



Activate Together

Lessen & aanbevelingen uit het lerend netwerk

VERSLAG UIT TWEE JAAR LEREND NETWERK • MAART 2022

Coach me
and I will learn.
Challenge me
and I will grow.
Believe in me
and I will win.

Inhoud

1. Inleiding	4
1.1. Opbouw van deze nota	5
1.2. Het lerend netwerk: wie, wat en hoe?	6
1.3. Proces naar tussentijdse lessen en aanbevelingen	8
Verhalen	9
<hr/>	
2. Lessons learned	14
2.1. Outreach: wat is effectief om de doelgroep te bereiken?	15
Overkoepelend	15
Bereiken van moeders	17
Bereiken van jongeren	18
Bereiken van mensen met een psychische kwetsbaarheid	18
2.2. Lessen in het werken rond activering	19
Overkoepelend	20
Activeren van moeders	25
Activeren van jongeren	25
Activeren van mensen met psychische kwetsbaarheid	27
Activeren van (ex-)gedetineerden	28
Verhalen	30
<hr/>	
3. Aanbevelingen: wat nog versterken i.f.v. outreach en activering?	36
3.1. Aanbevelingen m.b.t. kwaliteit van dienstverlening op het niveau van de projecten zelf	37
Benutten en delen van kennis en reeds ontwikkelde tools	37
Regie voor de cliënt en de rechtenbenadering	39
Tijd en ruimte voor kwalitatief werken	40
Actief meewerken aan systeemverandering	41
3.2. Aanbevelingen richting samenwerkingsverbanden, partners en stakeholders	42
Aanbevelingen naar de werking van VDAB	42
Aanbevelingen naar werkgevers als partner	45
Aanbevelingen naar andere partners	50
3.3. Aanbevelingen richting beleid / overheid	53
Aanbevelingen naar Vlaams arbeidsmarktbeleid en ESF	53
Aanbevelingen naar lokale besturen	55
Aanbevelingen naar beleid rond mobiliteit	56
Aanbevelingen naar beleid rond welzijn	57
Andere aanbevelingen in verschillende beleidsdomeinen	58
Verhalen	60
<hr/>	
Colofon	67
<hr/>	
Bijlage: Overzicht projecten per provincie	68

Inleiding

1.1. Opbouw van deze nota

Hefboom organiseert sinds eind 2019, in opdracht van het Europees Sociaal Fonds (ESF) een overkoepelend Lerend Netwerk 'Activate Together,' waar de promotoren van de ESF-oproepen 455 en 457 deel van uitmaken. Het lerend netwerk is gericht op leren, experimenteren en ontwikkelen op de pijlers outreachend werken en duurzame toeleiding van de 'inactieve' arbeidsreserves naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Het lerend netwerk 'Activate Together' creëerde tot nu toe ruimte voor **actieve en relevante kennisuitwisseling** tussen de deelnemende projecten. We daagden hen uit om elkaar ook kritisch te bevragen op wat er ontwikkeld werd. Via coaching, evenementen, en thematische leergroepen werden projecten gestimuleerd om experimenten verder in de praktijk te brengen, waarbij Hefboom begeleidde in het leerproces. Hierdoor ontstonden ook nieuwe kansen op samenwerking, en konden ideeën ontleend worden die input geven aan het (arbeidsmarkt)beleid. Vandaag presenteren we in deze nota lessen en aanbevelingen uit de werkzaamheden van dit lerende netwerk.

We starten met een inleiding waarin we schetsen hoe het lerend netwerk eruit ziet, wie de deelnemende projecten en deelnemers aan de projecten waren, en welke acties werden ondernomen. We leggen de klemtoon op de complexiteit en diversiteit van de projecten, en geven ook het proces weer dat heeft geleid tot het tot stand komen van deze nota.

In het eerste grote deel volgen een aantal belangrijke lessen uit de diverse projecten waarin outreachende en geïntegreerde acties werden opgezet voor de zogenaamde 'inactieve' arbeidsreserves. We bieden een overzicht van welke acties en projecten die in de projecten werden ingezet, bijdragen tot een verbetering en versterking van de dienstverlening en de toegankelijkheid ervan. We maken het onderscheid tussen de luiken 'outreachend werken' en 'activering, en leggen accenten naar specifieke doelgroepen waar relevant.

In deel twee focussen we op de aanbevelingen. Wat stellen we vandaag de dag vast dat nog versterkt kan worden? Dit kan gaan over wat nog ontbreekt, maar ook over wat al bestaat en sterker kan uitgewerkt of gedeeld worden in kader van een beleid dat het potentieel van zoveel mogelijk mensen die het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk benut.

Op verschillende plaatsen in deze nota zetten we de lessen en aanbevelingen kracht bij met quotes en verhalen die rechtstreeks uit de praktijk komen, zowel van begeleiders in de projecten als van een aantal deelnemers. Deze passages 'uit het leven gegrepen' illustreren de diversiteit en complexiteit van de begeleidingstrajecten¹.

¹ De namen van concrete personen in de verhalen zijn telkens anoniem gemaakt of vervangen door een andere fictieve naam, dit om de privacy van de betrokken personen te waarborgen.

1.2. Het lerend netwerk: wie, wat en hoe?

De deelnemers aan het lerend netwerk en de mensen die ze begeleiden: wie zijn ze, wat doen ze en hoe zijn ze betrokken?

Vooraleer we komen tot een schets van de deelnemende projecten en hun vertegenwoordigers, vinden we het essentieel om stil te staan bij het finale doelpubliek van de oproep. Dit helpt ons om de lessen en aanbevelingen die volgen, ook te kunnen plaatsen vanuit een ruimere blik op de problematiek en het complex samenspel van maatschappelijke uitdagingen waar de deelnemers en de projecten mee geconfronteerd worden.

We koppelen eerst even terug naar de oorspronkelijke doelstelling om met mensen die vaak moeilijk te bereiken zijn, toch een groot stuk op weg te gaan naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. De ambities van de overheid zijn groot. Ze wil de werkzaamheidsgraad verhogen, talrijke vacatures in knelpuntberoepen invullen en verschillende doelgroepen zoals langdurig zieken of nieuwkomers activeren. Op een krappe arbeidsmarkt zal buiten de gebruikelijke vijvers gevist moeten worden. In de recent afgesloten arbeidsdeal op federaal niveau werden een aantal maatregelen getroffen om o.a. de flexibiliteit op de arbeidsmarkt te verhogen, maar de meeste instrumenten in kader van activeringsbeleid zijn regionale materie. Werklozen activeren alleen zal hierbij niet volstaan om onze werkzaamheidsgraad op te krikken. Recent onderzoek vanuit het Steunpunt Werk (KU Leuven)² wijst uit dat naast de werklozen, er meer dan een kwart van bevolking op actieve leeftijd zich **niet aanbiedt op de arbeidsmarkt**. Ons land hangt daarmee achteraan het Europese peloton, tussen landen als Kroatië, Spanje, Roemenië en Italië. Volgens professor Sarah Vansteenkiste (KU Leuven) moeten we onze blik verruimen en, naast werklozen, ook andere mensen begeleiden naar werk. Maar wie zijn die inactieve arbeidsreserves? In het onderzoek van het universitair kenniscentrum Steunpunt Werk, werd in kaart gebracht waar zich nog potentiële arbeidskrachten bevinden. Dit potentieel bleek ook uit de diverse projecten binnen de oproep 'Outreach en Activering'.

Wie zijn de mensen die in de meer dan 80 projecten in het lerend netwerk werden begeleid? Het gaat hier o.a. over:

- Arbeidsongeschikten, mensen die op actieve leeftijd door **ziekte en invaliditeit** niet of moeilijk in staat zijn om te werken (= 6% van de bevolking op actieve leeftijd). Oorzaak is dat de organisatie van onze arbeidsmarkt op dit moment te rigide blijkt om deze mensen een traject op maat aan te bieden. Diegenen die wel een job op maat krijgen aangeboden weigeren soms uit vrees om een uitkering te verliezen.
- Een andere grote groep zijn de **huisvrouwen en -mannen**. Meer dan een derde van de huisvrouwen is jonger dan 50. Het gaat vooral om vrouwen met een migratieachtergrond, die vaak laaggeschoold zijn. Vaak gaat het ook over **alleenstaande moeders**. Deze vrouwen hebben nood aan een specifiek traject om hen naar de arbeidsmarkt te begeleiden.

² Vandenbergh, C., & Vansteenkiste, S; (red.) (2021). Trendrapport 2021: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt (Werk.Rapport 2021 nr.2). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk. Voor samenvatting zie ook: <https://multimedia.tijd.be/arbeidsmarkt/>

- In andere gevallen gaat het om mensen die **ontmoedigd zijn** over het vinden van een job. Sommigen hebben onvoldoende talenkennis, hebben geen eigen vervoer of vinden zichzelf te oud om nog te werken. Hun competenties versterken en discriminatie terugdringen kunnen helpen om die groep alsnog aan het werk te laten gaan.
- Daarnaast is er een restgroep van personen die om **diverse redenen** niet aan het werk zijn. Hun profiel is niet altijd even eenduidig en concrete activeringsmaatregelen liggen niet voor de hand. Denk maar aan mensen die kampen met een verslavingsproblematiek of een psychische kwetsbaarheid, mensen die geen dak boven hun hoofd hebben, mensen die zich proberen te reïntegreren tijdens of na een periode van detentie, asielzoekers, intra-Europese migranten en Roma, enz...
- Bij de genoemde doelgroep kunnen ook mensen zijn die wel ingeschreven zijn bij VDAB maar toch in één van de projecten terecht zijn gekomen. Vaak gaat dit over mensen die 'ontmoedigd' zijn omdat ze in het bestaande aanbod hun weg niet vinden. Het gaat m.a.w. niet enkel over de groep die niet gekend is bij VDAB, maar ook de groep die wel gekend is maar waar geen passend aanbod voor is.

Het is dit potentieel dat in de projecten van Activate Together overduidelijk aan bod komt. Uit de ervaringen binnen de projecten blijkt dat 'de doelgroep' zich doorgaans niet in hokjes laat vangen. De problematieken die hierboven worden geschetst zijn vaak niet te herleiden tot één en dezelfde persoon. De situaties waarin de deelnemers zich bevinden, zijn doorgaans een complex samenspel van problematieken (denk maar aan de combinatie van psychische kwetsbaarheid, financiële problemen, én lage taal- en digitale geletterdheid), waarbij het vaak zoeken is aan 'welke knop best eerst gedraaid wordt' om met deze complexiteit om te gaan. De uitkomsten van dit lerend netwerk dragen bij tot een inzicht in hoe de instrumenten op Vlaams niveau efficiënter en effectiever kunnen worden ingezet, en welke mogelijk nieuwe ontwikkelingen er nog nodig zijn, om deze mensen nog beter te bereiken en te activeren.

Het lerend netwerk Activate Together wordt gevormd door een 80-tal projecten waarbij verschillende organisaties en hun partners betrokken zijn. Er zijn vzw's, grote en kleine en in meer of mindere mate gespecialiseerd in een bepaalde aanpak of doelgroep. Er zijn lokale besturen, welzijnspartners, opleidings- en werkervaringsorganisaties. In alle Vlaamse provincies en in Brussel vinden we projecten, zowel landelijk als in de steden. In de bijlage achteraan vind je een beknopt overzicht van de projecten. Meer gedetailleerde info is te vinden op de website van ESF.

Vanuit deze projecten namen vertegenwoordigers deel aan uitwisseling, intervisie, experimenten en leerthema's. We bereikten zo meer dan 280 individuele deelnemers in ruim 100 contactmomenten. Bijna al deze momenten waren in groepen, veel bijeenkomsten verliepen digitaal. Het profiel van de deelnemende personen was vaak divers (bemiddelaars, coaches, coördinatoren, jobhunters, netwerkers, outreachers, straathoekwerkers, ...).

1.3. Proces naar tussentijdse lessen en aanbevelingen

Om tot deze nota met reflecties en ideeën te komen hebben we verschillende bronnen gebruikt. Om te beginnen hebben de verschillende leerthema's van het afgelopen jaar minstens één bijeenkomst expliciet besteed aan het bespreken van lessen en aanbevelingen. Daarbij was de insteek om niet te blijven hangen bij drempels en belemmerende factoren maar juist op zoek te gaan naar suggesties en aanbevelingen voor hoe het beter kan. Daarnaast was er een beleidswerkgroep met een 20-tal deelnemers uit het netwerk die zich engageerden om mee input te geven voor deze aanbevelingen. De resultaten van de denkoefeningen legden we in december 2021 een eerste keer voor aan een klankbordgroep met stakeholders. Een eerste voorlopige versie van de nota werd vervolgens becommentarieerd door diverse stakeholders. De opmerkingen en correcties zijn zoveel als mogelijk meegenomen in de versie die u nu leest.

Daarnaast deden we in het netwerk een oproep naar **verhalen en cases** die mee deze nota stofferen en onderbouwen. De neerslag van de interviews en bepaalde quotes uit de diverse verhalen zijn, zoals hierboven reeds aangehaald, in deze nota verwerkt.

Door de diversiteit en complexiteit van wat er zich voordoet in de verschillende projecten, was het een uitdaging om de 'rode draden' te ontwarren in de lessen en aanbevelingen. We maken in het eerste deel een onderscheid tussen een aantal algemene bevindingen en specifieke elementen die te maken hebben met concrete doelgroepen. De aanbevelingen in het tweede deel beschouwen we over alle doelgroepen en specifieke thema's heen, al zijn er elementen die in bepaalde situaties meer van toepassing zijn dan in andere, denk maar aan langdurige ziekte, laaggeletterdheid of de uitstroom na detentie.

Deze nota is geen neerslag van een wetenschappelijke studie. Het is wel de zorgvuldig genoteerde reflectie van wat er leeft in de praktijk van de projecten in het lerend netwerk. We willen daarbij tegelijk duidelijk zijn in de lessen en aanbevelingen die daaruit naar boven komen en recht doen aan de diversiteit en veelzijdigheid van al deze projecten.

VERHAAL VAN YADE

een duogesprek

Begeleidster: “Yade is een 27-jarige alleenstaande mama met een zoontje van 5 jaar. Oorspronkelijk is ze van Irak, maar als minderjarige tiener verbleef ze een tijd lang alleen met haar zus in Aleppo. De meisjes werden later met hun moeder herenigd in België door het Rode Kruis. Op haar 18de volgde Yade een opleiding tot kapster en schoonheidsspecialiste. Ze is erg goed in haar vak, maar door de onregelmatige uren valt deze job niet te combineren met de zorg voor haar zoontje. Haar gesproken Nederlands is feilloos.”

Yade: “Ik viel terug op leefloon, en volgde dan een jaar lang een artikel 60 als scanmedewerker in een documentatiecentrum. Deze kantoorjob was perfect maar ik kon er spijtig genoeg niet blijven in dat statuut. Het was glijdende werktijd, goed werk en een degelijk loon. Het was goed combineerbaar met de zorg voor mijn zoontje. Dat was een heel goeie job maar daarna was de zoektocht weer moeilijk omdat zo een soort duurzame job niet meteen te vinden is. Na art 60 was het dus weer een stap achteruit. Het jaar bij het Felixarchief was de beste job en dus de beste tijd, wat een hoogtepunt in het traject kan genoemd worden. Het waren glijdende werkuren, goed werk, en redelijk loon.”

Begeleidster: “Jammer is wel dat er nadien geen goede opvolging vanuit OCMW is geweest. Nadien is Yade doorverwezen naar een TWE-traject. De begeleider duwde echter erg richting poetsvrouw of verkoop. Dat was heel frustrerend na een jaar administratief werk met veel voldoening. Daarna zijn er veel testen gedaan bij VDAB voor administratieve functie. Ondanks gebrek aan vooropleiding ging dat heel goed. De wachttijden voor de screening waren echter heel lang. Uiteindelijk waren er 42 kandidaten voor 12 plaatsen en meer mensen met ervaring of een meer uitgesproken voorkeur voor die job. Yade is dan uiteindelijk niet geselecteerd. Ze is daarop zelf naar de interim gestapt om snel een job te hebben. Daarna kon ze in een productieomgeving aan de slag via interim als orderpicker.”

Yade: “In die job moest mijn zoontje van 5 jaar van 7u ’s morgens tot kwart na 5 in de school blijven en ik was ’s avonds kapot. Niet veel mensen begrijpen dat je eerst en vooral moeder bent. Ze zeggen: er is toch voor- en nabewaking, wat is dan het probleem?”. Toen heeft de begeleider gebeld met de bemiddelaar van VDAB.”

Begeleidster: “VDAB stelt nu een oriëntatietraject bij SBS voor maar zegt tegelijk dat er andere zaken zijn die meer op de voorgrond zitten en dat die beter eerst worden aangepakt, zoals het contact met de vader en de problemen met haar zoon. Er zijn niet veel personen in haar directe omgeving waarop ze kan terugvallen. Ze heeft weinig persoonlijk netwerk.”

Yade: “Het contact met de papa is moeilijk. Het kindje moet steeds heel erg bekomen als die daar geweest is. Dit kost op dit moment veel energie. Mijn begeleidster heeft aangeraden om aan te melden bij het CAW om te werken aan de relatie met mijn zoontje en de papa. Rust thuis vinden is nu de prioriteit. Af en toe is er hulp van mijn zus maar verder sta ik er alleen voor. Maar wat zorgt dat ik blijf volhouden is mijn zoon. Ik wil geld verdienen en sterk zijn voor hem. Toen ik niet werkte in die interim job ging het thuis beter en kon ik een betere mama zijn. Waar ik van droom: ooit wil ik mijn eigen nagelstudio, als zelfstandige in bijberoep. Dit kan ik van thuis uit doen.”

Begeleidster: “Ik wens haar ook die nagelstudio thuis en vooral een beetje rust. Het is soms echt een struggle. Het leven voor ze hier was, was al zo zwaar en haar situatie nu is ook niet evident. Ik heb veel bewondering voor haar. Het lijkt voor haar zelf allemaal zo vanzelfsprekend maar dat is het helemaal niet. Zij is een heel sterke vrouw. Haar leervermogen is indrukwekkend maar het verleden speelt altijd nog mee op de achtergrond. We houden soms geen rekening met het verleden van iemand als Yade die gevluucht is uit haar land. We zien nu een zelfstandige vrouw van 27 maar de geschiedenis kan je niet wegcijferen. Wat ze heeft opgebouwd is zeer veel veerkracht.”

– DEELNEEMSTER EN BEGELEIDSTER PROJECT WERK IN-ZICHT –

VERHAAL VAN FLEUR

Fleur: “Ik ben al aan het sukkelen sinds 2013 met een vermoeidheidsprobleem en op een gegeven moment beginnen zoeken naar andere job dan het onderwijs. Ik stond elke dag tussen een groep kleuters en dat kon ik echt niet meer fysiek en mentaal. VDAB zei dat ze haar niet konden helpen want ze had werk. Dat was voor mij een opdoffer, ik had begeleiding naar ander werk nodig maar ze konden mij niet helpen. Dan heb ik nog een jaar verder gesukkeld en uiteindelijk in UZ een vermoeidheidstraject gedaan. Daar hadden ze gezegd dat ik na het traject bij GTB terecht ging kunnen voor coaching en begeleiding. Ik dacht wel dat ik jobcoaching zou kunnen volgen, maar dat lukte niet omdat ik nog vasthoud aan een job. Ik zou eerst ontslag moeten nemen om die begeleiding te kunnen krijgen. Maar dat lukt niet want ik woon alleen en zit anders zonder geld, en in het onderwijs ben ik vast benoemd. Dat financiële is wel degelijk een drempel voor mij. Als ik ‘spring’ naar een nieuwe job moet ik wel zeker zijn dat ik het aankan, want anders zit ik financieel in de problemen.”

“Voor de begeleiding was dit qua mentaal gevoel toch wel gebuisd, onder de 5 op 10. Mentaal is dit nu een 9, want ik heb er vertrouwen in dat ik iets ga vinden. Dank zij haar heb ik ook de stap gezet naar vrijwilligerswerk en dat heeft me ook die boost gegeven. Van alle dingen die ik graag zou doen om even te ‘bekomen’ zit dit allemaal in de vrijwilligerssector. Dat vrijwilligerswerk is wat mij het meeste geholpen heeft. Door die stap te zetten ben ik er mentaal en fysiek op vooruit gegaan. Ik vond het wel raar om vrijwilligerswerk te doen terwijl ik ziek was voor mijn eigen werk. De coach heeft me daar echt vertrouwen in gegeven dat dit een goede tussenstap zou zijn. Dat bevalt me super goed, ik ben op een goede plaats terecht gekomen. De mensen daar hechten waarde aan de vrijwilligers. Dat heeft me terug ‘on track’ gezet, waardoor ik me terug beter in mijn vel begin te voelen. Alles is letterlijk en figuurlijk in beweging gekomen. Ik had het gevoel dat ik stilstond, maar nu ervaar ik dat ik wel degelijk vooruit ga. Als je zo lang thuiszit brengt dit veel frustraties mee, nu heb ik meer perspectief.”

“Ik neem zelf wel initiatief, maar voor mensen die misschien zelf geen initiatief nemen is dit voor hen wel genoeg die begeleiding tot hier? Dat zijn zowel vragen die ik zelf heb, als dat iemand anders is, is die begeleiding dan voldoende? De weg ernaar toe zou niet zo lang mogen zijn. Ik weet niet of ik er recht op gehad had, maar als ik vroeger had geweten dat het bestond was ik er misschien wel binnengeraakt met een certificaat van een therapeut. Ik weet niet in welke mate dat de VDAB medewerkers hier voldoende van op de hoogte zijn, misschien staat dit nog in zijn kinderschoenen. Dat moet zeker behouden worden en verder mogen uitgroeien. Want het is niet gemakkelijk in zo’n situatie, om niet gefrustreerd en depressief te geraken. Ik ben ook (te) lang blijven doorwerken omdat er geen alternatief was, op dat moment doe je maar voort. Ik heb ook ondervonden dat ze in het UZ (ziekenhuis) niet super goed weten wat GTB kan doen en voor wie. Bij UZ zeiden ze eerst dat ik nog jobcoaching achteraf zou kunnen volgen, maar nu blijkt dit niet zo te zijn. De medische wereld blijkt dus ook niet zo super goed geïnformeerd. Blijkbaar is er een contactpersoon van GTB voor het UZ, er is een samenwerking. Dus als ze mensen doorsturen moeten ze daar in het ziekenhuis misschien nog meer in detail weten wat GTB is en kan doen. Ik weet niet precies of dit overal zo is, maar ik heb dit toch zo ervaren.”

“Ik heb nu wel nog geen nieuw werk, maar dat ligt niet aan de begeleider, wel omdat ik er nog niet helemaal klaar voor ben. De coach heeft me ook aangeraden om loopbaanbegeleiding te volgen, en therapie. Nu heb ik een ‘legertje’ aan begeleiding die me kan ondersteunen. Waar ik van droom is werk dat ik super graag doe en waar ik een nieuwe start in kan nemen. Nu geloof ik er terug in, ik heb het vertrouwen dat het in zijn plooi zal vallen allemaal. Ik ben nogal een strever, maar ik stel me geen te grote doelen. Dat heeft geen zin, je hebt niet alles de hand. Hoe dieper dat je bent gegaan, hoe langer je het moet uitzitten. Heel belangrijk is dus de juiste begeleiding vinden, had ik sneller geholpen geweest, dan had ik misschien twee jaar gewonnen. Ik ben hier niet gefrustreerd over, maar misschien is dit wel iets om mee te nemen naar de toekomst.”

– DEELNEEMSTER PROJECT WE GO TO WORK –

VERHAAL VAN SORAYA

Soraya is een vrouw van begin de 50. Via Facebook heb ik een aankondiging geplaatst, via die weg heeft ze mij gevonden. Het is een heel lieve aangename dame. Ze vertelde me dat ze een hoger diploma heeft als verpleegkundige maar heeft nooit gewerkt omdat haar man dat niet nodig vond. Haar eerste vraag was om iets van vrijwilligerswerk te kunnen doen om toch met iets bezig te zijn, met dit doel is ze bij mij gekomen. Ze had geen uitkering want haar man werkte. De grootste drempel waren in eerste instantie de familiale problemen, van haar man mocht ze eerst niet zelfstandig zijn. De tweede keer dat we afspraken begon ze te wenen want ze mocht niet meer komen van haar man. Af en toe stuurde ik haar een berichtje of belde ik, maar de schrik zorgde ervoor dat ze niet naar mij kwam. Toen belde ze zelf terug omdat haar man plots ontslagen was, en hij zelf ook wel wou begeleid worden. Hij dacht dat zijn vorige werkgever hem terug werk ging geven, maar dat lukte niet, dus ben ik met hem naar Actiris gegaan en heb ik hem begeleid in solliciteren. Zo kon ik ook terug contact houden met Soraya. Zelfs een vrijwilligersjob durfde ze niet doen. Maar toch heeft haar man uiteindelijk haar gestimuleerd. De reden was dat hij zelf begeleid werd en het nut daarvan inzag, anderzijds was er ook een stuk financiële reden omdat ze een nieuw huis wilden kopen. Zijn houding is ook veranderd dat hij niet meer tegen is. Sommige mannen denken dat als hun vrouw gaat werken, dat ze geen eten meer gaan hebben. Die steun van haar man was in de begeleiding wel een kantelpunt.

In eerste instantie hebben we naar vrijwilligerswerk gezocht in een school. Voor haar was dit heel aangenaam. Eerst wilde ze enkel vrijwilligerswerk doen, ik heb altijd bevestigd dat ze het op haar eigen tempo moest doen. Er waren wat administratieve problemen eerst met de vrijwilligersvergoeding, daar heb ik haar mee geholpen. Toen er eerst 50€ op haar rekening verscheen was super blij, voor het eerst een eigen inkomen. Ik ben zelf als begeleider feministisch ingesteld, en ik probeer ook aan hun zelfinzicht en motivatie te werken dat ze meer kunnen dan thuis koken en het huishouden doen. Ik geef meestal het voorbeeld van mijn eigen leven, ik kom zelf uit een cultuur waar het niet evident is om als vrouw voor je eigen inkomsten te zorgen. Door te werken als vrijwilliger heeft ze ervaren wat het voor haar betekent om te kunnen werken. Die onafhankelijkheid mee kunnen creëren bij vrouwen, door een vertrouwensband te smeden met hen, ik ben zelf ook een vrouw met Iraanse achtergrond en ik ben geen pure feminist maar ik vind het wel een stuk roeping om hier een bijdrage te kunnen leveren. Het moet wel van twee kanten komen, mensen moeten ook correct zijn naar mij toe. Je moet echter ook realistisch zijn naar mensen. Ook naar alleenstaande moeders, ik weet dat het niet evident is om een job te vinden met goede uren.

Toen ze een tijdje bezig was, wou ze toch graag overstappen naar een halftijdse job. Zo zijn we begonnen met sollicitatiegesprekken. Ik heb die steeds met haar voorbereid en geoefend om ervoor te zorgen dat ze op haar gemak was. Uiteindelijk was ze zelf niet tevreden omdat ze dacht dat ze niet alles begrepen hadden. Na een gesprek wilden ze haar toch in het echt ontmoeten, en is ze zo in een IBO gerold. Ze was heel gemotiveerd, ook al was het voor haar meer dan een half uur stappen. Na de eerste werkdag in de kinderopvang was ze zelf wat verbaasd dat ze een dag had gewerkt. Zelf zei ze: ik kon dat niet geloven dat ik dat ooit nog zou doen. Ik geloofde het niet dat ik met mijn leeftijd, taal, ervaring, opleiding... nog ging lukken. Ze zegt nog altijd dat het voor haar een wonder is om dit bereikt te hebben. Ze zegt: ik voel me nu een volwassen mens.

