



vlaams netwerk
van verenigingen
waar armen
het woord
nemen



Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede: uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers

*Onderzoeksvoorstel voor het onderzoeksprogramma VIONA 2010
Onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht*

Leen Sannen, Prof. dr. Tine Van Regenmortel, Miet Lamberts (HIVA-K.U.Leuven)

Elke Vandermeerschen, Swa Schyvens (Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen)

1. Titel

Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede: uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers.

2. Promotoren

Het HIVA-K.U.Leuven treedt op als opdrachtnemer en zal met het Vlaams Netwerk Armoedebestrijding een contract van onderaanneming opstellen.

2.1 Hoofdpromotor

Naam: Prof. dr. Tine Van Regenmortel
 Functie: Hoofd Onderzoeksgroep 'Armoede, Maatschappelijke Integratie en Migratie'
 Instelling: Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, Katholieke Universiteit Leuven
 Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Armoede, Maatschappelijke Integratie en Migratie
 Contactadres: Parkstraat 47 bus 5300
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 32 31 23
 Faxnummer: +32 16 32 33 44
 E-mail: tine.vanregenmortel@hiva.kuleuven.be
 Website: www.hiva.be

2.2 Co-promotor

Naam: Miet Lamberts
 Functie: Onderzoekseerder onderzoeksgroep Arbeid en Organisatie en onderzoeksgroep Arbeidsmarktbeleid
 Instelling: Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, Katholieke Universiteit Leuven
 Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeid en Organisatie
 Contactadres: Parkstraat 47 bus 5300
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 32 33 24
 Faxnummer: +32 16 32 33 44
 E-mail: miet.lamberts@hiva.kuleuven.be
 Website: www.hiva.be

2.3 Onderaannemer

Naam: Elke Vandermeerschen
 Functie: stafmedewerker armoedebeleid
 Instelling: Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen
 Contactadres: Vooruitgangstraat 323
 B-1030 Brussel
 Telefoonnummer: +32 2 204 06 57
 E-mail: Elke.vandermeerschen@vlaams-netwerk-armoede.be
 Website: www.vlaams-netwerk-armoede.be

Swa Schyvens, ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting, zal in tandem met Elke Vandermeerschen het onderzoek mee opvolgen.

Zie ook brief in bijlage vanwege Frederic Vanhauwaert, coördinator Vlaams Netwerk Armoedebestrijding die deze samenwerking onderschrijft.

3. Bondige beschrijving van de onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht

3.1 Probleemstelling en kerndoelstelling

Op basis van uiteenlopend bestaand onderzoek is reeds heel wat gekend over de manier waarop personen in armoede begeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt. Tot op heden onderbreekt evenwel onderzoeksmatig gefundeerde informatie over het loopbaanverloop, eens mensen in armoede aan het werk zijn. Ook gedetailleerde informatie over ondersteuning van werkgevers en het functioneren van intermediairen in functie van de arbeidsparticipatie van personen in armoede ontbreekt. Voorliggend voorstel wenst deze lacunes in informatie te dichten.

Vaststelling is dat dit loopbaanverloop niet steeds even vlekkeloos verloopt. Eens aan het werk, zien we dat mensen in armoede vaak een onregelmatige loopbaantraject doorlopen; korte periodes van tewerkstelling (in vaak preciaire jobs, bij wisselende werkgevers) wisselen zich af met periodes van werkloosheid. Ook wordt vastgesteld dat de korte tewerkstellingsperiode vaak gepaard gaat met negatieve ervaringen, zowel bij werknemers als bij werkgevers.

Personen die in armoede leven die de stap zetten naar de arbeidsmarkt, stoten vaak op drempels bij aanwerving en vooral bij aanwerving voor *meer duurzame* jobs: jobs van onbepaalde duur, met gunstige arbeidsvoorwaarden, met verdere ontplooiingsmogelijkheden en mogelijkheden tot verbreding van de inzetbaarheid (ook op de externe arbeidsmarkt),.... Werkgevers zijn vaak weigerachtig om mensen in armoede aan te werven, misschien omdat ze vooroordelen hebben, of de problematiek van mensen in armoede niet kennen, en daardoor ook geen onnodige risico's willen nemen. Of omdat de nodige ondersteuning niet voorhanden is. Een leven in armoede wordt immers vaak gekenmerkt door een netwerk van zichtbare en onzichtbare problemen, die vaak een weerslag hebben op het functioneren van mensen in armoede op de werkvloer. Mensen die (langdurig) werkloos zijn, en een sterke armoedeproblematiek kennen, zijn vaak erg gemotiveerd om aan de slag te gaan (ook als zelfstandige ondernemer). Ze beginnen met volle moed, maar binnen de kortste keren loopt er iets fout in hun thuissituatie, en blijven ze afwezig (of mislukt hun zelfstandig ondernemerschap). Of ze hadden voor ze aan het werk gingen al een fulltime bezigheid met overleven, bezoeken van verschillende diensten (afspraak OCMW, Kind en Gezin, deurwaarders...). Deze verplichtingen en noden stoppen niet vanzelf met het 'aan het werk gaan'. Ook tijdens de tewerkstelling zijn er nog diverse armoederisico's die spelen, en die vaak een belemmering vormen om de tewerkstelling te behouden. De goede intenties van werkgever en werknemer bij de aanvang van de tewerkstelling bieden onvoldoende garantie om die tewerkstelling ook op langere termijn succesvol te maken.

Er bestaan een aantal instrumenten die ondersteunend kunnen werken, maar die blijken niet voldoende te zijn (en niet voldoende gekend te zijn) om de aanwerving te stimuleren en de tewerkstelling duurzaam te maken. De mogelijke problemen, vooroordelen, oorzaken en vooral de *oplossingen* zijn vandaag onvoldoende en/of onvoldoende gekend; oplossingen zowel met betrekking tot het coachen, de ondersteuning op en naast de werkvloer als met betrekking tot de randvoorwaarden, de organisatie van de werkomgeving, partnerschappen, tewerkstellingsvormen,...

Vandaag zijn verschillende vormen van jobcoaching vaak ontoereikend of niet altijd even succesvol. Mensen in armoede geven aan dat een vertrouwensband ontbreekt, waardoor ze met hun problemen, moeilijkheden, vragen... vaak niet bij de jobcoach aankloppen. Dit maakt dat die jobcoach zijn taak niet optimaal kan invullen. Daarnaast zijn werkgevers niet altijd enthousiast om een jobcoach op de werkvloer te hebben. Er is weinig traditie en ervaring met het duurzaam tewerkstellen van deze mensen, waardoor ook de cultuur en mentaliteit op de werkvloer er soms niet op ingesteld zijn. De nodige kennis, ondersteuning en instrumenten die de veranderingsprocessen op de werkvloer kunnen begeleiden ontbreken momenteel.

