

Procesevaluatie doorstroom sociale economie

EINDRAPPORT

Monica Wouters, Dries Van Herreweghe &
Nele Havermans



PROCESEVALUATIE DOORSTROOM SOCIALE ECONOMIE

Eindrapport

Monica Wouters, Dries Van Herreweghe & Nele Havermans

Projectleiding: Nele Havermans

Onderzoek in opdracht van Departement Werk & Sociale Economie

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2021 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeeluldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Lijst tabellen	7
Lijst figuren	9
Lijst van afkortingen	11
Beleidssamenvatting	13
Inleiding	17
1 Theory of Change van doorstroomtrajecten in Vlaanderen	19
1.1 Opzet en onderdelen van de Theory of Change	19
1.2 Toeleiding naar het doorstroomtraject	22
1.3 Voortraject	25
1.4 Jobmatching	25
1.5 Stage	25
1.6 Nazorg	27
1.7 Administratieve verplichtingen	29
1.7.1 Vereisten voor een mandaat als dienstverlener	29
1.7.2 Registraties in het kader van de financiering voor de dienstverleners	29
1.7.3 Financiering voor de werkgever uit de sociale economie	31
1.8 Gebruikte terminologie	31
2 Opzet onderzoek	33
2.1 Onderzoeksvragen	33
2.2 Methodologie	34
2.2.1 Focusgroepen professionals	36
2.2.2 Diepte-interviews doelgroepwerknemers	39
2.2.3 Statistische analyses administratieve data	40
3 Bevindingen procesevaluatie	43
3.1 Bevindingen met betrekking tot de toeleiding	45
3.1.1 Stap E.1: aanvraag (of verplichte) evaluatie	45
3.1.2 Stap E.2: het inplannen van het evaluatiegesprek	53
3.1.3 Stap E.3: de voorbereiding van het evaluatiegesprek	54
3.1.4 Stap E.4: het evaluatiegesprek op de werkvloer	55
3.1.5 Stap E.5: de beslissing	55
3.1.6 Stap E.6: de overdracht naar de doorstroompartner	62
3.2 Bevindingen met betrekking tot de begeleiding tijdens het doorstroomtraject	64
3.2.1 Profiel van de personen die starten met het doorstroomtraject	65
3.2.2 Stap DSC.1: het voortraject	66
3.2.3 Stap DSC.2: de jobmatching	69
3.2.4 Stap DSC.3: de stage	72
3.2.5 Stap E.7: de opvolging door de andere professionals	74
3.2.6 Financiële regelingen	76
3.3 Bevindingen met betrekking tot de uitstroom na het doorstroomtraject	77
3.3.1 Doelstellingen als uitkomstvariabelen	77
3.3.2 De doorstroomcijfers	79
3.3.3 Stap E.8: de eindevaluatie	87
3.3.4 Stap DSC.4: de nazorg	87

4 Conclusie	89
4.1 Toeleiding naar de doorstroomevaluatie	89
4.2 Een gebrek aan uniformiteit bij de doorstroomevaluatie	92
4.3 Tijdens het doorstroomtraject	93
4.4 De uitstroom	94
4.5 Samenvatting: Afwijkingen van de Theory of Change	95
4.6 Beperkingen van het onderzoek	96
Referenties	99
- BIJLAGEN -	101
bijlage 1 Online formulier ter voorbereiding van focusgroep evaluatoren	103
bijlage 2 Online formulier ter voorbereiding van focusgroep doorstroomcoaches	104
bijlage 3 Interviewleidraad deelnemers	105
bijlage 4 Beschikbare variabelen	108
bijlage 5 Evolutie WOP na negatieve doorstroomevaluatie	109
bijlage 6 Werkzoekendecategorie na negatief advies	110

Lijst tabellen

Tabel 1.1	Overzicht van lopende projecten binnen ESF-oproep 432	29
Tabel 1.2	Maximale vergoeding per fase	31
Tabel 2.1	Onderzoeksmethodologie per onderzoeksvraag	35
Tabel 3.1	Profiel van de werknemers uit CMW opgesplitst naar type evaluatie	52
Tabel 3.2	Achtergrondkenmerken personen met positief en negatief advies voor doorstroomtraject (opgedeeld naar CMW en LDE)	57
Tabel 3.3	Logistische regressie: verband persoonskenmerken met positief advies doorstroomtraject	58
Tabel 3.4	Kans op een positief of negatief advies in het Collectief Maatwerk naar type aanvraag	59
Tabel 3.5	Samenstelling van de groep werknemers met een positief advies, naar type aanvraag	60
Tabel 3.6	Tewerkstellingscijfers na stopzetting WOP n.a.v. negatief doorstroomadvies (in absolute cijfers)	62
Tabel 3.7	Fase van begeleiding doorstroomtraject	64
Tabel 3.8	Overzicht profielen CMW en LDE bij doelgroepwerknemers die doorstroomtraject hebben aangevat	66
Tabel 3.9	Inhoud doorstroomtraject	72
Tabel 3.10	Uitkomsten doorstroomtraject vs. finale doelen, volgens beleidsmedewerkers	79
Tabel 3.11	Verdeling van de afgeronde trajecten naar fase	80
Tabel 3.12	Profiel van de deelnemers in nazorg, naar type maatregel	81
Tabel 3.13	Profiel van stopgezette trajecten	83
Tabel 3.14	Tewerkstellingskansen voor deelnemers die hun traject stopgezet hebben, naar type maatregel	84
Tabel 3.15	Profiel beëindigde trajecten, naar type maatregel	85
Tabel 3.16	Tewerkstellingskansen voor deelnemers die hun traject beëindigd hebben, naar type maatregel	86
Tabel 3.17	Algemene doorstroomkans, naar type maatregel	86
Tabel 4.1	Verschillen tussen de regelgeving en de praktijk.	96
Tabel b5.1	Combinaties loonpercentage en begeleidingsgraad voor zij met een negatief advies	109
Tabel b6.1	Werkzoekendecategorie na negatief advies (0m, 3m en 6m)	110

Lijst figuren

Figuur 1.1	Theory of Change	21
Figuur 1.2	Toeleiding bij Collectief Maatwerk (CMW) en Lokale Diensteneconomie (LDE)	22
Figuur 1.3	Uitstroom uit de doorstroomtrajecten	28
Figuur 1.4	Betrokken actoren voor, tijdens en na het doorstroomtraject	32
Figuur 2.1	Onderzoeksvragen per fase van het doorstroomtraject	34
Figuur 2.2	Stappen in een doorstroomtraject, vanuit het perspectief van de werkgevers uit de sociale economie	38
Figuur 2.3	Kenmerken van de deelnemers waarbij een interview werd afgenomen	40
Figuur 3.1	Stappen doorstroomtraject o.b.v. bevindingen procesevaluatie	44
Figuur 3.2	Onderdelen evaluatieprocedure	45
Figuur 3.3	Succesfactoren en drempels die de zoektocht naar geschikte vacatures beïnvloeden	69
Figuur 3.4	Ultieme doelstellingen van het doorstroomtraject, volgens de beleidsmedewerkers	78

Lijst van afkortingen

Afkorting	Verklaring
CMW	Collectief Maatwerk
CV	Curriculum Vitae
DSC	Doorstroomcoach
E.	Stappen met betrekking tot de evaluator
ESF	Europees Sociaal Fonds
GDPR	General Data Protection Regulation (Algemene Verordening over de gegevensbescherming)
GTB	Gespecialiseerd Team Bemiddeling
IBO	Individuele Beroepsopleiding
ICF	Internationale Classificatie van het menselijke Functioneren
LDE	Lokale Diensteneconomie
MLP	Mijn Loopbaan Partners
NEC	Normaal Economisch Circuit
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PMAH	Personen met een Arbeidshandicap
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
PSP	Psychosociale Problematiek
SEC	Sociale Economie
TBS	Terbeschikkingstelling
ToC	Theory of Change
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VTE	Voltijdsequivalent
WN	Werknemer
WOP	Werkondersteuningspakket
WG	Werkgever

Beleidssamenvatting

De professionele ontwikkeling en, indien mogelijk, de doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere economie is een belangrijke doelstelling van de sociale economie sinds de inwerking-treding van de regelgeving Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk. Aan de hand van de herintegratie van doelgroepwerknemers in de arbeidsmarkt hoopt het beleid personen met een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig aan de maatschappij te laten participeren en zich persoonlijk en professioneel verder te laten ontwikkelen. Daarnaast zorgt de doorstroom van doelgroepwerknemers naar het Normaal Economisch Circuit (NEC) ervoor dat er meer middelen vrijkomen voor diegenen die meer ondersteuning nodig hebben in de sociale economie en (nog) niet ‘doorstroomklaar’ zijn (Beleidsnota 2019-2020). De doorstroomtrajecten – waarbij de doelgroepwerker met de ondersteuning van een doorstroomcoach op zoek gaat naar een werkgever buiten de sociale economie- vormen voor velen de afsluitende fase van hun integratietraject of tijdelijke tewerkstelling in de sociale economie.

We werpen een blik op de wijze waarop de doorstroomtrajecten momenteel vorm krijgen en uitgevoerd worden. We identificeren daarbij zowel kritische succesfactoren, als drempels om tot doorstroom van het sociaaleconomische circuit naar het normale economische circuit te komen. We analyseerden administratieve data in verband met de doorstroomevaluaties en de doorstroomtrajecten; organiseerden focusgroepen met de promotoren van de verschillende consortia, de doorstroomcoaches, werkgevers uit de sociale economie en de stageplaatsen. Tot slot spraken we tijdens een individueel diepte-interview met enkele deelnemers over hun ervaringen met het doorstroomtraject.

We vatten hieronder de belangrijkste conclusies en aanbevelingen van dit onderzoeksrapport samen. De eerste vaststellingen hebben betrekking op de toeleiding van werknemers naar de doorstroomevaluatie. Hoewel het beleid vertrekt vanuit de idee dat doorstroom een thema is waar binnen de sociale economie ook al naartoe gewerkt wordt, blijkt de **doorstroomgedachte** nog niet bij alle werkgevers uit de sociale economie even sterk aanwezig te zijn. Sommige werknemers en werkgevers uit de sociale economie kwamen dan ook uit de lucht gevallen wanneer de verplichte doorstroomevaluatie (na 5 jaar tewerkstelling binnen LDE of indien de werknemer tot de 10% sterkste Maatwerk-werknemers behoorde) zich aandiende. Dit resulteerde in heel wat weerstand, zowel bij de werknemer als bij de werkgever. De werkgevers uit de sociale economie wisten niet goed wat het doorstroomverhaal inhield en wat de gevolgen voor hen waren. Nu de werkgevers uit de sociale economie al enkele doorstroomevaluaties meegemaakt hebben, weten zij beter hoe een evaluatie er aan toe gaat. In een aantal gevallen is de situatie is op dit vlak meer geëvolueerd van een “clash tussen” naar een “samenwerking tussen” de evaluatoren en de werkgevers uit de sociale economie. Een andere verklaring voor de weerstand bij werkgevers is het feit dat bedrijven uit de sociale economie ook commerciële bedrijven zijn, die hun continuïteit moeten garanderen en op een constante manier moeten kunnen produceren. Zij staan dan ook doorgaans niet te springen om hun goed gerouleerde en meest productieve werknemers – waarin zij vaak heel wat tijd en middelen geïnvesteerd hebben- af te geven.

Bij de werknemers blijkt de doorstroomgedachte ook maar weinig te leven. Eens de verplichte doorstroomevaluatie zich aandient, is dit voor velen dan ook een ware schok. Zij ervaren dit niet als een kans of een teken dat ze goed bezig zijn en zouden kunnen groeien, maar eerder als een straf en een dreiging. Hier merken we duidelijk dat de perceptie van de werknemers haaks staat op de visie van het beleid, die spreekt van “*sterkere werknemers de kans geven om door te groeien naar het normaal economisch circuit*”. Onder het motto “*voorkomen is beter dan genezen*” vormt onze eerste en tevens meest belangrijke aanbeveling:

Zet doorstroom nog centraler binnen de tewerkstelling in de sociale economie

Doorstroom is iets wat doorheen het hele tewerkstellingstraject van de werknemer aan bod moet komen. Denk maar aan de besprekingen van het persoonlijk ontwikkelingsplan of laagdrempelige (proef)stages waardoor de werknemer kan proeven van het NEC met eenvoudige en rechtlijnige terugkeermechanismen. Door stelselmatig toe te werken naar een tewerkstelling buiten de sociale economie, neemt het shockeffect van de doorstroomevaluatie af. Het wordt meer een evidente stap in de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. Dit kan het verdere verloop van het doorstroomtraject alleen maar vergemakkelijken en mensen die ermee in aanraking komen meer enthousiasmeren. Dit alles staat of valt echter bij een gedeelde en gedragen visie. Alle medewerkers binnen de sociale economie moeten overtuigd zijn van de doorstroomgedachte. Dit vormt het fundament waarop alle andere aanbevelingen moeten bouwen. De weerstand of scepsis die bij bepaalde medewerkers/werkgevers van sociale economiebedrijven bestaat, moet omgevormd worden tot de motor van het doorstroomverhaal.

Het negatieve beeld dat bij velen leeft, maakt daarnaast dat maar weinig werknemers **zelf vragen** om te mogen doorstromen. Doorstroomtrajecten worden nog te veel gezien als een onveilig project, mede omdat (bepaalde) werknemers het risico lopen hun ‘ticket’ voor de sociale economie te verliezen. De onduidelijkheid en soms tegenstrijdige informatie werpt bepaalde drempels op voor werknemers in het doorstroomtraject of zij die potentieel zouden kunnen deelnemen. Het tegengaan van dergelijke onduidelijkheid en onzekerheid is erg belangrijk om mensen in het doorstroomtraject op een comfortabele manier te doen doorgroeien naar het NEC. Dit alles heeft namelijk een directe impact op de motivatie van de persoon in kwestie om voluit mee aan de slag te gaan in het traject. Anderzijds is het ook belangrijk om personen die potentieel vrijwillig zouden willen instappen niet af te schrikken en dus ook het maximaal potentieel uit de doelgroep te kunnen benutten. Onze tweede aanbeveling vertrekt dan ook vanuit het perspectief van de werknemer, en sluit mooi aan bij de voorgaande aanbeveling:

Verlaag de drempels voor werknemers door onduidelijkheid en onzekerheid te minimaliseren

De eerder aangehaalde onduidelijkheid, die zeker bij de introductie van het traject erg aanwezig was, heeft ook geleid tot een gebrek aan uniformiteit bij de **evaluaties**. Uit de focusgesprekken kwam duidelijk naar voor dat er heel wat variatie bestaat in (a) de kwaliteit van de aangeleverde informatie (m.b.t. de werknemer); (b) de uitvoering van het evaluatiegesprek (concrete organisatie, betrokken actoren, mate van inspraak); en (c) de beslissingscriteria. Verder onderzoek is aangewezen om hier een duidelijk te onderscheiden rode draad in bloot te leggen. Een volledige, heldere en consistente

procedure is namelijk in het voordeel van alle betrokken partijen en vormt een essentiële bouwsteen voor een geslaagd doorstroomtraject. De derde aanbeveling is bijgevolg:

Creëer (meer) uniformiteit in de doorstroomevaluaties
(m.b.t. verwachtingen, voorbereidingen, invulling en criteria)

Na de toeleiding start het uiteindelijke **doorstroomtraject**. Dit bestaat uit vier fasen: het voortraject, de jobmatching, de stage, en de nazorg. Dit zijn echter voornamelijk administratieve begrippen. In de praktijk worden deze fasen minder rigide gehanteerd, en lopen ze in mekaar over. De duurtijd van de fasen is immers vastgelegd vanuit de veronderstelling dat binnen de sociale economie al ingezet wordt op doorstroom. De doorstroomcoaches moeten echter bij aanvang van het traject bepaalde tekorten-met betrekking tot het jobdoelwit en weerstand- wegwerken. Hierdoor schiet er minder tijd over voor de effectieve taken die voor de fasen voorgeschreven werden. Het werken met rigide fasen en termijnen lijkt dan ook eerder een (administratieve) last dan een hulp. Hier ontbreekt het doorstroomtraject dan ook volgens de professionals aan flexibiliteit, wat het werken op maat verder bemoeilijkt. Zij pleiten dan ook voor één algemene termijn zonder fasen, die in duurtijd heel wat langer is dan de huidige 9 maanden. Hierbij aansluitend worden de professionals frequent geconfronteerd met vragen ter verduidelijking van andere betrokken partijen. Los van het feit of men de nodige informatie snel kan terugvinden, vergt dit een grote tijdsinvestering, waar geen financiering tegenover staat. Om op deze frustraties een antwoord te bieden kunnen twee verschillende paden bewandeld worden: ofwel voorziet het beleid een correctere en beter afgelijnde taakverdeling – waarbij zij zelf instaat voor de informatierol, ofwel worden er meer tijd en middelen uitgetrokken voor het bredere takenpakket van de professionals.