De evaluatie was zeer positief. Soraya is blijven komen omdat ze echt die sociale contacten nodig had. We hadden meestal telefonisch contact of via Skype. Ze had het gevoel dat ik mee zorgde voor haar comfort zonder verplichtingen. Ik heb haar heel veel tijd gegeven, er ook veel tijd ingestoken, en het haar op haar gemak laten doen. Er was ook geen dwang om direct te starten. Ze had geen uitkering die ze moest behouden, vanaf het begin wou ze geen voltijdse vaste job. Ze wou vooral actief zijn. Ik heb haar steeds bevestigd dat het haar wel zou lukken. Ik praat heel veel over motivatie, probeer altijd de positieve energie over te dragen. Net door stappen te zetten, door iets te doen, kunnen ze ervaren wat het met hen doet, niet enkel blijven praten. Ik blijft wel aanklappen, ik laat ze niet los. Ik zeg heel duidelijk dat ze op me kunnen rekenen, dat ik er ben voor hen. Bij Soraya werd het traject echt voor stap opgebouwd,



ik mocht haar niet forceren. Ze was ook realistisch. Ze heeft wel competentie om betere jobs te krijgen, maar op haar leeftijd is het misschien iets te laat om nog een lange opleiding te volgen. Wat ik Soraya nog toewens is, dat ze misschien zou kunnen doorgroeien in de KBO naar een job als coördinator of al teamleider. Want ze is wel competent, ze heeft snel dingen mee zowel digitale vaardigheden als qua taal, en ze heeft de leeftijd en maturiteit.

– BEGELEIDSTER GROEP INTRO –

VERHAAL VAN JOHN

John is aangemeld via het mobiel crisisteam voor acute psychiatrische zorg aan huis vanuit ZNA. Hij had een angststoornis en trauma en was lang niet uit huis geweest. Zijn eerste vraag was : begeleiding naar werk, vanuit de maatschappelijke druk die hij voelde in de notie van 'ik moet werken'. Er was dus zeker een wil om te werken, maar hij kwam niet echt tot handelen. Wat ook bleek was dat hij weinig inzicht had in zijn mogelijkheden. Hij heeft nog maar heel weinig werkervaring en is daarna in isolement geraakt. Eigenlijk zou hij moeten behandeld worden voor trauma, maar dit is niet onze opdracht vanuit outreach en activering, eerder voor een gespecialiseerd therapeut. In dat kader was er ook overleg met het mobiel team en gesprekken met de hulpver-

lener, ikzelf vanuit We Go To Work en hem erbij. Op een schaal van 1 tot 10 is hij bij ons gestart op 2 à 3. Hij zat ook met een groot schuld- en schaamtegevoel omwille van zijn levenswijze de voorbije jaren. Hij kwam op dat moment toch al een beetje buiten en heeft begeleiding toegelaten. Nu zit hij op 6. Werk is niet het doel. Het doel is dat hij terug energie vindt. Mogelijk is dit vrijwilligerswerk of een opleiding eerst aan de orde maar dat weten we nu nog niet.

Wat heeft er tot nu toe gewerkt in de begeleiding? Het krachtgericht werken enerzijds. Daarnaast ook het herstellen van vertrouwen in de hulp- en dienstverlening. Essentieel daarbij is open en transparant communiceren. Er wordt heel erg op maat van het individu gewerkt en niet vanuit een vast stramien. Wat zijn de momenten van echte stappen vooruit? Heel praktisch op het moment dat de ouders niet thuis waren kon hij plots veel meer want dan moest hij wel zelfstandig zijn. Maar toen de ouders terug kwamen was er een herval. Als ooit alles wegvalt vind ik dat we wel een lijn moeten openhouden. Wat had anders gekund? Misschien had er niet zo snel over alleen wonen moeten worden gepraat. En ook nog meer betrekken van de ouders. De ruimere context zou een hefboom kunnen zijn maar was te vaak afwezig in de begeleiding. Er is voorlopig geen contact met de therapeut maar het loopt wel goed met de mobiele begeleiding. Het komt er hier op aan het netwerk zoveel mogelijk te versterken.

Verwachting naar de toekomst is dat een reguliere job op sociaal vlak heel moeilijk is voor hem. Hij moet het ook ervaren om er stappen in te kunnen zetten. Op dit moment is er nog geen enkel idee wat hij wil van soort werk. Als hij er klaar voor is kan doorverwijzing volgen naar GTB. Mijn ultieme droom als begeleider voor hem is: alleen wonen. Heel het plaatje moet daarvoor kloppen. Maar wat is de kip of het ei? Eerst allerlei zaken in orde maken vooraleer hij echt kan werken (wonen, therapie, aanvaarding, familiecontext en zeker zicht op eigen vaardigheden) of dat proberen realiseren via werk? Zelfredzaamheid is een belangrijk thema voor hem. Het gaat over werken maar als we alleen daar naar kijken dan is dat gedoemd te mislukken.

– BEGELEIDERS PROJECT WE GO TO WORK ANTWERPEN –

Lessons learned

2.1. Outreach: wat is effectief om de doelgroep te bereiken?

Hier staat de vraag centraal wat er nodig is om de doelgroep te **bereiken**. We legden deze vraag voor aan de projecten en daar kwamen onderstaande lessen uit naar voor. Opvallend: de meeste suggesties gelden voor alle subdoelgroepen. Ze zijn met andere woorden meer eigen aan de insteek en de methode van het outreachend werken dan dat ze kenmerkend zijn voor een bepaalde doelgroep. Toch hebben we ook nog een aantal afzonderlijke aanbevelingen genoteerd voor het bereiken van jongeren, moeders, mensen met psychische kwetsbaarheid en (ex-)gedetineerden.

OVERKOEPELEND

De essentie van het outreachend werken is dat het gaat om een actieve manier van contact leggen met mensen die daar niet altijd zelf om vragen³. Belangrijk is het leggen van contacten op de plaats waar mensen zich bevinden, vandaar dat het ook wel 'vindplaatsgericht werken' wordt genoemd. Dat contact klinkt als een eenmalige gebeurtenis maar is in de meeste gevallen een kwestie van herhalen, herhalen en nog eens herhalen. Zelden zal iemand na een eerste ontmoeting meteen in een traject stappen en dus is er veel geduld nodig. Het spreekwoord 'de aanhouder wint' vertaalt zich in keer op keer opnieuw contact maken, nooit de deur sluiten en vooral het tempo van de persoon respecteren. Voor veel mensen die begeleid worden in de projecten van Activate Together is hulp- en dienstverlening niet evident. Ze hebben negatieve ervaringen opgelopen in het verleden, ze zijn bang voor sancties of ervaren gewoonweg teveel stress. Deze stress kan ontstaan door de aanklappende benadering, maar ook door de combinatie van allerlei obstakels waar ze mee kampen. Vele mensen zijn dermate onzeker over zichzelf dat ze liever in het 'verborgene' blijven, weg van alle begeleiding en ondersteuning. Vooral er stappen gezet kunnen worden is er vaak een vorm van basisvertrouwen in de begeleiding nodig, maar het vertrouwen kan ook groeien naarmate mensen tot actie komen. Het komt erop neer om te zorgen voor een relatie waarin de deelnemer in de praktijk ziet dat de begeleider de persoon respecteert voor wie hij/zij is, en het beste met hem voorheeft. In een volgend hoofdstuk gaan we meer in op de begeleiding zelf maar we kijken eerst naar het vinden en bereiken van mensen.

Geduld

“ Ik begeleidde een jong meisje met een zeer grote onzekerheid, verslaving, zelfverminking, prostitutie... problematiek. Ze probeert terug in de maatschappij mee te draaien maar wordt de familie onder druk gezet zich niet te laten behandelen uit angst dat de familie een slechte naam krijgt. De stappen die ik onderneem om haar te bereiken zijn: samen bellen voor de nodige ondersteuning door o.a. drugspreventie en psychologen, er zijn als zij mij nodig heeft, haar opbellen, een luisterend oor bieden, maar vooral... blijven zeggen dat zij wel iemand is in deze maatschappij.”

(Project Back on Track)

Algemeen geldt de nogal evidente regel dat we mensen vooral moeten zoeken waar ze zich bevinden. Belangrijk daarbij is de aandacht voor de digitale wereld. Veel mensen brengen een groot deel van hun tijd door op social media of zijn vooral geconnecteerd met anderen via de smartphone. Voor wie outreachend werkt zijn dit dus uitermate belangrijke kanalen. Facebookgroepen, Instagram, Whatsapp, Messenger, enz zijn voor de outreacher noodzakelijke werkinstrumenten. Het spreekt voor zich dat dit in de afgelopen periode met social distance, veel thuiswerk en het wegvallen van heel wat fysieke activiteiten nog belangrijker is geworden.

Belang van digitale wereld

³ Voor meer info over deze omschrijving en de betekenis van outreachend werken zie o.a. <https://www.samvzw.be/thema/outreachend-werken>

Een andere doeltreffende strategie is het werken met brugfiguren. Dit betekent het inschakelen van ‘ambassadeurs’ die voeling hebben met de doelgroep en voor wie contacten gemakkelijker te leggen zijn. Zowel voor jongeren, moeders of groepen met een specifieke sociale en/of culturele achtergrond blijkt dit een erg helpend gegeven. Soms is die persoon een succesvol voorbeeld of voor de doelgroep maar dat hoeft niet altijd zo te zijn. Het gaat vooral om het contacten leggen op zich, en drempelverlagend werken. Mond aan mond communicatie blijkt uitermate belangrijk om vertrouwen te winnen.

Brugfiguren

Outreaching werken verloopt niet altijd meteen rechtstreeks. Heel wat contacten gaan via andere instanties. Hier speelt de beperkte bekendheid van projecten en ruimer van een aanbod rond werk natuurlijk sterk in het nadeel. Als andere partijen je niet of onvoldoende kennen zullen ze niet geneigd zijn om mensen door te verwijzen. Dat betekent dat outreachende projecten ook veel tijd (moeten) besteden aan hun eigen netwerk. Je moet duidelijk maken wat je doet, hoe je te bereiken bent, waarvoor mensen wel en niet bij jou terecht kunnen, enz. Dit zowel naar de doelgroep zelf die je wil bereiken als zeker ook naar potentiële doorverwijzers. Verschillende projecten geven aan dat ze gaandeweg nog heel wat nieuwe partijen hebben leren kennen die ook met hun doelgroep in contact komen en waarbij beiden amper van elkaars bestaan afwisten. Belangrijk hierbij zijn zeker de actoren die vanuit heel andere invalshoeken contacten hebben met de doelgroep. Dat kunnen andere hulpverleners zijn (ivm thema’s als huisvesting, welzijn, schulden, gezondheid of juridische aangelegenheden bvb) maar uiteraard ook heel wat andere domeinen. Denk maar aan scholen, socio-culturele organisaties, sportclubs, buurthuizen, enz.

Doorverwijzers
- goede PR

Om mensen effectief te bereiken en in gesprek te raken is het vaak een kwestie van te zoeken naar kleine raakvlakken met wat hen interesseert. Meteen op iemand toestappen met een aanbod voor begeleiding richting werk is vaak (maar niet altijd) contraproductief. Om mensen een stuk te kunnen ondersteunen in hun levenskeuzes is vertrouwen nodig, en een veilige context waarin ze zich ‘op hun gemak’ voelen. Heel vaak zit dat niet enkel in praten, maar in ‘samen dingen doen’. Sporten is een uitstekend voorbeeld maar ook mensen uitnodigen voor laagdrempelige activiteiten zoals koken, een naaiatelier of andere creatieve bezigheden. Maar ook gesprekken voeren buitenshuis, tijdens een wandeling in de buitenlucht, of ‘kleine’ gesprekjes in de loop van activiteiten dragen bij tot een relatie van meer gelijkwaardigheid.

Samen
dingen doen
zorgt voor
vertrouwen

“Door de observatie in de atelierwerking bijvoorbeeld in houtbewerking en fietsherstelling, krijgen we een beeld van waar mensen goed in zijn. Meestal doen we weinig gesprekken want de meeste zijn hulpverleningsmoe, en er komt weinig informatie uit gesprekken. Rond de tafel zitten, daar zijn onze gasten allergisch aan. Onze doelgroep zijn mensen met een laag zelfbeeld, ze denken op voorhand al dat het niet gaat lukken en berusten daar dan in. Wij brengen in kaart hoe gaan ze om met die opdrachten, waarbij we er over waken dat het geen mislukking wordt. De opdracht moet worden gegeven op een niveau dat het de cliënt niet wegjaagt.”

(Project Jota)

Wanneer de begeleider af en toe laat vallen dat hij of zij ook een ‘een mens’ is, ook zijn dagelijkse besommeringen en privé besognes heeft, dan neemt hij meer een positie in naast de deelnemer, in plaats van ‘de hulpverlener’. Dit kan bijdragen tot meer autonoom handelen i.p.v. zich afhankelijk op te stellen. Uit de talrijke verhalen komt meermaals naar voor dat de deelnemers aangeven eindelijk terecht kunnen bij iemand die luistert, die hen begrijpt, die hen kan ondersteunen en nieuwe inzichten bijbrengt, maar niet veroordeelt. “Gewoon” een luisterend oor zijn, er zijn voor hen, niet noodzakelijk omdat er problemen zijn maar luisteren naar het verhaal. Vaak is het belangrijk is om ‘één van hen’ te zijn, meedoen aan activiteiten, geen positie aan de zijlijn of boven hen innemen. Niet de rol van expert of deskundige spelen,

Luisteren
vanuit gelijk-
waardige
positie

maar aangeven dat je ook van hen veel kan leren. Deze vorm van gelijkwaardigheid kwam vaak aan bod in de sessies en de gesprekken met begeleiders. Het is een concept dat zeker nog verder kan worden uitgediept en verruimd.

Een aandachtspunt in outreachend werken is zeker ook de manier van communiceren. In de eerste plaats betekent dat aandacht voor mondelinge in plaats van schriftelijke communicatie. Bellen in plaats van mails sturen, whatsapp-berichten inspreken i.p.v. schrijven, enz. Foto's, pictogrammen, eenvoudige boodschappen in meerdere talen kunnen helpen om ook schriftelijke taal meer toegankelijk te maken.

Eenvoudige taal, liefst mondeling

Zoals al gezegd gaat het in outreachend werken over actief contact maken met mensen. Begeleiders gaan hierbij zoveel mogelijk buiten de muren van de organisatie werken, tot op de plaats waar de doelgroep zich bevindt, maar er zijn ook momenten waar verwacht wordt dat deelnemers zich verplaatsen naar een bepaalde locatie voor gesprekken, activiteiten, workshops, ... Hiervoor moet vaak actief aan de slag worden gegaan met drempels die mensen ervaren om stappen te zetten. O.a. mobiliteit blijkt vaak een drempel te vormen. Ook al weten mensen wat je aanbod is, als ze niet tot bij jou geraken omwille van beperkte mobiliteit, dan komt het contact ook niet tot stand. Mobiliteit vormt dus niet enkel een drempel op weg naar werk of opleiding, zoals we later zullen zien. Begeleiders/outreachers kunnen dit deels verhelpen door zelf zo veel als mogelijk 'de boer op' te gaan. We hoorden voorbeelden van medewerkers die aanwezig zijn op pleintjes en in buurtcafés, aan schoolpoorten, in ziekenhuizen en bibliotheken. Ook huisbezoeken horen hierbij. Een bijkomend aspect van deze verplaatsingen is dat de negatieve connotaties van het bureau of de spreekkamer worden vermeden door mensen te benaderen in een vertrouwde context. De al genoemde wandelgesprekken kunnen hier ook een extra meerwaarde bieden.

Locatie doet er toe

Veel deelnemers ondervinden thuis, in hun gezin, in de relatie met partner of ouders, een vorm van stress waar ze moeilijk aan kunnen 'ontsnappen'. Of soms hebben ze ook gewoon problemen om geschikte huisvesting te vinden, of hebben ze het moeilijk om zich ergens 'thuis' te voelen. We hebben in de projecten tal van voorbeelden gezien van locaties of accommodaties waar deelnemers even tot rust kunnen komen, waar ze mensen vinden waarmee ze een kort of langer gesprek kunnen voeren, waar ze zich welkom voelen en zichzelf kunnen zijn, sociale contacten kunnen hebben, of ook anderen vinden om samen activiteiten te doen, ...

Een veilige plek

Zoals aangegeven hebben veel mensen in eerste instantie vaak schrik voor sancties, of denken ze dat het outreach team een verlengstuk is van andere (overheids)diensten waarmee ze in het verleden al negatieve ervaringen hadden. Hier komt het erop aan mensen te laten inzien dat er op maat van hun noden en doelen gewerkt zal worden. Dat gaat niet gaat over straffen, maar over ondersteunen om die doelen effectief te bereiken, wat deze doelen ook mogen zijn. Voor sommigen kon dit doel liggen in het zo snel mogelijk vinden van een job of opleiding, maar bij anderen kon dit ook ruimer zijn zoals zelfstandig gaan wonen, relaties en sociale contacten herstellen, of zich gewoon terug nuttig voelen.

Geen straf maar steun

BEREIKEN VAN MOEDERS

We zoeken even specifiek in op de situatie van huismoeders die niet zijn ingeschreven als werkzoevende. Vaak maar niet uitsluitend zijn dit vrouwen met een migratieachtergrond, die dikwijls laaggeschoold zijn. Buitenshuis werken is niet altijd vanzelfsprekend voor hen in de relatie met hun partner. Daarnaast zijn er uiteraard ook heel wat alleenstaande moeders. Voor al deze vrouwen zijn er een aantal specifieke elementen die kunnen helpen om hen te bereiken, zoals:

- Zorgen voor zichtbaarheid in het Huis van het Kind, inloopteams, scholen, Centra voor Leerlingenbegeleiding, bij zorgleerkrachten,
- Aanwezigheid tijdens Kind&Gezin consultaties
- Regelmatig bezoek van speeltuinen in de buurt
- Samenwerking met de jeugddienst
- Contact maken met diensten die aan huis komen (boeken, speelgoed, voedselbedeling, ...)
- Indien mogelijk betrekken van de partner als van hieruit weerstand komt

BEREIKEN VAN JONGEREN

De definitie van jongeren verschilt tussen de projecten maar grotendeels gaat het over de leeftijdsgroep tussen 18 en 25 jaar. In veel gevallen richten de projecten zich expliciet op de zogenaamde NEET-jongeren die dus niet aan het werk zijn maar ook niet op school zitten of in een of andere vorm van opleiding of training.

- Zorgen voor een aanbod dat hen kan prikkelen, zoals een ruimte waar ze kunnen 'hangen', en/of activiteiten zoals sport, workshops, koken... (zie ook hierboven 'doe-activiteiten').
- Niet opstellen als 'expert' maar als één van hen, naast hen meedoen aan activiteiten.
- Contacten leggen met voorbeelden met voldoende 'street credibility'. Leeftijdsgenoten die een verbindende rol spelen zou kunnen helpen.
- Sommigen hebben nood aan een beschermende figuur, een soort 'vader' of 'moeder'.
- Naast samenwerking met gebruikelijke partners (OCMW en VDAB) ook de politie niet uit het oog verliezen.
- Meerwaarde van een apart jongerenteam in outreachend werken, die de noden van deze leeftijdsgroep goed aanvoelt.
- Contacten met jeugddienst en jeugdverenigingen.

BEREIKEN VAN MENSEN MET EEN PSYCHISCHE KWETSBAARHEID

- Voor deze doelgroep is aanklampend werken heel belangrijk. Ze hebben vaak een laag zelfbeeld, voelen zich 'het niet waard', hebben weinig perspectief in hun leven.
- Nabijheid en duidelijk maken dat je er voor hen bent is cruciaal. Ze laten het zichzelf vaak niet toe, en ze hebben vaak weinig basis om op terug te vallen.
- Aandachtspunt om hen zoveel mogelijk te benaderen in hun eigen omgeving.

“*Nadia is een vrouw van 43 jaar en is al 5 jaar werkloos bij aanmelding. Ze heeft een verkeersongeluk gehad waar ze lang heeft van moeten revalideren. Ze is nog regelmatig vergeetachtig, reageert heel impulsief op dingen, is snel in paniek. Aanvankelijk had Nadia geen hulpvraag, ze dacht dat er voor haar niets meer kon veranderen. Ze zag de stap naar werk niet meer. In het begin van het traject hebben we vooral gewerkt aan vertrouwensrelatie, niet direct gefocust op tewerkstelling. Via huisbezoeken, wandelgesprekken, laagdrempelige bezoeken in een ontmoetingshuis konden we het contact goed behouden en opbouwen. Na verloop van tijd zijn we beginnen kijken naar opleidingen die evt. bij haar zouden passen. Nadia durfde af en toe meer haar dromen op vlak van werk te benoemen en hier terug in te geloven. Op gegeven moment kwam ze met een vacature, we hebben het sollicitatiegesprek samen voorbereid en ze werd aangeworven. De tewerkstelling loopt heel goed, maar regelmatig moeten we nog kleine brandjes blussen omwille van een paniecreactie of impulsiviteit. Die hulplijn heeft ze nodig en werkt ook heel goed. Hieruit blijkt dat een periode van nazorg en opvolging na het traject zeker aangewezen is, maar de periode van financiering is niet altijd duidelijk.”*

(Project Jobpit Meetjesland)

2.2. Lessen in het werken rond activering

Na de eerste stap van het vinden en bereiken van mensen start iets wat in de meeste gevallen een traject genoemd kan worden. Diversiteit is hier troef en we zagen een enorm gamma aan werkvormen en methodieken de revue passeren. Er zijn individuele begeleidingen, workshops, trainingen, stages en zo verder en dat vanuit verschillende benaderingen. Sommige vertrekken heel sterk van de individuele drijfveren van de deelnemer, bij anderen is er een meer sturende rol richting bijvoorbeeld opleiding of werk. Activering werd in de verschillende projecten dus op diverse manieren ingevuld, en vanuit verschillende doelstellingen. Om een beeld te geven van waar het over kan gaan zetten we een aantal voorbeelden van de projectdoelstellingen hier op een rijtje:

Observatie, oriëntatie, taalverwerving en competentieversterking voor maatschappelijk kwetsbare leefloon- of bijstandsgerechtigde volwassenen (+26 jaar) die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en voor wie TWE (nog) niet passend is

Door middel van intensieve en aanklappende hulpverlening op maat en een laagdrempelige vorm van activering de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen voor mensen met langdurige psychische en psychosociale problemen en mensen met verslavingsproblematiek.

Het project richt zich op (ex-) gedetineerden en wenst hen te ondersteunen en voor te bereiden op re-integratie op de arbeidsmarkt en via dit spoor ook in de samenleving. Voor deze doelgroep wordt begeleiding op maat uitgewerkt en worden werkgevers gesensibiliseerd en actief toegeleid om met deze doelgroep aan de slag te gaan

Het project voorziet een integrale begeleiding in het verhogen van de inzetbaarheid van maatschappelijk kwetsbare groepen. Naast een doorgedreven begeleiding op maat van elke persoon wordt er ingezet op een gecoördineerde lokale aanpak waarbij samenwerking in functie van het realiseren van vooropgestelde doelen, centraal staat.

Het team met mobiele arbeidsbegeleiders bereikt deelnemers door samenwerking met een breed netwerk aan toeleidende organisaties en aanwezigheid op verschillende vindplaatsen in de stad. De arbeidsbegeleiding is outreachend - vanuit de leefwereld van de betrokkene, intensief en aanklappend. Werk- en welzijnsvragen worden in verwevenheid aangepakt. Aanvullend op de individuele begeleiding voorziet het project ondersteunende werk-gerelateerde modules, taalcoaching en -ondersteuning, onderwijs- en opleidingsbemiddeling, arbeidsmarktorientatie en competentiescreening.

Inactieven met werkpotentieel en belangrijke hinder omwille van arbeidsbeperking of gezondheid wensen we outreachend te bereiken en toe te leiden tot het zetten van stappen naar werk. In functie van de klantvraag/nood kan er vanuit een methodische 'menu'kaart een aanbod op maat ingezet worden.

Wat we in het lerend netwerk gedaan hebben is niet zozeer al deze werkvormen op zich 'evalueren' maar wel op zoek gaan naar de lessen die we kunnen trekken over **wat werkt** in het effectief begeleiden van mensen. We willen ons ook hier niet bezondigen aan 'hokjesdenken'. Elke situatie van elke persoon is anders. Wat de deelnemers aan de projecten ervaren is niet éézijdig te herleiden tot wat specifiek is aan het behoren tot 'een doelgroep'. De drempels die mensen ervaren zijn meestal niet éénduidig te herleiden tot zogenaamde kenmerken van een specifieke doelgroep. Er zijn echter wel specifieke aandachtspunten voor een aantal doelgroepen waar we in het lerend netwerk meer van nabij op hebben ingezoomd in een aantal werkgroepen. We gaan eerst in op een aantal algemene lessen die getrokken kunnen worden uit de projecten, m.a.w. wat werkt er om mensen te activeren die vaak in complexe situaties zitten met een samenspel van drempels om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. We gaan daarna punctueel in op suggesties die gedaan werden bij het werken met een aantal specifieke doelgroepen.

“ *Ik heb het verhaal van een aantal jonge vrouwen genomen omwille van de complexiteit van het verhaal (verblijfspapieren, beperkte mobiliteit, ongeletterdheid, weinig digitale vaardigheden, in pure overlevingsmodus en enorm veel stress) en dubbele begeleiding. Bestaande hokjes ESF zijn niet optimaal om 'geïntegreerde' begeleidingen' op maat en tempo van cliënt op te nemen. Ik heb het gevoel dat traject dat we begonnen waren, afgebroken is zonder afronding of wetenschap dat vrouw ok is of de ondersteuning krijgt die ze nodig heeft.*”

(Project Saamo Mechelen)

OVERKOEPELEND

Vaak teruggekomen is de mening dat het essentieel is om eerst vertrouwen en te mandaat krijgen vooraleer je start met werken aan activering. De relatie met de begeleider wordt als cruciaal gezien voor opbouw van (zelf)vertrouwen en om stappen te zetten. Opnieuw komen we dan uit bij zaken als oprecht luisteren, niet veroordelen en tijd geven. In het opbouwen van vertrouwen is het essentieel om onbevooroordeeld te werk te gaan, aanklappen zonder dwingend te zijn, authentiek te blijven als begeleider en empathie te tonen voor de specifieke situatie van elke persoon. Er klonken in het netwerk ook andere stemmen die aangeven dat een lang traject naar vertrouwensopbouw niet altijd even helpend is. In sommige gevallen is de nood zo hoog dat je niet eerst aan vertrouwen werkt maar beter snel overgaat tot bepaalde acties. Bijvoorbeeld om iemands statuut, uitkering of huisvesting te garanderen als deze persoon dat op dat moment zelf niet kan. Het belang van een vertrouwensrelatie wordt in een ander ESF project 'generalistisch werkt' uitgewerkt als één van de belangrijke basishoudingen voor specialistische sociaal werkers, zoals jobcoaches, om een begeleidingstraject op een generalistische manier aan te vatten.

Opbouw
van
vertrouwen

“ *Nabijheid en tijd maken op momenten dat iemand zich zeer slecht voelt, is cruciaal. Zo zie je waarom iets niet lukt, waarom iemand niet geraakt waar hij/zij moet zijn. Soms zit het in kleine dingen zoals eens een wandeling maken zonder het over werk te hebben of eens samen naar het graf te gaan van een overleden broertje op een dag waarop het ertoe doet. Erkenning en begrip voor een lastige tocht hebben zonder telkens te oordelen en vooral luisteren. Stappen zetten, beetje bij beetje en de haalbaarheid inschatten, de zuurstof die er op dat moment is om inspanningen te leveren.*”

(Project Link in Eeklo)

Een belangrijke rol in de projecten bestaat er in de maatschappelijke druk wat af te houden. Mensen staan onder grote druk om te presteren, om 'te slagen' in het leven en dit geeft soms dermate grote stress of faalangst dat het aanwezig potentieel eigenlijk gefnuikt wordt. Het gaat er dan eerder om te focussen op wat wel al lukt, op de stappen die al gezet zijn. Hoe klein deze ook mogen lijken, voor de deelnemer is het wel een grote stap in het evolueren naar meer geloof in de eigen mogelijkheden. Beter minder mensen bereiken en die duurzaam aan het werk krijgen dan hoog aantal mensen halfslachtig begeleiden. Zeker omdat een 'mislukking' of faalervaring lang kan nazinderen en zelfs de weg naar gewone tewerkstelling definitief kan sluiten.