Kerndoelstelling

Vanuit voorgaande probleemstelling bestaat de kerndoelstelling van deze onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht in het ontwikkelen van aanbevelingen en (suggesties voor) instrumenten, begeleidings- en ondersteuningsvormen die de tewerkstelling van mensen in armoede *duurzaam* kunnen maken. Deze aanbevelingen en instrumenten kunnen zowel betrekking hebben op coaching, ondersteuning op de werkvloer als op randvoorwaarden, organisatie van werkomgeving, partnerschappen, tewerkstellingsvormen,.... Duurzame tewerkstelling (voor een definitie: zie verder) betreft zowel tewerkstelling in de sociale economie, de reguliere economie als het zelfstandig ondernemerschap.

De thematiek wordt belicht vanuit vier invalshoeken:

- de personen in armoede,
- de (reguliere) werkgevers,
- de intermediairen en
- het zelfstandig ondernemerschap.

De inschakeling van ervaringsdeskundigen in de armoede en sociale uitsluiting vormt hierbij een specifiek aandachtspunt.

3.2 Onderzoeksfasen

Concreet zal het onderzoek in vier fasen verlopen.

Fase 1: Opstellen typologie van bestaande instrumentarium en in kaart brengen van drempels

Hoewel er in Vlaanderen diverse instrumenten bestaan om de *duurzame* inschakeling van 'kansengroepen' in het algemeen op de arbeidsmarkt te bevorderen, ontbreekt momenteel de invalshoek van 'personen in armoede'. In deze eerste fase wordt op basis van een inventaris en analyse van de bestaande instrumenten een *typologie* opgesteld met het oog op het detecteren van succes- en faalfactoren in het kader van *duurzame* tewerkstelling. Het betreft hier zowel instrumenten die bedoeld zijn voor de begeleiding en ondersteuning van werkzoekenden als van werkgevers. Er wordt een ruime scope van instrumenten bekeken, met inbegrip van instrumenten die niet initieel bedoeld zijn voor personen in armoede (zoals supported employment, inschakelingscoaching en jobcoaching). Zowel begeleidingsmethodieken die ontwikkeld zijn en aangewend worden binnen de sociale economie als in de context van het normaal economisch circuit en het zelfstandig ondernemerschap worden opgenomen. Tevens worden drempels in kaart gebracht, zowel aan de kant van de werkzoekenden/werkenden die in armoede leven als aan de kant van werkgevers. Deze fase gebeurt via het doornemen van bestaande bronnen.

Fase 2: Beschrijving van innovatieve casussen uit binnen- en buitenland

In een tweede fase worden innovatieve voorbeelden uit binnen- en buitenland meer uitgebreid beschreven. We denken hierbij aan volgende vernieuwende casussen (meer informatie wordt in de bijlage van dit voorstel gegeven):

- ESF-project 'Naar een integrale krachtgerichte trajectbegeleiding voor arme werkzoekenden'
- Duo-aanpak naar werk (vzw Stebo).
- Project 'arbeidsmakelaar' (Fontys Hogeschool, Nederland)
- Bridges for Inclusion (ILO, Vlaams Netwerk, REAPN Portugal, EAPN Castilla y la Mancha, EAPN Roemenië en EAPN Bulgarije)
- ...

Bovenstaande inspiratiebronnen zijn suggesties. Uiteraard gebeurt de definitieve selectie van de casussen in overleg met de leden van de stuurgroep. Tevens zullen inzichten uit andere lopende projecten worden meegenomen indien relevant voor deze opdracht¹.

Fase 3 : Aftoetsen van de bruikbaarheid van het instrumentarium aan de praktijk

De informatie uit fase 1 en 2 wordt in een derde fase getoetst aan de praktijk. Hierbij wordt zowel de invalshoek van de persoon in armoede, de (potentiële) werkgever als de intermediairen belicht. De bedoeling is om aan de hand van *focusgroepen* een zicht te krijgen op de bruikbaarheid van het bestaande instrumentarium voor de *duurzame* tewerkstelling van personen in armoede. Hierbij zal tevens gepolst worden naar op welke manier en onder welke voorwaarden het bestaande instrumentarium dat initieel gericht is naar andere doelgroepen, kan verbreed worden naar personen in armoede. In deze fase wordt ook de overleggroep Werk en Sociale Economie van het Vlaams Netwerk actief betrokken.

Fase 4: Formuleren van beleidsaanbevelingen met het oog op een meer duurzame tewerkstelling van mensen in armoede

De laatste fase betreft de uitwerking van voorstellen voor een organisatorisch en beleidskader voor duurzame tewerkstelling van personen in armoede in Vlaanderen. Op basis van de in fase 3 opgetekende aandachtspunten, worden concrete beleidsvoorstellen uitgewerkt. Deze voorstellen worden in fase 4 via de organisatie van een *forumdag* met zowel verenigingen van mensen in armoede, (potentiële) werkgevers als intermediairen afgetoetst en verder verfijnd. Zo is een kruisbestuiving van informatie tussen de drie betrokken partijen mogelijk. Deze werkwijze heeft bovendien als voordeel dat de beleidsaanbevelingen gedragen worden door de drie betrokken partijen: mensen in armoede, (potentiële) werkgevers en intermediairen. De verwachte output van dit onderzoeksluik bestaat uit een overzicht van beleidsvoorstellen om de duurzame tewerkstelling van personen in armoede te bevorderen.

4. Beleidsrelevantie

Om van het activerend arbeidsmarktbeleid een duurzaam verhaal te maken, is het belangrijk dat de resultaten van activeringsacties verzilverd worden. Bij de doelgroep van mensen in armoede kan dit betekenen, dat na een (indien nodig) integraal traject, ook het nodige kader aanwezig is om de daaropvolgende tewerkstelling duurzaam te maken. De kennis en (aanzet tot) instrumenten die in dit onderzoek ontwikkeld worden, zijn noodzakelijke bouwstenen voor een duurzaam HR beleid, dat ook expertise omtrent kansengroepen inzet. Ook leveren de onderzoeksresultaten een essentiële bijdrage tot de broodnodige verdere ontwikkeling van sociale innovatie. Door het versterken van de slagkracht van het activerend arbeidsmarktbeleid, draagt het onderzoek bij tot het verhogen van de werkzaamheidsgraad én het versterken van werkbaar werk. Zodoende draagt ze bij tot het realiseren van de doelstellingen uit VIA. Tevens zullen de onderzoeksresultaten naast de versterking van een duurzaam werkgelegenheidsbeleid (duurzame loopbanen en jobs, maatwerk...) bijdragen tot de realisatie van diverse doorbraken vermeld in het regeerakkoord waaronder doorbraak 2, De open ondernemer en doorbraak 3, innovatiecentrum Vlaanderen.

