

Inhoud

Deel I: de uitgevoerde acties en activiteiten.....	3
Actie/activiteit 1: De dankbaarste job.....	3
Actie/activiteit 2: Instroom: Nieuwe methodologieën en trajecten.....	4
1.Ambassador :	5
2.Via-Via :	5
3.Sociale Kaart:	5
4.Hallo HHH	6
5.Sollicitatietraining.....	6
6.Get Started Box	6
7.Voorstellingstool HHH	7
8.Opleiding kwetsbare jongeren	7
Actie/activiteit 3: Jongeren en Soft Skills	10
1.Soft skills opleidingen	11
2.Zelfevaluatie tool Déclic/DClick.....	11
Algemene overheadkosten	13
Conclusie	13

Deel I: de uitgevoerde acties en activiteiten

Actie/activiteit 1: De dankbaarste job

1. Geplande actie/activiteit en de bijhorende doelstelling(en) (+ doelgroep en aantal deelnemers)

De site De dankbaarste job verder uitbouwen tot een referentiesite voor jongeren in het kader van Dienstencheques. Door middel van nieuwe campagne willen we gebruik maken van de nieuwste digitale technieken om jongeren kennis te laten maken met de job van huishoudhulp en hen in staat te stellen te solliciteren bij bedrijven.

Binnen de campagne ontwikkelen of bouwen we verder aan het nodige materiaal zoals daar zijn video's, digitale leerinhouden, vlogs, blogpost, flyers, folders, gadgets, events (niet exhaustieve lijst)

Bijkomend wensen we een online video app te creëren die jongeren in staat moeten stellen om op een gestructureerde manier een video cv te maken. Deze CV kunnen zij dan ter beschikking stellen van geïnteresseerde bedrijven via een gesloten online platform.

2. Uitgevoerde actie/ activiteit

De site De dankbaarste job werd volledig heropgebouwd en is vanaf eind juni 2021 beschikbaar via www.dedankbaarstejob.be

Er werd werk gemaakt van een nieuwe insteek waarbij jongeren de job ontdekken, daarna informatie verzamelen en in een laatste fase kunnen solliciteren.

Dit werd gerealiseerd met de inbreng van getuigenissen en ervaringen van jongeren die reeds in de sector tewerkgesteld werden.

Verder werd er ook een online video app ' CV Clip Make It ' gecreëerd die jongeren de kans geven om op een hedendaagse manier hun CV op te stellen en door te sturen naar potentiële werkgevers. We spelen hier vooral in op het gebruik van social media apps als Instagram, Snapchat en TikTok, die bij de jongeren ingeburgerd zijn waardoor dit drempelverlagend werkt.

3. Realisatiegraad

Vermeld hier:

- Het aantal bereikte jongeren
- Als het om een traject gaat dat jongeren afleggen: vermeld zowel het aantal jongeren dat heeft deelgenomen als het aantal dat het traject heeft volbracht.
- Profielkenmerken van de deelnemers (indien ter beschikking): geslacht, scholingsgraad, ...

deze acties werd integraal uitgevoerd wat betreft de ontwikkeling van de nieuwe site en de daar bijhorende tools. Sinds de lancering van de nieuwe website werd deze reeds meer dan 9.292 bezocht, de verschillende pagina's werden meer dan 75.000 aangeklikt.

De Video cv site werd sinds de lancering in juli 2021 meer dan 350 keer gebruikt om een cv aan te maken.

Verder werden via verschillende acties arbeidsbemiddelaars geïnformeerd over de nieuwe site en tools.

4. Budget

Vermeld het (bij de aanvraag) voorziene budget en het aangewend budget:

Voorziene budget: € 540.000

Aangewend budget: € 255.697

5. De uitstroom naar werk (indien van toepassing)

Niet van toepassing

6. Omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de beoogde doelstelling niet werd behaald (indien van toepassing)

Niet van toepassing

Actie/activiteit 2: Instroom: Nieuwe methodologieën en trajecten

1. Geplande actie/activiteit en de bijhorende doelstelling(en) (+ doelgroep en aantal deelnemers)

Aansluitend met de site van de Dankbaarste job werken we aan een innovatieve instroommethodiek ism VDAB, FOREM, ACTIRIS en een 3-tal steden of gemeentes en een aantal partnerbedrijven.

Samen met voorgenoemde partners willen we een instroommethodiek ontwikkelen waarbij jongeren, die bekend zijn bij VDAB en de steden laten toeleiden naar de job van huishoudhulp.