Voorzie een correctere en beter afgelijnde taakverdeling
OF
Voorzie meer tijd en middelen voor het bredere takenpakket van de professionals

Naast de extra tijdsinvestering die het wegwerken van tekorten en het beantwoorden van vragen vergt, blijkt de **zoektocht naar geschikte vacatures** tevens een moeilijke opdracht te zijn. We onderscheiden heel wat stimulerende en afremmende factoren, waarbij de motivatie van de verschillende betrokkenen de belangrijkste factor blijkt. Dit kan een positieve spiraal van aanstekelijk enthousiasme in gang zetten, maar in andere gevallen kan het ook de inzet van andere actoren mee naar beneden trekken. Maar zelfs in situaties waar er veel motivatie is, blijft het enorm moeilijk om een stageplaats te vinden. Niet alle werkgevers uit het NEC staan er voor open om een werknemer uit de sociale economie een kans te geven. Hier werpen zowel het regelgevend kader rond de stages als overtuigingen die leven bij de werkgever drempels op. We raden dan ook aan om in te zetten op transparantie over de kosten en verwachtingen voor de stageplaats. Uniformiteit kan de overtuigingskracht daarnaast ook vergroten. De prijszonderhandelingen tussen de stageplaats en de werkgever uit de sociale economie zijn vaak onduidelijk, wat bepaalde stageplaatsen afschrikt. Het moet van het begin af aan duidelijk zijn wat de kostprijs voor de stageplaats is. Tot slot kan de hele procedure en administratie eenvoudiger. Dit verlaagt de drempel, en zal meer twijfelende werkgevers overtuigen om alsnog eens te proberen. Nu hangt het zwaartepunt van het doorstroomtraject (de stage) te hard af van de goodwill en het idealisme van bepaalde werkgevers. Er moet een manier gevonden worden waarop ook de andere werkgevers bereid zijn om een werknemer uit een kwetsbare groep een kans te geven. Dit is echter geen knelpunt dat enkel van betrekking is op de doorstroomtrajecten. Wij deden gelijkaardige vaststellingen bij andere doelgroepen, zoals de

activeringstrajecten, werkzoekenden met een arbeidshandicap en binnen het alternerend leren. Eenmaal je werkgevers overtuigd hebt gekregen om hun kans te wagen, zullen zij vaststellen dat hun vooroordelen niet (helemaal) kloppen en dat er ook succesverhalen kunnen ontstaan. Deze positieve ervaringen zullen de werkgever in kwestie (en idealiter ook andere bedrijven uit zijn netwerk) aansporen om nog vaker zijn werkvloer open te stellen voor kwetsbare groepen. Er wordt als het ware een opwaartse spiraal in gang gezet. Het komt er dan ook op aan om de werkgevers over de eerste horde te krijgen. Dit is echter een breder maatschappelijk debat, waarop we geen pasklaar antwoord hebben.

Verlaag de drempels bij werkgevers uit het NEC

Ondanks dat de **uitkomsten** niet de hoofdfocus zijn van dit rapport, raakten we de uitstroomgegevens kort aan. Onze analyses bevestigen de resultaten van voorgaand onderzoek en het buikgevoel dat bij verschillende actoren leeft. Het aantal personen dat na het doorstroomtraject aan de slag kan in het NEC is redelijk beperkt (op 0 maanden: 23% v.d. afgeronde trajecten). Gezien de moeilijkheden bij het vinden van een stageplaats, zijn deze cijfers niet geheel onverwacht. Daarnaast verschillen de doelstellingen die de verschillende actoren nastreven met het doorstroomtraject. Bepaalde actoren blijven vasthangen aan de duurzame tewerkstelling in het NEC, terwijl anderen tevreden zijn wanneer de deelnemer tot zelfinzicht is gekomen, en op de juiste plaats is terecht gekomen. Alvorens er gekeken kan worden naar het aantal succesvolle trajecten, dient men duidelijk af te stemmen hoe men dit concept definieert. Deze visie bepaalt welke uitkomsten gemonitord moeten worden. Het heeft daarnaast een invloed op de andere aanbevelingen. Wanneer men uitgaat van de duurzame tewerkstelling, moet de vacaturegerichte stage behouden blijven. Indien zelfinzicht het streefdoel is, kan men de vacaturegerichte stage loslaten, en de stagemogelijkheden verbreden. Het is dan voldoende dat de werknemer uit de sociale economie kan proeven van een tewerkstelling in het NEC. Tot slot is er dan ook meer ruimte om terugkeermogelijkheden te voorzien, wat de opstapdrempel voor bepaalde werknemers mogelijk verlaagt.

Stem de doelstellingen frequent af

Inleiding

Van mei 2021 t.e.m. december 2021 voerde een onderzoeksteam van HIVA-KU Leuven in opdracht van het Departement Werk & Sociale Economie een procesevaluatie uit van de doorstroomtrajecten binnen de sociale economie. Dit finale rapport geeft een overzicht van het regelgevend kader met betrekking tot de doorstroomtrajecten, het onderzoeksopzet, de daaruit voortvloeiende bevindingen en afsluitend de conclusies en aanbevelingen. We willen hiermee een blik werpen op de wijze waarop de doorstroomtrajecten momenteel vorm krijgen en uitgevoerd worden. We identificeren daarbij zowel kritische succesfactoren, als drempels om tot doorstroom van het sociaaleconomische circuit naar het normale economische circuit te komen.

Ondanks dat het onderzoeksopzet bestond uit vier op mekaar volgende werkpakketten, hebben we ervoor gekozen om de resultaten van de verschillende werkpakketten thematisch te bespreken aan de hand van de verschillende stappen van de Theory of Change uit hoofdstuk 1. Per stap in het doorstroomverhaal bundelen we de bevindingen vanuit de verschillende werkpakketten, wat ons de mogelijkheid geeft om deze aan mekaar af te toetsen.

1 | Theory of Change van doorstroomtrajecten in Vlaanderen

De professionele ontwikkeling en, indien mogelijk, de doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere economie is een belangrijke doelstelling van de sociale economie sinds de inwerking-treding van de regelgeving Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk. Zo vermeld punt 9.5 van prioriteit 3 in het Operationeel Plan 2014-2020 van ESF-Vlaanderen: “*De sociale economie (9v) is een zeer waardevolle sector naar de werkgelegenheidscreatie voor de moeilijkste doelgroepen en verdient de nodige ondersteuning zeker in haar functie als opstap, doorstroom en uitstroom.*” Aan de hand van de herintegratie van doelgroepwerknemers in de arbeidsmarkt hoopt het beleid personen met een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig aan de maatschappij te laten participeren en zich persoonlijk en professioneel verder te laten ontwikkelen. Daarnaast zorgt de doorstroom van doelgroepwerknemers naar het Normaal Economisch Circuit (NEC) ervoor dat er meer middelen vrijkomen voor diegenen die meer ondersteuning nodig hebben in de sociale economie en (nog) niet ‘doorstroomklaar’ zijn (Beleidsnota 2019-2020). De doorstroomtrajecten vormen voor velen de afsluitende fase van hun integratietraject of tijdelijke tewerkstelling in de sociale economie.

In de volgende paragrafen beschrijven we de doelstellingen en inhoud van de verschillende fases in een doorstroomtraject. We doen dit door middel van een Theory of Change, die we in het kader van dit onderzoek hebben opgesteld. In Figuur 1.1 geven we een visuele weergave van deze Theory of Change. In de volgende paragrafen bespreken we eerst de manier waarop een Theory of Change opgebouwd wordt. Vervolgens gaan we dieper in op de verschillende fases van het doorstroomtraject, namelijk de toeleiding naar een doorstroomtraject, het voortraject, de jobmatching, de stage en de nazorg. We eindigen dit hoofdstuk met een beschrijving van de administratieve verplichtingen waaraan doorstroomtrajecten moeten voldoen.

1.1 Opzet en onderdelen van de Theory of Change

De Theory of Change (ToC) vertaalt de verschillende stappen in het doorstroomtraject (de toeleiding, het voortraject, de jobmatching-fase, de stage en de nazorg) naar concrete uitkomsten die men tijdens het doorstroomtraject beoogt. De nadruk wordt daarbij gelegd op de doelstellingen en uitkomsten die men wil bereiken, eerder dan de acties die uitgevoerd moeten worden. Wanneer acties alsnog vermeld worden, dan is dit steeds in functie van de uitkomst waartoe deze moet leiden. Het vormt dan als het ware een voorwaarde om tot een bepaalde uitkomst te komen.

Iedere Theory of Change bevat drie soorten doelen: (a) het ultieme doel; (b) het finale doel; en (c) de tussendoelstellingen. Het ultieme doel is het meest verliggende doel, de gezamenlijke droom die elk project heeft als ze aan het traject begint. Dit doel biedt een antwoord op de vraag naar het waarom, en drukt in die zin de algemene ambitie van het beleid of de drijfveer erachter uit. Het finale doel is daarentegen minder facultatief. Het is namelijk het doel dat men wil bereiken na afloop van het traject. Deze uitkomst moet daarom te monitoren en te evalueren zijn, en dus ook in indicatoren uitgedrukt kunnen worden. Tot slot vinden we ook tussendoelstellingen terug in de Theory of Change. Dit zijn

de stappen die gezet moeten worden richting het finale doel, startend met doelen op korte over middellange termijn naar lange termijn. De doelen op korte termijn vormen daarbij de voorwaarden voor de doelen op langere termijn. De vooropgestelde uitkomsten zijn met mekaar verbonden door middel van acties. Een actie wordt binnen dit model dus begrepen als de schakel of de brug die het mogelijk maakt over te gaan naar een volgende en verder liggende tussenstap (Dillon & Vaca, 2018; Juchtmans, 2018). In Figuur 1.1 wordt dit weergegeven aan de hand van de donkerblauwe vierkanten. De Theory of Change concretiseert dus de impact die het doorstroomtraject wil bereiken én geeft visueel weer hoe deze impact bereikt wordt.

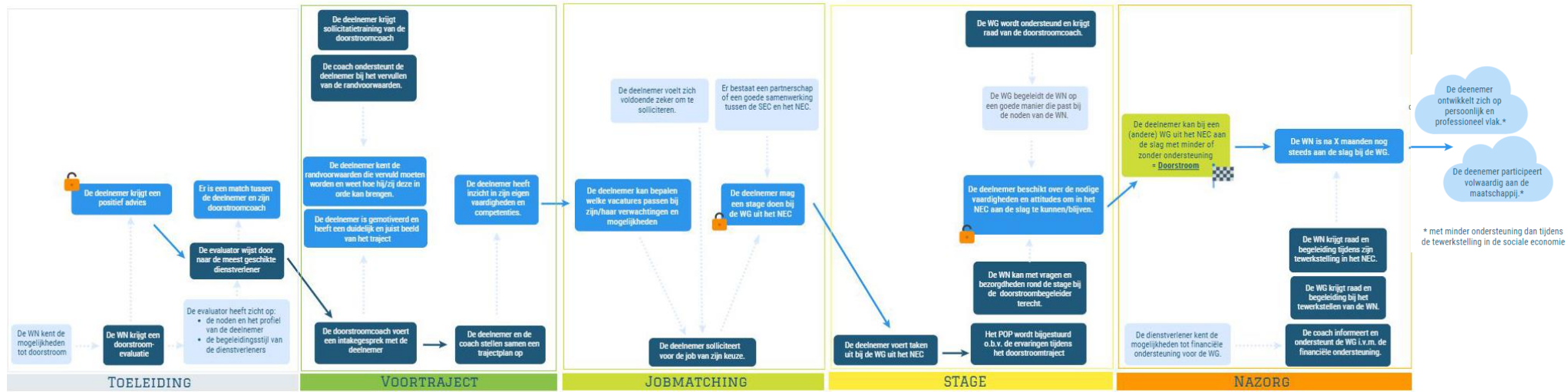
We kiezen er bewust voor om de Theory of Change bij de start van het onderzoeksproject op te stellen. Het geeft ons de kans om stil te staan bij de theorie waarop de doorstroomtrajecten gebaseerd zijn. Aan de hand van desk research van de beschikbare beleidsdocumenten, handleidingen en voorgaand onderzoek identificeerden we de belangrijkste onderdelen en randvoorwaarden waaruit een doorstroomtraject in theorie bestaat. Het betreft hier dan ook een ideale situatie, zoals vastgelegd in de regelgeving. We hebben de Theory of Change afgetoetst bij een groep van beleidsmakers. Zij kregen de kans om vanuit hun expertise de ToC verder aan te vullen of te concretiseren.

In de volgende paragrafen bespreken we de verschillende fases in de Theory of Change. Per fase komen hierbij de acties en de tussen- en einddoelstellingen aan bod. Het finale doel van de doorstroomtrajecten is een duurzame tewerkstelling van de doelgroepwerknemer in het normale economische circuit. Het ultieme doel van de doorstroomtrajecten gaat echter breder: op basis van de Memories van Toelichting bij het LDE- en Maatwerkdecreet omschrijven we het ultiem doel van de sociale economie als volgt: *“personen met een afstand tot de arbeidsmarkt participeren volwaardig aan de maatschappij en ontwikkelen zich persoonlijk en professioneel”* (Memorie van Toelichting bij LDE-decreet, p. 3;¹ Memorie van Toelichting Maatwerkdecreet, p. 3).² Binnen de doorstroomtrajecten streeft men ernaar om deze participatie en ontwikkeling verder te faciliteren vanuit een tewerkstelling in het normaal economisch circuit. Tijdens deze tewerkstelling krijgt de werknemer minder ondersteuning dan tijdens de tewerkstelling binnen de sociale economie.