Wegnemen
van druk

“*Tenzin is werkloos sinds 2019, hij heeft ondertussen schulden opgebouwd en heeft grote moeite om geld te sturen naar zijn vrouw en kind. Hij vertelt me geregeld dat hij het gevoel heeft dat hij elke dag weer faalt. Ondertussen heeft hij een job, maar door zijn schuldenberg is er niet veel veranderd. Dit zorgt voor veel stress. Hetgeen hem rust brengt is dat hij binnenkort zijn vrouw en kind naar België kan overbrengen via een gezinshereniging. We hopen dat hij door middel van kleine stapjes zijn leven kan verbeteren. Samen met zijn coach van Werk in Zicht werkt hij aan zijn toekomst en die van zijn gezin.*”

(Project Werk In-Zicht)

“*Het is vaak niet de motivatie van de mensen is die het probleem is, maar het systeem dat node-loos complex is. Sommige mensen hebben nood aan iemand die hen begeleidt en ook voor hen opkomt. Er zijn heel veel mogelijkheden, maar deze zijn niet steeds voldoende toegankelijk. Hierdoor raken mensen gedemotiveerd en gekwetst, en ze blijven zich nutteloos voelen. Het zich “goed voelen” daar begint het echter mee. We zorgen dat mensen zich als mens behandeld voelen, en dat er naar hen geluisterd wordt. We tonen begrip en empathie, en bouwen daardoor een vertrouwensrelatie op. Dan “kan je zeggen wat je wil”. Het gaat erom hén laten te beslissen. Je kan voorstellen doen, maar je moet ook realistisch zijn. Er is tijd nodig om de mens te leren kennen met zijn goede en minder goede kanten. Dan gaat de rest vanzelf.*”

(Project Jobparcours)

“*Lara is een 31-jarige recent gescheiden moeder van 3 kinderen. Ze komt net uit een relatie waar zij zowel slachtoffer van psychologisch als fysiek geweld was. Ook na de scheiding is er veel conflict tussen de twee partijen, waarbij vaak politie is betrokken. Ter ondersteuning zijn er dan ook verschillende instanties betrokken zoals onder meer Dienst Extra, Family Justice center (CO3) en het Ondersteuningscentrum Jeugdzorg (OCJ). Dit alles bezorgt haar zoveel stress, dat een focus op werk zelfs nefast is. Ze vindt een job als poetshulp met flexibele werkuren. Hoewel de jobinhoud niet aansluit bij Lara haar jobdoel, vindt ze het een fijne job met leuke collega's. Ze is tevreden met de routine en structuur in haar leven, die de tewerkstelling haar biedt. De initiële stress, die haar beknotte in haar functioneren, is sterk afgenomen.*”

(Project Werk In-Zicht)

Wat in veel van de trajecten naar boven komt is het belang om te werken via tussenstappen. Om de stap naar een betaalde job te zetten blijkt het kunnen ervaring opdoen binnen een 'veilige' context voor velen te helpen om inzicht te krijgen in interesses en kwaliteiten, structuur te vinden in het leven, sociale contacten te hebben en vooral ook zelfvertrouwen op te bouwen. Het gaat hier vaak om

kleine tussenstappen zetten, zorgen voor een veilige basis om iets uit te proberen, een plek waar ze kunnen experimenteren, vooraleer ze de stap zetten naar een “echte” job. Als begeleider ligt de focus dus niet continu op het zoeken naar (voltijds) werk. Ook een zinvolle dagbesteding of vrijwilligerswerk kan een belangrijke opstap zijn naar meer zelfvertrouwen om ook vervolgstappen te zetten. Ook een (beroepsverkennde) stage, art. 60 tewerkstelling of (wanneer de persoon er rijp voor is) interimarbeid kan een opstap betekenen naar een meer duurzame tewerkstelling.

Werken met tussenstappen

Een traject verloopt doorgaans ook niet continu in stijgende lijn, soms zijn er periodes waarin er een terugval is. Het Netwerk tegen Armoede spreekt in dit verband vaak over een ‘kronkelende pijl’. Bij mensen in armoede is er zelden een rechte lijn tussen hulpverlening en een oplossing. Na enkele stappen vooruit, gaan mensen er vaak ook terug een achteruit.

Een kronkelende pijl

“Deze week kreeg ik een telefoon van mijn cliënt uit de gevangenis dat hij is opgepakt en dat hij graag een gesprek wil. Hij gaf aan dat hij een verkeerde beslissing heeft gemaakt en nood heeft aan een babbel. Zijn vaste job is hij alvast kwijt, dus binnen enkele maanden zal dit opnieuw een zoektocht worden. Momenteel is het plan om langs te gaan en te luisteren hoe alles gaat, te polsen naar de reden waarom hij niet is teruggekomen, hoe we dit in de toekomst kunnen vermijden, ... Ik kies dit verhaal om aan te tonen dat een traject binnen ons project zeer hobbelig kan verlopen. Op bepaalde momenten is iemand heel goed bezig, maar door een kleine tegenslag kan hij/zij impulsieve beslissingen nemen die enorm veel negatieve gevolgen hebben. Ik vind het waardevol dat wij vanuit onze job de kans hebben om deze personen te blijven begeleiden, en ze niet te laten vallen als ze verkeerde keuzes maken. Daarnaast toont dit verhaal aan dat het een meerwaarde is om iemand verder op te volgen in de gevangenis. Het is ook mogelijk om mensen die vrijkomen verder te begeleiden in hun leefwereld. Het maken van deze brug is een grote lacune in het huidige hulpverleningslandschap.”

(Project J-oplossing)

Wat in veel van de cases terugkomt is dat mensen vaak in een traject starten op een punt dat ze weinig toekomstperspectief zien in hun leven. Door diverse problemen, negatieve ervaringen, ontgoochelingen en afwijzingen hebben ze het vertrouwen verloren in zichzelf en ‘de’ maatschappij. Activering bestaat er voor deze mensen ook in om een haalbaar doel voor ogen te krijgen, iets waarvoor het de moeite waard is om ‘s morgens voor uit bed te komen’.

Belang van perspectief

“Sinds december helpt de Stuyverij mijn concept met een coach. Ze heeft me goed geholpen om attitudes die mijn inspanningen saboteerden te ontdekken en te besturen. Verder heb ik mijn algemeen doel, mijn WHY gevonden; waarvoor ik ‘s morgens graag uit mijn bed kruip. Ik heel dankbaar om van een moeilijke periode een heel leuke en vruchtbare te helpen maken en mijn missie te vinden.”

(Project Stuyfplekmethodiek)

Het doel van een betaalde job op de reguliere arbeidsmarkt blijkt daarbij niet voor iedereen weggelegd. In de interviews die we hebben gedaan met zowel deelnemers als begeleiders kwam geregeld naar voor dat dit voor veel mensen een lat is die te hoog ligt, althans op dit moment in hun leven. De focus hier op blijven leggen heeft dan weinig zin en werkt averechts. Het is echter wel belangrijk om concrete doelen voor ogen te houden in begeleiding al kunnen deze ook in andere termen gedefinieerd worden dan een job. Sommige deelnemers gaven aan dat ze door het traject eindelijk ‘rust’ gevonden hadden in hun leven, hun relaties

Doelen niet enkel in termen van werk

op orde hadden kunnen krijgen, het vertrouwen in zichzelf hadden hersteld. Voor anderen was een vorm van betaald werk wel essentieel, maar niet het enige doel 'op zich' om te komen tot het vervullen van een doel dat eerder werd geformuleerd in termen van levenskwaliteit. (zoals zelfstandig gaan wonen of het niet langer afhankelijk zijn van een partner met wie de relatie niet goed zit.) In sommige gevallen gaat het om tussenstappen op weg naar werk. Deze kunnen echter zo belangrijk zijn in mensen hun leven dat ze daar echt eerst mee klaar moeten zijn voor die volgende stap kan gezet worden. Dit vraagt van begeleiders voldoende flexibiliteit en openheid om met mensen op weg te gaan.

Een ander aspect is om te blijven aanklampend en proactief te werken. De persoon in begeleiding heeft niet altijd direct zelf een hulpvraag. Veel diensten vertrekken van zo een vraag maar soms is die er (nog) niet. In de trajecten gebeurt daarom vaak eerst allerlei voorbereidend werk wat de nodige tijd vraagt om te verkennen, de vraag helder te krijgen en obstakels in kaart te brengen. Hierbij hoort kijken naar vragen die mensen hebben op verschillende levensdomeinen, op zoek gaan naar redenen waarom ze niet aan het werk zijn en niet aan werk geraken. Hieronder gaan vaak andere drempels schuil die nog niet aan de oppervlakte zijn gekomen. Vaak hebben mensen ook een vorm van 'schaamtegevoel' of schrik om alles meteen op tafel te leggen.

Aanklampend en proactief werken

“Als iemand niet komt, wordt er steeds gebeld, dan is het aan een andere collega om te onderzoeken hoe het komt. Vaak heeft dat met allerlei zaken buiten het werk te maken. Dat luik wordt dan door de trajectbegeleider opgenomen. De aanpak is een samenspel, een combinatie van praktijkbegeleiding en trajectbegeleiding. Waarbij één doel voorop staat namelijk een goede screening maken van de cliënt. Ze worden niet gedwongen, we proberen vooral zelfvertrouwen op te krikken. We proberen ze naar ons toe te trekken, zodat we snel detecteren waar het probleem zit.”

(Project Jota)

In hun aanpak naar activering toe wordt niet enkel aanklampend gewerkt, het komt er ook op aan de deelnemers te laten inzien dat dit niet is om hen te straffen of op het matje te roepen, maar om hun doelen te bereiken. Dat je als begeleider het gevoel kunt geven dat je het beste voor hebt met de deelnemer, en dat je er bent om met hen mee te wandelen op de weg naar het bereiken van deze doelen. Waarderen van wat er al is, benoemen van kleine successen, en aanmoedigen om de draad terug op te pakken na mogelijk falen, blijken hierin krachtige interventies. Een traject verloopt immers niet steeds in stijgende lijn maar kan een grillig verloop kennen. Sommige mensen kunnen door een kleine tegenslag de moed terug helemaal verliezen maar ook dan komt het erop aan voldoende empathie aan de dag te leggen, en hier niet naar te kijken al een mislukking maar iets wat kan gebeuren en als kans om eruit te leren. Wanneer het terug in stijgende lijn gaat kan het ook net een extra boost geven aan het vertrouwen in eigen kunnen.

Waarderende benadering

“Maryam gaf aan dat het onvoorwaardelijk geloof van de begeleiding in haar mogelijkheden en kansen haar echt zelfvertrouwen had gegeven om verder na te denken over haar toekomst en wat zij kon terugdoen voor het land (België) dat haar een nieuwe thuis had gegeven.”

(Project Kunst In-Zicht)

In veel van de trajecten komt naar voor dat om mensen te 'empoweren', niet enkel de focus op het individu wordt gelegd en de intrinsieke motivatie en veerkracht, maar ook in het netwerk van de

persoon. Een vriend, familielid, een partner, vertrouwenspersoon, voorbeeldfiguur, begeleiders uit andere instanties waar ze een positieve relatie mee hebben opgebouwd, ... kunnen niet enkel tijdens maar ook na het traject een basis bieden om op terug te vallen als het activerend traject werd beëindigd. Verschillende mensen die starten in een traject bevinden zich in een vorm van sociaal isolement, de rol van de begeleider is niet enkel te focussen op de onderlinge relatie maar ook het netwerk van de persoon te versterken. Waarbij beroep doen op anderen niet wordt beschouwd als een teken van zwakte maar net als een sterkte. Het komt erop aan relaties aan te gaan die zo weinig mogelijk afhankelijkheid in de hand werken, maar die mensen helpen in het zelfstandig hun eigen leven in handen nemen. Begeleiding in de trajecten blijkt hier bij velen een 'duw in de rug' te betekenen. Wanneer teveel zaken uit handen worden genomen, blijven mensen in een afhankelijke positie. In het vervolg van het lerend netwerk kan het een thema zijn om verder uit te diepen en te verkennen op vlak van bestaande methodieken.

Inzetten op
netwerk van
relaties

Een ander element dat van belang blijkt in de begeleiding is om mensen niet te 'overweldigen', zeker in de gevallen waarin er een opeenstapeling is van problematieken op verschillende levensdomeinen zoals het gezin, woonst, mobiliteit, én psychische kwetsbaarheden. Het stellen van prioriteiten, stap voor stap werken, en soms aan één 'knop' draaien om de andere 'knoppen' in beweging te krijgen, kan ervoor zorgen dat men het overzicht en focus op het doel blijft houden. Het is vaak niet mogelijk om aan alle levensdomeinen tegelijk evenveel aandacht te besteden maar de juiste hefboomen te vinden op weg naar verandering.

Prioriteiten
stellen

Uit verschillende trajecten blijkt dat door bemiddelaars naar een uitvoerende job wordt doorverwezen, als piste om 'snel' een job te vinden. Zo komen bijvoorbeeld heel wat mensen in de schoonmaak terecht, ook als dat niet is wat ze eigenlijk willen. Zeker voor hoger opgeleiden doet dit doorgaans geen recht aan hun capaciteiten. Ze voelen zich miskend en dreigen er ook in vast te geraken. Zij beginnen vanuit een motivatie om werk te hebben maar op langere termijn werpt dit geen vruchten af omdat veranderen naar een meer aangepaste functie extra moeilijk is, zeker als alle begeleiding is weggefallen. Een korte termijn perspectief om de grootste financiële noden te lenigen kan wel helpend zijn, maar hier komt het er op aan om toch ook de mogelijkheden op langere termijn in kaart te brengen naar een job met meer uitdaging en voldoening. De erkenning van buitenlandse diploma's die daarbij helpend zou kunnen zijn laat jammer genoeg nog vaak te wensen over.

Ook niet te
laag mikken

“ Ik hou van mensen en vind het belangrijk om een goeie steun te zijn voor mensen. Zoals in mijn actuele job als opvoedster in feite. Ik ben zo blij dat ik eindelijk weet wat mij draagt. Wat geeft dat me kracht. Ondertussen ben ik uitgestroomd uit het project maar zo dankbaar. Vandaag stuur ik iedereen door die zich niet meer goed voelt in deze maatschappij om terug wat zelfvertrouwen te vinden. Projecten als deze zouden niet speciaal moeten zijn maar normaal moeten worden. Ja! Iets dat de norm is voor alle mensen die zoals mij overgevoelig zijn of die zich bevinden “à la croisée de leurs chemins” zoals we zo mooi zeggen in het Frans.”

(Deelnemster project Blinkout)

ACTIVEREN VAN MOEDERS

In het activeren van moeders zijn er een aantal specifieke aandachtspunten die in de werkgroepen met de diverse projecten aan bod kwamen.

- Basisveiligheid moet altijd eerst in orde zijn (wonen, eten). Voor de meeste moeders komen de kinderen op de eerste plaats. Dit betekent dat zorg voor huisvesting en de gezondheid van de kinderen eerst moet in orde zijn voor men aan betaald werk toekomt.
- Verschillende vrouwen voelen financiële druk om te gaan werken, bijvoorbeeld als gevolg van een scheiding. Sommigen van hen zijn echter nog niet klaar voor de arbeidsmarkt. Ze hebben het moeilijk om te vol te houden omdat veel jobs te zwaar zijn, of moeilijk de combinatie met zorgtaken thuis toelaten vb. op vlak van werkuren. Denk maar aan jobs in schoonmaak, de kinderopvang of de horeca. In het streven naar duurzame tewerkstelling is het belangrijk om het volledige verhaal van de moeders te kennen, respect te tonen voor de concrete situatie, en de nodige tijd te nemen om te onderzoeken wat wel haalbaar is.
- Wat helpt in begeleiding is het inzetten op het netwerk van moeders zoals burens, contacten op school, informele contacten met andere ouders, ... Waarbij ze gestimuleerd worden om hun netwerk aan te spreken als het nodig is. Hierbij ligt de focus niet enkel op het individu maar op de gemeenschap en verbindingen. Ook samenwerking met vrouwenbewegingen uit het middenveld heeft potentieel maar deze blijken vaak nog te hoogdrempelig.
- Waar moeders ook nood aan hebben is aan een aanspreekpunt, iemand die info kan geven en die goed op de hoogte is van het bestaande (lokale) aanbod aan bijvoorbeeld kinderopvang, gezinsondersteuning, ... Dezelfde taal spreken en de aanwezigheid van jobcoaches met spreekuren in Huis van het Kind kan daarbij een meerwaarde zijn.
- Het maatschappelijk draagvlak en begrip voor moeders, zeker alleenstaande ouders met weinig netwerk kan nog groter worden gemaakt. Een idee is om hun situatie beter zichtbaar maken als een soort 'het leven zoals het is'. Een ander idee is om lokaal platformen te creëren waarop moeders hun noden (bvb aan kinderopvang) kunnen delen met elkaar.

ACTIVEREN VAN JONGEREN

Het activeren van jongeren vergt vaak een specifieke aanpak. In de werkgroepen rond jongeren kwamen de volgende elementen aan bod:

- Zorgen voor een 'foutvriendelijk' klimaat, een veilige terugvalbasis. Je bent zagezegd vanaf 18 volwassen, maar je ontwikkelt nog een stuk verder, en meerdere keren fouten maken dient ook om uit te leren. Eigen aan veel jongeren, al zien we het ook bij andere doelgroepen, is dat ze zichzelf – ondanks uiterlijk vertoon of een grote mond – eigenlijk onderschatten. Dit komt o.a. doordat ze nog weinig positieve ervaringen hebben meegemaakt, of in het verleden vaak werden aangesproken op de fouten die ze maken i.p.v. waardering te krijgen voor waar ze wel in goed in zijn. In de praktijk mogen uitproberen en ook mogen falen, behoort tot het leerproces.

- Belangrijk in de begeleiding is dat jongeren het gevoel krijgen dat ze hun eigen keuzes mogen maken. Als ze tegen de muur lopen hebben ze dit zelf kunnen ondervinden. In een setting waarin ze ervaring kunnen opdoen, kunnen ze ook aan de lijve ondervinden wat hen wel of niet ligt. Vaak krijgen ze hier de kans niet toe omdat ze op die leeftijd net niet over voldoende 'lange' ervaring beschikken.
- Aandachtig zijn bij opmaak van een CV dat alle ervaringen meetellen. Ook bijvoorbeeld in jeugdwerk, vrijwilligerswerk, zorgtaken, enz. Ook al is het geen 'volwaardige' job of langdurige werkervaring. Dit vraagt van begeleiders zelf dat ze empathisch en onbevooroordeeld opstellen naar de jongeren toe. Van daaruit kan de match worden gemaakt.
- Het creëren van tussenstappen in 'veilige werkplekken' is voor elke cliënt maar bij uitstek voor jongeren een belangrijke factor op weg naar activering. Projectmatig werken via laagdrempelige activiteiten (zeepkistenrace, houtbewerking, samen koken ...) heeft hierin een grote meerwaarde.

Een pluspunt vroeger was bijvoorbeeld een lokaal jeugdhuis waarin jongeren zelf een verantwoordelijkheid opnemen. Dergelijk concept van een 'leerwerkbedrijf' toegespitst op jongeren zou een veilig klimaat kunnen creëren om eerste stappen te zetten, maar nog stukje afgeschermd van het 'winstbejag' van het economische leven. Samen met leeftijdsgenoten en mensen die in hetzelfde schuitje zitten mogen ervaren waar ze goed in zijn.

- Specifieke aandacht voor de bezorgdheden van jongeren met een migratie-achtergrond. In de praktijk komen nog vaak vooroordelen voor, waarbij ze het gevoel hebben dat ze kritischer worden bekeken, dubbel zo sterk moeten presteren om een kans te maken.
- Toepassing van tewerkstellingsmaatregelen specifiek naar jongeren vb. IBO, stages, startbanen, ... zijn duidelijk helpend. Dit kan nog meer gestimuleerd worden.
- Wat ook helpt is een goede samenwerking met lokale actoren die mee achter het project staan vb. een schepen van jeugd en cultuur. Ook hogerop zijn er trekkers nodig om structureel zaken in beweging te krijgen.
- Het werken in groep werkt duidelijk als stimulans voor jongeren. We stellen vast dat jongeren elkaar in positieve zin beïnvloeden, rolmodel zijn en elkaar meetrekken als het moeilijk gaat.
- Een centraal persoon die een vertrouwenspersoon is voor de jongere, een soort 'trajectgezel' kan helpen bij verschillende stappen kan helpen. Deze persoon kan ook fungeren als één gezicht naar verschillende mensen waar de jongere mee in contact komt zoals werkgevers en opleidingspartners.

ACTIVEREN VAN MENSEN MET PSYCHISCHE KWETSBAARHEID

Essentieel in het werken met mensen met een psychische kwetsbaarheid is om eerst vertrouwen en mandaat te krijgen vooraleer je start met werken aan activering.

- Belangrijk voor deze doelgroep is om mensen goed te informeren over bestaande mogelijkheden: bv rond uitkering, combinatie werk – ziekte, enz.
- Inzetten op het netwerk van mensen is ook hier belangrijk. Vaak worden ze niet voldoende ondersteund door een psycholoog/psychiater en/of de huisarts en blijven ze met veel vragen en onzekerheden zitten. Goede samenwerking binnen het netwerk rondom de cliënt is uiteraard ook van belang en vraagt van de begeleiding soms veel (extra) tijd.
- Werken met deze doelgroep veronderstelt ook werken aan het taboe rond psychische kwetsbaarheid doorbreken bij werkgevers en andere actoren.
- Belemmerende factoren die in deze context naar boven komen, zijn vooral de versnippering van hulpverlening/diensten GGZ, en de verwachting van GGZ dat er een vraag van cliënt moet zijn om op te kunnen starten. Ook de financiële beperkingen van mensen om hulpverlening te betalen is een extra handicap. Er zijn wel al bepaalde instrumenten die hier tussenkomst in kunnen voorzien zoals de beperking van de kostprijs tot 11€ in de eerste lijn, tegemoetkomingen door mutualiteiten en raadplegingen in wijkgezondheidscentra. Daarnaast blijft er een probleem van wachtlijsten onder meer omdat door de Corona crisis het aantal mentale problemen bij de bevolking in het algemeen nog is toegenomen.
- Het loont de moeite om in te zetten op een overzicht bij de cliënt welke dienst waarvoor staat en werkt. Zo kan de persoon zelf meer grip houden op wat er gebeurt en wie waarmee bezig is. Dit als antwoord op de vaak voorkomende hulpverleningsmoeite ten gevolge van veel wisselende hulpverleners.
- Het inzetten van een netwerk en dit ook effectief organiseren kan een grote hefboom zijn, zoals de samenwerking tussen maatschappelijk werkers, hulpverleners GGZ, GTB, OCMW ... Expertisedeling vb. door middel van intervisie is binnen zo'n netwerk een belangrijk instrument. Andere helpende pistes zijn buddysystemen en het inzetten op ervaringswerkers.

“ Naima is een vrouw van 44 die opgenomen is in een psychiatrisch ziekenhuis, ze is bipolair. In oktober belde ze me om me te bedanken dat ze begin november mag starten in een maatwerkbedrijf. Thuis gaat het heel goed omdat ze naar eigen zeggen veel positiever ingesteld is sinds haar tewerkstelling en dit ook uitstraalt. Het werk op zich geeft haar veel voldoening. Doordat we de stap naar de werk-winkel al hadden gezet tijdens de opname was het nadien makkelijker voor haar. En omdat we met drie partijen (bemiddelaar GTB, psychiatrisch centrum en we go to work-partner), ieder met zijn specialisme, betrokken waren konden we kort op de bal spelen en haar motivatie vasthouden. Ze weet dat ze me altijd mag contacteren mocht ze met vragen of bedenkingen zitten, ook al is dat binnen 5 jaar, en dit stelt haar gerust.”

(Project WeGoToWork Limburg)

“ In de samenwerking met het ziekenhuis heb ik een heel goede band met de sociale dienst, het is geen wij-zij verhaal, maar de verwachtingen over wat VDAB en GTB kan doen zijn vaak niet duidelijk. We zijn geen interim kantoor, krijgen mensen niet na een paar weken in een job. Blijven uitleggen wat GTB en VDAB doet is belangrijk. Het is niet alleen dat stukje We Go To Work, communicatie met alle betrokken partners blijft essentieel. Mobiele teams kunnen hier bijvoorbeeld ook bij helpen, andere partners om dat nazorg stukje mee te helpen vormgeven, zodat mensen niet alleen ons hebben maar ook anderen. Mensen weten dat ze ook altijd terug naar ons kunnen bellen maar dat netwerk versterken van anderen die nadien nog ondersteuning kunnen bieden is zeker zo belangrijk.”

(Project WeGoToWork Limburg)

LESSEN EN AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT (EX-)GEDETINEERDEN

In deze nota met lessen en aanbevelingen maken we graag wat apart plaats vrij voor de doelgroep van gedetineerden en ex-gedetineerden. Een twintigtal van de projecten zijn in meer of mindere mate met deze doelgroep aan de slag dus het spreekt voor zich dat een aantal van de lessen en aanbevelingen zich ook richten op de vrij specifieke context van de gevangenis.

Outreach

De gevangenis zelf is een interessante plek voor outreachende projecten. Heel wat van de gedetineerden maar ook hun familie en andere bezoekers behoren tot de doelgroepen die in vele andere projecten langs verschillende wegen ‘gezocht’ worden.

Link tussen ‘binnen’ en buiten’

Een punt dat vaak terugkwam in de bespreking is dat de gevangenis een aparte wereld is. Soms ook te apart waardoor bij terugkeer in de ‘gewone’ samenleving het voor de ex-gedetineerde bijzonder moeilijk is om volop te participeren in die samenleving en dat op verschillende vlakken. Begeleiding door dezelfde persoon die in en uit de gevangenis de cliënt opvolgt zou daarbij erg helpend kunnen zijn. Deze persoon kent de problematiek, de valkuilen en kan in de begeleiding ook verwijzen naar de periode van detentie. Daarnaast is het ook interessant te onderzoeken hoe meer kan worden ingezet op het contact met mensen van buitenaf: familie, sportclubs, hobby, etc. Het gaat om het netwerk van buitenaf veel meer binnenbrengen tijdens detentie en daarbij dus ook aandacht voor het persoonlijk netwerk en niet enkel de officiële instanties.

Samenwerking

Dat er tussen partners moet samengewerkt worden om doelen met een cliënt te bereiken is zo wat overall aan de orde maar voor deze doelgroep is het nog extra relevant. Het bundelen van informatie, weten wie waar mee bezig is in de begeleiding van een cliënt is daarbij al een eerste essentiële stap. Samenwerking gaat echter nog verder dan deze transparantie en vraagt om actief opsporen van dubbel werk en verspilling. Contact tussen verschillende diensten binnen en buiten de gevangenis is daarvoor nodig. Van belang daarbij is dat samenwerkingen vertrekken vanuit de positie van de gedetineerde en niet vanuit aparte organisatiebelangen. Hulpmiddelen kunnen zijn een netwerk-moment met alle partners rond een cliëntsituatie of bijeenkomsten op structurele basis om cases te bespreken.

Voorbeelden:

- De detentieconsulent en de regionale consulent van VDAB hebben geen / weinig contact met elkaar. bvb als persoon in andere regio gaat wonen. De informatie wordt overgedragen via het dossier maar belangrijke info gaat zo soms verloren.
- De samenwerking tussen arbeidsproject en PSD, CAW en CGG is belangrijk. Ook met sociale verhuurkantoren bvb ifv risico op thuisloosheid na vrijlating. In verschillende

gevangenis wordt nu de oefening gemaakt op welke manier er samengewerkt kan worden, zodat er geen dubbel werk is en we op één lijn zitten.

Internet

Internet is belangrijk voor de gedetineerde, zeker in een tijd waarin veel contact verloren gaat met de wereld. De autonomie van de gedetineerde zou enorm versterkt worden binnen alle trajecten (onderwijs, werk,...) en mensen zouden kunnen oefenen in persoonlijke administratie als er een vorm van (beschermd) internetgebruik zou kunnen in de gevangenis.

Tucht en zelfbeeld

Verschillende van de deelnemende projecten stellen een onevenwicht vast als het over tucht gaat. Er is veel focus op 'straffen als het niet goed gaat' maar het omgekeerde (beloning) is er veel minder. In een ideale wereld heeft een gevangenis ruimte om een breder beeld van een gedetineerde te schetsen en de totale persoon te zien en niet enkel de gepleegde feiten. Dit zou helpen om de persoon dichter te brengen bij hoe het er in de samenleving aan toe zal gaan. Het is nu immers voor veel mensen moeilijk om een positieve identiteit te ontwikkelen binnen de gevangenis muren. (geloof in eigen kunnen, zelfbeeld, verantwoordelijkheid, ... en van daar uit positieve keuzes maken. Een belangrijke bijkomende aanbeveling is zeker ook om voldoende psychologische ondersteuning beschikbaar te maken die dit positieve leren mee ondersteunt.