Deze methodiek moet een menukaart vormen waarbij we op basis van de noden van de werkzoekende de gepaste acties kunnen ondernemen. Aangezien het hier gaat om een nog te ontwikkelen methodiek kennen we nog niet alle te nemen acties, maar hieronder vindt u reeds een aantal mogelijk acties:

- Opleiding voorafgaand aan tewerkstelling
- Workshops rond thema: CV Check, Soft Skills, Hoe presenteer ik mij, ...
- Speeddates met ondernemingen
- Opleiding na aanwerving
- Coaching gedurende eerste 3 maanden
- Terugkomsessie voor jongeren na aanwerving
- Events met VDAB/FOREM/ACTIRIS
-

2. Uitgevoerde actie/ activiteit

We hebben gedurende dit ingezet op verschillende nieuwe methodieken hieronder telkens een korte beschrijving van de werking

- Ambassador
- VIAVIA
- Sociale Kaart
- Hallo HHH
- Sollicitatietraining
- Get Started Box

- Voorstellingstool HHH
- Opleiding kwetsbare jongeren

1. Ambassador :

- Omschrijving :

Onze Vorm DC opleiding “Ambassador”, tracht een tiental huishoudhulpen uit diverse Oost-Vlaamse dienstenchequebedrijven inzetbaar te maken als het gezicht en stem van hun bedrijf en dienstenchequesector. Smaakmakende korte video films zullen in de nabije toekomst opgemaakt en ondertiteld worden in verschillende talen zodat deze op verschillende sociale media kanalen kan ingezet worden. Eveneens een draaiboek zit in de pipeline waardoor ook andere geïnteresseerde dienstencheque ondernemingen een leidraad verkrijgen om een eigen huishoudhulp klaar te stomen als ambassadrice van hun bedrijf.

- Partners:

10 dienstenchequebedrijven uit Oost-Vlaanderen : Partena, Amby, Wel-care, Home for you, L&S Housekeeping, Ferm, Toverstokje, Diensten aan huis, Angels@home, AvantiDC

Opleider: Rudy Pieters - Verhalenmakers

- Resultaten :

Voorzien :

1/drie opleidingsdagen voor 10 huishoudhulpen waarvan reeds 2 dagen zijn doorgegaan , doelgroep is -26 jaar, vijf HHH met migratie achtergrond, allemaal vrouwen.

2/opleiding sociale media voor de betrokken kantoorverantwoordelijken

3/ opmaak 10 enthousiasmerende filmpjes van de ambassadrices met ondertiteling in zes talen

4/ inzetbaarheid tijdens jobdates, infosessies van de ambassadrices vanaf het najaar

5/ opmaak en verspreiding draaiboek zodat ook andere DCO's een leidraad hebben om zelf ook ambassadrices te kunnen inzetten.

2. Via-Via :

- Omschrijving :

Dit project kadert in het ESF Project Re-Activate dat inzet op de activering van niet-actieven op de arbeidsmarkt. Binnen onze sector wensten we in te zetten op referal recruitment, de via-via methodiek om jonge nieuwe medewerkers aan te trekken voor de job van huishoudhulp.

- Partners:

Promotor : Stad Gent (GSIW),

sector Bouw, Horeca en Dienstenchequesector.

Vanuit onze sector is het dienstenchequebedrijf Het Toverstokje betrokken om experimenten ovv via-via methodiek te exploreren.

- Resultaten :

Binnen in onze sector/Het toverstokje zijn er voor drie ambassadrices (2 vrouwen en 1 man, twee met een migratie achtergrond) een promotiefilmpje gemaakt om op sociale media niet-actieven jongeren te engageren voor twee infosessies. Corona heeft echter roet in het eten gestrooid waardoor dit niet is kunnen doorgaan. Drie werkzoekenden zijn echter wel gerekruteerd en aangeworven waarvan 1 niet beroepsactief.

Een draaiboek omtrent deze via-via methodiek werd opgemaakt en moet nog verspreid worden.

Eveneens een sociale kaart voor de Gentse regio ter ondersteuning van werk-welzijnsproblematieken bij de aanwerving van niet-actieven werd opgemaakt.

Ook een aanspreekpunt ter ontzorging van werkgevers bij de opvolging van werk-welzijnsproblematieken zit in de pipe-line.