1 <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1039034>

2 <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2012-2013/g2065-1.pdf>

Figuur 1.1 Theory of Change

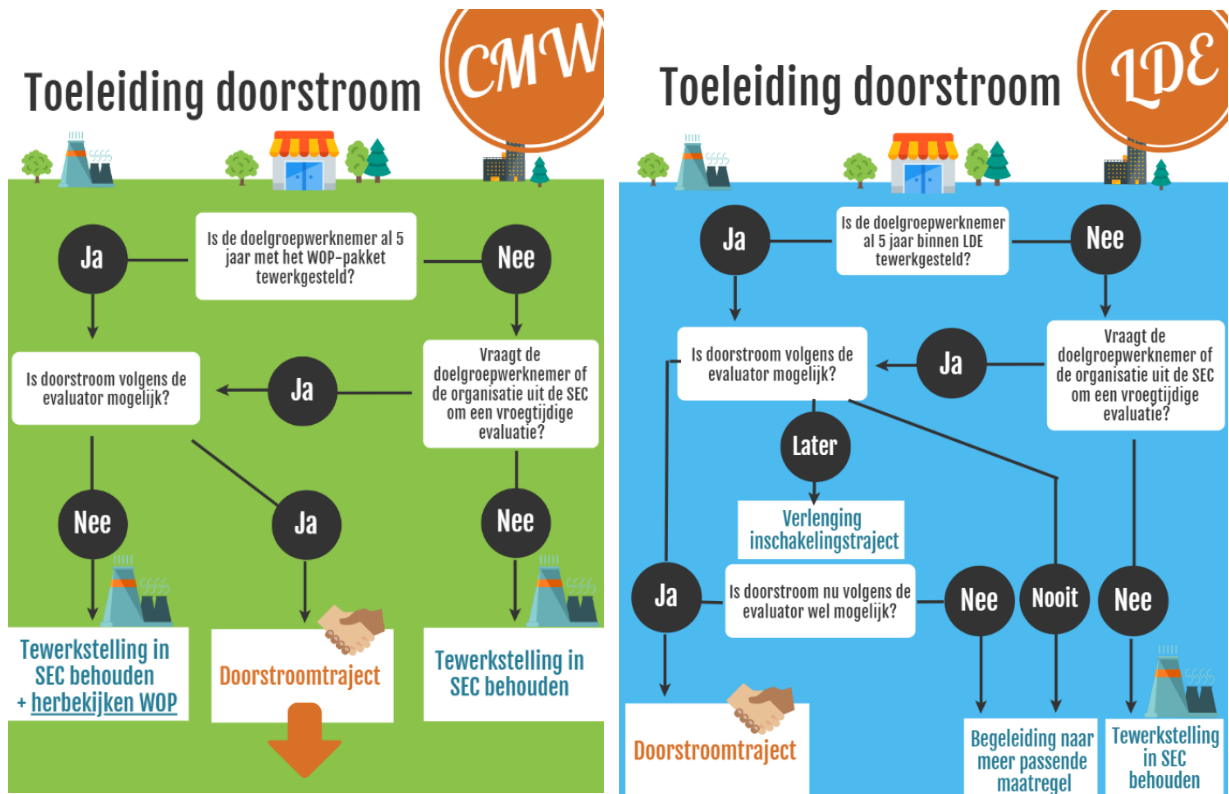


1.2 Toeleiding naar het doorstroomtraject

De eerste fase van het doorstroomtraject bestaat uit de toeleiding van doelgroepwerknemers naar dit traject. Doorstromen naar het normale economische circuit vormt (idealiter) voor doelgroepwerknemers de laatste fase van hun tewerkstelling binnen de sociale economie. Zoals in de Doorstroomgids (BDO Adforum, 2015) wordt vermeld, is doorstroom niet iets wat onverwacht in het tewerkstellingstraject van de doelgroepwerknemer plaats vindt, maar moet het een thema zijn waar doorheen het hele traject aandacht aan besteed wordt. Bij het opstellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) moet er voldoende toegewerkt worden naar doorstroom. De verschillende partijen weten dan duidelijk waar ze naartoe werken, en wat de langetermijnverwachtingen zijn. De opstart van het doorstroomtraject zou hierdoor geen onverwachte gebeurtenis moeten zijn, maar eerder een logisch vervolg in het ontwikkelingstraject naar een duurzame tewerkstelling.

De wijze van toeleiding naar het doorstroomtraject verschilt naargelang het feit of de deelnemer vanuit het Collectief Maatwerk (CMW) of de Lokale Diensteneconomie tewerkgesteld is. Figuur 1.2 geeft een visueel overzicht van de verschillende paden van toeleiding. Onder de figuur bespreken we beide pijlers van de sociale economie en hoe de toeleiding binnen iedere pijler verloopt.

Figuur 1.2 Toeleiding bij Collectief Maatwerk (CMW) en Lokale Diensteneconomie (LDE)



Bron Van de auteurs

Het *Collectief Maatwerk* omvat alle organisaties en ondernemingen die de inschakeling van doelgroepwerknemers als kerntaak hebben. Zij ontwikkelen economische activiteiten op maat van personen met een arbeidshandicap, personen met een psychosociale arbeidsbeperking en uiterst kwetsbare personen (Vlaamse Overheid, 2021a). Reguliere ondernemingen kunnen daarnaast ook beslissen om voor een beperktere groep mensen een kwaliteitsvolle arbeidsinschakeling te voorzien. Zij richten hiervoor een Maatwerkdienst op. Deze moet minstens vijf voltijdsequivalente (VTE) doelgroepwerknemers per jaar, continue en duurzaam, tewerkstellen en een transparante en kwalitatieve

bedrijfsvoering uitoefenen (Vlaamse Overheid, 2021a). Binnen het *Collectief Maatwerk* wordt het ondersteuningspakket iedere vijf jaar herbekeken. Daarnaast kunnen de doelgroepwerknemer en/of de organisatie uit de sociale economie tussentijds een nieuwe evaluatie aanvragen; of legt VDAB een verplichte evaluatie op. Zo duidde het Departement Werk en Sociale Economie voor iedere onderneming binnen het Collectief Maatwerk de 10% sterkste doelgroepwerknemers aan. Zij richtten zich voornamelijk op personen met de hoogste scholingsgraad, de laagste leeftijd en/of personen met een korte anciënniteit (Vlaamse overheid, 2017). Deze groep van zittende³ werknemers moest door VDAB geëvalueerd worden (VDAB, 2019a, 2019b). Bepaalde doelgroepwerknemers hadden dus vrijwillig een doorstroomevaluatie aangevraagd, terwijl anderen hiertoe verplicht werden. Wanneer de evaluator tijdens de evaluatie vaststelt dat doorstroom mogelijk is, kan de doelgroepwerknemer starten met een doorstroomtraject. Bij diegene waar doorstroom nog niet aan de orde is, wordt het pakket van werkondersteunende maatregelen (WOP-pakket) aangepast, indien dit nodig blijkt.

Naast het Collectief Maatwerk richt ook de *Lokale Diensteneconomie* (LDE) zich op de inschakeling van personen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afstand komt voort uit persoonsgebonden factoren of de situatie waarin de persoon zich bevindt, zoals bijvoorbeeld langdurige werkloosheid, personen met een zware zorglast of ex-gedetineerden. Omwille van hun situatie zijn zij hun competenties doorheen de tijd verloren, of hebben ze bepaalde competenties niet kunnen opbouwen. Zij beschikken echter wel over het potentieel om te werken in het normaal economisch circuit. De overheid tracht hen weer in staat te stellen om volwaardig werk te vinden op de reguliere arbeidsmarkt door een inschakelingstraject met competentieversterkende tewerkstelling en kwaliteitsvolle begeleiding te voorzien. Binnen de Lokale Diensteneconomie is de situatie anders dan in het Collectief Maatwerk. De inschakelingstrajecten binnen LDE kunnen maximaal vijf (of uitzonderlijk⁴ zes) jaar duren. De afsluiting van deze trajecten kan op drie verschillende manieren gebeuren, afhankelijk van het feit of doorstroom al dan niet mogelijk is en op welke termijn deze doorstroom bereikt kan worden:

- indien de situatie en/of de problematiek van de doelgroepwerknemer doorstroom - zelfs op lange termijn - onmogelijk maakt, wordt de werknemer meteen begeleid naar een meer passende maatregel;
- is doorstroom op korte termijn mogelijk, dan verwijst de evaluator de doelgroepwerknemer door naar het doorstroomtraject;
- wanneer de werkgever uit de sociale economie 6 maanden voor het einde van het inschakelingstraject oordeelt dat de persoon op korte termijn niet doorstroomklaar gemaakt kan worden, kan de evaluator het inschakelingstraject verlengen voor hoogstens zes maanden. De regelgeving voorziet daarnaast een uitzondering voor personen die binnen een korte periode uit de arbeidsmarkt zullen treden; afwezig zijn omwille van ziekte of een geboorte; en werknemers die geïndiceerd werden voor het Collectief Maatwerk maar waarvoor geen plaats beschikbaar is. De verlenging in het kader van de uittreding uit de arbeidsmarkt is van onbepaalde duur, terwijl deze van de anders geïnduceerde werknemer geldt zolang er geen werkplek binnen het Collectief Maatwerk beschikbaar is⁵. De verlenging bij ziekte of moeder/vaderschapsverlof komt overeen met de tijd dat de werknemer afwezig was. Van zodra het einde van de verlenging in zicht komt, wordt opnieuw geëvalueerd of doorstroom mogelijk is. Een positief advies resulteert in de aanvang van het doorstroomtraject. Blijkt dat doorstroom ook nu nog niet mogelijk is, dan vraagt de organisatie uit de sociale economie een vrijstelling van het doorstroomtraject aan. VDAB beslist of deze vrijstelling kan worden toegekend. Indien de werknemer wordt vrijgesteld, dan wordt hij/zij rechtstreeks doorverwezen naar een meer passende maatregel. De evaluator kan echter van oordeel zijn

³ Dit zijn die werknemers die reeds voor de ingang van het maatwerkdecreet aanwezig waren in de bedrijven (cf. de vroegere beschutte en sociale werkplaatsen).

⁴ In wat volgt geven wij een uitgebreider overzicht van de mogelijke uitzonderingen.

⁵ Dit geldt enkel voor werknemers die voor april 2015 reeds in dienst waren in LDE.

dat doorstroom toch mogelijk is, waarop de deelnemer met een doorstroomtraject start, of meteen doorstroomt naar het NEC.

Zoals al uit het voorgaande duidelijk werd, kan niet zomaar iedereen deelnemen aan een doorstroomtraject. De VDAB- of GTB-evaluator bepaalt dan ook welke doelgroepwerknemer mag/moet starten in een doorstroomtraject, en welke organisaties als dienstverlener mogen fungeren. Tijdens de doorstroomevaluatie houdt de evaluator rekening met de draagkracht van zowel de doelgroepwerknemer als de organisatie uit de sociale economie.

De evaluator komt op de werkvloer langs voor een gesprek met de doelgroepwerknemer en zijn/haar werkvloerbegeleider. Hij ontvangt daarnaast de ‘inhoudelijke aanvraag’. Dit is een aanvraagformulier waarin de werkgever of werknemer – afhankelijk van wie het initiatief tot evaluatie genomen heeft – beargumenteert waarom een nieuwe evaluatie noodzakelijk/mogelijk is. Het formulier is opgebouwd uit drie delen (VDAB, 2019b). Het eerste deel bevat de algemene (tewerkstellings)gegevens van de doelgroepwerknemer en zijn werkgever. Het tweede deel peilt naar het functioneren op de werkvloer. De werkgever en de doelgroepwerknemer vullen hier samen het ICF-dossier (opnieuw) aan. Zij duiden voor 44 categorieën aan of het desbetreffende aspect respectievelijk een ‘Sterkte’, ‘Geen probleem’, ‘Licht probleem’ of ‘Ernstig probleem’ vormt voor de doelgroepwerknemer. Het derde deel is een facultatief onderdeel, dat alleen ingevuld moet worden bij een vervroegde aanvraag tot evaluatie van het WOP wanneer de psychosociale of medische redenen veranderd zijn.

Aan de hand van het aanvraagdossier en het gesprek op de werkvloer, schat de evaluator in of een duurzame reguliere tewerkstelling mogelijk is gezien de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer. Hierbij kijkt men naar de gezondheid, mobiliteit, leeftijd, familiale situatie, financiële situatie en het vermogen en de motivatie tot zelfstandig loopbaanbeheer.

Naast de situatie van de doelgroepwerknemer, wordt ook gekeken naar de continuïteit van de werking van het sociaaleconomie-initiatief. Men wil er zeker van zijn dat de afwezigheid van de “sterkste” doelgroepwerknemers de werking van het sociaaleconomiebedrijf niet in het gedrang brengt. Anders zou de doorstroom van de sterke werknemers de tewerkstelling van de zwakste doelgroepwerknemers, die de sociale economie het hardste nodig hebben, in gevaar kunnen brengen. (Vlaamse Overheid, 2019a, 2019b).

Wanneer uit de evaluatie blijkt dat de doelgroepwerknemer kans maakt om door te stromen naar het normaal economisch circuit, of wanneer de doelgroepwerknemer geen nood meer heeft aan de werkondersteunende maatregelen, kan een doorstroomtraject opgestart worden (decreet Maatwerk). De evaluator vormt dan ook een soort van gatekeeper. Hij/zij bepaalt of de doelgroepwerknemer een doorstroomtraject kan opstarten of niet. Het is dan ook een eerste schakelmoment in het doorstroomtraject, dewelke aangeduid worden met het slot-icoontje.

Zodra de deelnemer een positief advies ontvangen heeft, verwijst de evaluator de doelgroepwerknemer door naar de meest geschikte dienstverlener. Om een goede match tussen de werknemer en de doorstroomcoach – die een medewerker is van de dienstverlener – te bekomen, dient de evaluator een goed zicht te hebben op de noden van de deelnemer. De matching verloopt het vlotst wanneer hij/zij daarnaast ook kennis heeft van de begeleidingsstijlen van de verschillende dienstverleners. Iedere deelnemer is gebaat bij een ander type begeleiding, en de dienstverlener moet aan zoveel mogelijk van de noden en verwachtingen van de deelnemer tegemoet komen.