Nog enkele aandachtspunten

- Nog net iets meer dan bij alle andere doelgroepen waarvan sprake in deze nota is het van belang aandachtig te blijven voor potentiële perverse effecten van 'creaming'. Partijen moeten erover waken dat niet enkel de sterkste profielen maar net de meest kwetsbaren, op basis van hun eigen noden en tempo, een aanbod moeten kunnen krijgen.
- Er kan nog meer gebeuren mbt anderstaligen in een gevangenis context. Te veel hangt nu af van de welwillendheid van personeel.
- Een exitbrochure voor mensen die vrij komen zou een goed hulpmiddel kunnen zijn.
- Overdracht van (ex-) gedetineerde naar andere regio is zeker een aandachtspunt. Regionale werking maakt goede opvolging soms extra moeilijk.
- Projecten ondervinden in de gevangenis vaak heel praktische moeilijkheden: het vinden van een tijdsblok, het reserveren van een locatie e.d.m. zijn zaken waar veel tijd in verloren gaat. Ook de communicatie via briefjes zorgt voor tijdverlies of vertraging.
- Goede samenstelling van de groep is heel belangrijk: individuele screenings/intakes moeten heel gedegen gebeuren. Sommige mensen mogen ook niet samen bewegen waardoor we onze werking enorm moeten opsplitsen of vertalen naar individuele trajecten.
- Een gecoördineerde campagne naar werkgevers over het tewerkstellen van (ex)gedetineerden kan misschien helpen om iets te doen aan de beeldvorming en om extra arbeidskansen te creëren.

VERHAAL VAN ZOË

Zoë: “Ik ben er mee gestart in 2019 toen ik het eerste contact had met Blinkout. Ik heb in een revalidatiecentrum van het UZ gezeten, na een operatie aan een hersentumor. Blijkbaar zijn er nooit zaken deftig uitgeklaard voor mij en mijn moeder met het VAPH, zoals beginnen werken of niet. Ik zat ook onder sterke en foute medicatie, een anti-epilepticum dat populair was maar bij mij geen goed effect had. In het ziekenhuis werden mijn moeder en ik opgevangen door dokters en verplegers, maar het was om gek van te worden. In 2019 ben ik gestopt met revalideren, toen ben ik met GTB aan de slag gegaan. Maar het bracht voor mij niet veel op. Via mijn moeder ben ik te weten gekomen dat het Blinkhuis bestond. We zijn direct daar naartoe gestapt. Het was een

heel persoonlijk contact. Ik ben dan naar een workshop gegaan en nadien hebben ze een afspraak gemaakt met een coach. Ik ben echt uit de lucht gevallen, ik had een magnetisch contact met mijn begeleidster. Dat is echt niet normaal. Zij is ook theatraal net als ik. Ze is ook zeer creatief. We hebben weinig woorden nodig om mekaar te verstaan. Ze vat heel veel, en ze merkt veel op. De begeleiders zijn mensen die ook hun eigen problemen hebben. Ze geven aan dat je altijd jezelf mag zijn, jezelf niet verloochenen, in je kracht mag staan. Ze gaan zeer persoonlijk met je om. Ze kunnen zich zo sterk houden. Zij staan open voor mij, luisteren, het zijn ego's. Ze geloven in mij. Ze gaan niet boven je staan, het zijn gewone mensen.”

“Ik heb ook onderzoek gedaan naar mijn talenten. Er is een vragenlijst die je moet beantwoorden, er worden allerlei type vragen gesteld en uiteindelijk kom je je talenten te weten. Daar is ook een context aan gekoppeld, wat je op je werk kunt doen, maar ook wat je valkuilen zijn. Ik ben nogal creatief ingesteld, maar kom ook heel graag in contact met mensen. Zo ben ik dankzij Blinkout terecht gekomen in de bar van een museum. Mijn coach heeft echt het uiterste gedaan om iets te vinden dat bij me past. Het is een omgeving waar ik me heel erg thuis voel, ook de plaats waar iets creatiefs gebeurt. Ook bij Blinkout werk ik mee met het organiseren van de workshops, spelletjesnamiddagen, ...”

“Ze hebben me ook begeleid in het alleen gaan wonen. Ik zat eerst bij zorgdorpen, maar daar voelde ik me niet thuis. Ik heb ook een tijdje met mijn ex-vriend samen gewoond. Door mijn epilepsie voelde ik me niet zo veilig. Ik heb een heel goede relatie met mijn moeder, en het voelde onveilig aan om zo ver van haar weg te zijn. Ik heb maar een klein netwerk, en ze zijn er enorm mee bezig geweest om andere contacten te zoeken.”

“Blinkout is eigenlijk een deel van mij. Zij staan altijd naast mij. Als er momenten zijn dat ik er nood aan heb kan ik er terecht. Blinkout is enorm beginnen groeien, steeds meer mensen vinden de weg. Het is echt een prachtige plaats, niemand krijgt daar ooit ruzie met iemand, mensen lopen altijd met respect rondom u. Met het Blinkhuis mag je echt van geluk spreken. Ook mijn hond is er welkom. Je hebt de luisterplek, de stilteplek, het is een plek waar je kunt thuiskomen. Je ziet dat mensen struggles hebben, maar dat is geen probleem, je moet niet altijd sterk zijn.”

“Als ik terugkijk naar drie jaar terug herken ik me niet helemaal meer. Ik ben jarenlang mezelf niet geweest. Ik denk dat ik dan op '2' stond op een lijn van 1 tot 10. Ik zette voorzichtige stappen vooruit in mijn leven. Door het UZ was ik al van '0' naar '2' gegaan. Nu krijg ik heel wat complimenten, ik heb een daginvulling nu, ik ben alleen gaan wonen. Nu sta ik zo goed als op 8,5 à 9. Nu ben ik me er ook van bewust dat ik mezelf beter heb leren kennen. Mijn leven heeft nog steeds heel wat ups-and-downs. Blinkout heeft me op heel wat vlakken terug bij mezelf gebracht, ik was mezelf kwijtgeraakt. Ik heb nu mezelf teruggevonden. Om naar 10 te gaan zoek ik nog maar houvast, de laatste stapjes maar ook niet de gemakkelijkste: financieel onafhankelijk, vast werk, niet teveel vrijwillig, volledig op mezelf wonen... Mijn gezondheid moet ik ook altijd mee rekening houden. Mijn netwerk moet ook nog wat groter worden terug. Ik heb mijn moeder en de mensen van Blinkout. Mijn vriendenkring is wel kleiner geworden, het zou goed zijn mocht ik die terug kunnen uitbreiden. Waar ik nog van droom dat is stabiliteit, een stabiele moeder kunnen zijn, ik wil het beste voor mijn kind.”

– DEELNEEMSTER UIT HET PROJECT BLINKOUT –

VERHAAL VAN HANNE

Hanne: “Ik heb een fysieke beperking en er is ook autisme vastgesteld. Ik kreeg een vervangingsinkomen. Ik wou echter echt gaan werken. Ik wou ook gaan samenwonen met mijn vriend, maar dat ging betekenen dat mijn vervangingsinkomen ging verliezen. Ik had verschillende pogingen ondernomen om werk te vinden, ik was verschillende keren gesprongen, maar dat mislukte telkens en daardoor was mijn zelfvertrouwen wat weg. Toen had mijn vriend gezegd, misschien moet je Blinkout eens proberen, hij had daarover gelezen. Misschien is dat een manier om aan werk te geraken. Ik ben er zelf naartoe gestapt, en met hen een gesprek gehad. Ze zeiden dat ik in mijn situatie zeker in aanmerking kwam voor een traject.”

“Ik voelde me heel erg op mijn gemak bij mijn coach. Ze zag heel veel positieve dingen in mij, beklemtoonde wat mijn talenten waren, liet me vertellen wat ik graag deed. Zo kwamen we uit om vrijwilligerswerk te doen in een mediatheek. Ik voelde me daar helemaal openbloeien, had heel toffe collega's. Ik deed die job gewoon heel graag. Ik had de perfecte coach die ik echt nodig had. Iemand die altijd luistert. Ze zocht ook naar verschillende alternatieven. Wat ik nodig had was echt geen teleurstellingen meer. Door verschillende opties voor te stellen was het ook niet zo erg dat er iets zou mislukken, er waren altijd nog andere opties. Door alles op te lijsten, om te kijken naar wat ik graag zou doen, en positieve ervaringen op te doen via vrijwilligerswerk, heb ik op een goeie en rustige manier ontdekt wat ik echt graag wou. Dankzij de coach en het vrijwilligerswerk heb ik wat meer zelfvertrouwen gekregen en meer hoop. In vrijwilligerswerk is er niet zoveel druk. Het gaat niet over geld, je kan je job niet kwijtraken, je kan ook niet echt ontslagen worden. Je kan echt op het gemak kijken wat je graag doet. Nu heb ik meer vooruitzichten, terug wat perspectief naar werk en samenwonen, mijn leven terug wat meer op de rails krijgen.”

“Toen ik daar voor het eerst zat zag ik eruit als een pudding, wist niet goed hoe ik nog aan werk zou geraken, of ik ooit zou kunnen gaan samenwonen. Ik volgde veel workshops, ook om aan zelfvertrouwen te werken. Er is een hele lijst waar je uit kan kiezen, alles in groep. Je moet je gewoon inschrijven, dan volg je workshops die gaan van praten over je eigen ervaringen en naar elkaar luisteren, iemand die getuigenissen komt doen, iets spiritueel, over faalangst, ... Echt thema's die veel mensen tegenkomen.”

“In Kattenberg voelde ik dat als ik bij de juiste personen ben, ik volledig mezelf kan zijn. Die mensen gaven me vertrouwen, gaven mij kansen, kwamen niet constant over mijn schouder kijken. Daar had ik heel snel vertrouwen, wat heel uitzonderlijk is. Daar ben ik niet lang terughoudend geweest. Vroeger zag ik mezelf eerder als een gehandicapte. Daarna zijn we gaan kijken welke opleiding ik waar zou kunnen doen, en zo kwamen bij het graduaat informatiekunde uit. Nu is er een opleiding in St Amandsberg informatiebeheer, bibliotheek en archief, eigenlijk een graduaatsopleiding. Het is twee dagen naar school gaan, en dan kan ik op het gemak thuis studeren en alles verwerken. Vijf dagen naar school gaan zou wat zwaar zijn.”

“Als ik terugkijk naar toen ik voor het eerst in contact kwam met Blinkout, geef ik mezelf maar een 1 op 10. Ik zat er echt helemaal door. Nu geef ik mezelf een dikke 9. Zo voelt het voor mij. Die gesprekken hebben me goed gedaan, het vrijwilligerswerk, ik voel me levendig en hoopvol. Een 10 zou zijn als ik mijn diploma in de hand heb, en ik zie mijn naam op de brievenbus van mijn vriend staan. Dus ja, die volgende stapjes gaan misschien ook nog een uitdaging zijn om het vol te houden. Maar ik heb er vertrouwen in, en ook een heel hoge motivatie, wat ik vroeger niet had. Waar ik verder nog van droom, dat is dat ik graag een toffe job zou hebben, maar dit ook combineren met boeken schrijven, en dan een eigen gezin hebben. Maar ook echt werken. Vroeger was het altijd schrijfster worden, maar eens ik iets gepubliceerd had, was het van wat nu? Ik heb een boek geschreven over iemand met psychische problemen, suïcidale problemen. Mijn hoofdpersonage krijgt zijn beperking pas op latere leeftijd. Het is ook uitgegeven. Ik ben nu al bezig aan een nieuw boek, ook over psychische problematiek.”

“Ik ben mijn coach enorm dankbaar. Ik wil nog beklemtonen dat ik Blinkout zou aanraden aan iedereen, ze kunnen echt levens veranderen. Dat mag echt wel gezegd worden.”

– DEELNEEMSTER UIT HET PROJECT BLINKOUT –

VERHAAL VAN IVAN

Ivan is afkomstig uit Tsjetjenië. Het is een alleenstaande man die bij zijn moeder woont, die vrij op zichzelf leeft. Het is geen onverstandige mevrouw want ze was hoogleraar in Tsjetjenië, maar is hier geïsoleerd geraakt. Er zijn veel inspanningen gedaan om Ivan zijn vertrouwen te winnen. Het is iemand die heel overdonderend kan overkomen. Misschien heeft het daar ook mee te maken dat hij met zijn hoofd tegen de muur loopt. Ik heb dat ook heel duidelijk benoemd naar hem toe wat ik zag. Ik mocht ook contact opnemen met de psychosociale dienst van de gevangenis, waarbij ik een gesprek geregeld had met de moeder erbij. Zij werd vanaf dan in het traject meegenomen, en was hier ook gelukkig mee.

Zijn parcours in de gevangenis is niet gemakkelijk geweest. Er is daar veel agressie onder de gedetineerden zelf. Ivan is o.a. naar een speciale afdeling geplaatst na agressief gedrag, hij is platgespoten geweest, kreeg de diagnose psychotisch... Ik kreeg uiteindelijk toestemming om naar de afdeling te gaan, want in die toestand mocht hij niet naar de normale gespreksruimte komen. In een glazen kot deden we dan de gesprekken. Hij mocht uiteindelijk naar buiten met een enkelband. Gelukkig kon hij bij zijn moeder terecht. Zijn moeder zag dat zitten, maar was ook wel bang van hem, het is echt wel een reus van een man. Van de strafuitvoeringsrechtbank moest hij naar werk zoeken. We zijn dan gestart met een CV te maken. Hij had snel werk, zwaar fysieke arbeid, maar heeft het daar maar een week volgehouden. Hoe kwam dit? Hij komt heel overtuigend over, maar doet zich sterker voor dan hij is. Zijn werkpunten rond arbeidsattitude kwamen pas naar boven als hij aan het werk was. Hij kwam bijvoorbeeld niet opdagen als het slecht weer was. Eén van de voorwaarden om uit de gevangenis te blijven was zo snel mogelijk terug werk hebben, wat wordt opgevolgd door de justitie-assistent. Uit zichzelf heeft hij op vrij korte termijn een andere job gevonden, waar hij niet gezegd heeft dat hij een enkelband had. Hij merkte dat hij daardoor minder kansen kreeg, en in realiteit blijkt dit jammer genoeg vaak zo te zijn. Wat heel jammer is, is dat een collega plots gezien heeft dat hij een enkelband had. Daardoor werd hij onmiddellijk ontslagen, zagezegd omdat hij niet eerlijk geweest was. Daarna heeft hij een werkplek gevonden waar nog mensen met enkelband actief zijn, die een goede structuur biedt, met vaste werkuren. Zijn baas was heel tevreden over hem, heeft hem op termijn zelfs extra verantwoordelijkheid gegeven als ploegbaas. Tot hij in het weekend een voorval had, waarbij hij een messteek heeft gekregen met een verroest mes, waardoor hij volledig geïnfecteerd is geraakt en over zijn toeren is gegaan. Zijn moeder heeft hierop angstig gereageerd. Hij reageert hier zelf op vanuit een soort schuldgevoel t.o.v. zijn moeder. Enerzijds is hij haar dankbaar, maar anderzijds is de zorg voor zijn moeder ook beklemmend, dat is een cirkel waar ze niet uit geraken.

Daarna is hij verder bergaf gegaan, begon terug te gebruiken. Toen ik werd opgebeld en bij hem op bezoek ging, zag ik een heel andere man. Zijn baas was ook heel bezorgd over hem. Zijn werk bezorgde hem ook stress, dan die druk vanuit justitie, zijn gezondheidstoestand, het conflict met zijn moeder, ... Het gedrag dat hij stelde was bangelijk. Wat ik hem dan heb aangeraden, is zich te gaan aanmelden in de psychiatrie. In die toestand kan hij echt niet gaan werken vind ik. Gelukkig heeft hij een afspraak kunnen maken met een psychiater. Ik probeer hem nu te bereiken, maar dat lukt niet goed. Dus ik hoop dat hij intussen is opgenomen. Zijn werksituatie heb ik op dit moment geen zicht op.

Ik dacht oorspronkelijk dat dit een succesverhaal was, maar het is zo jammer dat hij op een verkeerd spoor geraakt is. Waar had ik als begeleider wel invloed op? Ik probeer er altijd voor hem te zijn, ik merk dat ik wel rust kan brengen in het huishouden daar. Door kalm te blijven, door zijn standpunt te blijven benoemen, mocht ik daar ook blijven komen. Zijn moeder neemt nu zelfs nog contact op. Het is een werk van lange adem. Ik weet echt niet hoe het gaat aflopen. Wat wens ik hem nog toe? Vooral dat hij rust vindt, dat hij terug wat kan genieten van het leven. Een gerust gemoed, dat hij gelukkig is op zijn klein appartement. Zonder angst leven. Ik hoop dat de verleiding om terug te kiezen voor het snelle geld niet steeds terugkomt. Ik ben blij voor wat ik al voor hem heb kunnen doen. Hij waardeert dit ook, en zowel hij als zijn moeder zeggen dit. Ik geloof ook dat dit oprecht is, daar trek ik mij aan op.

– BEGELEIDSTER PROJECT J-OPLOSSING –

VERHAAL VAN AMIRA

Begeleidster: “Amira is een Somalische vrouw van 22 jaar uit Ieper. Ze nam als 18-jarige contact om een vakantiejob te zoeken, toen nog onder een vorige ESF oproep. We vonden een vakantiejob in wasserij. Een paar maanden later nam ze contact omdat ze twijfelde om verder te doen met school en startte ze opnieuw op in Vlucht Vooruit. Ze stopte uiteindelijk met school, wou opleiding zorgkundige volgen bij VDAB om daarna door te stromen naar opleiding verpleegkunde, haar droomjob. Ze startte met de opleiding, maar Nederlands bleek onvoldoende en ze moest stoppen van VDAB. Ze wou dan verder werk zoeken, maar we vonden niks vanwege de taal en gebrek aan opleiding en ervaring. Daarop besloot ze om de opleiding poetsen te volgen. Met glans heeft

deze opleiding doorstaan en samen vonden we snel werk daarna.”

Amira: “Ik ben inderdaad in contact gekomen met groep Intro toen ik een studentenjob zocht. Ze zijn in de OKAN-klas een infosessie komen geven en daarna ben ik hier samen met een vriendin binnengestapt. Het was vrij snel gelukt om een studentenjob te vinden en ik ben dan gestopt met school.

Begeleidster: “Hoewel Amira veel drempels op haar pad tegenkomt is de begeleiding eigenlijk nooit heel moeilijk geweest. Dat is vooral omdat zij zelf zo een sterke vrouw is die heel goed weet wat ze wilt en zelf de stappen zet.”

Amira: “Ik wilde een taalopleiding doen bij VDAB om beter Nederlands te leren en ook om mijn rijbewijs te halen.”

Begeleidster: “Haar droom is om ooit in verpleging te werken maar ze is gestart met poetsen in een woonzorgcentrum om ooit zo te kunnen doorgroeien. Ze had dan werk gevonden maar het vervoer is wel nog altijd een probleem wan ze moet altijd met de bus gaan en die rijden niet in het weekend.

Amira: “De baas zei wel dat ik mocht blijven slapen in het WZC als ik in het weekend moest werken.

Begeleidster: “Amira heeft zelf mensen aangesproken op de bus en het zo geregeld dat ze een logeeradres heeft in de buurt van haar werk. Intussen kan ze soms ook met een collega meerijden. Het toont vooral aan hoe een plantrekker zij is.

Amira: “Het eerste contract was maar voor 28u dus zocht ik nog werk bij. Ik wil vooral geld verdienen voor mijn familie zowel hier als in Somalië. Ik wil mensen kunnen helpen.

Begeleidster: “Nu heeft zij een vast contract en kan ze full time werken. De grote droom blijft nog altijd verpleegkundige worden dus ze moet nu bekijken of het kan om deeltijds werken en deeltijds leren te combineren op haar werk.

Amira: “Ik moet eerst en vooral beter Nederlands leren. Als nieuwkomer weet je niks. Je gaat vooral voort op verhalen van mensen uit dezelfde gemeenschap. Er leven veel stereotypen en angst. Bvb voor VDAB dat ze u gaan verplichten om dingen te doen die je niet wil en dat je zelf niet mag kiezen waar je gaat werken, maar dat klopt niet altijd. Bijvoorbeeld sommige vrouwen willen wel poetsen maar niet bij andere mensen thuis. Het is super belangrijk dat je zelf goed weet wat je wil en dat je je niet laat doen. niet zomaar accepteren wat ze u aanbieden als je je er niet goed bij voelt. Er zijn altijd andere opties.

Amira: “Veel mensen vinden het aanbod en de begeleiding van VDAB te moeilijk. Ze begrijpen het niet helemaal door de taal of ze denken dat ze van alles moeten en hebben angst voor straf. Ze willen wel werken of studeren maar niet om het even wat.

Begeleidster: “Religie speelt daar soms ook in mee. Zo wil Amira wel een paar dingen laten en bij-



voorbeeld een broek aandoen in plaats een kleed maar haar zus wil dat niet. Vereisten zoals hoofddoek afdoen of eerst een bepaald niveau Nederlands kunnen zijn voor veel vrouwen grote drempels terwijl zij eigenlijk wel zouden willen beginnen met werken of studeren.

Amira: “Ik wil ooit een project doen om cultuur tussen België en Somalië samen te brengen en zorgen dat de mensen elkaar beter begrijpen.

Begeleidster: “Amira speelt een enorme rol als brugfiguur. Zij brengt hier constant nieuwe mensen aan, geeft uitleg als iemand iets niet begrijpt en ze overtuigt anderen om geen schrik te hebben en voor hun keuzes te gaan. Het is een gouden dame met een fantastische droom om verpleegster te worden. In de 3 jaar dat ik haar ken, leek die droom soms dichtbij, dan weer compleet onhaalbaar, daarna toch weer mogelijk met veel ‘als-en’...maar Amira heeft nog nooit een seconde getwijfeld om die droom op te geven... en ik ook niet...en dat heb ik van haar geleerd en niet omgekeerd. Ze heeft me als begeleider echt ook rijker gemaakt: ze heeft me zoveel geleerd over haar geloof, over de Somalische cultuur, over doorzetten en vooral over dromen najagen. En dat ze ondertussen ‘seule’ zegt tegen een emmer is een onbelangrijk, maar leuk weetje.

– Begeleidster en deelnemster uit project Vlucht Vooruit –

VERHAAL VAN NOA

Noa komt uit een gezin van vijf, zijn ouders zijn gescheiden maar hebben nog geregeld contact. Zijn moeder heeft veel psychologische problemen en krijgt hierin ondersteuning en begeleiding. Hij komt uit een gezin van een gemengd huwelijk. Dit maakt dat hij op 17 op zoek is beginnen gaan naar zijn identiteit, zijn eigenheid en zijn geloof. Hij beslist om zich te bekeren tot de Islam. Hij leeft in een continue strijd tussen verschillende culturen en religieuze overtuigingen en voelt zich onbegrepen.

Zijn moeder heeft het moeilijk met zijn bekering en dus heeft hij het thuis erg moeilijk. Vanuit zijn woonplaats is er een slechte verbinding naar Sint-Niklaas. Hij heeft een brommer maar die is defect, en hij heeft geen middelen om die te (laten) herstellen. Na aanmelding is hij aanvankelijk moeilijk gestart. Hij was heel gesloten, legde amper contact, had geen vertrouwen in niets of niemand. Hij voelde zich teleurgesteld in alles of iedereen, en dacht dat hij hier zelf ook mee verantwoordelijk was, kampte dus ook met een schuldgevoel. Hij gaf het vaak snel op, had het gevoel dat hij nergens op zijn plek was. Zijn grote frustratie was dat hij geen rijbewijs had en kon halen om financiële redenen. Hij kon zich ook geen auto permitteren. Zijn 'kunnen' werd eigenlijk nergens gezien. Niet thuis, niet op school, niet in de omgeving. Hij had dus echt een eerste succeservaring nodig. Zijn eerste jobdoelwit, in een winkel werken, was op dat moment ook niet realistisch omdat hij het zo moeilijk had met contacten. We hebben hem dit ook proberen duidelijk te maken.

In het begin was er heel veel weerstand. Hij kwam omdat hij anders zijn leefloon zou kwijt zijn. Die druk moesten we eerst wegnemen. Daarnaast ook werken op zijn schuldgevoel, schaamte. In een getal uitgedrukt is de start een 3 op 10. Bij de VDAB had hij het gevoel dat hij een nummer was. Hij wilde geen uitkering maar gewoon werken en had het gevoel dat hij toch niet begeleid werd daar. Door bij ons in begeleiding te zijn hoefde hij niet te vrezen voor zijn leefloon want dit bleef gewoon doorlopen zolang hij kwam. Wat nog heeft gewerkt om verder in stijgende lijn te evolueren is respect voor het eigen tempo, zonder tijdsdruk

Het uiteindelijke doel is dat we jongeren kunnen warm maken voor een job of opleiding, maar daarvoor is het vaak lang werken aan vertrouwen. We doen dit via activiteiten zoals sport, koken, groepsactiviteiten, individuele activiteiten. Noa kwam na een tijdje wel graag naar hier. Hij mocht hier zichzelf zijn. Hij kon en mocht praten over geloof, meewerken aan keukenopdrachten en in sportactiviteiten, hij kon actief zijn. Hij was gefrustreerd omdat hij niet in een club kon voetballen maar hier liep dat sporten wel. Hij bloeide daarin open. Gaandeweg kwam hij liever en vertelde ook meer over zichzelf.

Het grote keerpunt was zijn kandidatuur voor een vacature bij Bpost. Het leek hier wel iets voor hem maar de drempel om te gaan solliciteren was groot. De begeleider is dan mee geweest naar de jobdag die Bpost organiseerde. Het gesprek daar was positief en hij mocht beginnen. Alle administratie werd ook door Compact gedaan. Hierdoor heeft hij effectief de job gekregen in het sorteercentrum met een tijdelijk contract dat hij in de eindejaarsperiode heeft kunnen uitdoen. Daarna had hij extra motivatie en ook het nodige geld voor een auto. Noa heeft geleidelijk steeds meer stappen zelfstandig gezet. Hij is zelf naar de interim gestapt, zonder begeleiding van ons, en ook zijn rijbewijs gehaald. Dat heeft hem zoveel vertrouwen gegeven dat hij zelfstandig is gaan solliciteren. De begeleiding nu is eigenlijk gewoon af en toe komen babbelen en sporten. Echte opleiding / begeleiding is er niet maar is voor hem ook niet nodig. Wat hij echt nodig had was 'zelfvertrouwen' en een duwtje in de rug. In totaal heeft dit proces naar meer zelfstandigheid zes maanden in beslag genomen. Ook na het vinden van werk blijft hij komen. We blijven ook begeleiden maar enkel op vraag. Officieel is het traject afgesloten maar we gaan gewoon verder – op een lager pitje.

Het helpt ook voor anderen in het project dat er zo een jongen met een succeservaring is. Voor de anderen is hij een beetje een voorbeeldfiguur. Veel jongeren blijven langskomen en het feit dat ze weten dat ze hier terecht kunnen als er een probleem is maakt hen zekerder.

– Begeleiders project Compact –

Aanbevelingen

Wat nog versterken
i.f.v. outreach en activering?

Hiervoor hebben we in kaart gebracht welke lessen we kunnen trekken uit de projecten m.b.t. outreach en activering. M.a.w. we hebben hiermee een zicht op wat er werkt, en waar ook in de toekomst nog de nodige aandacht voor moet zijn om kwalitatief te kunnen werken binnen de projecten, in samenwerking met partners, met ondersteuning van de nodige beleidsinstrumenten. Uit de ervaringen van de deelnemende projecten stellen we daarnaast vast dat er nog tal van 'blinde vlekken' zijn. De stukken van de complexe puzzel blijken niet steeds in mekaar te passen, vaak ook door een onduidelijk zicht op waar die puzzelstukken juist liggen. In wat volgt formuleren we een aantal aanbevelingen of suggesties richting diverse stakeholders. Naast de projecten zelf die zich engageren voor een optimale dienstverlening naar hun doelgroep, zijn dit ook externe partners uit diverse beleidsdomeinen, zowel arbeidsmarktactoren (zoals de VDAB, ESF, werkgevers, ...) als (beleids)actoren binnen een bredere context (zoals welzijn, zorg, mobiliteit, justitie, ...).