In het kader van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan zijn diverse maatregelen genomen om de activering en tewerkstelling van mensen in armoede te bevorderen, waaronder de werk-welzijnstrajecten. Deze acties en de algemene verhoogde aandacht voor de arbeidsinschakeling van deze kwetsbare groep zullen maar op lange termijn succesvol zijn, als ook de voorwaarden voor een duurzame tewerkstelling vervuld zijn. Dit onderzoeksvoorstel heeft de ambitie om hiertoe een essentiële bijdrage te leveren. Ook voor

¹ Bv. project 'Tewerkstelling van ervaringsdeskundigen in de armoede binnen de (federale) overheid' momenteel opgevolgd door het Hiva-K.U.Leuven (evaluatieopdracht), de Werkgroep Armoede van de projectontwikkelaars binnen EAD opgevolgd door het Vlaams Netwerk Armoedebestrijding, het Bind-Kracht project met lopende vormen bv. training voor werkgevers en kader rond personen in armoede op de werkvloer (diversiteitsproject). Tine Van Regenmortel is kernpartner van Bind-Kracht.

de geplande uitwerking van het 'sluitend maatpak' en het rugzakprincipe, zullen de onderzoeksresultaten een belangrijke input kunnen leveren.

2010 is een erg belangrijk jaar, zowel op vlak van armoedebestrijding (Europees Jaar tegen armoede) als op vlak van werkgelegenheidsbeleid (ontwikkeling van nieuwe strategie post Lissabon) én bovendien zal België (en ook Vlaanderen) hierin een centrale positie innemen (Belgisch Voorzitterschap van Europa). Dit onderzoek zal dan ook in dit kader de nodige aandacht kunnen genieten, en vooral leiden tot interessante ervaringsuitwisseling en interessant (tussentijds) materiaal aanreiken voor de diverse seminaries, rondetafels en de ontwikkeling van nieuwe doelstellingen en strategieën voor een duurzame groei en werkgelegenheid én in het bijzonder de tewerkstelling van mensen in armoede.

5. Gedetailleerd tijdschema

Dit onderzoek omvat vier onderzoeksfases: opstellen van typologie, beschrijving van innovatieve casussen, toetsing, aanbevelingen en conclusies. Onderstaand tijdschema vertrekt van een *doorlooptijd* van 12 maanden (totaal aantal FTE onderzoeksmaanden bedraagt 8 maanden en zullen op deeltijdse basis worden ingevuld). Tijdens de projectuitvoering zal aan de visiegroep een tussentijdse stand van zaken gegeven worden. Bepaalde onderzoeksstappen zullen parallel lopen in de tijd.

Voor de verschillende onderzoeksstappen zullen het HIVA-K.U.Leuven en het Vlaams Netwerk samenwerken en concrete afspraken maken rond taakverdeling voortbouwend op ieders specifieke expertise. Zodoende wordt de specifieke meerwaarde van de verschillende partners in iedere onderzoeksstap ingebracht en is er sprake van een volwaardige en gelijkwaardige samenwerking tussen beiden.

6. Financieel plan

Het HIVA-K.U.Leuven zal voor deze opdracht met het Vlaams Netwerk Armoedebestrijding een contract van onderaanneming opstellen. De opdracht loopt gedurende 12 maanden en wordt door beide partners op deeltijdse basis ingevuld. Voor het HIVA wordt een senior medewerker voorzien met ervaring op dit inhoudelijke domein. Voor het Vlaams Netwerk wordt tevens een ervaren medewerker ingezet die in tandem werkt met een ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting. In totaal worden 8 voltijdse onderzoeksmaanden voorzien, 4 maanden voor HIVA-K.U.Leuven en 4 maanden voor het Vlaams netwerk Armoedebestrijding (met een surplus van 1,6 VTE voor de ervaringsdeskundige). De kwaliteit van het onderzoek en de coördinatie van het onderzoek worden bewaakt door Prof. Tine Van Regenmortel samen met Miet Lamberts. Beiden hebben complementaire kennis omtrent het inhoudelijke thema. Ook andere aanwezige expertise op het HIVA zal worden meegenomen (bv. Prof. Ludo Struyven of Prof. Nicaise die ook relevant onderzoek verrichten over dit thema)².

7. Valorisatie van de onderzoeksresultaten

De valorisatie zal op verschillende wijzen gebeuren:

- A. publicatie van het eindrapport
- B. samenvatting van de resultaten (zowel Nederlands als Engels) wordt bezorgd aan
 - alle leden van de viona-visiegroep
 - alle partijen betrokken bij het onderzoek
- C. medewerking aan een studiedag waarop de resultaten worden bekend gemaakt
- D. publicatie van de belangrijkste bevindingen in vaktijdschriften
- E. publicatie van de belangrijkste resultaten op de HIVA website
- F. publicatie van de belangrijkste resultaten op de website van het Vlaams Netwerk
- G. de Engelstalige samenvatting wordt verspreid via de nieuwsbrief en de Working Group Employment van EAPN (European Anti Poverty Network)
- H. het Vlaams Netwerk neemt de onderzoeksresultaten actief mee in het dialoogproces in het kader van het horizontaal en vertikaal armoedeoverleg (oa. met de sociale partners, VDAB, ...)

² Een laagdrempelige eindpublicatie met praktische beleidsaanbevelingen zal worden voorzien. De onderzoeksploeg is zeker bereid deel te nemen aan een ruimer publieksmoment om de resultaten van de studie voor te stellen.

Bijlage bij Onderzoeksvoorstel

Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede: uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers

1. Probleemstelling

Op basis van bestaand onderzoek, zowel recent als uit het minder recente verleden, is reeds heel wat gekend over de manier waarop personen in armoede begeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt (zie onder meer Steenssens e.a., 2008; Vandermeersch E., 2007; van der Laan G. & Kersten R., 2007). Eén van de voornaamste vaststellingen hierbij is dat de 'klassieke' trajectbegeleiding voor deze doelgroep doorgaans niet werkt. Een meer aangepaste aanpak op maat, waarbij zowel aandacht gaat naar 'werk' als naar 'welzijn' is aangewezen. Ook beleidsmatig krijgen deze aanbevelingen een vertaling (o.a. Regeerakkoord Vlaamse regering).

Het opzetten van dergelijke, vaak intensieve, trajecten vraagt daarnaast ook beleidsmaatregelen die de effecten blijvend ondersteunen. Tot op heden onderbreekt evenwel onderzoekmatig gefundeerde informatie over het loopbaanverloop, eens mensen in armoede aan het werk zijn. Voorliggend voorstel wenst deze lacune in informatie te dichten.

Vaststelling is dat het loopbaanverloop van mensen die leven in armoede, niet steeds even vlekkeloos verloopt. Eens aan het werk, zien we dat mensen in armoede vaak een onregelmatige loopbaantraject doorlopen; korte periodes van tewerkstelling (in vaak preciaire jobs, bij wisselende werkgevers) wisselen zich af met periodes van werkloosheid. Ook wordt vastgesteld dat de korte tewerkstellingsperiode vaak gepaard gaat met negatieve ervaringen, zowel bij werknemers als bij werkgevers.