3. Sociale Kaart:

- Omschrijving :

Onlangs ontwikkelde Vorm DC een nieuwe ondersteuningstool : De provinciale sociale kaart ! De Provinciale Sociale Kaart is een handig instrument dat je als kantoorverantwoordelijke of consultant kan helpen bij het ondersteunen van je jonge huishoudhulpen bij werk-welzijnsproblematieken. Het is een oplisting in PDF-formaat met links naar verschillende hulp-en ondersteuningsinstanties. Je kan eenvoudig doorklikken naar de desbetreffende websites voor de nodige coördinaten. Bovendien zijn er 8 levensdomeinen afgebakend (inkomen, wonen, mobiliteit, gezond en wel, kinderen, vrije tijd & ontmoeting, leren en burgerschap) die je zoektocht vergemakkelijken. Eveneens is er een opsomming van mogelijke signalen die je alert maken om al dan niet stappen te ondernemen. Op deze manier kan je op een doelgerichte en efficiënte manier je jonge huishoudhulp doorverwijzen naar de betrokken dienstverlening. De Sociale kaarten zijn per provincie downloadbaar via [onze website](#).

- Partners:

Opmaak sociale kaarten : Peter Six
I-Diverso voor het geven van de webinar

- Resultaten :

Naast de mogelijkheid om deze provinciale sociale kaarten nu reeds te kunnen downloaden werden er ook 4 webinars georganiseerd “ Een handelingskader voor het gebruik van de Provinciale Kaart”. Een 50-tal deelnemers van verschillende bedrijven waren virtueel aanwezig op deze sessies.

4. Hallo HHH

- omschrijving:

“Hallo Huishoudhulp” is een opleidingsmethodiek die jongeren (-26j) motiveert om een persoonlijk promo filmpje/pitch te maken over de job van huishoudhulp. Doelstelling is de jongeren op een leuke en creatieve manier kennis te laten maken met de job, de vooroordelen rond de job wegnemen en zo de instroom in de sector te bevorderen.

- Partners:

Scholen, VDAB, Tenderpartners

5. Sollicitatietraining

- omschrijving:

“Solliciteren kan je leren” is een sollicitatietraining (min. 3 lessen) waarin de kwaliteiten en eigenschappen van de jongeren (-26j) worden geëxploreerd.

Zichzelf beter kennen zorgt ervoor dat de jongeren weerbaarder en beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt.

Op het einde van de sollicitatietraining zijn de leerlingen in het bezit van hun CV en dankzij de oefeningen en de praktische tips klaar om te solliciteren.

Na de sollicitatietraining volgt op een later moment de digitale jobdate.

- Partners:

Scholen, Tenderpartners, opleiders

6. Get Started Box

- omschrijving:

De “Get started box” is een toolbox met alle sollicitatietools en jobdate-tools. De grote variatie aan tools helpen de werkzoekenden/leerlingen zich voor te bereiden op het solliciteren om aan de slag te gaan in onze sector

- Partners:

Scholen, VDAB, Tenderpartners

- Resultaten:

Op heden werden reeds 300 van de 500 gemaakt boxen geleverd aan VDAB, arbeidsmarktbegeleiders, scholen en bedrijven.

7. Voorstellingstool HHH

- Omschrijving:

De voorstellingstool is een educatieve video beschikbaar voor alle organisaties die jongeren willen informeren over de job van HHH. De voorstellingstool kan dienen als startpunt van Hallo HHH, de Get Started Box of de Sollicitatietraining om een accuraat beeld te krijgen van de sector.

- Partners:

Scholen, VDAB, Tenderpartners

- Resultaten

De voorstellingstool wordt volop gebruikt in scholen, vdab en arbeidsmarktbegeleiders.

8. Opleiding kwetsbare jongeren

- Omschrijving:

Methodiek aangepast aan het jonge publiek van 26 jaar. Door 8 verschillende methodieken te gebruiken willen we de meest efficiënte manier van vormen nastreven. (Observatie - Transmissie - Praktijk- Exploratie - Probleemoplossing - Creatie - Co Reflectie - Debat)

In samenwerking met een ervaren theatergezelschap " le théâtre d'action » : La Compagnie Maritime. De acteurs spelen thema's (Intimidatie, risico's verbonden aan sociale netwerken, aandacht voor de media,...) voor een publiek om een debat te starten, een reflectie op de aandachtspunten. We hebben de 7 "Know-well" modules samen met 7 werkgevers uit de regio Charleroi ontwikkeld. Het doel was om de trainers en acteurs te voeden, om hen de kans te geven de anekdotes van de sector te verzamelen. De verschillende vaardigheden van welzijn die moeten worden ontwikkeld, zijn door werkgevers gebracht om te voldoen aan de behoeften van de sector en het veld (assertiviteit, empathie, communicatie, presentatie, punctualiteit, stressmanagement, probleemoplossing, punctualiteit, timemanagement, aanpassingsvermogen.)