3.1. Aanbevelingen m.b.t. kwaliteit van dienstverlening op het niveau van de projecten zelf

Uit de ervaringen van de projecten blijkt dat alle deelnemende organisaties zich meer dan 100% inzetten om een traject op maat te kunnen bieden voor hun cliënten, met inzet van alle mogelijke tools en kennis die hiervoor beschikbaar is. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de dienstverlening zit echter niet bij één begeleider, maar bij een heel team, een organisatie, en wordt gedeeld met partners waarmee ze samenwerken. De dienstverlening in de projecten kan daarnaast ook versterkt worden door samenwerking en kennisdeling met organisaties en instanties buiten het eigen netwerk. Een heel aantal aanbevelingen hebben te maken met een noodzakelijke voorwaarden om de bestaande kennis en expertise nog beter bekend te maken, te benutten en te delen. Waarbij er steeds de nodige aandacht gaat naar de maximale regie van de cliënt over het eigen traject. Voor dit alles zijn ook voldoende tijd en middelen nodig. De motivatie binnen de projecten om niet enkel bestaande systemen en mechanismen te ondergaan, maar ze ook kritisch in vraag te stellen en ze indien mogelijk ook te helpen veranderen, blijkt groot.

BENUTTEN EN DELEN VAN KENNIS EN REEDS ONTWIKKELDE TOOLS

Een eerste nood gaat over het verankeren en delen van know how. Door bijvoorbeeld personeelswissels, een gebrek aan uitwisseling of een hoge werkdruk gaat te veel info verloren en is er sprake van efficiëntieverlies. In het bijzonder speelt dat als het gaat over het werken aan drempels en het rekening houden met specifieke situaties van mensen (zgn. 'randvoorwaarden').

Nuance in het woordgebruik is hier nodig. Vaak wordt er gesproken over 'randvoorwaarden', waar dan zaken mee bedoeld worden als gezinssituatie, huisvestingsproblematiek, basisgeletterdheid, financiële problematiek, gezondheid, ... maar in werkelijkheid gaat het over specifieke situaties die voor elke mens verschillend zijn en die vaak ook parallel lopen. We spreken ook liever niet over 'oplossen van drempels' want sommige situaties kunnen ook niet zomaar worden 'opgelost', zoals bijvoorbeeld het hebben van een kind met een beperking. De uitdaging is hier vooral om er rekening mee te houden en om er op een bepaalde manier proberen mee om te gaan, met respect voor elk individu en wat op dat moment nodig is.

We kunnen – als het over het verankeren van kennis gaat – niet om de pijnlijke vaststelling heen dat verschillende bestaande maatregelen, statuten en mogelijkheden onvoldoende gekend zijn door vele jobcoaches. We hebben verschillende uitwisselingen in het lerend netwerk gezien waarbij mensen op zoek waren naar basiskennis of niet op de hoogte bleken te zijn van sommige mogelijkheden. Dat heeft enerzijds te maken met het gegeven dat vanuit sommige projecten vooral de mensen die recent gestart waren naar de bijeenkomsten kwamen. Een degelijke introductie in de sector en interne opleiding in de organisatie blijkt essentieel. Het gaat tenslotte om medewerkers die wel al volop in het werkveld staan en die mensen begeleiden.

Enkele voorbeelden van domeinen waar het verankeren van kennis en know how aan de orde zijn:

- Kennis en ontwikkelde tools m.b.t. taalniveau en het wegwerken van taaldrempels beter delen en benutten.
- Specifieke en gerichte kennisopbouw ivm het begeleiden van analfabete anderstaligen. Specifiek op niveau van taal ook duidelijk stilstaan op de implicaties van laaggeletterdheid op bredere maatschappelijke integratie en empowerment. Vb. beperkte kennis van taal heeft ook implicaties voor het weten wat rechten zijn, lezen van contracten (vb. huurcontract), enz...
- M.b.t. digitalisering en het gebruik van hulpmiddelen zijn er reeds goede praktijken ontwikkeld die echter nog veel te weinig gekend zijn en gebruikt worden.
- Bestaande mobiliteitsoplossingen in kaart brengen om afstand tot potentiële werkplaatsen te overbruggen en deze te delen met elkaar.

Als we zoeken naar mogelijkheden om 'verankeren en delen van know how' wat te concretiseren zijn er verschillende opties. Vaak genoemd is een online databank waar alle informatie rond regelgeving en mogelijkheden qua begeleiding op één plaats teruggevonden zou kunnen worden. Dit zou een meerwaarde kunnen zijn en ook een waardevolle suggestie in theorie, al is het in de concrete praktische uitwerking van dergelijke databank niet evident op welke manier dit op een efficiënte manier kan opgezet worden en up to date kan worden gehouden. Diverse stakeholders betwijfelen of de tijd en middelen die geïnvesteerd worden in het opzetten van dergelijk systeem niet beter in andere systemen wordt besteed aan bijvoorbeeld verdere (lokale) netwerkvorming, casegericht werken tussen partners, en dergelijke meer.

Een andere optie is het versterken van loketfuncties of fysieke bundeling van krachten over sectoren heen om werkloosheid aan te pakken. Zo kunnen verschillende noden en drempels vanuit één plek worden aangepakt via afstemming van verschillende expertises op elkaar.

Een goed voorbeeld hiervan is te zien in Antwerpen vanuit het project Alma waar SAAMO en CAW partners in één huis zitten, waar niet enkel mogelijkheid is tot gesprek maar ook voor organisatie van lessen taal en digitale vaardigheden, waar kinderopvang georganiseerd wordt en waar mensen kinderopvang kunnen aanvragen, waar het outreach project 'bruggen naar werk' gevestigd is, ... Zo kunnen verschillende noden en drempels vanuit één plek worden aangepakt via afstemming van verschillende expertises op elkaar.

Een ander voorbeeld van een loketfunctie die al bestaat in de lokale besturen is het 'GBO – Geïntegreerd Breed Onthaal'. Het is een samenwerkingsverband dat minstens het OCMW, het CAW en de erkende diensten maatschappelijk werk van de ziekenfondsen omvat. Het GBO wordt gerealiseerd vanuit het Sociaal Huis, onder regie van het lokale bestuur. Het GBO kan ook in samenwerking met andere lokale besturen gerealiseerd worden. Het Geïntegreerd Breed Onthaal biedt neutrale informatie over het aanbod van lokale sociale hulp- en dienstverlening. Het GBO zal rechten verkennen en realiseren hulpvragen verhelderen en op een neutrale wijze naar de gepaste lokale sociale hulp- en dienstverlening doorverwijzen (bron: www.vvsg.be). De vraag is in welke mate dit GBO in elk lokaal bestuur wordt georganiseerd en hoe dit bekend is bij diverse instanties. Wij zagen in het lerend netwerk een beperkte bekendheid.

Verder dan 'elkaar kennen' is er ook nood aan meer echt contact tussen praktijkwerkers. Dit zou best gebeuren op basis van casebesprekingen tussen partners i.p.v. algemene uitwisseling. Geen 'praatbarakken' extra dus maar concreet gerelateerd aan cases en problematiek van een cliënt. Telkens vanuit 'wat komt ten goede van de deelnemer?' Werken op caseniveau blijkt essentieel om verandering te initiëren. Daarbij wordt gestreefd naar meer gelijkwaardigheid en minder 'concurrentie' tussen verschillende partners, met meer verbinding tussen VDAB, activeringsprojecten, OCMW, en andere actoren. Het is het belang van de doelgroep dat het vertrekpunt is en dat moet centraal staan, niet het belang van de organisatie of structuren.

REGIE VOOR DE CLIËNT EN DE RECHTENBENADERING

Een tweede les die we kunnen trekken op niveau van de projecten zelf gaat over het spanningsveld om meer of minder autonomie bij de cliënt zelf te leggen en over de invulling van rechten.

Om met dat tweede te beginnen: Veel deelnemers weten onvoldoende wat hun rechten zijn waardoor ze uit schroom, schuldgevoel of puur onwetendheid geen gebruik maken van bestaande dienstverlening. Uit schrik om fouten te maken, afgewezen te worden of terecht te komen in een complex kluwen waar ze de controle (nog meer) verliezen blijven mensen soms bewust onder de radar. Het helpt daarbij zeker niet dat verschillende hulpverleners op de eerste lijn zelf ook onvoldoende op de hoogte zijn van wat in andere deeldomeinen of sectoren kan en mag. Bijvoorbeeld afstemming van de wetgeving rond ziekte en rechten op tegemoetkomingen, progressieve tewerkstelling na ziekte, automatische toekenningen, mogelijkheden van vrijwilligerswerk gekoppeld aan uitkering, enz. Ook voor begeleiders, maatschappelijk werkers, consulenten in vakbonden... is het telkens op maat uitzoeken wat er mogelijk is voor de persoon. Minder complexiteit, meer transparantie en toegankelijkheid van informatie zou hier kunnen helpen.

Een thema dat regelmatig aan bod kwam en dat voor diverse doelgroepen is dat van de blijvende aandacht voor autonomie van cliënt in het maken van keuzes. Doelstellingen vanuit een project of organisatie of het gevoel van druk door bvb een OCMW, controlearts of dergelijke maken het niet altijd evident voor mensen om 'bij zichzelf' te blijven en keuzes te maken waar ze ten volle achter staan. Zo zien we bijvoorbeeld mensen in functies terecht komen die ze eigenlijk niet willen met het risico op uitval en herbeginnen van trajecten als gevolg. Tevens is het een valkuil voor begeleiders dat zij vanuit een hulpverleningsreflex te veel zaken in het leven van hun cliënt als het ware overnemen waardoor die de regie verliest. Toch moeten mensen soms ook tegen zichzelf beschermd worden en is aanklappend werken om hen te behoeden voor de consequenties van bepaalde keuzes nodig. Een standaardaanpak is er niet en verschillende stadia van participatie en autonomie zullen nodig zijn al naargelang de persoon en de context. Dit vraagt van begeleiders maar ook van hun organisatie aandacht voor het telkens werken op maat. Hun rol vertrekt vanuit enerzijds de rechtenbenadering en anderzijds voldoende bewustzijn dat mensen hun eigen keuzes moeten kunnen maken.

“*Wat goed zou zijn is het inzetten op eerste lijn ondersteuning. Dat mensen weten dat ze bij iemand heel laagdrempelig terecht kunnen, bijvoorbeeld voor papieren ('ik snap die brief niet', 'wat zou ik doen met dit of dat?', ...). Hierdoor ontstaat naast een oplossing voor hun probleem ook een vorm van contact en meer (zelf)vertrouwen. We wijzen op rechten en plichten maar we geven aan dat we vooral helpen in functie van hun eigen doel. De meesten weten in begin ook niet echt wat hun doel is, wat ze echt willen. Vaak willen ze vooral geld verdienen op korte termijn, maar zo maken ze geen doordachte keuzes die aansluiten bij hun kwaliteiten, met het risico op terugval als het niet lukt.*

(Project Compact)

TIJD EN RUIMTE VOOR KWALITATIEF WERKEN

Als we aan de projecten vroegen wat hun suggesties waren voor toekomstig beleid ging het evident ook over de middelen en de context om kwalitatief te kunnen werken. Daarbij kwam boven alles de factor tijd aan bod. Het spreekt voor zich dat een te zware caseload maakt dat je onvoldoende in de diepte en onvoldoende grondig kan werken met de deelnemers. Tegelijk echter blijft de vraag wat dan wel een realistische caseload is onbeantwoord als je het in absolute termen wil. Daarvoor is de diversiteit tussen projecten, types begeleiding, aard van de trajecten en complexiteit van de vragen veel te groot. Eerder dus dan naar getallen te kijken loont het de moeite om te zien waar er tijd naar gaat en naar toe zou moeten gaan. Hierbij kunnen we verschillende zaken vaststellen.

- In veel trajecten is vertrouwen een cruciale factor. Om mensen echt te kunnen begeleiden moet je aan de slag kunnen gaan met thema's die persoonlijk zijn en te maken hebben met levenskeuzes. Dat dit veel vertrouwen vraagt lijkt vanzelfsprekend en het betekent dus vaak ook dat er veel tijd voor nodig is. Dit zowel in de betekenis van intensiteit (tijd die je met de begeleiding bezig bent, vaak vele uren gesprek) als in doorlooptijd (duur van een traject, vaak meer dan een jaar).
- Werken aan structurele drempels blijkt erg moeilijk. De tijd gaat vooral naar individuele trajecten of groepsbegeleiding maar (te) weinig naar de contextfactoren die bevorderend of belemmerend zijn.

Een concreet voorbeeld hiervan is de inschrijving van mensen in de gevangenis voor examens in het onderwijs. Hier moeten verschillende procedures worden doorlopen, waarbij dit moet afgestemd worden door zowel onderwijs als gevangenis. Of een ander voorbeeld is mensen die uitkering of art. 60 verliezen als ze starten in een bepaald traject. Binnen een project zou de ruimte moeten zijn om dit lokaal aan te pakken, wachten tot er in de regelgeving Vlaams of federaal iets verandert duurt immers lang. Projecten zijn vaak flexibeler in het vinden van creatieve oplossingen, maar het vraagt tijd om alles uit te zoeken en acties daarvoor op te zetten.

- Het is in veel trajecten belangrijk gebleken om ook naar de context en het netwerk van de cliënt te kijken en deze in sommige gevallen ook actief te betrekken. Bijvoorbeeld de ouders van een persoon met een psychische kwetsbaarheid, mensen uit de omgeving van een nieuwkomer die de taal niet kent, de partner van iemand die werk en gezin heel moeilijk te combineren ziet, de andere ouder van het kind dat zoveel aandacht vraagt, broers en zussen die onrealistische verhalen over werk meegeven, enz. Het is in tal van trajecten de een belangrijke hefboom tot verandering gebleken als er actief met het netwerk rond de persoon en niet enkel met het individu kan gewerkt worden.
- Er gaat veel tijd naar overleg doordat veel partners samenwerken. Er gaat veel tijd naar opstart en naar praktische zaken. De duurtijd van projecten zou langer moeten zijn om dat allemaal te laten renderen.
- Veel projecten zijn tijdelijk waardoor het moeilijk is om die te leren kennen. Een veel betere ontsluiting van dat aanbod, bvb via een digitaal platform, zou helpend zijn. Er is teveel tijdverlies door 'bij wie kan ik terecht voor wat'.
- Ook het beter gebruiken van sjablonen en hulpmiddelen bij rapportering en registratie zou helpen om tijd te winnen. VDAB vraagt bijvoorbeeld om in MLP op regelmatige tijdstippen een minimale update van het trajectverloop in de samenvatting van de begeleidingslijn van de klant op te nemen. Dit om andere bemiddelaars toe te laten om indien gewenst de status van de werkzoekenden op maat op te volgen op sleutelmomenten in het begeleidingstraject.
- Organisaties zijn zich niet steeds bewust dat ze ook een 'discretionaire bevoegdheid' hebben.

Ze beschikken binnen de grenzen van de financiering over een bepaalde vrijheid om naar eigen inzicht te handelen en hier ook de tijd en ruimte voor te nemen indien nodig. Soms lijken projecten zich daar te weinig van bewust of is er een zekere schroom om dit op te nemen. Men lijkt zich soms ook te richten op bepaalde resultaatsverwachtingen, ook als die eigenlijk niet gevraagd zijn.

Het lijkt ons vanuit het lerend netwerk een relevant thema om de komende periode verder op te werken en zo te onderzoeken waar er momenteel sprake is van 'tijdverlies' of verspilling in trajecten en waar er potentiële tijdswinst te realiseren valt.

ACTIEF MEEWERKEN AAN SYSTEEMVERANDERING

Begeleiders en jobcoaches, outreachers en dienstverleners, allen die op de eerste lijn werken met mensen die zich in een kwetsbare positie bevinden botsen in hun gedrevenheid om dingen te veranderen op grenzen van 'het systeem'. Door structurele drempels die al jaren worden aangeklaagd, door bureaucratie en complexe spelregels, of door het gevoel niet altijd gehoord te worden groeit bij sommigen hierdoor teleurstelling of frustratie. Velen echter blijven niet bij de pakken neerzitten en zoeken naar mogelijkheden om hetzij buiten de regels om te werken, hetzij binnen de bestaande beperkingen zo ver mogelijk te gaan.

Er klinkt in het lerend netwerk echter ook een stem om actiever te durven duwen vanuit de projecten tegen het systeem zelf. Dat betekent structurele drempels blijven benoemen en aankaarten en de dialoog aangaan met zoveel mogelijk partijen. Projecten geven aan dat ze meer daadkracht en rebellie zouden moeten tonen om hierdoor de eigen speelruimte te laten groeien. Dat gaat soms over letterlijk een plek opeisen om activiteiten op te zetten, soms over jezelf binnen wrikken op een bestaand overlegplatform om het eigen aanbod te kunnen voorstellen of het gaat over meer proactief aankaarten van problemen zodat een crisis (een schorsing, een uithuiszetting, boetes, enz.) vermeden kunnen worden.

Het systeem veranderen klinkt misschien wat activistisch maar projecten weten zelf goed dat ze zelf ook mee deel van dat systeem zijn. Verandering veronderstelt een kritische blik om het geheel maar ook naar zichzelf. Veel van de opgenoemde elementen kunnen we dus ook catalogiseren als 'eigen verbeterpunten', al zal er vaak samenwerking met anderen nodig zijn om iets te realiseren. Zo blijft het in verschillende trajecten nog een opdracht op vlak van het wegwerken van drempels op de weg naar begeleiding zoals bekendheid, fysieke ruimte, taal, bereikbaarheid, wantrouwen, maar ook kennis van het aanbod bij doorverwijzers ...

Ideeën die geopperd werden door projecten zijn alvast:

- In diverse overlegstructuren zorgen voor vertegenwoordiging van voldoende mensen uit de praktijk: praktijkwerkers vanuit de projecten kunnen zo in contact komen met elkaar maar ook met andere actoren zoals vanuit de werkgeverskant (koepels, bedrijfsleiders, HR managers, ...).
- Lokale initiatieven die genomen worden duidelijker in kaart brengen (vb. lokale sociale kaart) ook naar lokale overheden toe zodat deze kunnen worden opgepikt en verspreid.
- Online samenwerkingsplatform met o.a. gedeelde agenda (voor begeleiders)

Ook dit lijkt ons vanuit het lerend netwerk een relevant thema om de komende periode verder op te pakken. Hoe kunnen we 'systeemverandering' nog duidelijker handen en voeten geven, en wie neemt hier dan welke rol in op?

3.2. Aanbevelingen richting samenwerkingsverbanden, partners en stakeholders

Uit de ervaringen in het lerend netwerk blijkt des te meer hoe noodzakelijk de samenwerking met partners is om de doelstellingen van outreach en activering te bereiken. Begeleiders werken nu eenmaal niet op een eiland. De diversiteit van doelgroepen en drempels en de complexiteit aan uitdagingen is dermate groot dat er geen oplossingen bestaan binnen de muren van één organisatie. Samenwerkingen zijn vaak lokaal, maar kunnen ook ruimer gaan, naar de algemene werking van bijvoorbeeld de VDAB, Actiris, GTB of ruimere koepelorganisaties op vlak van werk, welzijn, gezondheid, Binnen de scope van outreach en activering ligt de focus in dit onderdeel van de aanbevelingen voornamelijk op de samenwerkingen met arbeidsmarktpartners zoals VDAB, Actiris, GTB, en werkgevers, vanuit de concrete werking op het terrein. De linken die worden gelegd met het ruimere arbeidsmarktbeleid, en ruimer de domeinen welzijn, gezondheid, onderwijs, en mobiliteit, komen in het volgende luik aanbevelingen naar het beleid en de overheid verder aan bod (zie 3.3).

AANBEVELINGEN NAAR DE WERKING VAN VDAB

Vanuit het outreachend werken is het net de doelstelling om die doelgroepen te bereiken via andere wegen dan de 'klassieke' benadering waarbij werkzoekenden door VDAB of GTB naar begeleidingspartners worden toe geleid voor een meer intensief traject. Toch is er een intensieve wisselwerking tussen de projecten en VDAB, omdat voor het activerend traject dat volgt terug richting VDAB wordt gekeken voor o.a. (beroepsverkennde) stages, IBO contracten, indiceringen voor sociale economie, opleidingen, loopbaancoaching enz. Ook de bijhorende registraties verlopen doorgaans via het MLP systeem. Uit de ervaringen binnen de projecten met de concrete lokale samenwerkingen met VDAB zijn er een aantal aanbevelingen die we verder willen aftoetsen.

Deze aanbevelingen zijn specifiek naar de werking van de VDAB op Vlaams niveau geformuleerd vanuit de projecten die in Vlaanderen actief zijn. Een aantal van de ESF projecten hadden echter hun werkingsgebied in Brussel, waarbij ook Actiris betrokken was. Specifieke aanbevelingen naar de werking van Actiris toe zijn niet expliciet aan bod gekomen, maar er werd wel geregeld verwezen naar de nood aan afstemming en samenwerking tussen ESF Vlaanderen en Actiris in functie van de Brusselse context.

Verschillende aanbevelingen hebben te maken met de manier waarop de communicatie vanuit VDAB verloopt naar de doelgroep. De weg naar de VDAB wordt voor veel mensen uit de doelgroep als ingewikkeld ervaren. Nabije medewerkers en consultants werden vervangen door digitale aanmeldingen en opvolging van de online tool 'Mijn loopbaan'. Rechtstreekse toegang tot de dienstverlening van de lokale werkwinkels blijft wel mogelijk waarbij mensen zich spontaan kunnen aanmelden voor vragen en advies.

- De trend om volop in te zetten op zoveel mogelijke digitale communicatie werkt voor een heel aantal mensen maar niet voor iedereen. Verschillende deelnemers hebben een digitale achterstand en daar is het ook voor VDAB zoeken naar de juiste manier van communiceren. Wanneer als alternatief wordt gekozen voor schriftelijke communicatie is het ook belangrijk om aandacht te hebben voor het taalgebruik. Specifiek jargon, juridische termen en lange zinsconstructies zijn moeilijk te ontcijferen voor mensen die laaggeletterd of anderstalig zijn.
- Jongeren zijn vaak wel vertrouwd met digitale kanalen, daar is het vooral de aanbeveling om de communicatie voldoende dynamisch, en aantrekkelijk op maat van jongeren te maken, zodat zij

zich voldoende aangesproken voelen. In Brussel is de verdere digitalisering vanuit Actiris een lopend proces met de ontwikkeling van nieuwe systemen die werkzoekenden stimuleren om zoveel mogelijk hun eigen dossier bij te houden.

- Een aanbeveling is ook met mensen niet te overstelpen met communicatie, mails en briefwisseling. Dan dreigen bepaalde belangrijke brieven of documenten die dienen ondertekend te worden wel eens door de mazen van het net te glijpen, wat vaak grote gevolgen kan hebben zonder dat mensen zich er van bewust zijn. Een grote hoeveelheid papieren moeten ondertekenen kan ook voor een vorm van wantrouwen zorgen, ermee rekening houdend dat de bekendheid met en het vertrouwen in overheidsinstanties vaak niet erg groot is.

Een voorbeeld uit de praktijk is iemand die verhuisd was tijdens een activerend traject, en toch gesanctioneerd werd met een schorsing van werkloosheidsuitkering omdat hij niet op uitnodigingen van VDAB had gereageerd omdat hij de brieven niet had ontvangen. Bovendien ging dit om iemand die analfabeet was en de inhoud van de brieven ook niet snapte. De begeleider was hierover in overleg gegaan met VDAB, maar toch volgde de sanctie. Voor VDAB is het niet steeds evident om de specifieke situaties van mensen te kennen, of de oorzaak van het niet reageren. Een nauw contact met de begeleidingspartner in dit soort situaties blijkt hier wel aangewezen om misverstanden te voorkomen.

“ Een jongen zonder diploma maar wel met deelcertificaten van de opleiding haar/snit zou hier graag in werken maar hij kan de nodige materialen voor de stages en opleiding niet bekostigen. Hij heeft geen idee hoe hij hier in verder kan. Hij woont in Geraardsbergen maar kreeg een VDAB-begeleidster die gevestigd is in Asse. Hij kan zich enkel verplaatsen met het openbaar vervoer, en Asse is ver van zijn woonplaats. Omdat hij in collectieve schuldenregeling is, is een treinticket naar de VDAB onmogelijk te bekostigen, waardoor hij zijn VDAB afspraken niet kan nakomen in eerste instantie. De VDAB-bemiddelaar erkent dat de jongen dichtere en bredere begeleiding nodig heeft. Ondertussen wordt hij wel geschorst van zijn uitkering. Tijdens de weken dat we deze jongen leren kennen, ontvangt hij een uitnodiging via zijn begeleidster van VDAB om deel te nemen aan het ESF-project ‘Jongeren in actie’, waarvoor hij op intake moet. De opdracht luidde ‘contract ondertekenen tegen de eerstvolgende afspraak (bij VDAB)’. Dit diende echter te gebeuren alvorens er een eerste afspraak was met een medewerker van het ESF project, m.a.w. hij moest een contract ondertekenen zonder dat hij wist wat dit juist zou inhouden. Door deze dossierbehandeling wordt hij afgeschrikt om deel te nemen, omdat hij gevraagd wordt om een contract te tekenen zonder dat hij precies weet wat dit juist inhoudt.”

(Project Travak)

Een andere reeks aanbevelingen verwijzen naar het **opleidingsaanbod** van VDAB. Hoewel dit zeer uitgebreid is en gericht naar verschillende doelgroepen, sectoren en (knelpunt)beroepen, kunnen vaak nog drempels om opleiding bij VDAB te volgen, worden vastgesteld. Een aantal ervaringen uit de projecten zijn:

- Deeltijdse opleidingen bij VDAB zijn er weinig, en de drempel om voltijds opleiding te volgen is bij veel doelgroepen vaak groot. Een meer deeltijds regime zou veel mensen kunnen helpen die genoodzaakt zijn om voltijds te werken om financiële redenen. In de Centra voor Volwassenenonderwijs bestaan bijvoorbeeld wel mogelijkheden tot het volgen van deeltijdse opleidingen.
- Een aanbeveling om het aanbod aan VDAB opleidingen nog sterker bekend en via verschillende kanalen toegankelijk te maken. In Brussel worden door Actiris initiatieven genomen om het aanbod breder bekend te maken, via ambassadeurs die langsgaan bij de doelgroep en intermediairen.

- Bekendheid versterken met de ‘niet-klassikale’ opleidingsvormen zoals werkplekleren, blended learning waarbij zelfstudie via PC wordt gecombineerd met fysieke opleidingsvormen, ...

Een andere aanbeveling heeft te maken met doorstroom mogelijkheden naar **sociale economie**, in collectief maatwerk of lokale diensteneconomie. Een sociale economie tewerkstelling kan voor velen echter een ‘veilige’ werkomgeving betekenen waarin ze meer intensief begeleid worden met specifieke aandacht voor arbeidsattitudes en ‘randvoorwaarden’. Indiceringsvoorwaarden zijn vaak streng, waardoor mensen die het profiel hebben voor sociale economie soms uit de boot vallen. Wie kan werken in de sociale economie heeft vaak al enige bagage, maar er blijven doorgaans nog een aantal drempels die niet steeds uit een indicering naar boven komen.

Een andere aanbeveling heeft te maken naar de **begeleiding van anderstaligen**. Veel mensen starten op niveau 1.1. en moeten hierdoor jobs aanvaarden op een laag niveau terwijl ze wel over bepaalde competenties beschikken. Dit creëert veel verloren tijd voor die personen, die eigenlijk wel al aan het werk zouden kunnen. Een combinatie van werken met taalopleiding, of taalopleiding op de werkvloer waarbij ze voldoende ruimte hebben om 1.2. behalen terwijl ze al aan het werk zijn, zou hier soelaas kunnen bieden. Doordat mensen met een laag taalniveau vaak genoodzaakt zijn om te werken omwille van financiële redenen, komen ze niet aan een verder doorgedreven taalopleiding toe omdat de combinatie van opleiding volgen met (ploegen)werk vaak niet haalbaar is.