Personen die in armoede leven die de stap zetten naar de arbeidsmarkt, stoten vaak op drempels bij aanwerving en vooral bij aanwerving voor *meer duurzame* jobs: jobs van onbepaalde duur, met gunstige arbeidsvoorwaarden, met verdere ontplooiingsmogelijkheden en mogelijkheden tot verbreding van de inzetbaarheid (ook op de externe arbeidsmarkt),.... Werkgevers zijn vaak weigerachtig om mensen in armoede aan te werven, misschien omdat ze vooroordelen hebben, of de problematiek van mensen in armoede niet kennen, en daardoor ook geen onnodige risico's willen nemen. Of omdat de nodige ondersteuning niet voorhanden is. Een leven in armoede wordt immers vaak gekenmerkt door een netwerk van zichtbare en onzichtbare problemen, die vaak een weerslag hebben op het functioneren van mensen in armoede op de werkvloer. Mensen die (langdurig) werkloos zijn, en een sterke armoedeproblematiek kennen, zijn vaak erg gemotiveerd om aan de slag te gaan (ook als zelfstandige ondernemer). Ze beginnen met volle moed, maar binnen de kortste keren loopt er iets fout in hun thuissituatie, en blijven ze afwezig (of mislukt hun zelfstandig ondernemerschap). Of ze hadden voor ze aan het werk gingen al een fulltime bezigheid met overleven, bezoeken van verschillende diensten (afspraak OCMW, Kind en Gezin, deurwaarders...). Deze verplichtingen en noden stoppen niet vanzelf met het 'aan het werk gaan'.

Er bestaan een aantal instrumenten die ondersteunend kunnen werken, maar die blijken niet voldoende te zijn (en niet voldoende gekend te zijn) om de aanwerving te stimuleren en de tewerkstelling duurzaam te maken. De mogelijke problemen, vooroordelen, oorzaken en vooral de *oplossingen* zijn vandaag onvoldoende (en onvoldoende gekend); oplossingen zowel met betrekking tot het coachen, de ondersteuning op en naast de werkvloer als met betrekking tot de randvoorwaarden, de organisatie van de werkomgeving, partnerschappen, tewerkstellingsvormen,...

Vandaag zijn verschillende vormen van jobcoaching vaak ontoereikend of niet altijd even succesvol. Mensen in armoede geven aan dat een vertrouwensband ontbreekt, waardoor ze met hun problemen, moeilijkheden,

vragen... vaak niet bij de jobcoach aankloppen. Dit maakt dat die jobcoach zijn taak niet optimaal kan invullen. Daarnaast staan ook werkgevers niet altijd te springen om een jobcoach over de vloer te hebben.

Vele inspanningen en maatregelen vandaag in het kader van activering hebben niet het beoogde effect doordat werkgevers weinig geneigd zijn mensen in armoede tewerk te stellen. Bovendien geeft de bestaande kennis vandaag onvoldoende antwoord op de vraag van werkgevers waar ze met een probleem terecht kunnen (advies, bemiddeling, ...) en hoe eventuele armoedegerelateerde risico's (zoals afwezigheid, spanningen, productiviteitsverlies) voorkomen en opgevangen kunnen worden.

Kerndoelstelling

Vanuit voorgaande probleemstelling bestaat de kerndoelstelling van deze onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht in het ontwikkelen van aanbevelingen en (suggesties voor) instrumenten, begeleidings- en ondersteuningsvormen die de tewerkstelling van mensen in armoede *duurzaam* kunnen maken. Deze aanbevelingen en instrumenten kunnen zowel betrekking hebben op coaching, ondersteuning op de werkvloer als op randvoorwaarden, organisatie van werkomgeving, partnerschappen, tewerkstellingsvormen,... Duurzame tewerkstelling (voor een definitie: zie verder) betreft zowel tewerkstelling in de sociale economie, de reguliere economie als het zelfstandig ondernemerschap.

2. Empowerment als kader

Het empowermentparadigma dat door Tine Van Regenmortel in Vlaanderen geïntroduceerd werd in het armoedediscours en dat tevens het aansturend denk- en handelingskader vormt van de HIVA-Onderzoeksgroep 'Armoede, Maatschappelijke Integratie en Migratie' vormt het richtinggevend kader waarbinnen deze opdracht wordt gesitueerd. Doel van empowerment is de versterking van de betrokkenen en het verbindend werken. In het kader van voorliggende opdracht gaat het hierbij concreet om de versterking van zowel de doelgroep van mensen in armoede, de intermediairen, de werkgevers en de (potentiële) zelfstandige ondernemers. Tevens wordt gezocht naar manieren om tussen deze vier actoren tot werkbare verbindingen te komen.

Het krachtenperspectief staat hierin centraal, waarbij eerder dan een eenzijdige focus op het negatieve (aanwezige problemen en risico's) ook aangestuurd wordt op aandacht voor het positieve, de aanwezige mogelijkheden. Beide invalshoeken (knelpunten/problemen en krachten/kansen) zullen in het kader van voorliggende opdracht worden meegenomen. Daarnaast worden vanuit het empowermentkader zeven handelingsprincipes naar voor geschoven m.b.t. activering (Steenkens & Van Regenmortel, 2007; Steenkens, Demeyer & Van Regenmortel, 2009):

<i>Krachtgericht</i>	vanuit een erkenning van de kwetsbaarheid, zonder de aanwezige problemen te negeren focust de empowermentbenadering op het identificeren van mogelijkheden, bronnen en capaciteiten zowel bij de persoon als bij zijn omgeving.
<i>Positief</i>	vanuit wederzijds respect en vertrouwen wordt gewerkt aan verbetering en versterking.
<i>Integraal</i>	er wordt een brede, contextuele kijk gehanteerd die zowel voor werk- als voor welzijnstrajecten oog heeft (vanuit een brede invulling van welzijn).
<i>Participatief</i>	maximale zeggenschap en invloed worden (op zijn minst van de rechtstreeks belanghebbenden) nagestreefd.
<i>Inclusief</i>	ten aanzien van de doelgroep, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbare groepen en individuen en ten aanzien van alle betrokken actoren die bij de verwezenlijking van de (arbeids-)participatie van de doelgroep betrokken zijn.
<i>Gestructureerd</i>	multicomplexe situaties zoals armoede of sociale uitsluiting vragen een geordende en planmatige aanpak.
<i>Gecoördineerd</i>	samenwerkingsverbanden en netwerkvorming hebben baat bij een gecoördineerde aanpak.