Einddoel toeleiding: er is een match tussen de deelnemer en zijn doorstroomcoach

1.3 Voortraject

Het intakegesprek vormt het startschot van het effectieve doorstroomtraject. Daarin licht de doorstroombegeleider toe hoe het traject er zal uitzien, wat de deelnemer kan verwachten, en wat er van hem verwacht wordt. Daarnaast wordt gepeild naar de motivatie van de deelnemer en worden de competenties en persoonlijkheid van de deelnemer in kaart gebracht. Van zodra het opzet van het traject en de wederzijdse verwachtingen geduid zijn, start de effectieve begeleiding. Tijdens het *voortraject* gaan de deelnemer en de doorstroombegeleider dieper in op de competenties en vaardigheden van de deelnemer. Zij bekijken samen over welke vaardigheden de deelnemer al beschikt. Daarnaast bepalen ze het jobdoel van de deelnemer en lijsten ze de competenties en randvoorwaarden op waaraan voldaan moet zijn, wil de deelnemer deze job kunnen uitvoeren. Door deze oplijsting af te toetsen aan de reeds verworven competenties, wordt duidelijk waaraan nog gewerkt moet worden tijdens het doorstroomtraject. De deelnemer verwerft dus idealiter inzicht in zowel zijn huidige mogelijkheden als zijn werkpunten. Naast dit inzicht leert de deelnemer tijdens het voortraject ook hoe hij contact kan leggen met werkgevers en vacatures kan zoeken. Tot slot wordt gezocht naar manieren om de afstand tussen de sociale economie en het normaal economisch circuit te verkleinen (Doorstroomgids, 2014), zodat de deelnemer een stageplaats kan vinden (en behouden). De doorstroombegeleider legt samen met de deelnemer de randvoorwaarden voor een reguliere tewerkstelling bloot en informeert de deelnemer over instanties die mee kunnen zoeken naar een oplossing.

Eindoel voortraject: de deelnemer heeft inzicht in de eigen vaardigheden en competenties.

1.4 Jobmatching

Aansluitend op het voortraject zoeken de deelnemer en de begeleider samen naar een werkgever die past bij de doelen en verwachtingen van de deelnemer (*jobmatching*). Hierbij komen de vaardigheden en inzichten die tijdens de voorgaande fase ontwikkeld werden van pas. Zo kan de deelnemer aan de hand van de inzichten in het eigen kunnen (meer) gericht zoeken naar een geschikte stageplaats. Deze stage vertrekt vanuit een reële vacature op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast krijgt de deelnemer tijdens het voortraject sollicitatietraining en ondersteunt de doorstroombegeleider de deelnemer bij het wegwerken van de randvoorwaarden (vb. kinderopvang organiseren, mobiliteit, ...) waardoor hij zich gesterkt voelt en actief durft te gaan solliciteren. Langs de andere kant moet de werkgever uit het NEC er ook voor open staan om een stagiair uit de sociale economie aan te nemen. Een goede relatie tussen de dienstverlener en het bedrijfsleven in het NEC kan hiertoe bijdragen. Deze relatie kan informeel zijn, of geformaliseerd worden in de vorm van een partnerschap tussen de dienstverlener en de werkgever. In dat laatste geval is de dienstverlener reeds voor aanvang van de doorstroomtrajecten met de werkgever overeengekomen dat zij hun deelnemers zullen toeleiden naar de werkgever. De werkgever wordt dan expliciet als projectpartner opgenomen in het projectvoorstel dat het consortium indient bij ESF-Vlaanderen.

Eindoel jobmatching: de deelnemer mag een stage doen bij een werkgever uit het normaal economisch circuit.

1.5 Stage

Tijdens de stage voert de deelnemer de taken of functie uit die hij/zij nadien ook zou willen uitvoeren. Op die manier kan de deelnemer ervaren hoe het is om in het reguliere circuit te werken en nagaan

of de job hem/haar ligt. De stage vindt idealiter plaats onder de vorm van een terbeschikkingstelling⁶. Bij een terbeschikkingstelling krijgt de deelnemer de kans om de functie en bijhorende taken uit te voeren die hij/zij mogelijks nadien ook kan bekleden bij de werkgever. De deelnemer ontvangt hiervoor een loon van de werkgever, maar hij/blijft wel op de payroll van de organisatie uit de sociale economie staan. Binnen andere systemen wordt er daarnaast ook nog gewerkt met een beroepsvoorbereidende stage en enclavewerking, maar deze types stage zijn niet mogelijk binnen het doorstroomtraject. Een beroepsvoorbereidende stage is, in tegenstelling tot de terbeschikkingstelling, gratis voor de werkgever uit het NEC. Aangezien de deelnemer enkel mag observeren, en juridisch gezien niet mag bijdragen aan het economische proces van het stagebedrijf, hoeft deze laatste geen loon uit te betalen. De deelnemer blijft behoren tot het personeelsbestand van het bedrijf uit de sociale economie. Zij keren ook tijdens de stage⁷ een loon uit aan de deelnemer. Een derde mogelijkheid om te proeven van een tewerkstelling in het NEC is de enclave. Hierbij gaat een groep van doelgroepwerknemers van het SEC-bedrijf een opdracht uitvoeren op de werkvloer van een klant uit het NEC. De werknemers werken onder permanente begeleiding van het SEC-bedrijf. Er ontstaat dus geen band van ondergeschiktheid tussen de deelnemer en de opdrachtgever uit het NEC. De klant vergoedt het SEC-bedrijf, die op haar beurt de medewerkers uitbetaalt. De deelnemer blijft dus de hele tijd onder het gezag, leiding en toezicht van de werkgever uit de SEC.

De deelnemer wordt tijdens de stageperiode zowel door zijn werkgever als door de doorstroomcoach begeleid. De werkgever stelt één of meerdere mentoren aan die op de werkvloer met de deelnemer aan de slag gaan. Zo leert deze laatste de nodige vaardigheden en inzichten. De werkgever wordt op zijn beurt ondersteund door de doorstroomcoach. Hij ontvangt raad over het onthaal van de werknemer, de nodige aanpassingen aan de arbeidsomgeving en de invulling van de werkprocessen en de functie van de werknemer. De deelnemer zelf kan ook steeds terecht bij de doorstroomcoach met vragen of bezorgdheden rond de stage.

De begeleiding die geboden wordt voor en tijdens de stage sluit aan bij het begrip van de Supported Employment, dat de EUSE (2021) omschrijft als *“Ondersteuning voorzien voor mensen met een beperking of (arbeids)handicap en andere kansengroepen om betaalde arbeid op de reguliere arbeidsmarkt te verzekeren en behouden”*. Aan de hand van deze begeleiding wordt getracht om de stage tot een goed einde te brengen. De stage vormt dus het sluitstuk van het doorstroomtraject. Het bereidt de deelnemer voor op een duurzame tewerkstelling. Na maximaal 3 maanden wordt de stage afgerond en volgt er een nieuwe evaluatie door de VDAB. Idealiter is de deelnemer klaargestoomd voor de tewerkstelling in het Normaal Economisch Circuit. Hij/zij beschikt over de nodige vaardigheden en attitudes, en voelt zich voldoende gesterkt om mee te kunnen draaien in het NEC. Hij/zij gaat aan de slag bij het stageverlenende bedrijf, of een andere werkgever in het NEC. Wanneer dit het geval is, spreken we van ‘doorstroom’, en is het finale doel van het doorstroomtraject bereikt. De doorstroomtrajecten leiden immers idealiter naar *“de tewerkstelling van de betrokken doelgroepwerknemers in een reguliere betrekking aansluitend op de huidige Maatwerk- of LDE-betrekking en hetzij geheel zonder hetzij met een geringere ondersteuning dan in de huidige betrekking”* (Vlaamse Overheid, 2021a). In het Operationeel Programma 2014-2020 van ESF-Vlaanderen werd vastgelegd dat minstens 5% van de deelnemers moet doorstromen naar zulke reguliere tewerkstelling. De promotor kan aan de hand van de arbeidsovereenkomsten die opgeladen worden in het ESF-archief aantonen dat dit percentage bereikt is.

⁶ Het gebruik van de terbeschikkingstelling wordt door ESF niet verplicht, maar men geeft de projecten wel het advies om voor deze optie te kiezen, aangezien het de meest zekere optie is voor alle partijen. Verschillende projecten hebben in het verleden geëxperimenteerd met andere vormen van stages (vb. dienstverleningsovereenkomst, gewettigde afwezigheid, etc.). Maar het is niet helemaal duidelijk of deze vormen volledig reglementair zijn.

⁷ De duurtijd van deze observatiestage is beperkt in de tijd. De deelnemer gaat minimaal 1 volledige dag, of twee halve dagen observeren. Daarnaast mag de stage maximaal 5 voltijdse (of 10 halftijdse) werkdagen duren.

Einddoel stage: de deelnemer beschikt over de nodige vaardigheden en attitudes om in het NEC aan de slag te kunnen.

Daarnaast stelt de Maatwerk- en LDE-regelgeving dat ernaar gestreefd moet worden dat 75% van de deelnemers de eerste drie fases succesvol uitvoert. Ondanks dat dit slechts een richtinggevend percentage is, kan de VDAB alsnog beslissen om het mandaat van de dienstverlener in te trekken wanneer deze streefwaarde niet behaald wordt.

1.6 Nazorg

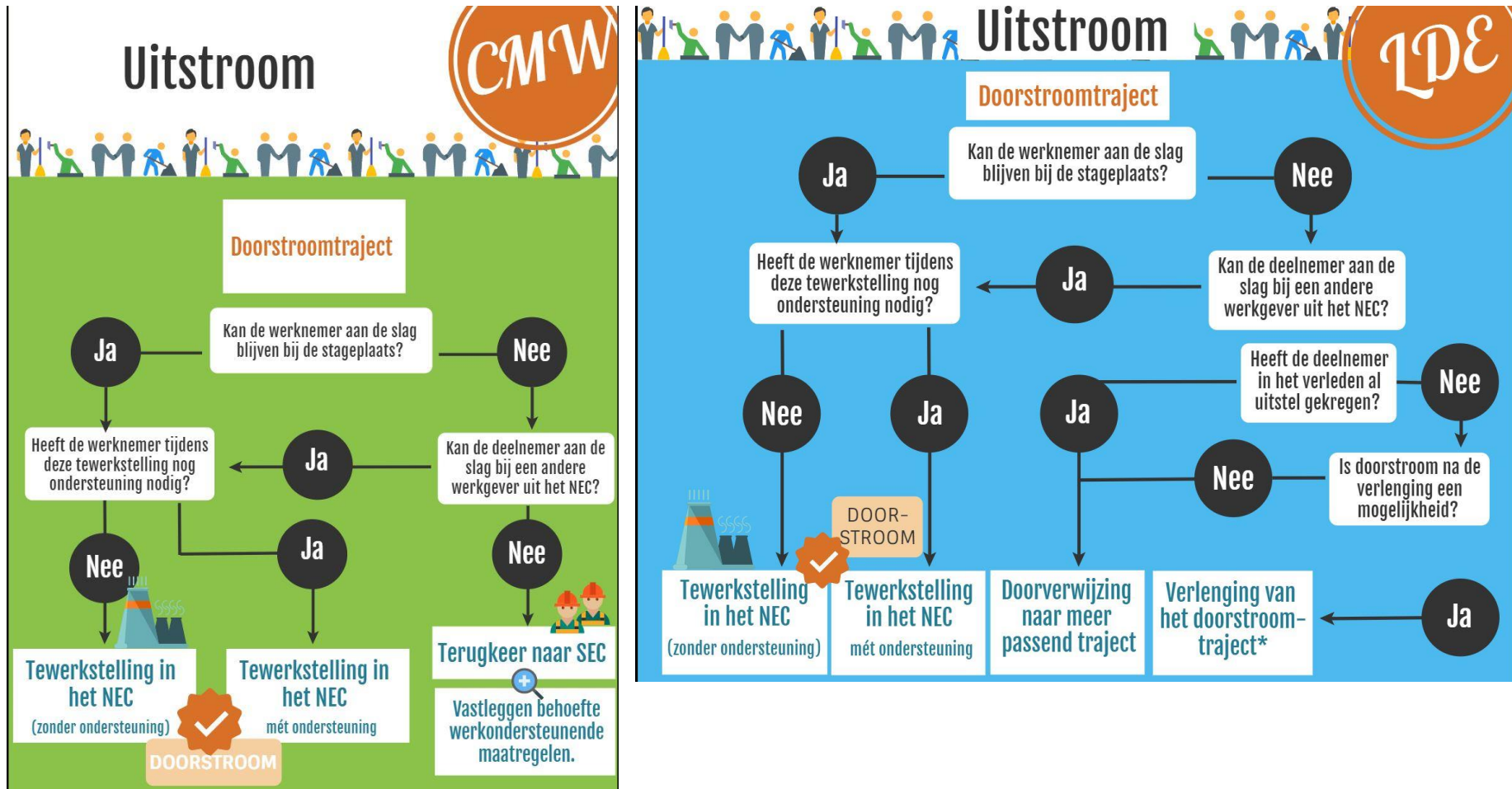
De deelnemer wordt niet van de ene op de andere dag aan hun lot over gelaten. Ook tijdens de reguliere tewerkstelling in het NEC worden de werkgever en de (ex-)doelgroepwerknemer verder ondersteund door de doorstroomcoach. Zo dient de doorstroomcoach op de hoogte te zijn van de verschillende mogelijkheden m.b.t. financiële ondersteuning voor de tewerkstelling van de doelgroepwerknemer. Op die manier kan hij de werkgever hierrond informeren, en wordt een duurzame tewerkstelling verder gestimuleerd. Wanneer de deelnemer na aanstelling in het NEC de job verliest, kan er namelijk niet altijd zomaar teruggekeerd worden naar de sociale economie. De indicering naar de sociale economie is namelijk vervallen en moet opnieuw aangevraagd worden. In de meeste gevallen zal dit echter moeilijk zijn, aangezien er uit de doorstroomstage net gebleken was dat een tewerkstelling in het NEC voor deze persoon haalbaar was (VDAB, 2019a).

Niet alleen de toeleiding, maar ook de finaliteit van het doorstroomtraject verschilt naargelang het type maatregel waarin de werknemer tewerkgesteld is (zie Figuur 1.3). Zo kan de deelnemer die voordien binnen het Collectief Maatwerk aan de slag was, eventueel terugkeren naar het Maatwerk. Indien de persoon omwille van redenen die buiten zijn eigen wil of deze van de organisatie in de sociale economie geen job in het reguliere circuit vindt, wordt de behoefte aan werkondersteunende maatregelen opnieuw vastgelegd door VDAB. Binnen de Lokale Diensteneconomie is een terugkeer na een doorstroomtraject niet mogelijk. Indien de deelnemer na het doorstroomtraject nog niet doorstroomklaar is, evalueert VDAB de verdere behoefte aan kwaliteitsvolle begeleiding en competentieversterkende inschakeling. Dit gebeurt op voorwaarde dat het inschakelingstraject in het verleden nog niet verlengd is geweest. Indien aan deze voorwaarde voldaan wordt, en uit de evaluatie blijkt dat er nog steeds een behoefte bestaat aan het vervolmaken van een competentieversterkend traject, kan het doorstroomtraject met 6 maanden verlengd worden. Blijkt hieruit echter dat doorstroom ook na een doorstroomtraject niet mogelijk gaat zijn, dan wordt de deelnemer meteen doorverwezen naar een meer passende maatregel en hoeft de deelnemer niet deel te nemen aan een doorstroomtraject.