Wil je de jongere trainen en voorbereiden op zijn toekomstige baan alshuishoudster, belangrijk om modules aan te bieden van "Know-how", "Know-how", "Ergonomie", "EERSTE HULP", "budgetbeheer" maar ook het Comcolors-model, zodat jongeren hun persoonlijkheid en hoe ze werken kunnen ontdekken: objectief? Laat jongeren begrijpen dat elke klant anders is en dat ze zich moeten aanpassen.

De methodologie was belangrijk, maar de keuze van partners was ook een uitdaging om dit fragiele en laaggeschoolde publiek te beheren.

- Partners:

Andere werkgevers waren natuurlijk geïnteresseerd in het aannemen van jongeren, maar zonder mogelijke stages (Tempo-Team, Daoust, Manpower,...). De pandemie was ook een belemmering voor sommige bedrijven die ook een stagiair wilden verwelkomen (The Fleurusian Boosts, Sinap Services).

- Resultaten:

We hadden 50 vooraf ingeschreven jongeren die allemaal telefonisch werden gecontacteerd voor een eerste screening. Een scenario werd gebruikt om ervoor te zorgen dat alle interviews hetzelfde waren .

Aan het einde van deze eerste selectie waren er nog 32 jongeren voor face-to-face interviews gepland voor begin januari 2021 om te beginnen met de training op 25/01. Helaas moesten we na de gezondheids crisis de start van de training op 12/04/2021 uitstellen, dus verloren we in dit tijdsbestek een paar jongeren.

In de face-to-face interviews ontmoetten we 19 meisjes, 2 kwamen niet opdagen, 3 werden niet geselecteerd. We zijn het project gestart met 16 jongeren.

Aan het einde van de eerste week, op vrijdag 16/4, stopten we een jonge na zijn afwezigheid. Tijdens de training werd 1 cursist gestopt omwille van gezondheidsredenen.

Na de opleiding kregen reeds 5 van de 14 jongeren een contract aangeboden.

3. Realisatiegraad

Vermeld hier:

- Het aantal bereikte jongeren
- Als het om een traject gaat dat jongeren afleggen: vermeld zowel het aantal jongeren dat heeft deelgenomen als het aantal dat het traject heeft volbracht.
- Profielkenmerken van de deelnemers (indien ter beschikking): geslacht, scholingsgraad, ...

Ambassador: 13 personen

Leeftijd: 21 tot 26 jaar

Opleidingsniveau: alle ambassadors hebben maximaal hun secundair diploma.

Geslacht: 13 meisjes zijn begonnen met trainen.

Herkomst: 5 hebben een migratieachtergrond.

Herkomst: 5 meisjes zijn van vreemde origine .

Via Via: 4 personen aangeworven

Leeftijd: onder de 26, maar geen details

Opleidingsniveau: niet gekend.

Geslacht: 4 meisjes.

Herkomst: niet gekend .

Hallo HHH testsessie: 4 personen

VDAB Sessie "Alfa naar werk" in Brugge 4 dames

Leeftijd: 20 – 25 jaar.

Opleidingsniveau: laaggeschool en laagtalig.

Geslacht: 4 meisjes.

Herkomst: 3 van andere origine

Sollicitatietraining: 10 leerlingen

1ste test Sollicitatietraining in school Immaculata in Ieper

Leeftijd: 17-19jaar

Opleidingsniveau: 10 BSO leerlingen – Thuis- en bejaardenzorg.

Geslacht: 9 meisjes en 1 jongen.

Herkomst: belgische origine

Opleiding kwetsbare jongeren: 16 personen (reeds 1 aanwerving)

Leeftijd: De jongste op 19, de oudste wordt half september 26.

Opleidingsniveau: Slechts één meisje heeft haar hoger secundair diploma, de anderen hebben hun hoger secundair onderwijs niet voltooid.

Geslacht: 16 meisjes zijn begonnen met trainen.

Herkomst: Al deze meisjes hebben de Belgische nationaliteit.