Belangrijk is tevens dat empowerment een *meerlagig construct* ('multi-level') is (Zimmerman, 2000; Steenssens, Demeyer & Van Regenmortel, 2009). Vertaald naar de thematiek in dit onderzoeksvorstel betekent dit dat het in de praktijk niet alleen gaat om empowerment van de 'personen in armoede', maar tevens van de andere actoren die betrokken zijn bij de duurzame tewerkstelling, met name werkgevers, intermediairs en collega's. Dit maakt tevens dat activering van personen in armoede wordt gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van alle betrokken actoren: competentie-ontwikkeling bij de doelgroep dient samen te gaan met ondersteunende, faciliterende maatregelen t.a.v. de werkgevers en intermediairs. Het beleid heeft hierin ook een belangrijke verantwoordelijkheid.

3. Omschrijving van de doelgroep

Voor de omschrijving van de doelgroep wordt vertrokken van de omschrijving die de VDAB hanteert in het kader van het lopende ESF-project 'Naar een integrale krachtgerichte begeleiding voor arme werkzoekenden':

"Het gaat om arme werkzoekenden, langdurig werklozen, die via de normale trajectwerking gericht op arbeid niet aan de slag geraken en van wie verondersteld wordt dat ze extra ondersteuning nodig hebben om werk te vinden, en uitkeringsgerechtigd of geschorst zijn. Het gaat om arme, gemotiveerde werkzoekenden die echt tot doel hebben een plaats te verwerven op de arbeidsmarkt."

In tegenstelling tot bovenstaande definitie ligt de focus in voorliggend rapport niet enkel op de (traject)begeleiding naar werk, maar wel op de begeleiding eens de personen in armoede aan het werk zijn of tijdelijk terug werkloos worden. Uit lopend onderzoek wordt vastgesteld dat diverse problemen waar armen mee geconfronteerd worden doorlopen, ook eens men aan het werk is. Dit maakt dat begeleiding niet alleen noodzakelijk is om (opnieuw) aan het werk te geraken maar ook eens men aan het werk is. Dit brengt ons tot volgende afbakening van de doelgroep:

"Het gaat om personen in armoede, zowel werkzoekenden als werkenden, die via de normale trajectwerking gericht op arbeid en het bestaande begeleidingsaanbod niet of moeilijk aan de slag blijven en van wie verondersteld wordt dat ze door hun armoedesituatie extra ondersteuning nodig hebben om werk te behouden."

Het betreft hier zowel de zogenaamde 'generatiearmen' als 'nieuwe' armen, waaronder éénoudergezinnen en personen van allochtone afkomst die door omstandigheden in financiële problemen zitten. Specifieke aandacht gaat hierbij niet enkel naar de inkomenssituatie, maar eveneens naar de minder zichtbare drempels en valkuilen, waaronder de gekwetste binnenkant van mensen in armoede. Het betreft meer bepaald een verwevenheid van werk- én welzijnsproblemen, die een specifieke aanpak vergt.

4. Omschrijving duurzame tewerkstelling

Wanneer gesproken wordt van duurzame tewerkstelling, wordt in de eerste plaats doorgaans gedacht aan duurzaamheid in de tijd. We wensen deze invalshoek evenwel te verbreden.

Krachtgerichte organisaties ijveren mee voor het recht op kwalitatieve tewerkstelling, zoals dit ook door basisbewegingen van mensen in armoede wordt onderstreept (Steenkens e.a., 2008). Het gaat niet enkel om het hebben van werk, maar ook om een kwalitatieve tewerkstelling die een betere levenskwaliteit van de persoon én zijn gezin inhoudt. De focus dient het versterken van competenties te zijn met constante aandacht voor de welzijnscomponent en inbedding in de levensloop van mensen in armoede. In de uitvoeringspraktijk houdt dit onder meer in dat werk- en welzijnsactoren dienen betrokken te worden bij de trajectbegeleiding van werkzoekenden in armoedesituaties, ook indien zij aan het werk zijn. *W²* dus, ook op het niveau van begeleiders (intermediarissen) en werkgevers.

Uitgaande van bovenstaande heeft duurzame tewerkstelling zowel betrekking op:

- *Duurzaamheid in de tijd*: het volstaat niet dat een persoon in armoede aan het werk geraakt. De bedoeling is dat hij/zij aan het werk blijft.
- *Kwaliteit van de arbeid*: bij duurzame tewerkstelling wordt gestreefd naar een kwaliteitsvolle job die zorgt voor een hogere levenskwaliteit.
- *Werken aan empowerment en inzetbaarheid*: door de empowerment en inzetbaarheid van personen in armoede te verhogen, staan zij sterker indien er toch een terugval naar werkloosheid is.
- Het *loopbaanperspectief* van de werknemer
- *Volwaardig burgerschap*: dit is een centrale betrachting van empowerment.
- ...

5. Onderzoeksvragen en plan van aanpak

In de oproep worden drie dimensies naar voor geschoven. Er wordt evenwel geopteerd om hier een vierde dimensie aan toe te voegen, met name die van de intermediarissen of bemiddelende instanties. Dit maakt dat de thematiek belicht wordt vanuit vier invalshoeken:

- *personen in armoede* (zowel werkend als werkzoekend) en hun begeleidingsnood in functie van een duurzame tewerkstelling
- (*reguliere*) *werkgevers* en de nood die zij hebben aan advies, ondersteuningsvormen en concrete tools om mensen in armoede duurzaam tewerk te stellen
- *Intermediarissen* die instaan voor de begeleiding van personen in armoede, eens ze aan het werk zijn en hun specifieke noden om deze functie te kunnen vervullen
- *zelfstandig ondernemerschap* en de valkuilen die mensen in armoede ondervinden bij het opstarten en uitbouwen van het ondernemerschap

De inschakeling van ervaringsdeskundigen in de armoede en sociale uitsluiting vormt hierbij een specifiek aandachtspunt. Met ook het aspect of de inschakeling van een adviserende instantie (cf. het Team Advies en Ondersteuning/TAO-De Link), ondersteunend is en tegemoet komt aan de behoeften van werkgevers. *ezien*

de vraagstelling van de oproep wordt geopteerd voor een kwalitatief onderzoeksdesign (i.p.v. kwantitatief). De focus ligt hierbij op het in kaart brengen en uitwerken van uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers in functie van het duurzaam tewerkstellen van mensen in armoede. Het gaat m.a.w. niet om het kwantificeren van de (potentiële) doelgroep. Deze focus vertaalt zich in de onderzoeksmethoden die verderop worden toegelicht.

Concreet zal het onderzoek in vier fasen verlopen.

5.1 Opstellen typologie van het bestaande instrumentarium en inventaris drempels

Hoewel er in Vlaanderen diverse instrumenten bestaan om de duurzame inschakeling van 'kansengroepen' in het algemeen de arbeidsmarkt te bevorderen, ontbreekt momenteel de invalshoek van 'personen in armoede'. Het betreft hier een doelgroep die vaak gekenmerkt wordt door (een cumulatie van) kenmerken uit verschillende kansengroepen. Het is evenwel onduidelijk of en in welke mate de bestaande instrumenten, gericht naar andere kansengroepen, bruikbaar zijn voor de inschakeling van personen in armoede.