Afhankelijk van de noden van de werknemer en de werkgever, kan de nazorg na verloop van tijd stelselmatig afgebouwd worden.

Einddoel nazorg: de tewerkstelling van de deelnemer is duurzaam.

Figuur 1.3 Uitstroom uit de doorstroomtrajecten



1.7 Administratieve verplichtingen

We sluiten dit hoofdstuk over de inhoud van de doorstroomtrajecten af met enkele administratieve verplichtingen die ook betrekking hebben op de doorstroomtrajecten, namelijk de mandaataanvraag, de registraties en het financiële luik.

1.7.1 Vereisten voor een mandaat als dienstverlener

Organisaties die doorstroomtrajecten willen aanbieden, dienen hiervoor een mandaataanvraag in. De indienende organisatie moet kunnen aantonen dat ze (a) voldoet aan de voorwaarden van een kwaliteitsvolle bedrijfsvoering; (b) beschikt over de nodige faciliteiten; (c) over de professionele deskundigheid beschikt om personen met een arbeidshandicap te begeleiden; (d) in het verleden reeds doelgroep-medewerkers heeft ingeschakeld in het NEC; (e) een methodische aanpak heeft; (f) handelt op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze; (g) de persoonlijke levenssfeer eerbiedigt en persoonsgegevens conform de wet van 8 december 1992 verwerkt; (h) een beroep kan doen op partners uit het consortium die ook gemandateerd zijn; (i) een transparante afzonderlijke boekhouding heeft voor doorstroom; (j) de identificatiegegevens van de begeleide personen en de aanvangsdatum, start- en einddatum van het traject zal registreren; (k) het persoonlijk ontwikkelingsplan zal actualiseren op het einde van het doorstroomtraject; en (l) VDAB de nodige informatie zal bezorgen wanneer deze een controle van de dienstverlening uitvoert. Op basis van het positief advies van de VDAB verleent de minister van sociale economie een mandaat van zes jaar aan de organisatie. Op basis van de huidige projectoproep van ESF-Vlaanderen (Oproep 432) werden 13 projecten goedgekeurd. Tabel 1.1 geeft een overzicht van de projecten die op het moment van het onderzoek nog lopende waren, met een indicatie van de provincie waarin zij actief zijn. Alle Vlaamse provincies zijn vertegenwoordigd, met een oververtegenwoordiging van projecten in Oost-Vlaanderen.

Tabel 1.1 Overzicht van lopende projecten binnen ESF-oproep 432

Naam bedrijf	Provincie
BLM (consortium)	Limburg
JOMI VZW (consortium)	Oost-Vlaanderen
VZW Compaan - Job&Co (consortium)	Oost-Vlaanderen
Buurtservice (consortium)	Antwerpen
WEB (consortium)	Antwerpen
Mentor (consortium)	West-Vlaanderen
Argos consortium West 7	West-Vlaanderen
IN -Z	Limburg
Groep intro (consortium)	Oost-Vlaanderen
Stad Gent (consortium)	Oost-Vlaanderen
Emino consortium Vlaams-Brabant	Vlaams-Brabant
Emino consortium Limburg	Limburg

Bron Departement Werk en Sociale Economie

1.7.2 Registraties in het kader van de financiering voor de dienstverleners

Doorheen het doorstroomtraject moet de promotor de ondernomen acties registreren. Dit is immers de enige manier waarop de promotor kan bewijzen dat de ontvangen middelen effectief werden

besteed op de manier die vastgelegd werd in het contract met ESF Vlaanderen (Oproepfiche 432, 2018).

Een eerste luik van de benodigde administratie is de *registratie van de begeleidingsactiviteiten*. De promotor moet aan de hand van registraties kunnen aantonen dat de verschillende fases van het begeleidingstraject verwezenlijkt zijn, en voldeden aan de wettelijke richtlijnen. Meer concreet moeten de contactmomenten van de individuele begeleiding door de promotor geregistreerd worden. Hij/zij laat het overzicht maandelijks ondertekenen door de begeleider en de deelnemer. Tijdens de groepsessies tekenen de deelnemers en de begeleider ter bevestiging van hun aanwezigheid. Tot slot registreert de doorstroombegeleider alle activiteiten in het kader van jobmatching en jobhunting.

ESF Vlaanderen staat in voor de controle van deze registraties. Ze gaan hierbij na of het totaal aan geregistreerde begeleidingsuren tegemoetkomt aan het vooropgestelde gemiddelde van 140 uren⁸ op projectniveau. Opdat de acties ook effectief gefinancierd worden, moeten zij herkenbaar terug te vinden en opgevolgd zijn in het *Persoonlijke ontwikkelingsplan* (POP) van de deelnemer.

Niet alleen het plaatsvinden van de acties, maar ook de *inhoudelijke kwaliteit* moet bewezen kunnen worden. Hiervoor moeten de achterliggende inhoudelijke documenten van de projectuitvoering worden bijgehouden.

Daarnaast moeten organisaties alle *deelnemers registreren in Mijn Loopbaan voor Partners* (MLP).⁹ Aan de hand van dit datasysteem van VDAB kan de organisatie het deelnemer dossier raadplegen en aanvullen met de eigen ondernomen acties. Tot slot worden ook de *behaalde resultaten doorgespeeld* aan ESF Vlaanderen. ESF Vlaanderen ontvangt iedere maand van VDAB de gegevens die de promotor heeft ingevoerd in MLP. Deze gegevens worden door ESF Vlaanderen verwerkt in een monitoringstabel die op zijn beurt maandelijks wordt doorgestuurd naar de promotor. In deze lijst moet de promotor tot slot de te bevragen ESF-indicatoren aanvullen.

Wanneer alle nodige administratieve verplichtingen vervuld zijn, kunnen de projecten subsidies ontvangen. Hiervoor werd een oproepbudget van 4 miljoen euro uitgetrokken. 40% van het budget (1,6 miljoen euro) wordt voorzien door ESF. Het overige deel (2,4 miljoen euro) komt vanuit Vlaamse Cofinanciering (Oproepfiche 432, 2018). De projectpartners ontvangen voor iedere begeleiding een forfaitaire vergoeding, onafhankelijk van de gemaakte kosten. Tabel 1.2 geeft een overzicht van de maximale vergoeding per fase. Indien alle fases doorlopen worden -of de promotor vroegtijdige doorstroom naar werk kan genereren¹⁰- ontvangt het consortium een vergoeding (“standaardkost”) van 4 200,00 euro. Wanneer een persoon uitvalt, ontvangt men daarentegen enkel een vergoeding voor de opgestarte fases (Oproepfiche 432, 2018). Activiteiten rond persoonlijke begeleiding, groepsessies en/of ondersteunende activiteiten in het kader van jobmatching of jobhunting, zijn subsidiabel. Indirecte uren, voor bijvoorbeeld administratie, zitten reeds mee vervat in de standaardkost en moeten dus niet apart geregistreerd worden.

8 N.a.v. de vaststelling dat de meeste trajecten een langere duurtijd hebben, werd deze richtwaarde minder strikt aangehouden. Bij de uitbetaling van de vergoeding gaat de administratie voornamelijk na of de te financieren activiteiten voldoen aan de omschrijving uit de regelgeving.

9 Meer informatie rond MLP is terug te vinden op de website van VDAB: <http://partners.vdab.be/cvs/>

10 De promotor moet wel altijd fase 4 (nazorg) uitvoeren. (Oproepfiche 432, 2018)

Tabel 1.2 Maximale vergoeding per fase

Fase	Maximale duurtijd	Maximale vergoeding
Voortraject	1 maand	€ 420,00
Jobmatching	3 maanden	€ 1 260,00
Stage	3 maanden	€ 1 260,00
Nazorgbegeleiding	3 maanden	€ 1 260,00
Totaal	9 maanden	€ 4 200,00

Bron Oproepfiche 432, 2018

Ondanks deze mogelijkheden tot subsidiëring, houden de doorstroomtrajecten toch wat onzekerheid in voor de betrokken projectpartners. Zij zijn immers afhankelijk van de toeleiding van deelnemers door de VDAB. De promotor krijgt geen garantie van toeleiding, waardoor het project niet zeker is van een minimaal aantal begeleidingen.¹¹ De promotor moet garanderen dat het doorstroomtraject op ieder moment kan worden opgestart en aangeboden, maar zij krijgen langs de andere kant geen zekerheid dat er ook effectief trajecten zullen moeten worden opgestart.

1.7.3 Financiering voor de werkgever uit de sociale economie

Naast de projectpartners, ontvangen ook de organisaties uit de sociale economie een vergoeding. Zij moeten immers hun werknemers gedurende het doorstroomtraject vrijstellen van hun taken zodat zij tijd hebben voor de begeleidingsacties. Desondanks moeten zij deze werknemers wel blijven doorbetalen. Om de gedeerde inkomsten te compenseren, ontvangen zij in bepaalde gevallen een vergoeding¹² van het Departement Werk en Sociale Economie (Vlaamse Overheid, 2019a, 2019b).

1.8 Gebruikte terminologie

Doorheen de introductie van het concept *doorstroomtrajecten* kwamen al heel wat begrippen ter sprake. Om de begrijpbaarheid van de rest van het rapport te verbeteren, geven we in in deze sectie een overzicht van de terminologie die we in de volgende hoofdstukken zullen gebruiken. We duiden daarbij duidelijk aan wat we onder ieder van deze begrippen verstaan. Daarnaast geeft Figuur 1.4 een visuele weergave van de onderlinge relaties tussen een aantal van deze begrippen.

Sociale economie is de overkoepelende term voor alle types ondernemingen die een duurzame job waarin competentieversterking centraal staat aanbieden. Het Collectief Maatwerk en de Lokale Diensteneconomie maken hier deel van uit. Personen die behoren tot de doelgroep van de sociale economie (zie sectie 0) benoemt men als **doelgroepwerknemers** (of afgekort '**werknemer**').

De tegenhanger van de sociale economie is het **normaal economisch circuit (NEC)**. Dit omvat alle tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt. Wanneer een persoon die eerst in de sociale economie aan het werk was de opstap kan maken naar de reguliere arbeidsmarkt, spreken we van **doorstroom**.

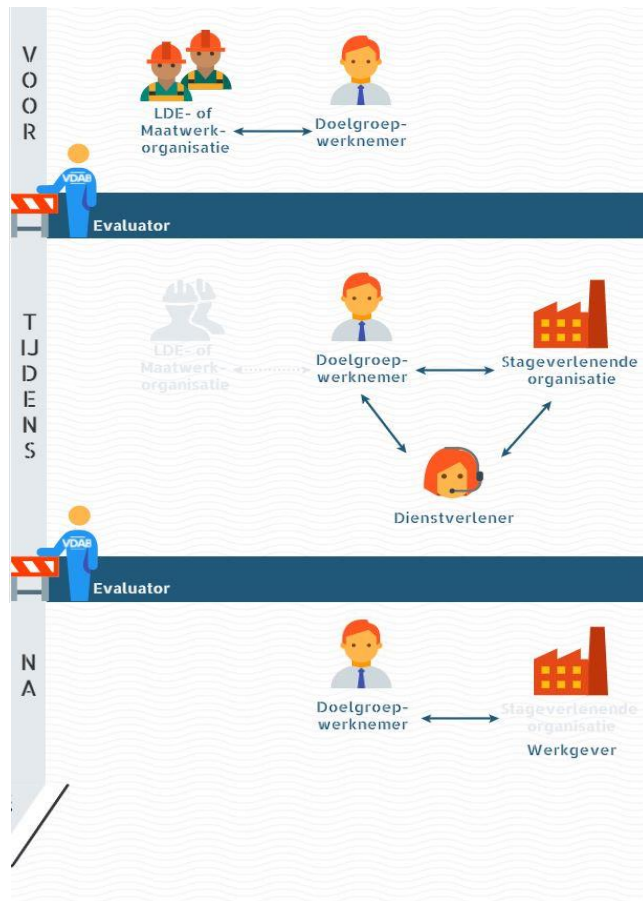
Verschillende organisaties werken samen om de begeleiding en bijhorende stage aan te bieden binnen het doorstroomtraject. Deze **projectpartners** sluiten hiervoor een overeenkomst af, waarin de taakverdeling en de financiële regeling wordt vastgelegd. De persoon die begeleid wordt noemen we de **deelnemer** of de **doelgroepwerknemer**. De **evaluator** is de werknemer van VDAB of GTB die bepaalt of doorstroom mogelijk is of niet. De organisatie die de uiteindelijke ondersteuning biedt

¹¹ De promotor moet daarentegen bij de indiening van zijn projectvoorstel wel aangeven voor hoeveel begeleidingen hij intekent. Dit kunnen volgens de projectoproep maximaal 40 begeleidingen zijn (Oproepfiche 432, 2018).

¹² Binnen het Collectief Maatwerk wordt de loonpremie tijdens de stage verhoogd naar 75%. Dit is binnen de Lokale Diensteneconomie niet mogelijk. De stageverlenende organisatie kan wel de resterende loonkost betalen (zie ook verder in sectie 3.2.4.1).

aan de deelnemer, wordt in de regelgeving vaak de **dienstverlener** of **doorstroompartner** genoemd. Zij stellen binnen hun organisatie een **doorstroomcoach** (soms ook *doorstroombegeleider* genoemd) aan. De werkgever -uit het normaal economisch circuit- waar de deelnemer stage mag lopen, heet dan weer de **stageverlenende organisatie** of **de stageplaats**. Eenzelfde organisatie kan zowel de rol als dienstverlener, sociale economie organisatie, en stageverlenende organisatie opnemen (Sterpunt Inclusief Ondernemen, 2020).

Figuur 1.4 Betrokken actoren voor, tijdens en na het doorstroomtraject



Bron Van de auteurs

2 | Opzet onderzoek

Aan de hand van deze procesevaluatie trachten we zicht te krijgen op de wijze waarop de doorstroomtrajecten momenteel vorm krijgen en uitgevoerd worden. We identificeren daarbij zowel kritische succesfactoren, als drempels om tot doorstroom te komen.

Ons onderzoek wordt gekenmerkt door verschillende sequentieel opgebouwde werkpakketten waarin kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden mekaar afwisselen. We laten hierbij de verschillende perspectieven op (de stappen in) het doorstroomtraject en de randvoorwaarden aan het woord. We maken daarbij een onderscheid tussen drie types stakeholders, met elk hun invloedssfeer.

Een eerste groep zijn de stakeholders binnen het *beleid*. Deze personen waren van dichtbij betrokken bij de totstandkoming van de doorstroomtrajecten. Zij hebben hierdoor een ‘helikopterblik’ op de (tussen)doelstellingen die vanuit het beleid geformuleerd werden, de (andere) mogelijkheden voor de doelgroepwerknemers en de verwachtingen ten opzichte van de begeleiders. Vanuit deze expertise konden zij feedback geven aan de onderzoekers.

