen op transities tussen perioden van werk, van inactiviteit en van onderwijs of opleiding.

De belangrijkste bevindingen van de omgevingsanalyse bij **Stad Gent** (maart 2011) waren de spectaculaire toename van nieuwe EU-burgers en de mismatch tussen vraag en aanbod op de Gentse arbeidsmarkt. Gent heeft demografische troeven - een jonge bevolking op beroepsactieve leeftijd - en veel vacatures. Wat de vacatures betreft, is er grote vraag naar werknemers met een goede technische scholing. Zoals in andere grootsteden is er echter ook een groot aantal jongeren dat te weinig gekwalificeerd de school verlaat, en al zeker niet uitstroomt uit die vaktechnische richtingen waar ondernemingen (profit én social profit) zo om vragen.

2.2. Beleidsthema's

Uit de omgevingsanalyse leidde de Beleidsgroep drie thema's af waar het partnerschap tussen 2011-2013 actie rond zal ondernemen:

1. Onderwijs en arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren zonder startkwalificatie.

2. De krapte op de arbeidsmarkt en de knelpunteneconomie met nieuwe uitdagingen en kansen voor werkzoekenden en bedrijven.
3. De nieuwe arbeidsmigratie met bijzondere aandacht voor de groeiende aanwezigheid van nieuwe EU-burgers in onze stad.

Die thema's werden omgezet in doelstellingen en worden verder uitgediept in actiegroepen. De voorzitters van de actiegroepen zijn verantwoordelijk voor de goede werking van de actiegroepen en voor de terugkoppeling naar de Beleidsgroep Gsiw.

Thema 1 – Onderwijs en arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren zonder startkwalificatie.

Situering

De aansluitingsproblematiek onderwijs-arbeidsmarkt bleek tijdens de omgevingsanalyses (maart 2011) actueler dan ooit. Jongerenorganisaties wijzen op het belang om jongeren tijdens de onderwijsloopbaan meer en beter te informeren over de arbeidsmarkt. Voor veel schoolgaande jongeren is hun latere arbeidsmarktpositie een abstract begrip - terwijl dit inzicht net bepalend is in het professionele en persoonlijke leven.

Daarnaast is het gebrek aan technisch goed geschoolde jongeren een problematiek die sectoren en bedrijven nauw aan het hart ligt.

Beleidsvisie

De toenemende ongekwalificeerde en misgekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs moet gekeerd worden. Het partnerschap Gsiw wil meewerken aan een juistere beeldvorming van de arbeidsmarkt in het onderwijs. Dit zowel voor de

onderwijsinstellingen zelf, als voor leerlingen van de derde graad van het secundair onderwijs. Werken aan die beeldvorming vraagt meer dan een infopakket ter beschikking stellen of de organisatie van een eenmalige infosessie. Ook scholen worden geëngageerd in het arbeidsmarktverhaal. Arbeidsmarktactoren willen samenwerkingsmogelijkheden met onderwijsinstellingen verder onderzoeken. Er kan nog meer gesleuteld worden aan doorgedreven samenwerkingsverbanden tussen het reguliere dagonderwijs, volwassenonderwijs, Syntra en competentiecentra van de VDAB. Beroepssectoren en

bedrijven kunnen betrokken worden bij de opleiding, zowel in het onderwijs als in de diverse (beroeps)opleidingen. In de eerte plaats is hiervoor een goede communicatie tussen onderwijsinstellingen en arbeidsmarktactoren aangewezen.

De Actiegroep Leren-Werken

Deze visie wordt verder uitgediept in de Actiegroep Leren-Werken die 3 doelstellingen wil realiseren:

1. Jongeren tijdig informeren over de arbeidsmarkt om hun beeldvorming over de arbeidsmarkt bij te stellen.

De informatie-opdracht is een complexe opdracht met vier componenten: informeren, beleven, oriënteren en adviseren. Alle componenten moeten aanwezig zijn om jongeren bewust te maken van het loopbaandenken op een transitionele arbeidsmarkt. De informatie-opdracht moet plaatsvinden tijdens de schoolloopbaan of zo vlug mogelijk daarna voor de te vroege schoolverlaters.

2. Dialoog aangaan met onderwijsinstellingen om meer expertise op te bouwen over de arbeidsmarkt.

Onderwijs en arbeidsmarkt hebben gemeenschappelijke belangen in het aansluitingsvraagstuk onderwijs-arbeidsmarkt. Meerdere Gsiw-partners hebben informatie en expertise om te delen met onderwijsinstellingen. Door die interactie kan een gestructureerde dialoog ontstaan om onder andere het aansluitingsvraagstuk aan te snijden waar de kritische vorming van jongeren essentieel is om hun (verdere) loopbaan zelf in handen te nemen.