M.b.t. de communicatie en uitwisseling via het **registratiesysteem MLP** bevelen de projecten aan om de dialoog al op te starten vooraleer er een MLP lijn wordt aangemaakt bij VDAB. Vaak komt die dialoog pas tot stand nadat de cliënt zich heeft geregistreerd, terwijl het in bepaalde situaties aangewezen is om al eerder in open gesprek te gaan over wat de mogelijke stappen zijn voor een persoon. Binnen de projecten leeft er ook een bezorgdheid dat de vertrouwensband die met de cliënt werd gecreëerd, verloren zou gaan. Een vorm van warme overdracht naar VDAB of andere partners kan hieraan tegemoet komen. Anderzijds hebben de VDAB bemiddelaars ook bepaalde informatie nodig om de warme overdracht te kunnen realiseren. Ook een evaluatie van hoe organisaties de gebruiksvriendelijkheid van MLP ervaren, kan een piste zijn om verder te verkennen met het oog op een optimale en efficiënte benutting van het systeem. Een vraag vanuit VDAB is hoe de projecten zelf het overzicht houden over welke stappen zijn gezet voor een deelnemer en welke systemen ze hiervoor gebruiken.

Een ‘goed voorbeeld’ van samenwerking met VDAB komt uit Gent waar er een doorgedreven communicatie was met de intensieve dienstverlening vanuit VDAB. Voor wie méér nodig heeft, biedt VDAB deze intensieve dienstverlening aan, waarbij werkzoekenden met een arbeidsbeperking worden begeleid en bemiddeld naar werk. Binnen deze dienst is vaak een gespecialiseerde kennis van de wetgeving rond ziekte en invaliditeitsuitkeringen, re-integratie na ziekte, de werking van mutualiteiten en medisch adviseurs, ... Deze dienstverlening blijkt niet altijd even goed gekend en kan mogelijk nog beter worden benut.

Verder is er nog een aanbeveling die te maken heeft met het vinden van geschikte vacatures. Vaak zijn vacatures zodanig opgesteld dat als het ware enkel de ‘ideale’ werknemer hieraan kan voldoen. Dit brengt ons naadloos bij het volgende onderdeel namelijk de partnerschappen met werkgevers, maar de aanbeveling naar VDAB toe is of zij hier ook iets in kunnen betekenen in hun wisselwerking met werkgevers die de vacatures plaatsen.

Een laatste algemene bevinding is dat er in organisaties ook uiteenlopende vragen en soms ook misverstanden leven als het gaat over de werking van de VDAB. Projecten blijken niet altijd op de hoogte van regels die veranderd zijn. Soms wordt een beslissing in een individuele situatie ook te gemakkelijk veralgemeend naar een ruimere groep terwijl dat niet klopt. Een aantal voorbeel-

den van percepties die leven hadden te maken met onder andere voorwaarden tot deelname aan opleidingen, indicering, toegang tot de lokale diensteneconomie en vereiste taalniveaus, ... Dit kan beschouwd worden als een signaal om nog verder in te zetten op informatie en communicatie, en mogelijk ook rechtstreekse interactie tussen organisaties en de bevoegde lokale en bovenlokale afdelingen van VDAB.

AANBEVELINGEN NAAR WERKGEVERS ALS PARTNER

De aanbevelingen naar werkgevers die vanuit de projecten gegeven worden, hebben grotendeels te maken met het creëren van **inclusieve werkvloeren**, waarbij zowel de werkorganisatie als het HR beleid kritisch onder de loep worden gehouden. Op een inclusieve werkvloer moeten verschillen tussen werknemers niet noodzakelijk worden 'weg gemanaged', het gaat eerder over hoe kan worden omgegaan met verschillen. Elke persoon die in aanmerking komt voor een job brengt zijn kwaliteiten mee, maar ook zijn geschiedenis, (levens)ervaringen en (kleine en grote) problemen. Het draait hier om meer dan enkel een 'divers personeelsbestand' samenstellen. Het gaat niet louter om de samenstelling of doelgroepen waaraan zogenaamde 'kenmerken' zouden kunnen worden toegeschreven (ongeacht geografie, leeftijd, cultuur, ras/ethniciteit, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, religie of fysieke mogelijkheden), maar wel over mensen die elk vanuit hun eigenheid over talenten en kwaliteiten beschikken. Vanuit de kracht van het verschil kan worden toegewerkt naar concrete resultaten. Diverse aanbevelingen hebben te maken met hoe werkgevers rekening kunnen houden met verschillen. Een inclusieve werkvloer komt trouwens niet enkel mensen ten goede aan diegene die het moeilijker hebben om hun plek op de arbeidsmarkt te vinden, maar aan alle werknemers in een organisatie.

Eén van de deelnemende organisaties aan het netwerk was zelf ook een bedrijf met tal van knelpunten. Door een breed gamma van acties om gericht medewerkers te rekruteren en op te leiden, en hen intensief te begeleiden, rekening houdend met (culturele) verschillen, konden zij succesvolle resultaten voorleggen.

Andere aanbevelingen die vanuit de projecten worden gesuggereerd om **inclusieve werkvloeren** te versterken zijn:

- Begeleiders in projecten inschakelen in de rol van **'vertaler-tolk'** om te benadrukken wat de sterktes en talenten van een persoon zijn (niet noodzakelijk letterlijk tolken in taal dus maar ruimer dan dat). Zodat hij of zij niet enkel wordt beschouwd als iemand met moeilijkheden ('randvoorwaarden') maar als iemand met mogelijkheden. Niet alles moet worden 'weggewerkt', vaak is het ook **'rekening houden met'** bepaalde hindernissen die mensen tegenkomen op hun pad. Denk maar aan een kind met een beperking, moeilijke familiale situaties, problemen met gezondheid ... Het zijn situaties in het leven die niet enkel voorkomen bij de deelnemers aan de projecten maar ook bij andere collega's in een werksituatie. Betrokkenheid van management en (directe) leidinggevenden, maar ook van het team collega's, in een open en veilige werksfeer blijken hierbij belangrijk.
- Wat ook kan helpen is aan werkgevers een perspectief bieden aan nazorg waarbij leidinggevenden nog beroep kunnen doen op de **begeleider als klankbord**, iemand om op terug te vallen om uit te wisselen over de aanpak van specifieke situaties. Dat kan een gevoel van zekerheid bieden aan potentiële werkgevers. Nazorg krijgt niet enkel vorm door opvolging om terugval te vermijden. Voor hogere profielen kan dit bijvoorbeeld ook taalcoaching op de werkvloer zijn. Belangrijk is om na te gaan wat werknemer nodig heeft om goed te integreren. Dit kan gaan over taal, maar ook integratie in het team met collega's, arbeidsattitudes, digitale vaardigheden die vaak ook gekoppeld zijn aan administratie (vb. gebruik van communicatieplatformen, registratie dienstencheques door werknemers die niet over internet beschikken, ...). Ondernemers zijn ook vragende partij om

een beter overzicht te hebben van welke nazorg er kan geboden worden, wat de mogelijkheden zijn werkgevers en hoe hierrond een partnership kan worden opgezet.

- De opbouw van **relaties met mogelijke toeleiders** naar een job kan zeker faciliterend werken. Concrete engagementen blijken nu niet steeds een haalbare kaart, want met wie welk engagement aangaan in de veelheid aan toeleiders? Zoveel mogelijk zorgen voor een ‘win-win’ is wel haalbaar. Zodra er een succesvolle toeleiding is en een vertrouwensrelatie met een toeleider volgen er mogelijk nog samenwerkingen. Hier komt het erop aan om te vertrekken vanuit concrete succesvoorbeelden en lange termijn relaties opbouwen door investering van beide kanten. Dit vraagt tijd en het vertrouwen moet groeien. Vaak kunnen die relaties worden teruggebracht naar het netwerk van een specifieke begeleider met een bedrijf. De vraag is hoe relatie-opbouw tussen toeleiders en bedrijven nog een versnelling hoger kan worden geschakeld, waarbij toeleiders niet louter de rol van ‘rekruteringskanaal hebben’.
- Werkgevers weten zelf niet altijd wie de organisaties zijn die hen kunnen ondersteunen, waar ze beroep op kunnen doen voor expertise in coaching. Vaak worden ze vanuit verschillende tenders en projecten benaderd zoals outreach, stages, tijdelijke werkervaring, duaal leren voor jongeren, ... Ook het **lappendeken van tewerkstellingsmaatregelen** is voor werkgevers niet altijd helder. Vaak zien ze door de bomen het bos niet meer. Een stuk klaarheid brengen in het kluwen van instanties en maatregelen, zowel voor grote bedrijven als KMO's, zou helpend kunnen zijn. Een mogelijke piste in het ontsluiten en toegankelijk maken van het bestaande aanbod en informatie zou onder meer kunnen via (regionale) infosessies, bestaande ondernemersnetwerken, lokale initiatieven, bedrijfsbezoeken door bemiddelaars, jobdates, jobbeurzen waar mensen de kans krijgen om sollicitatiegesprekken te oefenen enz. De vraag is verder welke rol ook de overheid kan spelen in de informatieverstrekking over de diverse beleidsmaatregelen.
- Een piste die helpend kan zijn is de samenwerking met de **uitzendsector** nog verder versterken. Ook zij kunnen invloed uitoefenen op het rekruteringsbeleid van bedrijven. Vanuit Travi (sectorfonds) lopen al diverse initiatieven om samen te werken met diverse partners in activering. Hier kan nog verder op ingezet worden.

“ Een stuk van mijn missie als coördinator, is om het netwerk van partners steeds verder uit te breiden. Er zijn zo verschillende interim kantoren waar ik mee werk, en kijk ik in de vacatures die er zijn of er mensen zijn die in aanmerking komen. Ik stuur CV's op, geef aan dat ik mensen heb die zich willen integreren, beklemtoon hun competenties, ondanks mogelijke problemen zoals taal. Wij bemiddelen in de relatie met de potentiële werkgever. Of dit nu een bedrijf is of een interim kantoor. Dankzij die partnerships die we creëren kunnen we mensen naar werk begeleiden, zelfs op interim niveau is dat een springplank voor hen. Op die manier zorgen ze dat hun CV niet meer blanco is. Ze kunnen zeggen ik ben nog niet zo lang in België maar ik sta niet stil, ik beweeg, ik kan eerste ervaring voorleggen, de eerste stap is een heel belangrijke om motivatie aan te tonen. Dat is een piste in kader van jobhunting.”

(Project Orientauro)

Specifieke aanbevelingen hebben te maken met de werkorganisatie in kader van inclusief ondernemen (zoals inclusief jobdesign met jobcrafting en jobcarving, ook wel ‘baanboetsen’ genoemd) en verschillende facetten van **HR beleid**. Hierbij willen we **overkoepelend** benadrukken dat er talrijke **best practices** bestaan in bedrijven. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt kunnen bedrijven zich niet langer permitteren om op zoek te gaan naar de ‘witte raaf’, om een cliché beeld te gebruiken. Vaak zijn er nog investeringen in opleiding en coaching op de werkvloer nodig, en zijn kandidaten wel gemotiveerd om te leren en te groeien. Door niet te focussen op de ‘kant en klare’ medewerker, maar open te staan voor een ruimere pool van mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn,

wordt anders mogelijk onaangeboord potentieel en talent ook daadwerkelijk benut. Meer en meer zijn werkgevers, zowel grote bedrijven als KMO's, overtuigd van het belang om open te staan voor mensen die het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt, niet enkel in tijden van krapte maar ook vanuit het opnemen van een maatschappelijke rol. In de aanbevelingen vanuit de projecten wordt meermaals beklemtoond om de al ontwikkelde know how en best practices nog beter toegankelijk en bekend te maken.

- Best practices binnen de organisatie van inclusieve werkvloeren worden bijvoorbeeld al belicht vanuit de werkplekarchitecten (vb. de Inclusief Ondernemen Award), de WELT trajecten van VOKA, de ETAB projecten van UNIZO, oproepen inclusief ondernemen, en diverse andere lopende innovaties op dit vlak. Het belichten van **positieve voorbeelden in en van bedrijven** kan mogelijk nog sterker om nog meer bedrijven de meerwaarde van een inclusieve werkvloer te doen inzien.

“Yassin is een man van 50 en afkomstig uit Marokko. Hij heeft een beperkte kennis van het Nederlands. Er is een vermoeden van een mentale beperking. Hij woont op een kleine ruimte samen met een vrouw met wie hij twee kleine kinderen heeft. In het begin hebben we vooral gewerkt aan de vertrouwensrelatie en de randproblematiek. De opstap naar een job is verlopen via wijkwerken, maar hij had honger naar meer. Na het verfijnen van zijn CV hebben we snel een interim job gevonden in een industriële bakkerij, maar dat verliep niet goed omwille van communicatieproblemen met een Turkse ploegbaas. Yassin krijgt een kans op een andere afdeling, waar het wel beter lukt. De werkgever is akkoord om in te gaan op het aanbod taalcoaching op de werkvloer. Ik leg de link met de taalcoach en zo zet Yassin geleidelijk zijn volgende stappen.”

(Project Jobpit Lokeren)

- Er kan vanuit ESF, VDAB en ook de sectorfondsen en de lopende sectorconvenants nog meer ingezet worden op het **leggen van linken tussen lopende en bestaande projecten en initiatieven m.b.t. inclusief ondernemen** (Vb. Hands-on-inclusion, Inclusief Jobdesign, Schakels Inclusief Ondernemen...)...
- Het vormen van **lokale partnerschappen** tussen verschillende arbeidsmarktpartners en bedrijven wordt hier ook genoemd als een forum om positieve ervaringen en know how te delen. De uitdaging hier is het vinden van de geschikte organisatievormen om de afstemming en samenwerking in een partnerschap effectief te doen slagen.

Na deze overkoepelende aanbeveling gaan we meer punctueel in op een aantal aspecten van het HR beleid die hierbij mogelijk aandacht vragen:

→ Aanbevelingen m.b.t. instroom: rekrutering en selectie

- **Rekrutering: meer toegankelijk maken van vacatures**
Inclusief ondernemen en het HR beleid dat erbij hoort vertrekt vaak van een kritische blik op de werkorganisatie. **Inclusief jobdesign** is het anders inrichten van werkprocessen en het afsplitsen van de elementaire, ongeschoolde taken. Het betekent een vorm van reorganisatie waarbij gekwalificeerd personeel beter kan ingezet worden waarvoor ze zijn opgeleid. Elementaire taken worden samengevoegd tot nieuwe meer laagdrempelige functies die meer toegankelijk zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een voorbeeld hiervan zijn de afsplitsing van taken van verpleegkundigen naar zorgkundigen en logistiek assistenten. Vanuit de projecten is de aanbeveling om de bijhorende methodieken zoals jobcarving en jobcrafting nog meer doorgedreven

toe te passen in bedrijven, zowel in grotere bedrijven als in KMO's waar vaak minder mogelijkheden zijn om jobs op maat te boetseren. Op deze manier kunnen vacatures meer toegankelijk en laagdrempelig worden gemaakt. Mogelijk kunnen sectorfondsen hier ook toe bijdragen vanuit de acties in de sectorconvenants.

“ *In ons project begeleidden we een jonge vrouw die zeer gemotiveerd was, maar haar hoofdzaak vormde telkens een belemmering om ergens aan de slag te gaan. Ik vind het zeer jammer omdat een persoon nooit omwille van zijn geloofsovertuiging geweigerd mag worden. Ik hoop dat ze in de toekomst een werkgever vindt die hier flexibel in is. Onze doelgroep zijn al heel kwetsbare mensen en door zulke situaties duw je hun nog verder weg van de maatschappij.*”

(Project Back on Track)

Niet enkel de samenstelling van vacatures, maar ook bij de opmaak ervan kunnen kritische vragen worden gesteld. **Welke vereisten zijn echt essentieel** om te starten in een job, welke kunnen op termijn worden aangeleerd, welke zijn 'nice to have' maar niet noodzakelijk, voor welke vereisten bestaan andere oplossingen...? Dit kan gaan over het bezitten van bepaalde diploma's, talenkennis, beschikken over een rijbewijs, bepaalde technische vaardigheden, het begrijpen van veiligheidsvoorschriften, enz. Bedrijven creëren door hun eigen formuleringen soms onbewust allerlei drempels.

“ *Een jaar geleden kreeg ik Hamza onder mijn begeleiding. Hij is een dertiger van Libanese afkomst die al meer dan 10 jaar in België is. Hij heeft zeer weinig werkervaring, spreekt niet zo goed Nederlands en heeft een strafblad. Hamza werd aangemeld bij J-oplossing vanuit het justitiehuis. Hij moest een duurzame job op lange termijn zoeken. Hij was erg gemotiveerd, maar slaagde er niet in om aan het werk te gaan. Gaandeweg het traject werd hij meermaals afgewezen. Telkens kreeg hij de feedback dat hij te weinig Nederlands sprak of dat ze iemand zochten met ervaring. Na talloze teleurstellende sollicitatiegesprekken begon hij de moed te verliezen. Ik bleef proberen om hem optimistisch te houden, maar ik voelde hem stilaan wegglijpen. Hij verloor de moed en ging terug het slechte pad op. Ik wil specifiek dit verhaal delen omdat ik oprecht geloof dat, mocht Hamza eerder een kans hebben gekregen op een job, dat hij zich nu in een volledig andere situatie zou bevinden. Ik hoop dat verhalen zoals deze werkgevers wakker schudt. Geef mensen een kans zodat ze de mogelijkheid krijgen om zich te kunnen re-integreren. Niet iedereen zal deze kans benutten, maar ik ben er zeker van dat velen dit als een opportuniteit zullen zien om hun leven te verbeteren en alles zullen geven om er het beste van te maken.*”

(Project J-oplossing)

Een ander aspect dat met de werkorganisatie te maken heeft is het mogelijk meer flexibel maken van contracten en **werkuren** voor mensen die een job combineren met zorgtaken (vb. alleenstaande moeders) of een opleiding. Er kan bijvoorbeeld rekening worden gehouden met uren van kinderopvang voor of na school. Bepaalde bedrijven richten daarvoor bedrijfscreches of werken daarvoor samen met andere bedrijven uit de regio

Het **mobilititeitsprobleem** als drempel bij aanwerving komt zeer vaak naar boven in de projecten. We nemen dit thema hieronder op bij de aanbevelingen naar de overheid, maar ook bedrijven kunnen hier een rol spelen door bijvoorbeeld inrichten van bedrijfsvervoer, carpooling, fietsleasing, samenwerking met de Lijn, enz. Deze oplossingen spelen zich doorgaans af in grotere bedrijven, maar ook KMO's kunnen gestimuleerd worden om hier initiatieven in te nemen.

– **Meer laagdrempelige selectieprocedures**

Een selectieprocedure op zich kan al bepaalde drempels inhouden, bijvoorbeeld in coronatijden werden deze vaak digitaal georganiseerd. Wanneer deze lijn in de toekomst wordt doorgetrokken kan dit verder moeilijkheden opleveren voor mensen die onvoldoende gedigitaliseerd zijn of vertrouwd zijn met de bijhorende tools. De digitale selectietools vormen zo soms een drempel die eigenlijk niets te maken heeft met de eigenlijke job zelf. Anderzijds kan het ook drempelverlagend werken voor bepaalde doelgroepen zoals jongeren die van bij het begin niet over geschikte vervoersmiddelen beschikken maar wel vertrouwd zijn met digitale tools.

Ook al zijn er al diverse positieve voorbeelden van werkgevers die inclusief ondernemen, toch blijken er uit de ervaringen in de projecten nog vooroordelen en stereotype denkbeelden te bestaan wanneer mensen met een niet-Vlaams klinkende naam solliciteren voor een job. Een mogelijkheid is om anoniem solliciteren mogelijk te maken, of andere nog meer **innovatieve sollicitatieprocedures** zoals solliciteren via een avatar of open hiring (waar geen sollicitatiegesprek of cv bij te pas komt maar waarbij kandidaten zich aanmelden op een wachtlijst en iedereen de kans krijgt om zich te bewijzen in de job).

Sommige aanbevelingen gaan nog een stap verder en pleiten voor het werken met quota bij de aanwerving. Dit niet in negatieve zin maar gegarandeerde minimum inspanningen van (grote) bedrijven om plaatsen te voorzien specifiek voor bijvoorbeeld jongeren, een contingent van 'startbanen' als plaats waar mensen gelanceerd worden. Waarbij meer mensen de kans krijgen om te kunnen proeven van een tewerkstelling, en waarbij ze kunnen tonen wat ze in huis hebben. Het idee van startbanen voor jongeren bestaat al in de regelgeving.

Ook wanneer mensen niet worden aangeworven (of na beperkte periode ontslag krijgen), is het sterk aanbevolen om **feedback** te voorzien, zodat dit niet als een falen maar als een leermoment kan worden ervaren.

– **Onthaal en integratie**

Een belangrijke aanbeveling heeft ook te maken met **integratie** in de beginfase van tewerkstelling. De eerste indruk met een warm onthaal op de eerste werkdag, zorgen dat mensen niet aan hun lot worden overgelaten, dat ze zich welkom voelen in de organisatie en het team waarin ze terecht komen is cruciaal om te zorgen dat mensen het blijven volhouden. Onthaalchecklists, peter- en meterschap, e.a. tools in kader van onthaalbeleid kunnen hierbij helpen.

Er is vanuit de projecten een duidelijke bezorgdheid dat de inspanningen vanuit outreach en activering teniet zouden worden gedaan als mensen in een werksituatie ervaren dat ze van bij het begin tegen een muur botsen.

– **Aanbevelingen m.b.t. opleiding en coaching (op de werkvloer)**

Eenzijds om tegemoet te komen aan de arbeidsmarktcraptes, maar ook om mensen kansen te geven om competenties te verwerven zonder specifieke diploma's of vooropleiding, kan er nog meer worden ingezet op opleiding of coaching op de werkvloer. Diverse werkgevers hebben al ervaring als **leerwerkplek** met het aanbieden van stages, IBO, tijdelijke leerwerkplekken, alternerend leren, enz. Positieve ervaring met opleiding en begeleiding op de werkvloer komt bijvoorbeeld voor in bepaalde dienstenchequebedrijven maar ook in productiebedrijven en tal van andere. De eerste vraag is hoe werkplekieren nog verder kan verruimd worden. Daarnaast loont het ook de moeite om te verkennen hoe werkgevers instaan voor coaching en begeleiding op de werkvloer, zowel dagelijks als in formele gesprekken. De evolutie van pure evaluatiegesprekken naar feedback gesprekken blijkt in veel bedrijven al gangbaar te zijn. Een tweede vraag heeft te maken met de veelheid aan toeleiders en bemiddelaars die werkgevers benaderen i.f.v. werkplekieren. De zoektocht naar een meer gestructureerde werkwijze met mogelijke inzet van intermediairen (zoals VDAB, sectoren), en lokale partnerschappen kunnen hier mogelijk versterkend

werken. Voor werkgevers zelf kan de drempel ook worden verlaagd door de bijhorende administratie zoveel mogelijk tot de essentie te beperken. In kader van duurzame tewerkstelling vormt opleiding en coaching een cruciaal gegeven. Ook werkgevers hebben immers als doel zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te houden.

AANBEVELINGEN NAAR ANDERE PARTNERS

Rond een aantal instanties waar vaak mee wordt samengewerkt vanuit de projecten, worden specifieke aanbevelingen geformuleerd. Het kan hier gaan over een grote diversiteit aan instanties waar algemeen of doelgroepspecifiek meer of minder doorgedreven samenwerking mee is. Zoals mutualiteiten, vakbonden, instanties bezig met verblijf en nationaliteit, gemeentebestuur, OCMW, deurwaarders, justitie, energieleveranciers, sociale huisvesting, telecom actoren, werkgevers, banken,... Uit het traject 'netwerken en samenwerken' die we georganiseerd hebben bleek in het type samenwerking en samenstelling van het netwerk rond de persoon en organisatie zeer uiteenlopend te zijn.

“*Met Leonie maakten we bij het eerste huisbezoek maakten we een 'to-do-list' om duidelijkheid te krijgen over alles: contact met huisarts, facturen bijhouden en terugkoppelen naar OCMW, interesse qua werk aftoetsen, luisterend oor rond relatie & andere bezorgdheden ... De weken erna spraken we vaak af om beetje bij beetje dingen te regelen. Na twee maanden volgde een rondetafelgesprek op haar vraag. Zo zaten we samen met iedereen die betrokken was. Daaruit is een plan voortgevloeid waar ieder zijn taken heeft om Leonie te ondersteunen. Waarbij ook de stap naar drughulpverlening in het vizier kwam.”*

(Project Link)

“*Kiara had veel vragen rond opvoeding van de kinderen. Door '1 Gezin, 1 Plan' werd ze doorgestuurd naar de juiste hulpverlening. Sinds deze doorverwijzing en ook een goede stage-ervaring als onthaalmedewerker bij een vzw is Kiara open gebloeid en meer gemotiveerd. Ze zegt geen afspraken meer af en toont meer initiatief in het zoeken naar werk/opleiding. Momenteel zoeken we samen naar een gepaste opleiding en solliciteren we voor verscheidene jobs die haar aanspreken. Er zijn nog obstakels aanwezig maar deze zijn verminderd door positieve ervaringen en ondersteuning op andere levensvlakken.”*

(Project Werk In-Zicht)

- Algemeen in de hulp- en dienstverlening vanuit partners (vakbonden, mutualiteiten, lokale besturen, ...) wordt de doorgedreven **digitalisering** als een drempel ervaren. Er is de wens om na Corona terug meer in te zetten op fysieke contacten, huisbezoeken, spreekuren, i.p.v. 'alles digitaal'.
- Verschillende projecten kijken uit naar meer **betrokkenheid vanuit het OCMW**. Ze ervaren dat maatschappelijk werkers vaak overvraagd zijn en soms te snel gaan. Een vast aanspreekpunt voor de cliënten zou alvast meer duidelijkheid kunnen brengen over bij wie ze terecht kunnen. In de projecten botst men ook op grenzen tot waar de eigen hulp- en dienstverlening kan gaan, en waar men op het punt komt om door te verwijzen naar geschikte expertise.
- Op lokaal vlak kennis delen over welke initiatieven er allemaal bestaan, is mogelijk een rol voor de **lokale besturen** weggelegd. Hierbij kunnen ook werkgevers worden betrokken in diverse stuurgroepen en overlegfora, mogelijk op lokaal niveau, vb. lokale ondernemers, HR managers, ...
- In de samenwerking met mutualiteiten is het een aanbeveling om voldoende aandacht te hebben voor psychische aspecten naast de fysieke, wat blijkt uit de projecten die werken met mensen met een **psychische kwetsbaarheid**. De samenwerking met mutualiteiten en alle schakels die

erbij horen zoals adviserende artsen en RVA, blijkt niet evident en hangt samen met vaak ingewikkelde wetgeving en administratie.

- De uitwisseling van know how en kennis over naar welke partners **doorverwijzen** komt ook terug in de aanbevelingen naar partnerschappen en pakken we hierboven al op bij de projecten zelf. Elke instantie heeft ook zijn eigen regels en procedures en vaak zijn deze onvoldoende gekend. Vaak steken begeleiders veel tijd in het uitzoeken van oplossingen rond problematieken die zich op een andere terrein situeren. Om het voorbeeld van huisvesting te nemen, zijn verschillende partners meestal op lokaal (regionaal) niveau actief. Vanuit de projecten die eerder gericht zijn op activering naar werk en opleiding, is dit niet onmiddellijk hun expertise. Ook dit verwijst naar de aanbeveling naar de **versterking van kennis en informatie-uitwisseling** m.b.t. doorverwijspartners per levensdomein, in dit geval huisvesting maar dit kan ook voor andere levensdomeinen zijn die voorkomen op de ‘sociale kaart’ zoals gezinshulp, verslaving, psychosociale problematiek, mobiliteit, enz.