In deze eerste fase wordt op basis van een inventaris van de bestaande instrumenten die bedoeld zijn voor de begeleiding van werkzoekenden en werkgevers op de werkvloer, een *typologie* opgesteld. Op basis van deze typologie worden succes- en faalfactoren in kaart gebracht. De scope van instrumenten wordt breed opgevat. Het betreft ook instrumenten die niet initieel bedoeld zijn voor personen in armoede (bv. supported employment, inschakelingscoaching, jobcoaching, initiatieven in het kader van de Evenredige Arbeidsdeelname – EAD-, etc.).

Tevens wordt op basis van bestaand onderzoek in kaart gebracht welke *drempels* mensen in armoede ervaren om duurzaam ingeschakeld te worden op de arbeidsmarkt. We focussen hierbij op de belangrijkste recente onderzoeken die in dit verband zijn verschenen. (bv. Vandermeersch E., 2007)

Parallel met het voorgaande worden tevens op basis van bestaand (Vlaams en internationaal) onderzoek de drempels in kaart gebracht die *werkgevers* ervaren bij het tewerkstellen van kansengroepen waaronder personen in armoede (en de eventuele specifieke drempels die hierbij ervaren worden). In de derde fase zullen deze bevingingen worden afgetoetst bij de voornaamste betrokkenen. De inventaris gebeurt aan de hand van *literatuurstudie* en indien nodig, *interviews met sleutelfiguren*.

Via deze eerste fase wensen we een antwoord te krijgen op volgende onderzoeksvragen:

- Welke begeleidingsvormen kunnen mensen met een ernstig armoedeverleden, en mensen die nog met een aantal armoedegerelateerde problemen worstelen, optimaal ondersteunen zodat tewerkstelling voor hen een duurzaam karakter kan verkrijgen?
- Welke drempels ervaren mensen in armoede om duurzaam ingeschakeld te worden op de arbeidsmarkt?
- Hoe kunnen armoederisico's weggewerkt worden tijdens tewerkstelling ?
- Welke aanpassingen op de werkvloer zijn vereist zodat tewerkstelling van mensen in armoede een duurzaam karakter krijgt ?
- Welke drempels ervaren werkgevers bij het (duurzaam) tewerkstellen van mensen in armoede?

Naast het in kaart brengen van het bestaande instrumentarium wordt tevens bekeken welke tools ontbreken. Het kan hier zowel gaan om begeleidingsvormen, aanwervingsinstrumenten, tewerkstellingsvormen, adviesorganen, etc.

5.2 Beschrijving van innovatieve casussen uit binnen- en buitenland

In een tweede fase worden innovatieve voorbeelden uit binnen- en buitenland beschreven. We denken hierbij aan volgende vernieuwende casussen:

- ESF-project 'Naar een integrale krachtgerichte trajectbegeleiding voor arme werkzoekenden'
In dit experiment gaan, in navolging van de suggesties zoals opgenomen in het in 2008 verschenen viona-onderzoeksrapport 'W²: Werk- en Welzijnstrajecten op maat' (Steenessens K. e.a., 2008), werken aan werk en welzijn samen. Duurzame tewerkstelling is het einddoel. Vernieuwend hierbij is dat er slechts één begeleider wordt aangeduid die zowel de begeleiding op vlak van welzijn als van werk opvolgt. Dit project, dat loopt van april 2009 tot oktober 2010, wordt vanaf november van nabij opgevolgd en geëvalueerd door het Hiva-K.U.Leuven. Gezien de gelijklopende thematiek en de betrokkenheid van het Hiva hierbij biedt het een uitstekende kans tot kennisoverdracht in functie van de Viona-oproep. Vanuit de VDAB is er een fiat om de kennis te transfereren naar het Viona-onderzoek.
- Duo-aanpak naar werk (vzw Stebo). In tegenstelling tot het eerder vernoemde ESF-project wordt hier de coaching ontduubeld: er wordt gewerkt met een bedrijfscoach en een cliëntcoach. Met het oog op het afwegen van pro- en contra's is het van belang om beide manieren van coaching van nabij te bekijken. In het kader van het vroegere Viona-onderzoek 'W²: Werk- en Welzijnstrajecten op maat' (Steenessens K. e.a., 2008) werd dit project slechts beknopt beschreven. In het kader van voorliggende opdracht zal dit meer in de diepte worden onderzocht.
- Project 'arbeidsmakelaar' (Fontys Hogeschool, Eindhoven/Nederland) In Nederland heeft Fontys Actief, waar promotor Dr. T. Van Regenmortel deeltijds tewerkgesteld is, een ruime expertise op het vlak van het begeleiden van werkgevers bij het inschakelen van kansengroepen. In dit verband spreken zij van een 'makelaarsfunctie'. In het kader van het vroegere Viona-onderzoek 'W²: Werk- en Welzijnstrajecten op maat' (Steenessens K. e.a., 2008) werd dit project slechts beknopt beschreven. In het kader van voorliggende opdracht zal dit meer in de diepte worden onderzocht.
- Innovatief voorbeeld zelfstandig ondernemerschap voor personen in armoede. Voor zover beschikbaar zal ook hiervan een voorbeeld worden opgenomen. Belangrijk in dit verband is dat Unizo mee de campagne van Welzijnszorg 'Werk armoede weg' 2009-2010 heeft onderschreven.
- Bridges for Inclusion: Progress project waarin 5 armoedenetwerken (Vlaams Netwerk, REAPN Portugal, EAPN Castilla y la Mancha, EAPN Roemenië en EAPN Bulgarije) samen met ILO de bruggen (en het gebrek eraan) tussen werk en sociale inclusie onderzocht hebben. Dit project omvat een aantal goede praktijken, en eveneens een aantal laboratoria waarin op de werkvloer een aantal interventies gedaan werden om de begeleiding van mensen in armoede te versterken en om de werknemers te versterken (cf. empowerment). Hierbij werd eveneens ondersteuning van de werkgevers en het versterken van hun expertise beoogd.

Bovenstaande voorbeelden van casussen zijn suggesties. Uiteraard gebeurt de definitieve selectie van de casussen in overleg met de leden van de stuurgroep.

Tevens zullen inzichten uit andere lopende projecten meegenomen worden, indien relevant voor deze oproep (bv. project 'Tewerkstelling van ervaringsdeskundigen in de armoede binnen de (federale) overheid, de Werkgroep Armoede van de projectontwikkelaars binnen EAD).