Naar de tweede groep stakeholders verwijzen we in dit rapport als *professionals*. Deze groep omvat alle personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de doorstroomtrajecten. We bevroegen de evaluatoren, de doorstroombegeleiders, de promotoren en de organisaties uit de sociale economie (SEC) en het Normaal Economisch Circuit (NEC) aan de hand van 9 focusgroepen.

De laatste groep stakeholders bestaat uit de *doelgroepwerknemers* die zelf aan een doorstroomtraject deelgenomen hebben. We vinden het heel belangrijk dat deze laatste groep een stem krijgt in de procesevaluatie. Zij staan immers centraal in het volledige traject en zijn de enige stakeholder die alle stappen in het traject mee doorlopen heeft. Vanuit hun perspectief kunnen zij aangeven welke drempels en succesfactoren zij ervaren hebben. De doelgroepwerknemers namen deel aan diepte-interviews. In sectie 2.2 gaan we dieper in op de inhoud en de aanpak van de verschillende onderzoekspakketten.

2.1 Onderzoeksvragen

Doorheen dit rapport trachten we verschillende vragen rond de doorstroomtrajecten te beantwoorden. Zoals Figuur 2.1 toont, raken we alle fases die doorlopen worden tijdens het doorstroomtraject aan. Zo bekijken we de toeleiding van de doelgroepwerknemers naar een doorstroomtraject, de begeleiding die tijdens het doorstroomtraject geboden wordt, en de uitstroom uit het doorstroomtraject.

Figuur 2.1 geeft een overzicht van de concrete onderzoeksvragen die doorheen het rapport behandeld zullen worden.

Figuur 2.1 Onderzoeksvragen per fase van het doorstroomtraject

Onderzoeksvragen per fase van het doorstroomtraject

❖ Toeleiding van doelgroepwerknemer naar een doorstroomtraject

- Wat is het profiel van de doelgroepwerknemers die instromen in dit traject?
- Is er een verschil tussen doelgroepwerknemers uit Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk?
- Gaat het doorstroomtraject van start op basis van een vraag van de doelgroepwerknemer of van initiatief uit SEC, of van beiden? Heeft dit een impact op de succesvolle afronding?
- Hoe verloopt de evaluatie door VDAB? Welke criteria hanteren zij? Zijn deze criteria voldoende transparant? Hoe zien de doorstroombegeleiders en deelnemers deze evaluatie door VDAB?

❖ Begeleiding tijdens doorstroomtraject

- Welke drempels ervaren deelnemers, begeleiders en stageverlenende organisaties tijdens het doorstroomtraject?
- Hoe wordt een doorstroomtraject in de praktijk ingevuld? Welke acties worden er genomen en waarom?
- Welke verwachtingen leven er bij de betrokkenen (begeleiders, deelnemers, bedrijven NEC) tijdens dit traject? Worden deze ingevuld?
- Welke randvoorwaarden inzake begeleiding zijn er voor een succesvol verloop van het doorstroomtraject? In welke fase situeren deze randvoorwaarden zich?
- Hoe verloopt de samenwerking tussen de partners van het doorstroomtraject? Hoe worden de taken verdeeld? Welke aspecten van de samenwerking verlopen goed? In welke aspecten zijn er nog verbeterpunten?

❖ Uitstroom uit doorstroomtraject

- Wat is het profiel van doelgroepwerknemers die het doorstroomtraject vroegtijdig verlaten? Wat is het profiel van doelgroepwerknemers die na afloop van het traject niet doorstromen naar NEC?
- Wat is het profiel van doelgroepwerknemers die uitstromen naar NEC na aflopen van traject?
- Hoe verloopt de nazorg volgens de begeleider en de deelnemer? Zijn er verbeterpunten?
- Hoe verloopt de uitstroom uit een doorstroomtraject volgens de doelgroepwerknemers? Welke drempels ervaren ze na het doorstroomtraject?

Bron Van de auteurs

2.2 Methodologie

Omwille van de diversiteit in zowel de onderzoeksvragen als de betrokken actoren, werden verschillende soorten onderzoeksmethoden toegepast. Tabel 2.1 geeft per onderzoeksvraag aan welke onderzoeksmethode werd toegepast. We onderscheiden daarbij een theoretisch luik met de reeds besproken theory of change en een praktisch luik bestaande uit de focusgroepen met de professionals, de diepte-interviews met de doelgroepwerknemers en de statistische analyse van de administratieve data van VDAB. In de volgende subsecties bespreken we voor iedere methode apart de inhoud, het opzet, en het aantal deelnemers.

Tabel 2.1 Onderzoeksmethodologie per onderzoeksvraag

Nummering onderzoeksvraag	Inhoud onderzoeksvraag	Toegepaste methodologie
1a	Profiel instromende deelnemers	Statistische analyse administratieve data Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
1b	Vershil profiel LDE en Collectief Maatwerk	Statistische analyse administratieve data Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
1c	Initiatief vanuit doelgroepwerknemer of SEC? + Impact op succesvolle afronding?	Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
1d	Verloop evaluatie VDAB (criteria)	Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
2a	Drempels actoren (deelnemer, begeleider, stageverlenende organisatie)	Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
2b	Invulling (acties en motivatie)	Statistische analyse administratieve data Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
2c	Verwachtingen actoren + Worden deze ingevuld?	Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
2d	Randvoorwaarden succesvol verloop traject + In welke fase gesitueerd?	Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
2e	Samenwerking en taakverdeling tussen partners + Positieve aspecten en verbeterpunten	Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers

Nummering onderzoeksvraag	Inhoud onderzoeksvraag	Toegepaste methodologie
3a	Profiel vroegtijdige stopzetting Profiel niet doorstromende werknemer	Statistische analyse administratieve data Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
3b	Profiel doorstromende werknemer	Statistische analyse administratieve data Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen werkgevers SEC Focusgroepen stageplekken Focusgroepen evaluatoren Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
3c	Verloop en verbeterpunten nazorg	Focusgroepen doorstroombegeleiders Focusgroepen stageplekken Focusgroepen promotoren Diepte-interviews doelgroepwerknemers
3d	Verloop en drempels overgang naar NEC	Diepte-interviews doelgroepwerknemers

Bron Van de auteurs

2.2.1 Focusgroepen professionals

De theoretische voorstelling uit hoofdstuk 1 werd afgetoetst aan de praktijk. Daarvoor spraken we met de deelnemers en de betrokken professionals. Deze laatste zijn stakeholders die in de doorstroomtrajecten rechtstreeks in contact gestaan hebben met de doelgroepwerknemer en omvat zowel de evaluatoren, doorstroomcoaches, stagebegeleiders uit het Normaal economisch circuit, de werkvoerbegeleiders binnen de sociale economie, als de promotoren van de goedgekeurde ESF-projecten.

We verkregen de contactgegevens van de verschillende stakeholders via de promotoren. We vroegen hen om ons in contact te brengen met hun projectpartners, waarop we deze partners via mail benaderden. We onderstreepten daarbij het belang van deelname en zetten in de verf dat het hen de kans gaf om goede praktijken met mekaar te delen en mekaar te inspireren in hun dagelijkse praktijk. Daarnaast maakten we duidelijk dat hun verhalen en voorstellen meegenomen worden in de procesevaluatie en de aanbevelingen voor het beleid.

Om de verplaatsingsijd en de daaruit voortvloeiende tijdsinvestering tot een minimum te beperken vonden de focusgroepen online plaats. Daarnaast werd in de mail duidelijk gecommuniceerd wat het engagement net inhield, nl. een eenmalige online focusgroep van 2 uur. Dankzij deze maatregelen waren voldoende professionals bereid om aan te sluiten. In de volgende hoofdstukken overlopen we de concrete aantallen, en de specifieke aanpak per groep.

2.2.1.1 Focusgroep met evaluatoren

Een eerste groep professionals die we spraken zijn de werknemers van VDAB en GTB die inschatten of de doelgroepwerknemer doorstroomklaar is. In eerste instantie wilden we slechts één persoon per project spreken. We gingen er immers van uit dat één evaluator van VDAB alle doorstroomevaluaties binnen de regio voor zijn rekening nam. In de praktijk zijn deze evaluaties echter niet bij één evaluator gecentraliseerd, maar stonden verschillende evaluatoren ieders voor enkele doorstroomevaluaties in, of was één evaluator verantwoordelijk voor meerdere regio's. Daarnaast zijn er twee verschillende instanties verantwoordelijk voor de doorstroomevaluaties. Voor de doorstroomevaluaties in het Collectief Maatwerk is dit VDAB, terwijl GTB de evaluaties binnen de Lokale Diensteneconomie uitvoert.

Binnen VDAB werden de evaluatoren opgeroepen om zich vrijwillig op te geven voor de focusgroep. Bij GTB verliep de selectie echter via de team-coaches. Desalniettemin was de verhouding tussen VDAB en GTB relatief gelijk. In totaal namen 13 evaluatoren deel, 6 vanuit VDAB en 7 vanuit GTB. Omwille van dit grote aantal deelnemers, werden er twee focusgroepen georganiseerd in plaats van één. De ingeschreven evaluatoren kregen de vraag om vooraf een voorbereiding (bijlage 1) in te vullen. Deze vroeg naar de stappen waaruit de doorstroomevaluatie bestaat, de gebruikte criteria, de knelpunten, en de sterktes van het traject. Aan de hand van deze informatie stelden we een stappenplan op waar we tijdens de focusgroep aan de hand van gerichte vragen verder op in gingen.

Geïnteresseerden die bij geen enkele focusgroep konden aansluiten, konden hun ervaringen delen via het online voorbereidingsformulier. Zo ging hun input niet verloren.

2.2.1.2 Focusgroepen bij begeleiders van de doorstroomtrajecten

Aan de hand van drie focusgroepen bevroegen we 24 doorstroombegeleiders¹³ in de diepte over het proces van doorstroombegeleiding. Dit gebeurde in kleine groepen van maximaal 8 personen. Er kwamen in deze focusgroep immers meerdere fases van het doorstroomtraject aan bod (in tegenstelling tot focusgroepen rond stageplekken en toeleiding). We wilden daarnaast voldoende ruimte houden voor discussie. In totaal nodigden we 31 doorstroombegeleiders uit om deel te nemen aan de focusgroep. 24 doorstroombegeleiders namen effectief deel aan de focusgroep.

Zoals Tabel 2.1 in het voorgaande hoofdstuk reeds aangaf, werd deze focusgroep ingezet om op een heel aantal onderzoeksvragen een antwoord te krijgen. Meer concreet wilden we zicht krijgen op (1) de stappen die de doorstroomcoaches uitvoeren in een doorstroomtraject; (2) de samenwerking met de andere partners; en (3) de randvoorwaarden voor een succesvol verloop van een doorstroomtraject.

Om de interactie tijdens de focusgroep te verhogen werden de deelnemers gevraagd om vooraf te reflecteren over geslaagde en minder geslaagde trajecten. Dit konden ze doen aan de hand van een korte¹⁴ online vragenlijst (Bijlage 2). Door deze informatie vooraf op te vragen, konden de onderzoekers tijdens de focusgroep gerichtere vragen stellen en moesten de respondenten niet ter plekke nog in hun geheugen graven.

De focusgroep zelf bestond uit vijf delen. Na een korte kennismaking waarbij de onderzoekers aftoetsten welke doelstellingen de doorstroomcoaches nastreven, werd het opzet van het onderzoek, en de bijhorende Theory of Change toegelicht. Zo konden we aftoetsen of de verschillende groepen professionals de stappen in het doorstroomtraject op dezelfde manier beleven, en dezelfde tussen-doelstellingen identificeren als de beleidsmakers. De meeste tijd werd besteed aan de bespreking van de succesvolle en minder succesvolle cases. Opgedeeld in twee groepjes van ongeveer 4 personen overliepen de coaches hun succesvolle cases, om zo tot enkele sleutelfactoren voor doorstroom te komen. Dit gesprek werd gemodereerd door één van de onderzoekers. Ze zagen er op toe dat er eerst vanuit een positieve insteek over de doorstroomtrajecten gereflecteerd werd. We zijn als mens immers geprogrammeerd om vooral de negatieve aspecten te benoemen. Die insteek kwam nadien pas aan bod bij de minder succesvolle cases. Dit zijn cases die naar aanvoelen van de coach minder vlot verliepen, of niet tot doorstroom geleid hebben. Aan de hand van deze voorbeelden konden knelpunten aangehaald worden die doorstroom bemoeilijken.

¹³ Twee doorstroomcoaches van ieder ESF-project.

¹⁴ Het invullen van deze voorbereiding duurde minder dan 5 minuten.

Bij wijze van samenvatting lieten we de deelnemers ‘dromen’. We vroegen hen om zich in te beelden dat over 5 jaar alle doorstroomtrajecten een succes zijn, en in een online tool aan te geven welke beleidsinitiatieven genomen moeten worden om dit te bereiken.

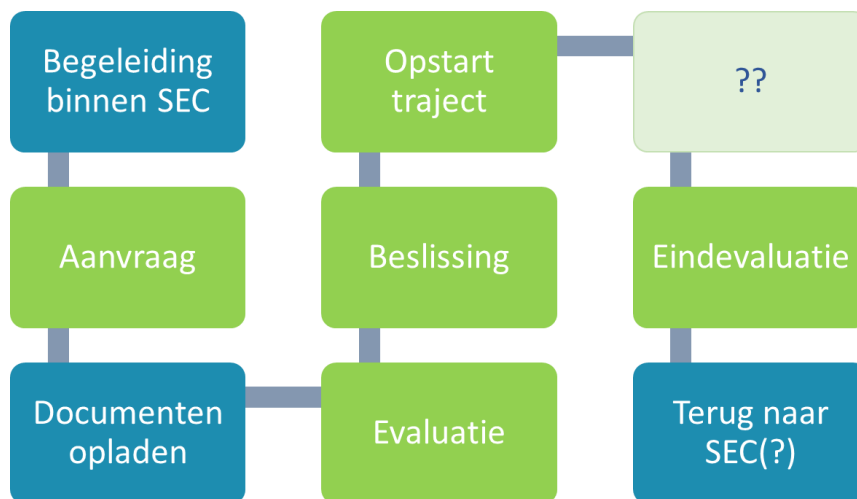
Als afsluiter van de sessie lichtten we het vervolg van het onderzoek toe. Daar stonden we vooral stil bij het verzamelen van de deelnemers voor de interviews. Zij worden immers via de doorstroombegeleiders verzameld (zie ook 2.2.2)

2.2.1.3 Focusgroepen met organisaties uit de sociale economie

We hielden naast de focusgroepen met de doorstroomcoaches ook nog twee focusgroepen met de begeleiders van de doelgroepwerknemers in de sociale economie. 26 begeleiders uit de sociale economie werden uitgenodigd om deel te nemen aan de focusgroep, waarvan 14 personen toegezegd hebben. Uiteindelijk sloten 13 personen effectief aan bij de focusgroep. Hier was een mooie verdeling over de verschillende regio's en tussen Collectief Maatwerk en Lokale Diensteneconomie. Het waren hier voornamelijk medewerkers vanuit de sociale dienst, eerder dan instructeurs die op de werkvloer met de werknemer aan de slag gingen.