“ *In het netwerk zijn vijf verschillende entiteiten vertegenwoordigd: OCMW, VDAB, CAW, De Kiem (verslaving), partners voor taalcoaching en jobcoaching en psychosociale hulpverlening. Er zijn dus veel verschillende partners op elk levensdomein, waarbij we naar elkaar doorverwijzen. Als mensen niet klaar zijn voor werk, gaan we eerst op zoek naar de geschikte begeleiding op vlak van verslaving, psychisch, huisvesting, ... Anders is het altijd een zoektocht om de juiste partner te vinden. Door de ESF middelen is het mogelijk om heel het netwerk te laten functioneren. Vroeger moest je Dienst Ondersteuningsplan van de provincie aanschrijven, die dan de partners rond de tafel moesten brengen. Wij hebben ook wekelijks à tweewekelijks overleg waar de trajecten besproken worden. Er is een teamcoach die heel het netwerk moet laten functioneren. Daarbij moeten we er ook over waken dat we onze afspraken in het netwerk halen. Doordat we nauw samenwerken kan je heel kort op de bal spelen. Ook voor de hulpverlening is dat partnerschap voor ons een zegen omdat het ook bereikbaar is voor de mensen, zo dicht mogelijk bij waar ze wonen.”*

(Project Jota)

- Algemeen blijkt er een behoefte aan meer **transparantie**, maar ook visie, in de communicatie tussen partners die met dezelfde cliënt werken. M.b.t. visie kan dit bijvoorbeeld gaan over hoe de meerwaarde van een betaalde job wordt opgepakt met de cliënt. Hier komt het ‘kip of ei’ verhaal concreet om de hoek kijken. Moeten eerst alle drempels worden weggewerkt voor de deelnemer klaar is om de stap te zetten naar opleiding of werk? Of is het activeren naar werk het meest zinvolle omdat op deze manier net bepaalde drempels worden weggenomen zoals financiële problemen, mentale problemen omwille van sociaal isolement, enz. Het komt erop aan deze discussie niet enkel ‘over het hoofd’ van de deelnemer en in algemene termen te voeren, maar telkens te kijken wat het meest zinvolle is voor een persoon om te doen. Transparantie bestaat er dan in om het mogelijk verschil in visie tussen begeleiders en instanties ook op tafel te leggen en hierover in dialoog te gaan.
- Een **casemanager** of coördinator die het overzicht over het geheel hulp- en dienstverlening rond een cliënt(systeem) behoudt, kan een mogelijke piste zijn in meer transparantie en overzicht. Waarbij wordt vermeden dat een persoon bij overdracht naar een andere partner telkens opnieuw zijn verhaal moet doen. Dit vraagt echter ook specifieke aandacht voor privacy en GDPR.
- Projecten vragen ook **erkenning en begrip** van andere actoren voor het feit dat ze generalistisch werken op verschillende levensdomeinen. Deze visie met inbegrip van met medezeggenschap en autonomie van de cliënt wordt niet bij elke partner op dezelfde manier ervaren. Blijvende dialoog hierover met partners blijkt hierin belangrijk.
- Verder verankeren en borgen van ervaringen in het werken binnen **netwerken** kan ook helpen

om toekomstgericht het geschikte **organisatiemodel** te vinden in de samenwerking tussen een grote diversiteit aan partners. Zoals blijkt uit de bootcamps netwerken en samenwerken.

- Tenslotte blijkt er een grote nood aan **vertalers en tolken** voor mensen, nu wordt dit vaak binnen de projecten opgepakt maar dit is voor hen geen kernopdracht.

3.3. Aanbevelingen richting beleid / overheid

We hoorden en noteerden tal van suggesties naar de verschillende overheden in ons land. Mogelijk zijn sommigen daarvan verkeerd geadresseerd of vertrekken ze vanuit verzuchtingen waar al een antwoord op bestaat. Toch willen we deze suggesties ongefilterd terugkoppelen omdat ze aangeven wat er leeft in het veld en hoe mensen uit de praktijk beleid ervaren.

AANBEVELINGEN NAAR VLAAMS ARBEIDSMARKTBELEID EN ESF

Bij het lanceren van nieuwe oproepen meer ruimte en middelen voorzien voor **structurele samenwerkingen en implementatie daarvan op lange termijn**. Partnerschappen en samenwerkingsverbanden zijn interessant maar er gaat veel tijd verloren naar de organisatorische aspecten daarvan. Het zou daarom interessant zijn meer gebruik te kunnen maken van meer gestructureerde samenwerkingen waarbinnen vervolgens flexibel kan worden omgegaan met werkverdeling, rollen en afspraken. De vraag is om voldoende middelen te voorzien om op langere termijn samen te werken via heldere en efficiënte procedures.

“*Het zou zo fijn zijn om outreach en activering structureel te kunnen verankeren, de meerwaarde is te groot om het altijd in tijdelijke projecten en financiering te laten zitten. Ik krijg na afloop nog steeds telefoons van mensen die begeleid geweest zijn met vragen. Het mag niet stoppen als een opname gedaan is. Mensen die gedwongen moeten vertrekken omdat ze gebruikt hebben, staan vaak op straat, dan hebben ze ineens ook geen huis meer.*”

(Project WeGoToWork Limburg)

Er is nood aan tijd en middelen om te **implementeren wat er al bestaat** in plaats van telkens nieuwe dingen uit te vinden en nieuwe tools te ontwikkelen. Er ligt een te grote nadruk op innovatie en experiment terwijl de tijd om te implementeren wat eerst is bedacht ontbreekt. Hierdoor verdwijnen goede ideeën of tools in de kast voor ze goed en wel zijn toegepast. Hiervoor moet financiering meer structureel zijn i.p.v. te werken met impulsfinanciering zoals nu. We stellen vast dat verhoudingsgewijs veel tijd gaat naar ontwikkeling van zaken terwijl er te weinig tijd is om in de praktijk aan de slag te gaan met de doelgroep zelf en voor individuele trajecten.

Een andere implicatie van de **manier van financieren** heeft te maken met **kennisborging** binnen organisaties. Enerzijds is het aan organisaties zelf om in te staan voor een efficiënte manier van kennisdeling en kennisborging m.b.t. o.a. regelgeving, doelgroepen, tools en methodieken. Anderzijds werkt de manier van financieren vanuit de overheid vaak contraproductief. Het telkens werken met oproepen en tenders zorgt voor financiële onzekerheid waardoor er risico is op een hoog verloop van medewerkers. Als er geen of geen tijdig vooruitzicht is op verlengingen of nieuwe financiering, gaan mensen vaak proactief op zoek naar een andere uitdaging. Dit betekent dat er telkens een groot stuk kennis, ervaring en ook netwerk verloren gaat uit de organisatie. Nieuwe mensen moeten zich telkens opnieuw inwerken, en zo bouw je onvoldoende continuïteit op en verankering van kennis. Bovendien worden organisaties / gevormde partnerschappen gedwongen om bij elke nieuwe oproep of tender met elkaar in concurrentie te gaan. Het HR beleid binnen de organisaties kan er voor zorgen dat er een zekere wendbaarheid is van zowel de organisatie als medewerkers om werkzekerheid en retentie te bevorderen, maar op het achterliggende systeem van financiering vanuit de overheid hebben de organisaties zelf doorgaans weinig impact.

Minder sterke regulering van de toegang tot bepaalde sectoren of beroepen zal zorgen voor meer kansen voor meer mensen. Zo zien we een te grote nadruk op diplomaveren en talenkennis (bv in de zorgsector maar ook bij veel overheidsfuncties). Mensen verwerven de nodige competenties het beste op de werkvloer zelf maar strenge selectieprocedures laten dat niet toe. Hier zou de overheid enerzijds via regelgeving kunnen optreden in bepaalde sectoren en daarnaast zelf ook een voorbeeldfunctie opnemen bij aanwervingen.

Het is ook van belang te **vermijden dat dubbel werk** gebeurt en dat dezelfde persoon vanuit verschillende ESF- trajecten naast elkaar wordt begeleid. Niet dat we dit vaak tegengekomen zijn maar als het gebeurt is het natuurlijk voor alle partijen erg nadelig.

Er is nood aan een **tussenvorm tussen maatwerk en het reguliere economische circuit** voor die groep die te sterk is voor maatwerk, maar nog niet direct in het NEC terecht kan. Het individueel maatwerk kan hier mogelijk een rol spelen maar dat hangt ook af van de criteria voor indicering. Sowieso is het van belang echt te werken op maat van het individu en niet te werken met algemene 'hokjes'.

Er is nood aan meer **arbeidsplaatsen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid en een 'normale intelligentie'**. Zij passen niet helemaal in de profielen voor maatwerk maar kunnen met hun kwetsbaarheid niet altijd in het NEC terecht. Mogelijk kan met een systeem van premies of een variant van het individueel maatwerk wel een aanbod in het NEC voor deze groep gecreëerd worden.

Misschien nog niet zo concreet uitgewerkt klonk wel het idee om meer **'hybride' systemen** te creëren tussen uitkering, werkervaring, werk en activerende trajecten. Hierdoor zouden mensen in een meer flexibel statuut kunnen inzetten op wat op dat moment passend en haalbaar is.

Een andere vaststelling is nog beter in kaart brengen wat de mogelijkheden zijn voor mensen die **vanuit ziekte naar een andere job** op zoek zijn, maar nog een job hebben. Doordat ze nog onder contract zijn blijven ze recht hebben op een uitkering die gebaseerd is op hun vroeger loon. Als ze van job veranderen en het lukt niet, komen ze mogelijk in een precaire financiële situatie terecht. Mensen die vanuit ziekte naar een andere job gaan, mogen via progressieve tewerkstelling wel al bij een andere werkgever gaan werken en als het niet lukt terugkeren naar hun vroegere werkgever. Daarnaast is er een mogelijkheid voor werkenden om loopbaanbegeleiding te volgen, maar voor mensen die na ziekte terug naar de arbeidsmarkt willen en nog onder contract zijn, is dit te beperkt. Voor iedereen geldt dat de loopbaanbegeleiding maximaal 7u. duurt, en ook beperkt is tot mensen die minstens 7 jaar werkervaring hebben als werknemer of zelfstandige. Specifieke trajecten voor werkenden die langdurig ziek zijn kan hier een mogelijke aanbeveling zijn, en mogelijk ook een herziening van de geldende criteria. De **'terug naar werk coördinator'** is een piste die sinds december 2021 bestaat op initiatief van de federale regering. Zij gaan - wie langdurig ziek is - actief opzoeken, helpen, wegwijs maken en actief begeleiden naar werk. Als dat kan, bij de bestaande werkgever, maar ook naar een andere werkgever. De ziekenfondsen, behandelende artsen en ook de VDAB worden hierin betrokken. Heel de wetgeving rond ziekte en re-integratie blijkt voor velen een complex gegeven waar verschillende instanties in betrokken zijn. De bestaande regelgeving en instrumenten blijken niet steeds voldoende duidelijk, en bevatten ook nog verschillende knelpunten. Voor het vervolg van het lerend netwerk zou het zinvol zijn om nog specifiek in kaart te brengen waar men in de projecten blijft tegenaan lopen, zodat de nodige signalen naar het beleid hierover kunnen worden gegeven.

De overheid kan een actievere rol opnemen in het **stimuleren van bedrijven** om zich anders te organiseren waardoor meer mensen een kans krijgen. Initiatieven rond inclusieve werkvloeren zijn nog te beperkt en te vrijblijvend. Ook de link tussen activerende trajecten en de werkgeverszijde kan sterker worden met meer wederzijds begrip als gevolg. Kan de overheid hierin een verbindende rol opnemen?

Het is positief dat er veel wordt ingezet op opleiding. Er is daarbij vooral nood aan een groter aanbod van **deeltijdse opleidingen** zodat ze kunnen gecombineerd worden met hetzij werk, hetzij gezin. Teveel mensen zijn nu niet in staat opleiding te volgen terwijl dat wel een wezenlijk verschil kan uitmaken.

De overheid heeft ook een rol te spelen in de **beeldvorming over mensen**. Terminologie als ‘niet actieven’ helpt niet om bepaalde stigma’s te doorbreken. Het zijn in de eerste plaats de mensen uit de doelgroep zelf die daardoor extra belast worden. Ze voelen zich afgeschilderd als profiteur of hebben angst om bepaalde uitkeringen te verliezen waar ze nochtans recht op hebben. Veel tijd vanuit projecten gaat naar het geruststellen van mensen en vertrouwen geven en dat hangt sterk met die beeldvorming samen. De aandacht die in het discours gaat naar opsporen van fraudeurs en profiteurs is niet aanmoedigend voor wie wil werken maar geconfronteerd wordt met allerlei drempels. Ons taalgebruik werkt vaak stigmatiserend en daar moeten we bewuster mee omgaan. Door mensen het etiket ‘kwetsbaar’ of ‘kansengroep’ te geven gaan we voorbij aan hun talenten en potentieel. Als er een probleem is van niet werken dan wordt dat door ons taalgebruik te vaak bij het individu gelegd en niet bij de context, de drempels of kenmerken van de arbeidsmarkt.

“ *Hoe de initiatiefnemers van De Stuyverij kijken naar mensen: Mensen van alle klassen, mensen met enorm verschillende achtergronden, mensen met een verleden,... Hier wordt niet geoordeeld, veroordeeld of benadeeld. Hier wordt oprecht geluisterd, geïnspireerd, gemotiveerd en dit zonder dwingend te zijn. In De Stuyverij mag je jezelf zijn. Je eigenwaarde, zelfvertrouwen en motivatie krijgt een boost en dit op een no-nonsense manier.*”

(Deelnemer project de Stuyverij)

AANBEVELINGEN NAAR LOKALE BESTUREN

De meeste zaken zijn hierboven al benoemd en gaan we niet herhalen maar op één domein willen we hier nog ingaan. Outreachers en activeringspartners kunnen op lokaal niveau ook een plaats verwerven binnen bestaande netwerken. Zo is er o.a. het **geïntegreerd breed onthaal (GBO)**, een samenwerkingsverband tussen eerstelijnsdiensten. Dat geïntegreerd breed onthaal wil ondersteuning tegengaan, een precaire situatie waarin mensen wel rechten hebben maar ze niet kunnen realiseren. Outreachend werken is hier een sterk instrument. Bovendien biedt een lokale inbedding de mogelijkheid om initiatieven af te stemmen op maat van de regio. Het GBO wordt doorgaans gerealiseerd vanuit het Sociaal Huis, onder regie van het lokale bestuur. Het GBO kan ook in samenwerking met andere lokale besturen gerealiseerd worden. Aanbod en werkvormen kunnen inspelen op wat daar nodig is. De Vlaamse overheid zet hier momenteel de bakens uit door het organiseren van proefprojecten. Er is beslist om deze projecten verder uit te rollen over Vlaanderen. Mogelijk kan een verdere implementatie van het GBO in de toekomst tegemoet komen aan de aanbeveling om samenwerking en expertisedeling tussen partners te versterken, mits rekening te houden met een aantal uitgangspunten. Het GBO is in de huidige vorm sterker geënt vanuit het beleidsdomein Welzijn. Mogelijk kan in de toekomst en naar aanleiding van evaluatie van de proefprojecten, het luik Werk hier nog een meer duidelijke plaats in krijgen. Ook de plaats van waar de hulpvraag wordt geformuleerd is een belangrijk aspect om mee te nemen. Binnen het GBO wordt doorgaans gewerkt vanuit een concrete hulpvraag, maar in het geval van outreach is deze er misschien nog niet, of weet de persoon zelf niet wat zijn hulpvraag precies is. Outreach is daarbij net bedoeld om die hulpvraag scherper te krijgen.

“ Wat we vooral missen in ons project nu is een fysieke ruime om dingen samen te brengen. Binnen de stad en OCMW bestaan er allemaal aparte projecten en trajecten, zowel ESF en VDAB Er zijn teveel projecten die nu naast elkaar werken. Nu zit iedereen zo wat het warme water naast elkaar uit te vinden. Er is ook geen samenwerking met de dienst jeugd van de stad. Het lokale beleid kan een rol spelen in het leggen van verbindingen tussen partners die lokaal rond hetzelfde bezig zijn. Het grootste issue is de schotten tussen de projecten. Waarom kunnen deelnemers niet aansluiten van het ene bij het andere? Zo zouden er ook vb. lessen rijbewijs kunnen georganiseerd worden voor mensen die niet in het project zitten.”

(Project Compact)

AANBEVELINGEN NAAR BELEID ROND MOBILITEIT

Mobiliteit blijkt nog steeds een belangrijk knelpunt voor veel mensen om te kunnen werken. Ideaal zou zijn om te zorgen voor een laagdrempeliger en minder duur systeem om een rijbewijs te behalen. Daarnaast is er zeker ook nood aan meer en beter uitgebouwd openbaar vervoer. Zo zijn industriezones die slecht ontsloten zijn en uren van openbaar vervoer die niet afgestemd zijn op ploegenstelsels belangrijke drempels. Ook de prijs van openbaar vervoer kan een sterk benadelende factor zijn, bijvoorbeeld om een opleiding te volgen of zelfs om te solliciteren. VDAB voorziet hier in verschillende mogelijkheden zoals tegemoetkoming in NMBS-tickets, cursistenvergoedingen, zoals lijnabonnementen en verplaatsingsvergoedingen.

“ Wat er ook nog een extra meerwaarde zou kunnen zijn is dat er een expert mobiliteit bijzit in het partnerschap. Want dit is ook heel belangrijk. Zeker in onze regio met veel afgelegen gemeenten en moeilijke bereikbaarheid. Er is al veel over gepraat over hoe dit kan worden opgelost, maar beleidsmatig zien we niet altijd wie hiervoor bevoegd is. Een rijbewijs halen is al niet evident, een auto kopen al helemaal niet, of er is niemand om met de auto te leren rijden. In onze regio is het al bijna noodzakelijk om een auto te hebben. We zijn nu overal aan de bel aan het trekken dat de bedrijventerreinen ook zouden moeten bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. Soms kan je niet meer doen dan signaleren en sensibiliseren.”

(Project Jota)

Ook het inzetten op fietsmobiliteit biedt zeker kansen: organiseren van fietscursussen, eventueel samenwerking met fietsateliers, installeren van deelfietsensysteem, fietsleasing elektrische fietsen, en dergelijke meer.

“ Zita is een Syrische vrouw van 45 jaar. In 2017 kwam ze met haar man en drie kinderen naar België. Na een observatiestage kiest ze om te blijven inzetten op Nederlandse taallessen, om de overstap te maken naar het volwassenonderwijs voor het behalen van een diploma in de zorg. Omdat het bustraject tijdens de stage nogal veel tijd in beslag nam, besloot ze ook om deel te nemen aan ons fietsproject. Hierbij leren ze niet alleen stap voor stap te fietsen, maar ook de basis verkeersregels en worden ze na het project gekoppeld aan een fietsbuddy. Als trajectbegeleider krijg ik haar voorlaatste lesdag een filmpje van Zita die zelfstandig fietst. Een klein succesverhaal maar voor haar een grote stap naar meer zelfvertrouwen en onafhankelijkheid.”

(Project Versterkt Werkt)

We zijn in de beleidswerkgroep niet uitgebreid op dit thema ingegaan maar uit de vele voorbeelden die besproken zijn tijdens de leerthema's en intervisiebijeenkomsten blijkt dat het verbeteren van de mobiliteit een belangrijke hefboom voor werk kan zijn.

AANBEVELINGEN NAAR BELEID ROND WELZIJN

Gezien de aard van de trajecten die we zien in het projecten van Activate Together is het duidelijk dat er heel wat linken zijn naar het domein van welzijn. Veel jobcoaches bevinden zich op een dunne grens met hulpverlening en komen zo in aanraking met thema's op vlak van armoede, jeugdzorg, justitie, geestelijke gezondheid, enzoverder. Zoals hoger al aangegeven is samenwerking met andere actoren, gespecialiseerd in deze domeinen, vaak noodzakelijk om stappen vooruit te zetten. Daarnaast konden we in de bespreking van de beleidssuggesties toch ook al heel wat aanbevelingen en ideeën noteren.

Een nagel om op te blijven kloppen is alvast die van de **kinderopvang** en dan vooral de flexibele kinderopvang. We kunnen er geen wetenschappelijk onderbouwd cijfer op plakken hoeveel moeders extra aan het werk zouden kunnen gaan als hier stappen in gezet worden maar het blijft een gegeven dat keer op keer terug op tafel komt. Zeker voor weekendwerk en ochtend- en avondshiften is het ontbreken van kinderopvang een reële drempel. Er zijn al verschillende initiatieven opgezet om hieraan tegemoet te komen maar de nood blijft desondanks hoog.

Een tweede punt betreft alles wat te maken heeft **psychisch welzijn**. Dat dit een belangrijke factor is voor mensen om überhaupt nog maar over werken na te denken staat buiten kijf. De coronacrisis van de afgelopen twee jaar heeft daarenboven nog heel wat extra druk gelegd en problemen als vereenzaming, depressie of verslaving nog doen toenemen. De concrete vragen vanuit het lerend netwerk in dit domein gaan over:

- Wegwerken van wachtlijsten in de geestelijke gezondheidszorg
- Terugbetaling van therapie voor doelgroep met beperkte financiële middelen
- Duidelijkheid rond toekomstplannen m.b.t. terugbetaling psychologen
- Bestaande vormen van goedkope therapie zijn vaak te beperkt (tot een aantal sessies)

Jongeren die **uitstromen uit de jeugdhulp** zouden in veel gevallen verdere ondersteuning kunnen gebruiken. Na 18 jaar worden ze al te vaak losgelaten omdat ze dan behoren tot een andere doelgroep en voor ze 'opgepikt' worden gaat vaak kostbare tijd verloren en kan de situatie sterk verslechteren.

Wachtlijsten zijn vaker een probleem (begeleiding, huisvesting, opleiding, ...) en staan ook erg naast elkaar. Vaak heeft niemand een goed overzicht van waar iemand overal op wacht en hoe de voordeelingen zijn.

Een niet onbelangrijke actor zijn zeker de **mutualiteiten**. De communicatie is echter sterk afhankelijk van persoon tot persoon en helaas wordt er vaak naast elkaar gewerkt. Meer ondersteuning vanuit mutualiteiten en om te beginnen meer overleg met arbeidsgeneeskundige diensten binnen mutualiteit zou al helpend zijn.

We benoemden hoger al het belang van **ervaringswerkers en brugfiguren**. Een erkende opleiding en statuut voor hen zou een sterke boost kunnen geven aan outreach en activering van verschillende doelgroepen. Zo bestaat dergelijke opleiding bijvoorbeeld al voor ervaringsdeskundigen in de armoede, die deze rol uitoefenen vanuit een betaalde job. Maar er zijn ook vrijwillige buddysystemen zoals met de inzet van mensen uit de GGZ die voldoende gestabiliseerd zijn of begeleiders in schuldhulpverlening die ingeschakeld worden in het geven van workshops.

ANDERE AANBEVELINGEN IN VERSCHILLENDE BELEIDSDOMEINEN

Naast de bovenstaande elementen werden in de gesprekken met de praktijkwerkers van het lerend netwerk nog verschillende suggesties geformuleerd. Het zijn aandachtspunten en soms prille ideeën, anderen zijn al concreter. We sommen deze hieronder puntsgewijs op:

- Laat de overheid inzetten op het versterken van de digitale geletterdheid en het ontsluiten van toegang tot digitale informatie.
- Anderzijds: zolang die digitale kloof een feit is: zorgen voor voldoende niet digitale communicatie. Ook een digibeet moet bij de overheid terecht kunnen en de overheid onderneemt hierin al diverse initiatieven zoals de digibanken op verschillende toegankelijke plaatsen in Vlaanderen zoals bibliotheken, kringwinkels, mobiele kantoren, ...
- De erkenning van diploma's voor hoog opgeleide anderstaligen.

“*Layana is een 47-jarige gehuwde Iraanse vrouw, die sinds de zomer van 2019 in België woont met haar 11-jarige zoon. Ze bevindt zich na meer dan 2 jaar nog steeds in de asielprocedure en heeft een oranje kaart met toestemming tot arbeid. Ze maakte de bewuste keuze om niet te verblijven in een asielcentrum, maar om intrek te nemen bij haar zus in Antwerpen. Ze heeft geen inkomen. In het verleden behaalde ze zowel een bachelor- als masterdiploma in Iran. Na het zetten van verschillende stappen en vrijwilligerswerk, dient haar coach dient o.a. een aanvraag in om een opleiding te volgen als verkoper. Vanuit VDAB wordt gezegd dat haar Nederlands niet sterk genoeg is om in een kledingwinkel te gaan werken. Er wordt gesuggereerd dat ze wel in een supermarkt zou kunnen werken, maar ze heeft een voorkeur voor de kledingsector of cosmetica sector. Binnenkort mag ze de digitale opleiding volgen maar haar lange termijn doel is een job binnen haar expertiseveld erfoegd op haar opleidingsniveau. Ze wil daarom, op termijn, ook graag een diploma in haar sector in Vlaanderen behalen omdat het diploma uit haar thuisland niet erkend wordt.*”

(Project Werk In-zicht)

- Het vaak lang aanslepen van asielprocedures waardoor het toekomstperspectief voor mensen beperkt wordt. Waarom zouden ze inspanningen doen om werk te vinden als ze niet zeker zijn over hun verblijfsvergunning. Dit pleit voor het korter maken van de procedures.
- Een basisinkomen voorzien voor iedereen vanuit een belonend model i.p.v. bestraffend model. Dit om de financiële druk weg te nemen en vandaaruit toe te leiden naar passend werk.
- Zorgen voor automatische rechtentoekenning zodat veel minder tijd verloren gaat naar aanvragen, procedures en formulieren.
- Mensen met een vervangingsinkomen meer ruimte bieden om zichzelf te ontwikkelen, o.a. via opleidingen.
- Hoofddoeken toelaten in frontoffices functies. Geeft de overheid zelf het goede voorbeeld?
- Kinderopvang tijdens schoolvakanties door bedrijven.
- Inkomensgarantie moet ook mogelijk zijn als iemand van voltijds naar deeltijds is gegaan. Dat is niet altijd 'vrijwillig' maar vaak onder druk.
- We laten veel kansen liggen bij mensen die aan het werk zijn maar eigenlijk potentieel hebben voor andere functies. Een voorbeeld zijn mensen die 'vast zitten in de poets'. Zij hebben, bijvoorbeeld als nieuwkomer een job in de schoonmaaksector aangenomen maar zouden ook andere functies kunnen en willen doen. Voor deze mensen moeten we het gemakkelijker maken om – eventueel met begeleiding – over te stappen naar andere jobs. We denken dat het probleem opgelost is voor hen omdat ze aan het werk zijn maar we laten daar kansen liggen.
- Huisvesting tenslotte is een thema waar uiteraard heel wat verschillende elementen bij komen kijken die veel verder gaan dan dit lerend netwerk. Voor hier willen we vooral meegeven dat dit enorm belangrijk is. Wie onzeker is over een dak boven het hoofd voor zichzelf en/of het gezin wordt hierdoor heel erg in beslag genomen. Dit kan een traject naar werk sterk beïnvloeden. Er is dus vanuit zorg voor de arbeidsmarkt zeker een link te maken met maatregelen zoals huurpremie, sociale huisvesting, tegemoetkomingen energie en dergelijke.

Een afsluitende aanbeveling is tenslotte dat iedereen kan bijdragen aan maatschappelijke verandering naar een meer inclusieve samenleving, zowel vanuit een privé als professionele context. Wederzijds begrip en dialoog staan centraal in het doorbreken van vooroordelen, stereotiepe denkbeelden en dogma's. Als we er werkelijk vanaf willen dat mensen die tegen drempels botsen bekeken worden alsof het allemaal hun eigen schuld is en "dat ze wel werk vinden als ze maar zouden willen" dan mogen we niet zwijgen. Er is nood aan nuance en aan erkenning voor de inzet en de goede wil aan vele kanten. De verhalen die in deze nota aan bod komen laten alvast zien dat de situatie van elke persoon uniek is in vele tinten en kleuren.

VERHAAL VAN ENRIQUE

Enrique is Columbiaans en 65 jaar oud. Hij woont sinds 4 jaar in België met zijn zoon, schoondochter en kleinkinderen. Hij heeft geen inkomen, dus is hij afhankelijk van zijn familie die hem een kleine kamer heeft gegeven waarin hij vaak zijn tijd doorbrengt. Hij doet kleine klusjes als klusjesman, klusjes die hem enkele momenten geven waarop hij zich nuttig en onafhankelijk voelt. Hij is zich bewust van zijn leeftijd in verhouding tot zijn inzetbaarheid en doet inspanningen om de taal te leren.