5.3 Aftoetsen van de bruikbaarheid van het instrumentarium aan de praktijk

De informatie uit de twee voorgaande fasen wordt in een derde fase getoetst aan de praktijk. Hierbij wordt zowel de invalshoek van de persoon in armoede, de (potentiële) werkgever als de intermediairs belicht. Er zal gewerkt worden met de methodiek van *focusgroepen*. De methode van focusgroepen is een zeer bruikbare formule om op een snelle en efficiënte manier binnen een kort tijdsbestek tot maximale informatie- en ervaringsuitwisseling te komen. Het werken met focusgroepen heeft als bijkomend voordeel dat de groepsinteractie méér en/of betere informatie oplevert dan een serie individuele gesprekken.³

Er wordt concreet gedacht aan drie focusgroepen:

- armen(verenigingen): hierbij wordt vertrokken van de overleggroep werk en sociale economie van het Vlaams Netwerk van verenigingen waarin armen het woord nemen, indien nodig aangevuld met andere relevante actoren. De *overleggroep werk en sociale economie* van het Vlaams Netwerk bestaat uit delegaties (werkers, mensen in armoede en opgeleide ervaringsdeskundigen) van de verschillende verenigingen die ook lokaal een themagroep rond werk hebben. Deze groep heeft reeds jarenlang ervaring met het bespreken van ervaringen i.v.m. werk en sociale economie, en het werken aan beleidsaanbevelingen. De groep vormt dan ook een uitstekende focusgroep, die zowel het perspectief van mensen in armoede kent en deelt, maar daarnaast ook individuele ervaringen kan overstijgen, en reeds kennis heeft over het huidige werkgelegenheidsbeleid.
- (potentiële) werkgevers(organisaties) (waaronder VOKA, UNIZO, werkgevers uit de sociale economie, individuele werkgevers die als best practice kunnen fungeren, werkgevers die ervaring hebben met diverse vormen van begeleiding en ondersteuning,...)
- adviserende/bemiddelende instanties (waaronder EAD projectontwikkelaars diversiteit, Team Advies en Ondersteuning, De Link, Syntra, ...)

De *overleggroep werk en sociale economie* van het Vlaams Netwerk zal bovendien geregeld geconsulteerd worden, om de verschillende fases van het onderzoek, en de bevindingen te bespreken, verfijnen, verdiepen, bijsturen,... De *overleggroep werk en sociale economie* wordt actief betrokken o.a. bij de toetsing van de bruikbaarheid van het instrumentarium.

Via de focusgroepen wensen we een zicht te krijgen op volgende vragen:

- Welke van de bestaande instrumenten/werkvormen kunnen mits haalbare en betaalbare aanpassingen doorgevoerd worden op zodanige wijze dat zowel de betrokken organisatie (d.i. de werkgever, maar ook de bemiddelende instantie/intermediair) als de werkzoekende versus werkende arme en beter van wordt?
- Kunnen er dezelfde begeleidingsvormen worden gehanteerd voor de deelgroepen mensen in armoede: nieuwe mensen in armoede (allochtonen, alleenstaande ouder) versus generatiearmen?
- Kunnen de bestaande werkvloerbegeleidingsmethodieken supported employment, inschakelingcoaching en jobcoaching een antwoord bieden tot ondersteuning van a) de werknemer in armoede en b) de werkgever, c) de intermediairen? Zo, neen, waarom niet en welke alternatieve ondersteuningsmethodieken kunnen beter beantwoorden aan de ondersteuningsnoden van a) mensen in armoede en b) werkgevers?
- Welke impact heeft de begeleidingsvorm in het regulier bedrijf voor respectievelijk de werkende arme, de werkgever, de intermediair?

³ Ontleend aan: Van Regenmortel T. (2007) Focus op: maatschappelijk kwetsbare jongeren in Leuven. Profiel, aanbod en beleidsacties op het vlak van welzijn en werk op basis van structureel overleg, HIVA-K.U.Leuven en OCMW Leuven, Leuven.

Specifiek t.a.v. *armen(verenigingen)* worden bijkomend volgende vragen gesteld:

- In welke mate vormt de 'gekwetste binnenkant van mensen in armoede' en het bijbehorende gebrek aan zelfvertrouwen, de faalangst, koudwatervrees en het wantrouwen t.o.v. van de samenleving een obstakel om te blijven functioneren in een werkcontext?
- Hoe kan een moeilijke periode, onverwachte tegenslag... opgevangen worden zodat de tewerkstelling behouden kan blijven?
- Welke begeleidingsvormen kunnen deze drempels wegwerken? Situeren deze zich op of naast de werkvloer?
- Welke ondersteuningskaders en instrumenten ontbreken vandaag?
- Hoe moet de ondersteuning op het werk aanknopen bij de trajectbegeleiding?

Specifiek t.a.v. de *werkgevers* worden bijkomend volgende vragen gesteld:

- Op basis van bestaand (Vlaams en internationaal) onderzoek werden in de eerste fase de drempels in kaart gebracht die *werkgevers* ervaren bij het tewerkstellen van kansengroepen waaronder personen in armoede (en de eventuele specifieke drempels die hierbij ervaren worden). In deze derde fase zullen deze bevingingen worden afgetoetst bij de voornaamste betrokkenen. Zijn de drempels t.a.v. andere kansengroepen (bv. allochtonen, oudere werknemers) die o.b.v. bestaand onderzoek naar voor komen dezelfde als voor personen in armoede? Waar zitten gelijkenissen en knelpunten?
- Welke instrumenten kunnen werkgevers ondersteunen in het duurzaam tewerkstellen van mensen in armoede zodat er een effectieve vertrouwensvolle verbinding gemaakt kan worden met de werknemer met armoedeproblematiek? Wat is hierbij haalbaar voor welk type van onderneming?
- Wat zijn de implicaties en verschillen bij ondersteuning op of naast de werkvloer?
- Een extra aandachtspunt is de mogelijke rol t.a.v. de duurzame tewerkstelling van personen in armoede die kan vervuld worden door onder meer:
 - o sociale diensten in (grote) bedrijven
 - o vakbonden (zie ook campagne Welzijnszorg rond Armoede en Arbeid)
 - o andere relevante actoren
 - o ...
- ...

Specifiek ten aanzien van *intermediairen* worden bijkomend volgende vragen gesteld:

- In welke mate en volgens welke wijze kunnen ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting als expert of consultant ingeschakeld worden voor de begeleiding van de betrokken werknemer in het reguliere bedrijf?
- Hoe dient de aansluiting tussen trajectbegeleiding en ondersteuning bij tewerkstelling te gebeuren?
- In welke mate kan een adviserende/bemiddelende instantie (cf. Team Advies en Ondersteuning, TAO, De Link) tegemoetkomen aan de vragen van de werkgevers?