4. Budget

Vermeld het (bij de aanvraag) voorziene budget en het aangewend budget:

Voorziene budget: € 435.000

Aangewend budget: € 219.584

5. De uitstroom naar werk (indien van toepassing)

Uit de verschillende methodieken werden op heden 5 personen aangeworven, hoewel dit in eerste instantie nog niet de bedoeling was.

6. Omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de beoogde doelstelling niet werd behaald (indien van toepassing)

Niet van toepassing

Actie/activiteit 3: Jongeren en Soft Skills

1. Geplande actie/activiteit en de bijhorende doelstelling(en) (+ doelgroep en aantal deelnemers)

Beschrijving van de actie/activiteit:

Na het vorige project waarin 4 soft skills voor jongeren huishoudhulpen aan bod kwamen. Hebben we uit de evaluaties 3 bijkomende soft skills kunnen identificeren.

1. Positieve ingesteldheid
2. Motivatie
3. Omgaan met moeilijke situaties

We willen dan ook een vergelijkbaar traject als vorig project uitwerken, maar dan voor de 3 nieuwe soft skills. Dit bestaat uit een interactief theater of andere leervorm. Daarna gaan we in kleinere groepen over tot een verdiepende opleiding rond de 3 Soft Skills.

Door de ervaring opgedaan uit het project 2018-2029 leren we dat jongeren ook nog op zoek gaan naar houvast voor wat betreft de Soft Skills. Ze wensen een tastbaar bewijs van hun competenties, dit kan bijvoorbeeld onder de vorm van een online zelfevaluatie tool. We wensen deze actie dan ook nog een online tool te ontwikkelen waarin we de 7 verschillende soft skills van de jongere medewerker in kaart kunnen brengen.

- o Duidelijkheid
- o Assertiviteit
- o Luisteren & empathisch reageren
- o Aanpassen
- o Positieve ingesteldheid
- o Motivatie
- o Omgaan met moeilijke situaties

Doelstelling:

Door middel van de jongeren een spiegel voor te houden inzake hun competenties met betrekking tot Soft skills willen we hen sensibiliseren.

Verder willen we jongeren en bedrijven die starten in de job van Huishoudhulp ondersteunen bij hun eerste werkervaring als Huishoudhulp. Door de benodigde Soft Skills samen met hen verder te ontwikkelen kunnen we hen voorbereiden op de verscheidenheid aan taken en klanten binnen de sector.

Doelgroep(en):

Werkzoekende en werkende jongeren van -26 j.

2. Uitgevoerde actie/ activiteit

De 3 delen uit deze actie kregen ondertussen vorm. De ontwikkeling van een zelfevaluatie tool werd afgerond begin juni 2021. Voor wat betreft het competentieversterkende luik voor jongere HHH hebben we door de Coronacrisis de hele planning dienen om te gooien en zijn we pas in april 2021 kunnen starten met deze opleidingen. Het zwaartepunt zal dan ook liggen tussen september 2021 en juni 2022

1. Soft skills opleidingen

- Omschrijving:

Deze 1 dag durende opleiding gaat in de ochtend van start met interactief theater tussen de lesgevers en de jongeren. Door middel van verschillende scènes en situaties reproduceren de twee acteurs-trainers de dagdagelijkse realiteit van de jonge HHH." Het doel is om vragen en bewustzijn te creëren. In het tweede deel van de dag is wordt er samen met de jongeren teruggekeken op de scènes en de realiteit op het terrein Het doel is om de jongeren de nodige competenties aan te reiken om het beroep van HHH met een positieve ingesteldheid, zelfvertrouwen en zelfrespect uit te kunnen voeren.

- Partners:

Compagnie Maritime (Claude Lemay) en So Concept (Sophie Philippart)

Jess: Jongeren en Soft Skills

- Omschrijving:

Naast de opleidingen uit punt 1 hadden we ook een event concept uitgewerkt voor 4 events rond de competentie "omgaan met moeilijke situaties". Het centrale thema was omgaan met grensoverschrijdend gedrag. Gedurende een hele dag zullen 100 tot 120 jonge HHH door middel van workshops leren omgaan met dergelijke situaties. Omwille van coronamaatregelen konden deze events nog niet plaatsvinden en werd deze actie omgevormd naar de creatie van een bijkomende tool rond grensoverschrijdend gedrag.