Tijdens het groepsgesprek overliepen de verschillende stappen waarbij de werkgevers uit de sociale economie betrokken of geconsulteerd worden. Zoals Figuur 2.2 visueel aantoont, legden we de klemtoon voornamelijk op het voorbereidingstraject dat doelgroepwerknemers doorlopen voor ze starten met een doorstroomtraject. Per stap werden enkele richtvragen voorzien (zie ook bijlage 1). Er was daarnaast voldoende ruimte om het verloop van het gesprek af te stemmen op de input van de werkgevers.

Figuur 2.2 Stappen in een doorstroomtraject, vanuit het perspectief van de werkgevers uit de sociale economie



* De blauwe vakken worden opgenomen door de werkgevers uit de sociale economie. De groene vakken worden door andere actoren geïnitieerd en/of uitgevoerd.

Bron Van de auteurs

2.2.1.4 Focusgroep met mentoren uit het normaal economisch circuit

Om het perspectief van de stageplaatsen mee te nemen in ons onderzoek, organiseerden we een focusgroep met mentoren uit het normaal economisch circuit. Zij begeleiden de werknemers tijdens hun stage in het reguliere circuit. Zoals in het vervolg van dit rapport duidelijk zal worden, is het vinden van een stageplaats geen evidentie. Dat vertaalde zich dan ook in een moeilijke zoektocht naar deelnemers voor deze focusgroep. Zeven werkgevers stemden toe om gecontacteerd te worden rond

hun ervaringen met stagiairs uit het doorstroomtraject. Ondanks meerdere pogingen bleek het onmogelijk om de verschillende werkgevers op eenzelfde moment rond de virtuele tafel te krijgen. We konden dan ook slechts één werkgever uit het NEC spreken. De andere werkgevers kregen de mogelijkheid om hun input via mail te geven. Zij ontvingen enkele vragen die peilden naar hun ervaringen met het doorstroomtraject. Zij gingen hier echter niet op in.

2.2.1.5 Focusgroep met promotoren

Tot slot vond er een focusgroep met de promotoren plaats. Deze coördinatoren van de verschillende projecten hebben immers een goed zicht op het gehele traject. Sommige onder hen namen reeds vanuit een andere rol deel aan een focusgroep. Daarnaast was het niet mogelijk om een moment te vinden waarop alle promotoren aanwezig konden zijn. De verontschuldigde promotoren hadden echter wel de mogelijkheid om een collega af te vaardigen. Op die manier sloot er van 7 projecten iemand aan. We vroegen hen welke doelstelling ze nastreven met het doorstroomtraject. Daarnaast toetsten we enkele bevindingen uit de voorgaande focusgroepen af. Aan de hand van stellingen of quotes brachten we bepaalde thema's ter sprake, en wakkerden we de discussie aan.

2.2.2 Diepte-interviews doelgroepwerknemers

Om meer informatie te verzamelen over de succesvolle en afwijkende cases die in de focusgroepen voor doorstroombegeleiders aan bod kwamen, organiseerden we diepte-interviews met 7 doelgroepwerknemers. Op het einde van de focusgroep voor doorstroombegeleiders vroegen we hen om ons de contactgegevens te bezorgen van twee doelgroepwerknemers die ze als een succesvolle case beschouwen, en twee doelgroepwerknemers die ze als een afwijkende case beschouwen. Deze vraag naar contactgegevens werd eerst voorgelegd aan de doelgroepwerknemer zelf, waarna de doorstroombegeleider de contactgegevens aan ons doorspeelden. Het bleek echter niet eenvoudig om bereidwillige deelnemers te vinden. Hiervoor zien we verschillende verklaringen, dewelke ons kunnen wijzen op enkele aandachtspunten. Een eerste mogelijke verklaring is het feit dat de deelnemers heel erg verspreid zitten over de vele doorstroomcoaches. De meeste coaches die wij spraken, hadden namelijk nog maar enkele deelnemers begeleid. Wanneer deze deelnemers niet open stonden voor een interview, kon de coach geen contactgegevens bezorgen. Daarenboven vonden er veel minder trajecten plaats dan initieel geschat werd. Tot slot was het niet altijd eenvoudig voor de doorstroomcoaches om (opnieuw) contact te leggen met de deelnemer. Vele trajecten werden omwille van de Corona-pandemie tijdelijk stop gezet. De deelnemers kregen tijdens deze periode geen of minder begeleiding van de coach. Sommige coaches vreesden dan ook dat hun email of telefoontje voor verwarring bij de deelnemer zou zorgen. Zij hadden in het verleden immers steeds de boodschap gegeven dat de begeleiding stil lag. Aangezien deze moeilijkheid reeds op tijd gesignaleerd werd door de doorstroombegeleiders, konden we extra oproepen doen tijdens de focusgroepen die verderop in het project gepland stonden. We vroegen de evaluatoren, werkgevers uit de sociale economie en de promotoren dan ook zowel tijdens als na de focusgroep om ons in contact te brengen met deelnemers.

In totaal vonden we 7 deelnemers die bereid waren om met één van de onderzoekers in gesprek te gaan over de ervaringen binnen het doorstroomtraject. Binnen deze groep is er een mooie verdeling naar type maatregel, type doorstroomevaluatie, leeftijd, geslacht, regio, sector en uitkomst van het doorstroomtraject. Figuur 2.3 geeft een overzicht van alle kenmerken die voorkomen bij de deelnemers.

Figuur 2.3 Kenmerken van de deelnemers waarbij een interview werd afgenomen

Type maatregel	Regio
<ul style="list-style-type: none">• Collectief Maatwerk• Lokale Diensteneconomie	<ul style="list-style-type: none">• Vlaams-Brabant• Limburg• West-Vlaanderen
Type aanvraag doorstroomevaluatie:	Sector tewerkstelling binnen de sociale economie:
<ul style="list-style-type: none">• Vrijwillige evaluatie• Verplichte evaluatie	<ul style="list-style-type: none">• Groen-onderhoud• Openbaar bestuur• Logistiek
Leeftijd:	Uitkomst doorstroomtraject:
<ul style="list-style-type: none">• -55• 55+	<ul style="list-style-type: none">• Terugkeer naar tewerkstelling binnen de sociale economie• Herindicering• Doorstroom• Werkloosheid – verlate doorstroom
Geslacht:	
<ul style="list-style-type: none">• Man• Vrouw	

Bron Van de auteurs

In tegenstelling tot de professionals werden de deelnemers niet bevraagd aan de hand van focus-groepen, maar voerden we diepte-interviews uit. Deze diepte-interviews vonden telefonisch, via een online kanaal, of face to face plaats, afhankelijk van de voorkeur van de geïnterviewde. Tijdens dit diepte-interview bespraken we, aan de hand van een leidraad (bijlage 3) hoe ze zelf de verschillende acties binnen het doorstroomtraject beleefd hebben (voorbereiding, toeleiding, de stappen in de begeleiding, de nazorg en uitstroom) en welke randvoorwaarden en kritische succesfactoren ze zelf kunnen identificeren vanuit hun perspectief als deelnemer. Tot slot wilden we ook inzicht krijgen in het traject dat ze afgelegd hebben na afronding van het doorstroomtraject. De duurtijd van deze interview varieerde van 30 tot 75 minuten, afhankelijk van de hoeveelheid input die de respondenten wilden delen.

2.2.3 Statistische analyses administratieve data

Het laatste werkpakket maakte gebruik van de beschikbare administratieve data om een objectieve profielbeschrijving te geven van de instromers in de doorstroomtrajecten. Daarnaast verschaft het ons inzicht in de proceskenmerken van de doorstroombegeleiding, en de uitstroom van de deelnemers. De projecten die financiering ontvangen in het kader van de ESF-oproep 'Doorstroom Sociale Economie' waren verplicht om de 'Mijn Loopbaan'-fiches (MLP-fiches) aan te vullen voor de verschillende stappen die de deelnemers doorlopen in het begeleidingstraject. bijlage 4 geeft een overzicht van de opgevraagde en verkregen variabelen, waarbij we ook een onderscheid maken tussen de variabelen met betrekking tot het profiel van de doelgroepwerknemer, de inhoud van het begeleidingstraject, en de uitkomstvariabelen.

De data-aanvraag werd in samenspraak met de ESF-evaluatiefunctie opgesteld, waarbij de Data Protection Officer van de KU Leuven er op toezag dat de GDPR-richtlijnen nageleefd werden.

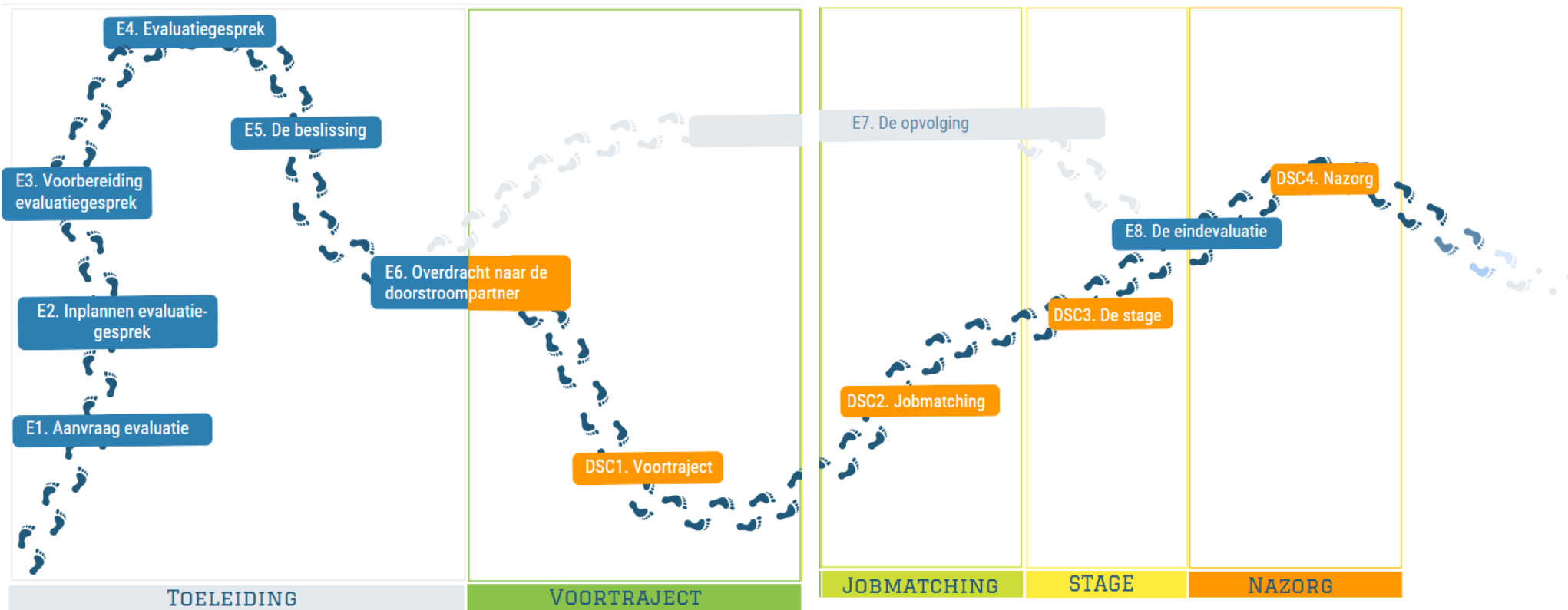
Omdat we werken met de administratieve gegevens van alle deelnemers aan een doorstroomtraject, kunnen we stellen dat de verzamelde gegevens representatief zijn voor de volledige populatie. De

betrouwbaarheid van de gegevens hangt sterk af van de nauwkeurigheid waarmee deze fiches ingevuld werden door de projectpartners. Bij aanvang van dit onderzoeksluik namen we dan ook voldoende tijd om de dataset uitgebreid te cleanen en de betrouwbaarheid van de data aan een kritisch oog te onderwerpen. Na de cleaningsfase brachten we de gegevens van de verschillende MLP-fiches samen in een databestand. Op deze dataset werden in de eerste plaats enkele beschrijvende analyses uitgevoerd die het profiel, het begeleidingstraject en de uitstroom beschrijven. In een volgende stap voerden we multivariate analyses uit waarbij we de relatie tussen het profiel van de deelnemer, de kenmerken van het begeleidingstraject en het type uitstroom (vroegtijdige uitstroom; uitstroom naar NEC) onderzochten aan de hand van logistische regressies.

3 | Bevindingen procesevaluatie

Doorheen de verschillende gesprekken en de data-analyse verzamelden we een grote hoeveelheid aan informatie over het verloop van het doorstroomtraject. In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste bevindingen, gestructureerd per stap die in het doorstroomtraject genomen wordt. Deze stappen worden afgebeeld op Figuur 3.1. We vertrekken bij de begeleiding voorafgaand aan het doorstroomtraject en werken zo toe naar de doorstroom in het NEC. Hierbij duiden we doormiddel van een lettercode aan of de stap door de evaluator ('E ...') of de doorstroomcoach ('DSC, ...') opgenomen wordt.

Figuur 3.1 Stappen doorstromtraject o.b.v. bevindingen procesevaluatie



* E: door evaluatoren opgenomen; DSC: door doorstroomcoach opgenomen.

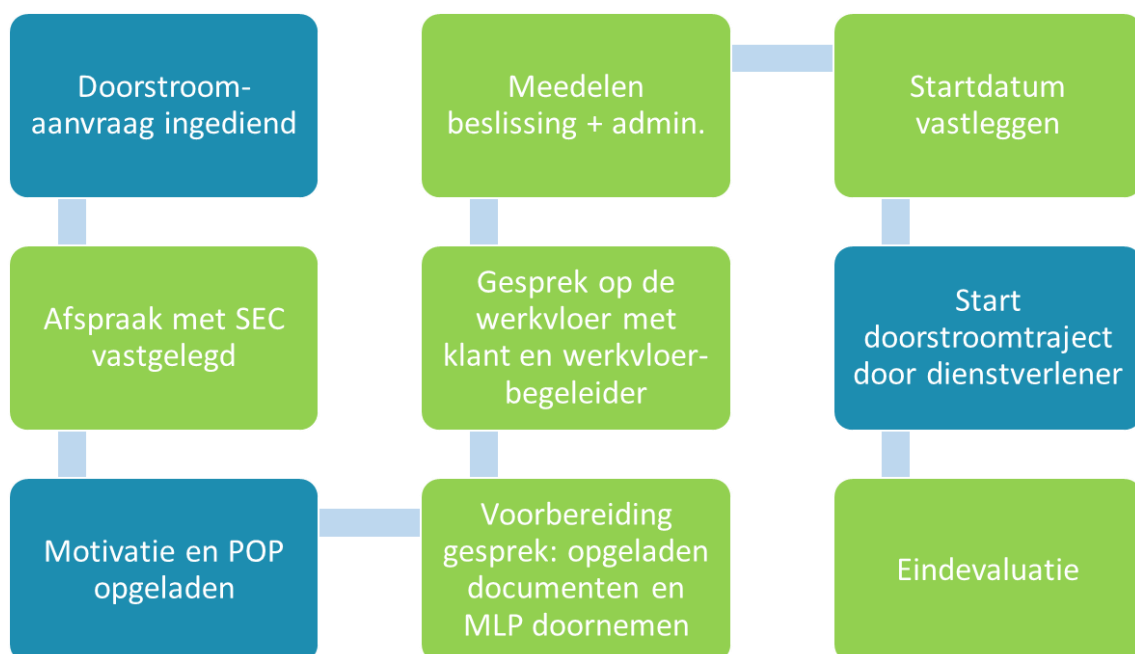
Bron Van de auteurs, o.b.v. focusgroepen en beleidsdocumenten

3.1 Bevindingen met betrekking tot de toeleiding

- Wat is het profiel van de doelgroepwerknemers die instromen in dit traject?
- Is er een verschil tussen doelgroepwerknemers uit Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk?
- Gaat het doorstroomtraject van start op basis van een vraag van de doelgroepwerknemer of van initiatief uit SEC, of van beiden? Heeft dit een impact op de succesvolle afronding?
- Hoe verloopt de evaluatie door VDAB? Welke criteria hanteren zij? Zijn deze criteria voldoende transparant? Hoe zien de doorstroombegeleiders en deelnemers deze evaluatie door VDAB?