Hij is intussen al meer dan een jaar bij ons, terecht gekomen via een vriend die hem heft leren kennen in België, en die Orientaeuro al kende. Enrique is hier met zijn familie, zoon, vrouw en kinderen. Verder heeft hij niet zoveel vriendenkring. Zijn network is heel beperkt, hij is vaak alleen. Zijn zoon en schoondochter zijn de hele dag gaan werken, hij zit dan alleen thuis. Hij heeft ook geen goede relatie met zijn familie. Hij gaat enkel naar buiten om te eten. Het gaat echt over een gebrek aan sociale steun. Hij komt bij ons om een babbel te hebben. Om de twee weken zien we hem. Bij ons vindt hij iemand die luistert. Het voelt als iemand die 'zwaar weegt' binnen de familie, en hij voelt dat, alsof hij teveel plaats inneemt. 'Un poids', zoals we in het Frans zeggen. Hij voelt zich afhankelijk en is ook afhankelijk. Zelfs om buiten te gaan, hij vindt zelfs zijn weg niet in de stad, kan zich niet oriënteren. Dat is ook binnen de begeleiding een zwaar punt voor ons. Hij zet een eerste stap maar gaat niet verder. We hebben hem gesteund bijvoorbeeld om naar een integratieproject te gaan, naar een taal cursus, maar hij in het begin hield hij het niet vol. Hij lanceert zich binnen bepaalde dingen maar komt allerlei blokkades tegen, zoals het niet hebben van een computer. Eerste stap zoals de integratie cursus is dat hij ter plaatse gaat. Toen moest de begeleiding online gebeuren, maar thuis heeft hij geen laptop of internet verbinding. Hij vindt zijn weg niet in IT. Maar zelfs al vinden we een oplossing om hierin begeleiding te krijgen, dan nog was het moeilijk om hem te motiveren.

Dan hebben we contacten gelegd binnen de poetssector, om hem voor te stellen als kandidaat om te gaan poetsen bij particulieren. Hij stond daar zeker voor open. We hebben hem gevraagd om hiervoor ook te leren strijken, want die vraag komt soms. Ik heb hem meermaals aangezet om dit te leren thuis, maar eigenlijk is dit niet gelukt. Dit wilde zeggen dat hij aanvankelijk niet bij het Poetsbureau of Domestic Services binnenkon. Onlangs is hij toch gecontacteerd geweest door iemand die zelf Spaans spreekt, ze hebben een gesprek kunnen hebben. En momenteel werkt hij twee dagen per week als industrieel reiniger in een onderneming. Hij voelt zich nu gelukkig, hij doet iets, is in een sociale omgeving, voelt zich nuttig. Hij beseft wel dat dit fysiek zwaar is op zijn leeftijd. Hij doet het wel, en het wordt niet meer dan twee dagen per week, want de andere dagen heeft hij nodig om te rusten. Los van het zoeken naar werk, hebben we besloten om, na een lang gesprek met hem, te gaan zoeken naar vrijwilligerswerk. We hebben o.a. contact gelegd met spulenhulp in Brussel. Daar kon hij verschillende taken gaan doen, zoals opruimen, werken in de keuken op diverse locaties. Combinatie van vrijwilligerswerk en job bij het Poetsbureau zou echter teveel zijn. Uiteindelijk gaf hij de voorkeur aan een betaalde job. Het werk bij het Poetsbureau is nu met dagcontracten. Ze bellen de dag op voorhand waar hij de dag nadien moet zijn. Hij neemt alles aan wat ze hem vragen. Hij moet zich vrijmaken voor potentiële werk voor de volgende dag. Hij heeft wel nog niet volledig door hoe de interim sector werkt. Hij vraagt ons constant of hij werk heeft al of niet. Dat weegt wel zwaar voor hem.

Het lijkt misschien niet zo, maar we zien wel een grote evolutie bij Enrique. Hij komt buiten, hij neemt zelfstandig naar ons kantoor. Hij beweegt, dat is al iets. Hij heeft alleen het interview gedaan met Spulenhulp, weliswaar met voorbereiding samen met ons. Zijn zelfvertrouwen is verbeterd. We denken dat we hem een duw in de rug moeten geven om nog een stapje verder te gaan. Bijvoorbeeld het volgen van IT lessen, om misschien te kunnen antwoorden op mails, of hem te helpen bij zijn agenda beheren. Nog meer aanzetten tot zelf in beweging komen. Wat interessant is in het verhaal, is dat we gewerkt hebben met veel verschillende partners samen. Zoals de inburgeringscursus vanuit Bon, vrijwilligerswerk bij Spulenhulp, Travi, de interim sector, het Poetsbureau. In dit verhaal zitten veel mooie aspecten. Je ziet de evolutie die hij persoonlijk heeft doorgemaakt naar zelfstandig geleidelijk meer stappen zetten. Het



zelfvertrouwen dat hij gaandeweg opbouwt, en de rol die het werken bij het Poetsbureau en de coach daarin hebben gehad. De coach heeft hem niet losgelaten, heeft Enrique niet bij het handje gepakt, maar het nodige gedaan om hem sterker te maken. Zo is Enrique een groot stuk uit zijn isolement geraakt, en dat was toch een belangrijke doelstelling in het traject waar we allemaal samen in geslaagd zijn.

– Begeleiders project Orientaeuro –

VERHAAL VAN CHRIS

Chris is bij ons spontaan binnengekomen met de vraag om de begeleiding van VDAB over te nemen. Voor ik hem kende heeft hij gepoetst bij sekswerkers, dit deed hij sinds hij in Oostende kwam wonen na verhuis uit Antwerpen. Wellicht was dit geen officieel werk. Waar hij tijdelijk woonde was er iemand die hem hielp met brieven en computers, en die had hem naar het Economisch Huis doorverwezen. Chris zelf kan maar gebrekkig Nederlands en hij kan ook niet lezen in het Engels want anal-fabeet. Niet kunnen lezen past niet in ons systeem, dan ben je afgesneden van de buitenwereld. In het begin liep de samenwerking met de dienst huisvesting heel moeilijk. Hij werd al door hen begeleid maar dit wist ik niet vanaf het begin. Pas toen hij brieven begon mee te nemen

van VDAB die hij had laten liggen en niet kon lezen, begon ik door te hebben dat er misschien nog andere brieven lagen. Toen nam hij een brief mee vanuit de dienst huisvesting, bleek dat dat prioritair aan moest gewerkt worden want hij werd uit zijn appartement gezet. Iets op de private huurmarkt vinden was niet evident. Meestal was hij bij de kandidaten de enige persoon zonder job. Hij verloor altijd, hij was altijd de slechtste van de kandidaten omdat hij geen werk had en de andere wel. Ik wou eigenlijk de medewerker van de dienst huisvesting bereiken, want ik wist niet wat ze aan het doen waren. Ik heb daar maanden geprobeerd om daar iemand te pakken krijgen. Toen ik ze eindelijk aan de lijn had, had ik er een goed gesprek mee. De contactpersoon gaf toe dat ze het dossier van Chris had laten liggen. Op Chris had dit gebrek aan perspectief op woonst het effect dat hij zich machteloos voelde. Hij is zelfs in de nachtopvang voor daklozen van de Stad Oostende moeten verblijven. Mijn domein als begeleider is werk en opleiding, inclusief doorverwijzing naar NT2 maar in het begin heb ik vooral veel tijd gestoken in het zorgen dat hij een dak boven zijn hoofd had.

Hij is bij mij in begeleiding vanaf november 2020 en vanaf april 2021 heeft hij eindelijk woonst gevonden bij een vriend met wie hij kon samenhuizen. Dat heeft hij volledig zelf gedaan, daar ben ik niet in tussengekomen. Vanaf dan zijn we kunnen beginnen zoeken naar werk. De situatie is echter nog niet ideaal. Eigenlijk is die vriend geen echte vriend maar iemand die van hem profiteert. Het was moeilijk om een job te vinden waarin Nederlands niet belangrijk is. We hebben dan werk gevonden dat fysiek voor hem te zwaar bleek. Waar ik weinig invloed op heb als begeleider, is zijn Nederlands. Hij heeft 1.1. al behaald, maar moet nu proberen 1.2. te behalen. Ik had hem al ingeschreven voor een alfatraject, maar de eerste keer wilde hij niet omdat hij aan het werk was. De tweede keer is hij begonnen maar is hij gestopt omdat hij werk had op interim basis. De derde keer heb ik hem niet kunnen overtuigen omdat hij toen aan het wachten was op telefoon voor een andere job. Ik probeer hem telkens duidelijk te maken dat hij zich op die manier in een vicieuze cirkel werkt. Door zijn taalprobleem maakt hij weinig kans op een betere job. Maar hij is wel afhankelijk van werk om zijn woonst te kunnen financieren. Sinds hij samenwoont is zijn werkloosheidsuitkering gehalveerd. Voor 26 dagen te stempelen is dit 620€. Hier kan hij nauwelijks van overleven. Intussen hebben we terug de piste huisvesting opgepakt, en gevraagd of hij iets extra kan krijgen voor woonst via het OCMW, en budgetbegeleiding om met hem te kijken waar het geld naartoe gaat. Zijn vrouw en twee kinderen zijn nog in Ghana en daar stuurt hij soms nog geld naartoe. Ik begrijp niet hoe hij erin slaagt om rond te komen.

Nu zal ik het goede nieuws vertellen. Na de palettenfabriek heeft hij een tijdje geen werk gehad, daarna is hij begonnen via dagcontracten in een chocoladefabriek maar dit heeft niet lang geduurd. Na een goed gesprek bij Tempo Team kan hij plots wel starten in poetswerk via Tempo Team. Hij heeft eerst een proef gedaan, en maakt ook kans op een vast contract. Die job heeft hij zelf gevonden. Ik heb hem hier niet bij geholpen, dat heeft hij zelf gedaan maar ik denk dat ik hem wel empowered heb om die stappen zelf te zetten. Ik denk dat het laten zien van die brieven al heel belangrijk was voor hem in het begin. Ook heb ik ondersteuning geboden bij het leren solliciteren. We hebben hem geholpen met zijn brieven, hebben gesprekken mee voorbereid. Hij kan zich nu voorstellen op een manier waarop hij meer kans maakt. Waar ik ook een aandeel in heb is in de dienst huisvesting. Ik merk dat ze nu echt wel met hem bezig zijn. En toen hij zijn uitkering dreigde te verliezen omwille van een misverstand in de communicatie en behandeling van zijn dossier door VDAB, heb ik ervoor gezorgd dat hij tijdelijk op leefloon kon terugvallen tot de situatie was rechtgezet.



Wat wens ik hem nog toe? Vooral stabiliteit in het werk, en als hij dat kan volhouden kan hij iets op de private huurmarkt huren, dan is dat probleem opgelost. Tegelijk aan zijn taal werken, maar ik ben wel wat bezorgd dat het wat veel zal zijn voor hem. Ik zal wel begrijpen als dat teveel is, dat dit iets voor later zal zijn. Dat hij maar eerst het werk volhoudt, daarna zijn huisvesting in orde maakt, en komen de taallessen op langere termijn. Ik heb hier gemerkt dat het beste werkt om te beginnen draaien aan één van de knoppen en niet aan allemaal tegelijk. Door aan een knop te draaien zet je andere in gang, en zo ontwarren we stap voor stap die verschillende knopen die nodig zijn om meer klaarheid te brengen in mensen hun toekomstperspectief.

– BEGELEIDER ECONOMISCH HUIS OOSTENDE –

VERHAAL VAN ALEX

Het verhaal dat ik wil vertellen is dat van Alex Een jonge man van 26 die orthopedagogie volgde, maar hij slaagde er niet in om zijn eindpaper af te werken. Hij zat op de afdeling angst en depressie, en kwam ook met heel veel angst naar mij. Het stukje GTB en werk was nog een brug te ver voor hem. Ik heb het eerst vooral gehad met hem over heel veel andere dingen, zoals zijn thuissituatie. Daar kwam uit dat hij levensmoe was, hij wou niet meer leven. En dan moest hij plots veranderen van afdeling, daar had hij het moeilijk mee. Ik heb vooral met hem gewerkt rond kwaliteiten, en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt verkend. Hij heeft wat later nog een terugval gehad, omdat hij gebruikt had. Daarna ging het beter, zijn medicatie werd dan ook aangepast. We

hebben toen eerst gewerkt met het signaleringsplan dat we binnen het project ontwikkeld hebben. Het signaleringsplan, is een tool vanuit WGTW met een groene, oranje en rode zone. De bedoeling is dat we kijken samen naar de zone waar mensen inzitten, wat er kan gebeuren om te voorkomen dat ze naar rood gaan. In de zorg doen ze dat op vlak van zorg, wij op vlak van werk.

In september was hij klaar om stappen te zetten. Waar hij direct over uit was, was om zijn huidige opleiding niet verder te zetten. De stage die hij destijds had gelopen was niet goed gegaan, en hij voelde dat aan als falen, hij zag het echt niet meer zitten. Hij had graag een andere opleiding gevolgd, maar wist niet goed wat. Naar aanleiding van een heel aantal gesprekken kon ik met hem aan een activeringstraject beginnen. Zo konden we met werk- en zorgpartners samen zorgen voor een geschikt traject voor hem. In november heb ik hem daarvoor aangemeld. Ik kreeg toestemming van hem om informatie door te geven zodat hij niet van nul zijn verhaal te doen. Hij voelde zich op dat moment ook klaar om zelfstandig naar de werkwinkel te gaan. De ICF vragenlijst had ik op voorhand al overlopen. Voor hem was het belangrijk om genoeg vertrouwen te krijgen. Dit traject was niet op 1,2,3 klaar. Ik had hem kunnen direct doorverwijzen naar de werkwinkel maar dat werkt niet. Het was een hele weg van juni tot november om stappen te zetten.

Op het moment dat we het signaleringsplan deden, zat hij in rood. Hij zag geen lichtpuntjes, wist ook niet wat anderen hier voor hem in konden betekenen. Enkel muziek kon hem tot rust brengen. Hij is pas naar oranje gegaan nadat hij die terugval had gehad naar alcoholgebruik. Misschien heeft hij toen beseft dat dit niet opnieuw mocht gebeuren, en heeft dit hem een duw te geven om dit in de toekomst te vermijden. Ik weet niet precies wat de trigger is geweest, wellicht is het een samenspel. Zijn thuissituatie heeft hem ook niet laten vallen, hij kreeg nieuwe medicatie, hij was niet aan zijn lot overgelaten. Wellicht heeft dat ook meegespeeld. Sindsdien is hij toch in oranje blijven zitten. Misschien bijkomend ook omdat hij terug perspectief had om naar huis te gaan? Hij kon terug naar zijn poes, zelfs zoiets klein bezorgde hem die sprankeling in zijn ogen, je zag dat echt.

Wat wens ik Alex nog toe? Dat hij door een positieve stage ervaring zijn zelfvertrouwen nog kan vergroten, dat hij terug die boost krijg om zin te krijgen om richting jobdoelwit te zoeken. Dat hij na een positieve ervaring zin krijgt om een opleiding of betaald werk te vinden. Dat die positieve ervaring deugd gaat doen. Daarna kan hij nog altijd begeleiding krijgen bij GTB. Dan kunnen we gaan kijken welk vervoltraject het meest aangewezen is, we mogen hem echt niet loslaten.

– BEGELEIDSTER WE GO TO WORK LIMBURG –

VERHAAL VAN BRAHIM

Brahim werd aangemeld door GTB, Samenlevingsopbouw en Fiola, ondersteuning voor personen met (een vermoeden van) beperking en hun netwerk, dus gezamenlijk vanuit drie verschillende organisaties. Dit was op zich al een unieke maar ook problematische situatie. Brahim is 1,5 jaar bij ons in begeleiding geweest met een zwaar vermoeden van ASS. Hij kende niet voldoende Nederlands om echt in gesprek te gaan. Als je deze jongeman tegenkomt op straat zie je een knappe gast met een heel verzorgd voorkomen, altijd hip en netjes gekleed. Pas wanneer je de communicatie ermee aangaat merk je hoe schuchter en gesloten hij eigenlijk is. Zijn ouders waren heel betrokken, zeker de moeder. Alle communicatie moest gaan via zijn mama.

In het begin was het heel moeilijk om tot hem door te dringen, door zijn autisme en zijn taalprobleem. We werken nogal met een stappenplan door te vertrekken vanuit concrete activiteiten, bijvoorbeeld in houtbewerking of fietstechniek. In het begin gaan we ervan uit dat de persoon van niets weet, zo kunnen we geleidelijk opbouwen. Zo kan het ook niet mislukken, want er zijn geen verwachtingen in het begin. Werkplekleren is een belangrijk onderdeel, waarbij ze in een bedrijf een dag gaan werken, om te ervaren wat een werksituatie is. We startten hier ook mee bij Brahim maar het kwam nogal snel tot een stagnatie. Bij een simpele opdracht moest je er al gaan naast zitten, en de week daarop was hij het kwijt. Gewoon een palet leggen lukte al niet, simpele bewegingen waren voor hem al te complex. Zo hadden we gezien dat werken in het NEC of zelfs in maatwerk niet zou lukken. Dus we moesten verder gaan zoeken naar wat wel kon. Bleek dat hij ook een verstoord dag- en nachtritme had. Overdag kreeg hij teveel prikkels binnen, en kon daardoor 's nachts niet slapen. Hij was dus ook altijd moe, wat niet bijdroeg tot zijn concentratie. Tussen eind 2019 zijn er nog tal van stappen gezet met ondersteuning van therapie.

We hebben in al die stappen gezien dat tewerkstelling niet mogelijk was. Op ons werd beroep gedaan om aan te tonen hoe het komt dat hij niet kan werken. Omwille van taalprobleem en autisme was dit heel moeilijk om in een gesprek te ontdekken. Omdat wij in de praktijk testen doen, kunnen we wel een aantal zaken in kaart brengen die mondeling moeilijk gedetecteerd kunnen worden. In het eindgesprek hebben we met Fiola, een instantie voor mensen met een beperking, de nadruk gelegd op aanklampend werken. Door bij ons te komen heeft hij een erkenning gekregen, voor zijn inkomensvervangende tegemoetkoming. Op 21 stopte zijn kindergeld, dus was het ook belangrijk voor de moeder dat er een tegemoetkoming was.

Toen de lockdown kwam, vroeg de moeder om één keer per week te bellen naar haar. Zij moest er kunnen over praten, want in de begeleiding zag ze de enige die begrepen wat er met hun zoon aan de hand was. Bij het afronden zei ze dat ze nu op een correctere manier is kunnen omgaan met haar zoon. Ze zei 'jullie hebben me leren op een realistische manier kijken naar de beperkingen van onze zoon'. Veel meer dan wat meewerken in vrijwilligerswerk in een dagbesteding zit er niet in, en de ouders hebben dit intussen ook kunnen aanvaarden. Belangrijke factor hier, is het inzicht van de ouders. Ze konden moeilijk inschatten welke impact ASS op zijn leven had. Dit was wel uitzonderlijk, want meestal zijn ouders minder betrokken.

Wat nu het resultaat is, is dat hij al eens buiten komt om te sporten met vrienden. Wat nu nodig is om iets te zoeken dat wat meer structuur geeft aan zijn leven. Doel is om te zoeken om iets te doen wat hij graag doet, een reden om 's morgens uit zijn bed te komen, ook al is het maar een halve dag. Er wordt ook de nadruk op gelegd dat het gezin niet mag worden losgelaten. Belangrijk ook is dat de begeleider van Fiola ook dezelfde blijft want er is nu vertrouwen opgebouwd met dezelfde persoon. Nu is het prachtig dat er een ESF partnerschap is waar je naar kan doorverwijzen.

– BEGELEIDER PROJECT JOTA –

VERHAAL VAN SIMON

Simon is bij ons gekomen met een hele rugzak psychosociale en familiale problemen. Hij was aan het werk bij een maatwerkbedrijf maar heeft dit op eigen initiatief stopgezet. Hij vond het belangrijk om eerst zijn leven op orde te brengen, en dan een job te zoeken waar hij plezier uit haalde. Simon is bij ons aangekomen zoals iedereen, redelijk afstandelijk maar al snel kwam hij los en hij bleek een vlotte babbelaar te zijn. Hij werkte goed, redelijk zelfstandig ook, en was niet bang om te babbelen. Het probleem was dat hij een terugval kreeg in zijn drugsgebruik, onder invloed van een vriend waardoor hij zich liet meeslepen. In onze groep is er de Kiem, waar de deelnemers op dat vlak worden begeleid. Zijn testen waren echter meestal in orde. Zonder dat de

mensen het zelf beseffen testen we uit of ze kunnen lezen, rekenen, of ze geen gezichtsprobleem hebben (vb. bijziendheid op basis van dieptezicht). Hij bleek in de testen met de heftruck bijziend te zijn, maar we kregen het niet aangebracht om zich een bril aan te schaffen. Zijn drugsgebruik is eigenlijk ontstaan door als kind drugs te gebruiken van zijn ouders die op tafel lagen. Daardoor is hij mentaal ook stuk beschadigd. In het begin was hij heel plichtsbewust, altijd op tijd. En plots bleef hij weg, was hij terug beginnen gebruiken en kreeg hij fysieke klachten. Hij heeft dan zelf gevraagd om hulp, en zo konden we snel schakelen en hem doorverwezen naar de Kiem. Daarnaast hebben we ook gekeken naar psychologische problemen.

Plots belde hij op dat hij een job had gevonden in de Jumbo. We hadden hier echter vragen bij, vroegen ons af of dit zou lukken met zijn drugprobleem. Zijn mama werkte ook in de Jumbo, eigenlijk via die weg heeft hij die job gevonden. Hij is wel op een gegeven moment afgehaakt, dan is hij naar ons gekomen, na twee dagen vond hij het verkopen niet zo leuk. Uiteindelijk is hij teruggegaan en het toch blijven volhouden. Ook doordat zijn mama daar werkte. De regie laten we altijd in de handen van de persoon zelf. Eigenlijk beschikt hij over een attest om in een maatwerkbedrijf te werken. Er is door ons heel nauw samengewerkt met de Kiem. Hij wordt nog altijd begeleid door de Kiem. Hij blijft er ook naartoe gaan, hij beseft ook dat dit nodig is om uit de handen van justitie te blijven. Maar ook omdat er daar en bij ons echt naar hem geluisterd wordt. Als begeleider zijn we meer buddy om hem nog verder op te volgen. Hij werkt nu nog altijd in de Jumbo via een interim kantoor. We weten dat het ook mogelijk is om een VOP aan te vragen via het interimkantoor.

In dit traject is er veel initiatief van de persoon zelf gekomen. We denken dat dit gekomen is omdat we hard hebben gewerkt aan zijn zelfvertrouwen. Hij is zelf komen zeggen aan mij als instructeur dat hij hervallen was. Ik heb hem gestimuleerd om dit ook aan de trajectbegeleider te vertellen. We hebben al een aantal keer meegemaakt dat ze door de opdrachten te doen bij de praktijkbegeleider meer zelfvertrouwen krijgen dat ze toch iets kunnen. Tegelijk in het geval van Simon was er hierdoor een bewustwording dat er een ander probleem, in zijn geval een drugprobleem in de weg zit. Ervoor had hij toch geen perspectief, en dan was er ook geen trigger om aan het drugsprobleem te werken. Maar door inzicht te krijgen in wat hij wel kon, was dit een motivatie om ook aan de verslavingsproblematiek te werken. Dat perspectief is echt wel belangrijk. Mislukken bestaat bij ons niet. Als het niet lukt, vragen we altijd wat er goed is gegaan en wat niet. Ook een tewerkstelling die niet gelukt is, is geen mislukking. We kaderen altijd dat het punten zijn om uit te leren en verder aan te werken. Het ervaringsgerichte, het zelf ontdekken, is daarin heel belangrijk. We wijzen niet met het vingertje, maar ze krijgen de kans om het zelf te ontdekken. We zijn wel realistisch, als we inschatten dat er op basis van de observaties in de praktijk, weinig kans op slagen is, dan spreken we dat ook uit.

– BEGELEIDERS PROJECT JOTA –

COLOFON

Activate Together is een lerend netwerk, begeleid door hefboom in opdracht van ESF.

Deze nota met inbreng uit de projecten van dit netwerk werd geschreven door Katrien Seynaeve en Tom Wouters, met dank aan Valerie Carrette. – Vormgeving: Dominique van Comkommer.

Veel dank aan het hele team van ESF en in het bijzonder aan Tine, Delphine, Jelle, Anneleen, Sara en Eveline voor de begeleiding bij dit project.

Het rapport werd nagelezen en van feedback voorzien door medewerkers van WSE, VDAB, Actiris, netwerk tegen armoede, Voka, Unizo, VVSG en de Vlaamse overheid die we erg erkentelijk zijn voor hun constructieve feedback.

Vele projectmedewerkers formuleerden suggesties en gaven input voor deze nota. In het bijzonder willen we veel dank en het grootste respect betuigen aan de deelnemers uit de projecten die hun verhaal met ons deelden.

hefboom

Voor sociaal
en duurzaam
ondernemen

Overzicht per provincie

Limburg



Focus Nieuwkomers



Focus GTB



Focus Dames



Focus Jongeren



Focus Detentie



11



30+



Genk
Hasselt

Lokaal
Bestuur
Promotor

Stadsbestuur Genk
Welzijnsregio Noord-Limburg

Lokaal
Bestuur
Partner

Arktos / Emino

Expert-
organisaties

Vocvo
Alternatief
GTB
Enaip – ACLI
Stebo
Job-Art
VZW IN-Z



Vlaanderen
is werk



Europese Unie

Antwerpen



Focus Roma



Focus Nieuwkomers



Focus Zorgnood



Focus Dames



Focus Detentie



21



30+



Antwerpen
Mechelen
Turnhout - Kempen
Rupel

Lokaal
Bestuur
Promotor

Zora
Selab
BalDeMoRe
Antwerpen
Stad Geel

Lokaal
Bestuur
Partner

WEB & Turnhout
Randstad Belgium
JES Antwerpen
Platform voor de Samenlevingsdienst
Arktos / Emino
Buurtservice VZW
Groep Intrso

Expert-
organisaties

GTB
Weerwerk
Samenlevingsopbouw ProvAnt
ROJM
Groep Intro
Duo For a Job
De Steenschuit VZW
Vocvo
Blenders & De Stuyverij



Vlaanderen
is werk



Europese Unie

Oost-Vlaanderen



Focus Roma



Focus Nieuwkomers



Focus Zorgnood



Focus Dames



Focus Detentie



14



30+



Gent
Waasland
Meetjesland
Detentiecentra

Lokaal
Bestuur
Promotor

OCMW Eeklo
Welzijnshuis – OCMW Sint-Niklaas (2)
Stadsdiensten AC Portus Gent
OCMW Geraardsbergen

Lokaal
Bestuur
Partner

Arktos / Emino
Samenlevingsopbouw Oost-Vlaanderen
Groep Intro

Expert-
organisaties

GTB
BlinkOut
Compaan (2)
aPart VZW?
Accent Jobs For People



Vlaanderen
is werk



Europese Unie

West-Vlaanderen



Focus Detentie



Focus Nieuwkomers



Focus Zorgnood



Focus Dames



14



30+



Oostende
Kortrijk
Roeselare

Lokaal
Bestuur
Promotor

Economisch Huis Oostende?
Stad Roeselare
Stad Brugge
Stad Kortrijk (OCMW)

Lokaal
Bestuur
Partner

Arktos / Emino
Groep Intro

Expert-
organisaties

GTB
Groep Intro
Vocvo & De Leerwinkel
Weerwerk
Argos
De Stuyverij
Jongerenatlier VZW Kortrijk



Regio
Vlaanderen
is werk



Europese Unie

Vlaams-Brabant



Focus Detentie



Focus Nieuwkomers



Focus Zorgnood



Focus Dames



9



25+



Leuven
Vilvoorde

Lokaal
Bestuur
Promotor

Lokaal
Bestuur
Partner

Expert-
organisaties

Emino / Arktos

GTB
AIF+ (x3)
Platform voor de Samenlevingsdienst
Groep Intro
Vocvo
Erat



Viaanderen
is werk romio



Europese Unie

Brussel



Focus Roma



Focus Nieuwkomers



Focus Zorgnood



Focus Jongeren



14



28



BXL

Lokaal
Bestuur
Promotor

VGC & Foyer

Lokaal
Bestuur
Partner

Platform voor de Samenlevingsdienst
Arktos / Emino*
OrientaEuro

Expert-
organisatie
s

Maks VZW (2)
Unie van Turkse Verenigingen?
Groep Intro
BX Youth
Art2Work
InBrussel
AIF+
Groep Intro
Vocvo
JES Vzw



Focus Dames
Vlaanderen
is werk



Europese Unie