- Partners:

2. Zelfevaluatie tool Déclic/DClick

Dclick is een zelfevaluatietool die 10 essentiële competenties evalueert met betrekking tot de functie van HHH. De tool is bedoeld om het belang en de kennis van deze vaardigheden te benadrukken. De gegenereerde resultaten kunnen worden gebruikt in de bijlage van een CV. Er worden 3 soorten vragen gesteld: meerkeuze vragen gekoppeld aan een bepaalde vaardigheid, vragen die een bepaald vaardigheid evalueren en een laatste reeks vragen om een hoger niveau te bereiken. Voor deze laatste vragen is gekozen voor een beoordeling op 3 niveaus om te zorgen voor fijnere en realistischere resultaten.

De test wordt ook ondersteund door positieve feedback in geval van positieve respons, maar ook van alerte feedback die de inspanningen benadrukt die nog moeten worden geleverd met betrekking tot de geteste vaardigheid wanneer een minder geschikte reactie is gegeven. Een definitie van de geteste competentie wordt elke keer voorgesteld aan de persoon.

Daarbij werden ook een aantal korte video's gemaakt met jonge HHH die zelf de verschillende Soft skills bespreken en hoe zij er mee omgaan in het job. Deze video's zijn te vinden op de vernieuwde website van de dedankbaarstejob.be

- Partners:
NOW

3. Realisatiegraad

Vermeld hier:

- Het aantal bereikte jongeren
- Als het om een traject gaat dat jongeren afleggen: vermeld zowel het aantal jongeren dat heeft deelgenomen als het aantal dat het traject heeft volbracht.
- Profielkenmerken van de deelnemers (indien ter beschikking): geslacht, scholingsgraad, ...

De verschillende onderdelen werden allemaal uitgevoerd en afgerond. Al deze onderdelen zullen ook in de toekomst meegenomen worden in de werking van Vorm DC

Soft Skills opleidingen (195 jongeren 13 opleidingen)

- Leeftijd: 195 jongeren minder dan 26j (alle gegevens beschikbaar indien gewenst)
- Opleidingsniveau: niet gekend.
- Geslacht: 90% vrouwen.
- Herkomst: niet gekend

Jess: Jongeren en Soft Skills

- Niet van toepassing

Zelfevaluatie tool Déclic/DClick

- Top heden werd de Déclick competentietool 3781 keer gebruikt.

4. Budget

Vermeld het (bij de aanvraag) voorziene budget en het aangewend budget:

Voorziene budget: € 514.000

Aangewende budget: € 189.921

5. De uitstroom naar werk (indien van toepassing)

Niet van toepassing

6. Omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de beoogde doelstelling niet werd behaald (indien van toepassing)

Niet van toepassing

Algemene overheadkosten

We hebben in de laatste fase van het project gekozen om intensief in te zetten op de communicatie van de gevoerde acties, dit met restbudgetten vanuit de andere acties. Ook werd door afwezigheid van Nathalie Vandervinne tijdelijk Sabine Ternovszky als verantwoordelijke voor het Franstalig landsgedeelte vrijgemaakt. De langere duur van het project zorgde ook voor een lichte overschrijding van de initieel voorziene loonkost.

Deze 2 redenen verklaren de overschrijding van het initiële budget voor deze posten, zonder het totale budget te overschrijden.

	Voorziene budget:	Aangewende budget
<u>Communicatie, overhead, revisor</u>	€ 155.000	€ 222.550
<u>lonen</u>	€ 340.000	€ 355.700

Conclusie

- Totaal aantal bereikte jongeren
+ profielkenmerken van de deelnemers (indien ter beschikking): geslacht, scholingsgraad, ...

Door corona hebben we veel van de acties die we live voorzien hadden moeten afgelasten of omvormen naar online alternatieven. Daardoor hebben we geen profielkenmerken van deze jongeren.

- Totaal voorziene budget en reeds aangewend budget

Totaal voorziene middelen: 1.984.000 €
Totaal gebruikte middelen: 1.243.452 €

- Uitstroom naar werk (totaal, indien van toepassing)

Niet van toepassing, toch zijn er enkele jongeren doorgestroomd naar werk. Zie detail per actie

- Impact van het project

Dit project stelde ons in staat om via de ontwikkeling van een nieuwe website, methodologieën en tools. Zowel jongeren als begeleiders (VDAB, onderwijs) te voeden met informatie over de job. We zetten onze campagnes dan ook verder in onze dagdagelijkse werken en in het nieuwe project rond de jongeren.