De thematiek van het *zelfstandig ondernemerschap* wordt in elke focusgroep meegenomen en als een specifieke topic behandeld. Volgende onderzoeksvragen die hierbij aan bod kunnen komen, zijn:

- Welke van de bestaande instrumenten/werkvormen kunnen ingezet of aangepast worden voor de arme die als zelfstandig ondernemer wilt starten?
- In welke mate kunnen ervaringsdeskundigen mensen in armoede ondersteunen die als zelfstandige aan de slag wilt?
- In welke mate kan een adviserende of bemiddelende instantie tegemoet komen aan de vragen van mensen in armoede die als zelfstandige ondernemer start/functioneert?
- Welke andere organisaties, begeleidings- en ondersteuningsvormen kunnen hierbij een rol spelen? Waar zitten de knelpunten? Welke zijn de succesfactoren? Welke impact heeft de begeleidingsvorm?

Het hanteren van grotendeels dezelfde vraagstelling voor de verschillende focusgroepen laat toe de topics vanuit de drie verschillende invalshoeken (werknemer, werkgever, intermediair) te belichten.

5.4 Formuleren van beleidsaanbevelingen met het oog op een meer duurzame tewerkstelling van mensen in armoede

De laatste fase van het onderzoek betreft de uitwerking van voorstellen voor een organisatorisch en beleidskader voor duurzame tewerkstelling van personen in armoede in Vlaanderen. De input uit fase 2 (het aftoetsen van de bruikbaarheid van het instrumentarium) vormt hiervoor de basis. Op basis van de in fase 2 opgetekende aandachtspunten, worden concrete beleidsvoorstellen uitgewerkt. Deze voorstellen worden in fase 4 opnieuw afgetoetst met zowel doelgroep(organisaties) van mensen in armoede als met (potentiële) werkgevers.

Op een gezamenlijke 'forumdag' worden (delegaties van) de verschillende focusgroepen samengebracht. Een forumdag is een dialoogdag waar verenigingen waar armen het woord nemen in dialoog gaan met externen die hiervoor expliciet worden uitgenodigd, naargelang de besproken thema's. In deze fase willen we op een dergelijke reflectiedag een brug slaan tussen mensen in armoede (werkzoekenden en werknemers), werkgevers (vertegenwoordigers van werkgeversfederaties) en intermediairen.

Door dezelfde focusgroepen een tweede keer samen te brengen, kan een kruisbestuiving plaatsvinden van informatie: input uit de eerdere focusgroep met (organisaties van) personen in armoede wordt ingebracht op de focusgroep met (potentiële) werkgevers en omgekeerd. In de literatuur wordt deze methodiek van het kruisen van ideeën omschreven als '*responsieve evaluatie*' (Abma T., 2005). Het betreft hier een specifieke vorm van onderzoek in het kader van praktijkgericht evaluatieonderzoek.

Deze werkwijze heeft bovendien als voordeel dat de beleidsaanbevelingen gedragen worden door de drie betrokken partijen: mensen in armoede, (potentiële) werkgevers en intermediairen.

De verwachte output van dit onderzoeksluik bestaat uit een overzicht van beleidsvoorstellen om de duurzame tewerkstelling van personen in armoede te bevorderen.

6. Beleidsrelevantie

Om van het activerend arbeidsmarktbeleid een duurzaam verhaal te maken, is het belangrijk dat de resultaten van activeringsacties verzilverd worden. Bij de doelgroep van mensen in armoede kan dit betekenen, dat na een (indien nodig) integraal traject, ook het nodige kader aanwezig is om de daaropvolgende tewerkstelling duurzaam te maken. De kennis en (aanzet tot) instrumenten die in dit onderzoek ontwikkeld worden, zijn noodzakelijke bouwstenen voor een duurzaam HR beleid, dat ook expertise omtrent kansengroepen inzet. Ook leveren de onderzoeksresultaten een essentiële bijdrage tot de broodnodige verdere ontwikkeling van sociale innovatie. Door het versterken van de slagkracht van het activerend arbeidsmarktbeleid, draagt het onderzoek bij tot het verhogen van de werkzaamheidsgraad én het versterken van werkbaar werk. Zodoende draagt ze bij tot het realiseren van de doelstellingen uit VIA. Tevens zullen de onderzoeksresultaten naast de versterking van een duurzaam werkgelegenheidsbeleid (duurzame loopbanen en jobs, maatwerk...) bijdragen tot de realisatie van diverse doorbraken vermeld in het regeerakkoord waaronder doorbraak 2, De open ondernemer en doorbraak 3, innovatiecentrum Vlaanderen.

2010 wordt een erg belangrijk jaar, zowel op vlak van armoedebestrijding (Europees Jaar tegen armoede) als op vlak van werkgelegenheidsbeleid (ontwikkeling van nieuwe strategie post Lissabon) én bovendien zal België (en ook Vlaanderen) hierin een centrale positie innemen (Belgisch Voorzitterschap van Europa). Dit onderzoek zal dan ook in dit kader de nodige aandacht kunnen genieten, en vooral interessant materiaal aanreiken voor de diverse seminaries, rondetafels en de ontwikkeling van nieuwe doelstellingen en strategieën voor een duurzame groei en werkgelegenheid én in het bijzonder de tewerkstelling van mensen in armoede.

7. Literatuur

- Abma T. (2005), Responsive evaluation in health promotion, *Health Promotion International*, december, 20, pp.391-397.
- Abma, T.A. (2005), Responsive evaluation: its meaning and special contribution to health promotion, *Evaluation and program planning*, 28, p.279-289.
- Eloy M., Gos E., Lamberts M. & Nicaise I. (1992), *Tewerkstelling als hefboom van armoedebestrijding*, HIVA, K.U.Leuven.
- Lamberts M. (1992), *Ze vragen zoveel aandacht, meneer. Tewerkstelling van en aanwervingsbeleid ten aanzien van laaggeschoolden en kansarmen*, HIVA, K.U.Leuven, 141 p.
- Lamberts M; (2006), *Openen van deuren voor 'andere' werknemers binnen Janssen Pharmaceutica*. HIVA, K.U.Leuven (intern rapport).
- Lamberts M., Pauwels F., Schryvers E. en Van der maelen M. (2005), *De weg naar evenredige arbeidsdeelname via diversiteitsplannen op organisatieniveau*, HIVA-K.U.Leuven.
- Steenssens K., Demeyer B. & Van Regenmortel T. (2009), *Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties*, HIVA – K.U.Leuven, Leuven.
- Steenssens K., Sannen L., Ory G. & Nicaise I. o.l.v. Nicaise I. & Van Regenmortel T. (2008), *W²: Werk- en welzijnstrajecten op maat. Een totaalconcept*, HIVA – K.U.Leuven, Leuven.
- Van der Laan G. & Kersten R. (2007), *Omdat het werkt... Werkzame bestanddelen van een maatschappelijk re-integratieproject*, Garant Antwerpen-Apeldoorn.
- Vandermeerschen E. (2007) *Valkuilen, hefboomen en acties voor het zinvol en duurzaam activeren van mensen in armoede naar kwalitatieve tewerkstelling. Eindrapport van het project 'Het activeren van mensen in armoede naar werk: van good and bad practices tot mogelijke remedies.'*, Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen vzw.