3. Extra maatregelen nemen om de schooluitval actief tegen te gaan

De stijgende ongekwalificeerde uitstroom is een probleem die zich het scherpst stelt in grootsteden. Alhoewel we niet over lokale cijfers beschikken, moeten we aannemen dat Gent zich ook bij de koplopers van de ongekwalificeerde schooluitval bevindt. Bestaande initiatieven om vroege schooluitval terug te dringen of om schoolverlaters zonder startkwalificatie zo vlug mogelijk op te vangen, moeten beter gekend zijn bij scholen, CLB's en jongeren. In samenspraak met onderwijs- en opleidingsinstanties en sectoren kunnen nieuwe kwalificatietrajecten perspectieven bieden aan (te) vroege schoolverlaters. Ook de schoolverlaters die zich na een of meerdere pogingen in het hoger onderwijs aanbieden op de arbeidsmarkt, mogen niet vergeten worden. Zij hebben geen startkwalificatie op papier maar zijn ongetwijfeld talentrijker dan aangenomen wordt

Thema 2 – De krapte op de arbeidsmarkt en de knelpunteneconomie met nieuwe uitdagingen en kansen voor werkzoekenden en bedrijven.

Situering

We kunnen anno 2011 spreken van een echte knelpunteneconomie in Vlaanderen. Geen enkele deelregio ontsnapt nog aan de krapte en Gent loopt mee aan kop. Werkgever en werkzoekende lijken elkaar alsmoer moeilijker te vinden.

Werkgevers zoeken ook steeds vaker kandidaten met werkervaring, en die zijn er steeds minder. Dat ligt aan een aantal zaken:

- een te geringe uitstroom uit bepaalde onderwijsrichtingen;
- een beperkte arbeidsreserve met de vereiste technische kwalificaties;
- ongunstige arbeidsomstandigheden bij bepaalde beroepen;
- de uitstroom van ervaren werknemers door vergrijzing.

Daarbij komt nog dat het potentieel aan werkkrachten niet optimaal benut wordt. Door de ongelijke toegang van bepaalde kansengroepen tot de arbeidsmarkt is er een structurele ondervertegenwoordiging van die groepen op de werkvloer.

Beleidsvisie

Werkzoekenden die niet vanzelfsprekend hun weg vinden op de arbeidsmarkt, worden vaak benaderd als de categorie ‘ met een (grote)afstand tot de arbeidsmarkt’. Individuele eigenschappen worden dan bestempeld als oorzaak voor de afstand terwijl ook de bedrijfs- en bemiddelingswereld een wezenlijk aandeel hebben in die redenering. Willen we alle beschikbare kandidaten de juiste kansen geven, dan is anders zoeken en evidenties doorbreken, de boodschap.

De Beleidsgroep Gsiw legt ook de nadruk op afstemming tussen opleidings- en knelpuntprofielen als antwoord op de knelpuntvacatures. Nieuwe opleidingsconcepten worden al ontwikkeld via samenwerkingsverbanden tussen het reguliere dagonderwijs, het volwassenonderwijs, Syntra, competentiecentra van de VDAB of andere intermediairen. Maar de component tewerkstelling kan ook een wezenlijk onderdeel worden van het opleidingsconcept mits bedrijven betrokken partij zijn in de conceptfase.

Ten slotte hebben de bedrijfs- en de bemiddelingswereld ook een wezenlijk aandeel in het aanboren van het aanwezige potentieel – zowel bij de aanwerving als bij het omgaan met de reeds aanwezige werkkrachten.

Deze visie wordt verder uitgewerkt in drie actiegroepen:

1. **Actiegroep Bemiddeling en Selectie** – De arbeidskrachten vinden waar ze te vinden zijn.

In het verleden zijn al heel wat inspanningen geleverd en projecten opgestart om kansen te creëren voor kansengroepen. Die initiatieven en werkingen blijven waardevol maar we kunnen nog verder gaan om vraag en aanbod te matchen door een tweerichtingsverkeer in te stellen voor bemiddelaars (in ruime zin) en selectie- en aanwervingsverantwoordelijken: Kent de aanwervingsverantwoordelijke het werkelijke potentieel aan arbeidskrachten? Weet de bemiddelingsconsulent wie de aanwervingsverantwoordelijke feitelijk voor ogen heeft? Kent de aanwervingsverantwoordelijke de concrete jobinhoud van de vacature? Een directe uitwisseling over de aantrekkingskracht van een CV, de overtuigingskracht van een sollicitant, de ambities van een kandidaat-werknemer en de juiste informatie over een vacature en de gebruikelijke aanwervingsprocedures zal nieuwe informatie leveren om bemiddelingswerk en aanwervingspolitiek af te stemmen en die opgedane inzichten moeten een ruime weerklank krijgen en ingang vinden in een breder werkveld.

2. **Actiegroep Nieuwe Opleidingsconcepten** – Opleidingsconcepten uitwerken waar het attest samengaat met een tewerkstelling.

Er ontstaan meer en meer samenwerkingsverbanden die beroeps- en opleidingsprofielen op elkaar afstemmen. Het RTC Oost-Vlaanderen is een sterke partner om de samenwerking tussen het bedrijfsleven, onderwijs en andere arbeidsmarktactoren te activeren en te verstevigen en sectorfondsen ondersteunen bedrijven voor diverse praktijkgerichte opleidingen. Verschillende samenwerkingsverbanden hebben al nuttige resultaten opgeleverd. Ook hier kan het partnerschap Gsiw een stap verder gaan: welke opleidingsconcepten bieden vandaag het best antwoord op de actuele nood van bedrijven maar ook op duurzame loopbaanperspectieven van kandidaat-cursisten. Met andere woorden hoe kunnen we de finaliteit tewerkstelling expliciet aanwezig maken in het opleidingsconcept zoals ook opleiding of coaching aanwezig moet zijn op de werkvloer gedurende de volledige loopbaan.

3. **Actiegroep zorgzaam omgaan met medewerkers als basis voor een duurzame loopbaan.**

De krapte op de arbeidsmarkt moedigt bedrijven aan om hun broodnodige arbeidskrachten niet te verliezen. De menselijke factor maakt het verschil.

Bedrijven vragen naar jobcoaching voor beginnende werknemers om het draaideureffect tegen te gaan. Bedrijven worden ook meer en meer geconfronteerd met werknemers die het moeilijk hebben in een privé-context. Dergelijke moeilijkheden wegen soms zwaar op een persoon wat aanleiding kan geven tot werkverzuim, moeilijk functioneren of zelfs tot ontslag. In de periode 2008-2010 werd een succesvol HR-Support project ¹uitgevoerd: Kan het HR-Support project inspirerend zijn voor een nieuwe werking? Kunnen er partnerschappen aangegaan worden met organisaties om verschillende invalshoeken onder ogen te zien bij de vormgeving van een aangepast HR-beleid? Op Vlaams niveau zijn meerdere denkpistes op til om de zorgfunctie voor werknemers te faciliteren. Met die input zal de Beleidsgroep in 2012 de doelstelling verfijnen.

Thema 3 – De nieuwe arbeidsmigratie met bijzondere aandacht voor de groeiende aanwezigheid van nieuwe EU-burgers in Gent
--

Situering

De evolutie van de Gentse bevolking toont een enorme stijging van nieuwe EU-burgers. Vooral het aandeel van Slovaakse en Bulgaarse inwoners neemt toe. In de potentiële beroepsbevolking van Gent zijn zij de sterkst stijgende groep, tegenover een licht dalend aandeel beschikbare werkrachten van Belgische origine.

Hun positie op de arbeidsmarkt is heel zwak: de werkloosheidsdruk bij nieuwe Eu'ers (30 %) is 5 keer hoger dan bij Belgen (6%) en 80% ervan is laaggeschoold. Veel van deze mensen leven in een precaire situatie: illegaliteit, kraakpanden, geen inkomen... Zij hanteren eigen overlevingsstrategieën. Zwartwerk en schijnzelfstandigheid komen vaak voor.

De taalactivering bij deze groepen loopt spaak: de nood aan een inkomen, en een gebrek aan schoolse attitudes veroorzaken een grote uitval. Het concept van lineaire trajecten van de arbeidsbemiddeling faalt bij deze groepen. Vaak haken zij af in de loop van het (lange) traject.

¹ Het ESF project HR-support (2008-2010) was een samenwerking tussen CAW-Artevelde en 2 Bedrijven (DSV en Katoennatie) en ontwikkelde een laagdrempelige mobiele eerstelijnszorg in de 2 bedrijven. Door de samenwerking met de non-profit sector werden methodes aangereikt voor een proactieve begeleiding. Dit had een gunstig effect op duurzame werkgelegenheid, op efficiëntie op de werkvloer en de rentabiliteit van de onderneming

De Stad, VDAB en OCMW Gent zitten nu al samen (Task Force Werk) om de maatregelen in de reguliere werking en de extra inspanningen op elkaar af te stemmen. De acties die de Beleidsgroep worden afgestemd met de Task Force Werk.

Beleidsvisie

De Beleidsgroep Gsiw wil een aanvullende dienstverlening uitbouwen in functie van deze nieuwe doelgroepen. De lineaire trajecten moeten aangevuld of getransformeerd worden zodat deze groepen wel een plaats kunnen innemen op de lokale arbeidsmarkt.

Deze beleidsvisie wordt verder uitgediept in de actiegroep Intra-Europese migraties in Gent die 2 doelstellingen wil realiseren:

Actiegroep Intra-Europese migraties in Gent

- 1 **De ontwikkeling van een geïntegreerd traject** naar werk voor laaggeschoolde en taalarme nieuwe EU-burgers.
- 2 **Inzet van ankerfiguren uit de eigen gemeenschap** om een brug te slaan naar dienstverleningen.

De doelgroep van Roemeense, Bulgaarse of Slovaakse origine (vaak ROMA) vormen een vrij gesloten gemeenschap. We kunnen ook niet spreken van homogene doelgroepen. Om toch te kunnen doordringen tot deze vrij gesloten en heterogene gemeenschappen onderzoekt de actiegroep of er kan gewerkt worden met ankerfiguren uit de eigen gemeenschap om bruggen te slaan naar bestaande of nieuwe dienstverleningen.