Het doorstroomtraject wordt op gang getrapd van zodra de aanvraag voor de doorstroomevaluatie is ingediend. Figuur 3.2 geeft een visueel overzicht van de stappen die volgen op zulke aanvraag. We baseren ons hiervoor op de ervaringen van de evaluatoren vanuit VDAB en GTB, aangevuld met input uit de focusgroep met de beleidsmakers en voorafgaand onderzoek.

Figuur 3.2 Onderdelen evaluatieprocedure



* Groen: Door de evaluator zelf opgenomen. Blauw: door andere actoren opgenomen.
Bron Van de auteurs (op basis van de voorbereiding van de evaluatoren)

3.1.1 Stap E.1: aanvraag (of verplichte) evaluatie

Het eventuele doorstroomtraject wordt in gang gezet wanneer er een doorstroomevaluatie aangevraagd wordt. Dit kan enerzijds automatisch gebeuren -binnen LDE na 5 jaar tewerkstelling en bij Collectief Maatwerk wanneer de werknemer op de 10%-lijst staat- daarnaast kan dit ook door de werknemer of werkgever vrijwillig aangevraagd worden. De toeleiding van werknemers naar een doorstroomtraject gebeurt dus op verschillende manieren, wat ook een impact heeft op de ervaringen van de verschillende betrokken actoren met zowel de toeleidingsfase als de daarop volgende fases. We beschrijven in de volgende secties de belangrijkste bevindingen met betrekking tot de toeleidingsfase. We brengen daarin de verschillende perspectieven van respectievelijk de evaluatoren, de werkgevers uit de sociale economie, de deelnemers en de doorstroombegeleiders bij mekaar, en toetsen deze visies aan mekaar af.

3.1.1.1 De automatische of verplichte aanvragen

a) De doorstroomgedachte was (is) nog niet wijd verspreid binnen LDE

In de regelgeving gaat men er van uit dat doorstroom iets is waar het Maatwerkbedrijf of de Lokale Diensteneconomie reeds doorheen het ontwikkelingstraject binnen de sociale economie naar streeft. In de praktijk merkten de evaluatoren dat de meeste LDE-werknemers, en in tweede instantie ook hun werkgevers uit de sociale economie, uit de lucht kwamen vallen wanneer de doorstroomevaluatie aangekondigd werd. Voor vele werknemers was doorstroom een nieuw begrip. De evaluatoren wezen hier een tweetal oorzaken voor aan. Ten eerste beseffen bepaalde werknemers niet dat hun werk binnen de sociale economie enorm is afgestemd op hun noden. Zij zien hun aangepaste tewerkstelling als een reguliere manier van werken in plaats van een maatregel binnen de sociale economie (met doorgaans aangepaste ondersteuning en manieren van werken). Ten tweede waren de LDE-medewerkers in het verleden aangenomen met het idee dat ze er tot hun pensioen konden blijven indien zij dit wensten. De regelgeving is echter doorheen de tijd veranderd, waardoor zij nu relatief plots onderhevig werden aan de doorstroomevaluaties. Uit de verschillende focusgroepen en de interviews met de deelnemers kwam duidelijk naar voor dat dit heel wat weerstand genereerde bij de zittende werknemers.

“In 2015 had iemand van de directie ons verteld dat alle contracten gingen veranderen naar contracten van maximaal vijf jaar. Ik heb toen ook contact opgenomen met LDE en daar zeiden ze dat personen die in 2015 ouder waren dan 55 waarschijnlijk gingen mogen blijven. Dus wij hadden er vertrouwen in dat we gingen mogen blijven. We dachten: “dat gaat niet voor ons zijn, maar alleen maar voor de jongere collega’s”. En dan kwam men plots tot het besluit dat het toch voor ons was. En dat bracht natuurlijke stress en frustraties met zich mee. Ik bleef mijn werk wel gewoon met evenveel motivatie doen, maar ik nam die stress wel mee naar huis. We waren boos dat we weg moesten. Onze generatie is nog gewend om bij eenzelfde werkgever te blijven. Als we ergens goed zitten, dan blijven we daar. En als je dan opeens moet veranderen, dan is dat moeilijk. Je bent je werk gewoon en moet opeens omgaan met nieuw werk, nieuwe collega’s... Dat gaat moeilijker als je ouder bent.” (deelnemer LDE, 55+)

Omwille van bovenstaande factoren vormden de verplichte doorstroomevaluaties een ware schok voor de werknemers en de werkgevers. De hele arbeidsorganisatie en ingesteldheid moest veranderen. De deelnemers die wij spraken benadrukken dan ook dat ze vroeger geïnformeerd wilden worden over het doorstroomverhaal, in plaats van op het laatste moment. Desalniettemin merkten we op dat de beperkte hoeveelheid informatie bepaalde werknemers niet tegenhield om een vrijwillige aanvraag te doen (zie ook sectie 3.1.1.2). Anderen zien in dat hun traject meer kans op slagen had gehad wanneer er doorheen hun tewerkstelling in de sociale economie al toegewerkt werd naar doorstroom. Opvallend aan het onderstaande citaat is het feit dat de omschrijving van de ideale rol die de Lokale Diensteneconomie binnen doorstroom moet opnemen exact overeenstemt met de opdracht die vastgelegd is in de regelgeving.

“Het functieprofiel binnen LDE bestaat vaak uit minder leuke taken die de andere collega’s niet willen doen. Er is daar ook geen evolutie in. Het zijn steeds dezelfde opdrachten en je kan niet doorgroeien. Maar het is toch net de bedoeling van LDE om de mensen te laten doorgroeien naar het reguliere? Dus hoe kan die dan doorgroeien naar het reguliere als die dit moet doen?! [...] Ik had het geluk dat ik wel meer mocht doen dan mijn taakomschrijving zei, vooral omdat ik dat zelf had aangegeven. Maar ik zie anderen die dat niet kunnen. [...] Je kan niet iemand vijf jaar laten vastroesten en dan opeens verwachten dat hij ‘springt’ naar een job in het reguliere. Wanneer je een werknemer voor je hebt, dan kijkt je naar zijn kwaliteiten en de dingen die hij graag doet. Maar dat zijn dingen die een persoon graag wil doen, maar nog niet kan. De profielomschrijving van de droomjob geeft je een doel om naartoe te werken. Daarna kijk je wat je nodig hebt om dat doel te bereiken. Er zijn vormingen en opleidingen die je aan die persoon kan aanbieden. Maar dat doe je stap voor stap. Je pakt eerst aan wat het eerste nodig is. Nadien kijk je of er nog andere

vaardigheden ontplooit moeten worden, of jobs uitgeprobeerd moeten worden. Als je tijdens die 5 jaar zo stap voor stap tewaterk gaat, dan moet het wel lukken om naar het regulier te gaan.” (deelnemer, LDE)

Voor veel werknemers zorgt het nakende evaluatiegesprek voor heel wat stress en onzekerheid over hun toekomst. Doordat zij in het verleden niet meegenomen werden in het doorstroomverhaal, lijkt de verplichte evaluatie voor hen een soort straf. Ze voelen zich benadeeld, en zijn dan ook vragende partij om eerder de minst gemotiveerde werknemers die vaak afwezig zijn te selecteren.

“Dat ze de mensen pakken die niet willen werken. De helft van mijn collega’s is van het principe: “Ik ben aanwezig. Ik krijg mijn geld. Dat ze voor de rest maar hunne plan trekken!”. De gemotiveerde werkers die worden rapper opzij geschoven omdat ze te goed kunnen werken.” (deelnemer, LDE)

Deze insteek hoorden we bij heel wat deelnemers. Het is voor hen moeilijk te vatten waarom ze weg moeten uit de sociale economie ondanks dat ze steeds positieve feedback hebben gekregen van hun leidinggevende. Dit geeft duidelijk aan dat de perceptie van de deelnemer haaks staat op de insteek van het beleid.

“Als het 5 jaar goed heeft gegaan, waarom wordt die persoon dan niet aangenomen?! Ik heb nooit een negatieve boordeling gehad en toch kom ik niet in aanmerking om een plaats te krijgen binnen die organisatie. Tervijl ze mij daar al zo lang kennen. Dat heeft nu niet met de naaste collega’s te maken, maar eerder met de diensthoofden of directeurs, die u die kans niet geven.”(deelnemer, LDE)

De evaluatoren hadden de onfortuinlijke taak om de moeilijke boodschap op de werkvloer te brengen. Zij waren immers vaak de eersten die de werknemer en zijn werkgever op de hoogte brachten van de mogelijke verplichting tot doorstroom. In sommige gevallen betekende dat dat de evaluator de werknemer moest meedelen dat de werknemer na 20 jaar zijn LDE-werkgever moest verlaten. Zij spreken dan ook van “*dromen doorprikken*”, wat wijst op de moeilijke situatie waarin zij zich bevonden. Het is duidelijk dat bij dergelijke cases motivatie erg ver te zoeken is en er soms zelfs sprake is van weerstand.

Bij aanvang van de doorstroomevaluaties bestond er nog veel onduidelijkheid voor verschillende betrokken partijen. Aangezien de evaluatoren het eerste aanspreekpunt waren voor de werkgevers uit de sociale economie, kregen zij vanuit deze groep veel vragen, waarop zij vaak het antwoord schuldig moesten blijven. Vanuit hun taak als evaluator hebben zij immers enkel zicht op bepaalde onderdelen binnen het doorstroomtraject. De werkgevers uit de sociale economie ervaarden dit op hun beurt dan soms weer als tegenstrijdige informatie. Vaak kregen zij op die manier een conflicterende boodschap vanuit de evaluator en het departement. Zo kreeg men het gevoel dat men zelf op zoek moest gaan naar antwoorden. Mede omwille van deze onduidelijkheid stonden heel wat werkgevers uit de sociale economie weigerachtig tegenover de doorstroomevaluaties. Bepaalde evaluatoren omschrijven het zelfs als een ware clash: “*Ze gaan hier onze subsidies komen afpakken*”.

Daarnaast ondervinden de instructeurs op de werkvloer moeite om de vacatures opnieuw ingevuld te krijgen, eens er mensen doorstroomden. Hierdoor zijn ze soms niet happig om hun sterkere en goed gerouleerde werknemers te laten vertrekken, in het bijzonder bij werknemers waar sterk werd ingezet op opleiding en het behalen van de nodige attesten. Omwille van strengere criteria - in vergelijking met de criteria die vroeger gehanteerd werden - stromen er volgens de werkgevers uit de sociale economie onvoldoende personen in LDE in. De toevoer van nieuwe werknemers is kleiner dan de aantallen die uitstromen, waardoor er personeelstekorten ontstaan. Daarnaast zijn de recent toegeleide personen vaak zwakker dan de profielen die in het verleden toegeleid werden. Hier staat het beleid, dat uitgaat van de gedachte dat mensen uit de sociale economie moeten doorstromen en

doorgroeien, haaks op de commerciële overwegingen van de werkgevers in de praktijk. Zij moeten finaal immers zorgen dat hun organisatie kan blijven draaien en dat de kosten die gemaakt worden voor opleiding op termijn terugverdiend worden. Wanneer de goed gerouleerde werknemers de organisatie systematisch moeten verlaten, brengt dit de continuïteit in gevaar.

De vijandigheid die de evaluatoren vanuit de werkgevers ervaarden, werd door de begeleiders uit de sociale economie enigszins genuanceerd. Ook binnen de sociaaleconomiebedrijven bestaat er immers onenigheid over de aanpak van doorstroom. De visie van de sociale dienst stemt vaak niet overeen met de boodschap die de instructeurs op de werkvloer aan hun werknemers geven.

“Ik merk dat er een verschil was tussen de dienst en de interne doorstroomcoaches. De instructeurs lossen de goede mensen niet graag. Maar wij hebben binnen onze organisatie een visie opgesteld die iedere werknemer moet onderschrijven. Desondanks botst het soms nog tussen collega’s met een verschillende visie. De directeur wijst hen dan op de opgestelde visie, en laat hen reflecteren “Schieten we onze medewerkers niet tekort [wanneer we hen niet de mogelijkheid geven om door te stromen]?” (Trajectbegeleider SEC en interne doorstroomcoach)

Mettertijd zijn de ideeën achter de evaluatie duidelijker geworden waardoor de werkgevers een realistischer beeld kunnen vormen over de evaluatie. Met de ervaring van de eerste evaluatiegesprekken doorlopen te hebben, hebben zij dan ook gemerkt dat de evaluatoren de gesprekken -dankzij hun voeling met de doelgroep- goed aanpakken en voldoende ruimte laten voor de inbreng van de werknemer en de werkgever. Er lijkt bijgevolg enigszins een mentaliteitswijziging te hebben opgetreden bij de werkgevers. De evaluatoren hebben de indruk dat ze nu meer een team vormen met de werkgevers uit de sociale economie. Ze bekijken samen met de werkgever wat de beste oplossing is voor de werknemer, en hebben daarbij meer oog voor doorstroommogelijkheden. In de gesprekken met de werkgevers uit de sociale economie merkten we wel een grote variatie op in de aanpak van doorstroom. Bepaalde werkgevers starten hier vanaf dag één mee en verankeren dit in hun visie, terwijl het bij anderen minder benadrukt wordt.

Daarnaast wijzen de werkgevers uit de sociale economie zelf op de evolutie die binnen LDE plaats gevonden heeft. Zoals reeds aangehaald, zijn de werknemers met een lange anciënniteit destijds aangeworven met een contract van onbepaalde duur. Binnen de huidige regelgeving is LDE echter een eindig traject. De zittende werknemers uit LDE zijn in 2015 dan ook overgeschakeld van een contract van onbepaalde duur naar een contract van 5 jaar. Dit wordt nu ook duidelijk gecommuniceerd naar de nieuwe werknemer toe. Het wordt dan ook zowel tijdens de aanwerving, als in het contract, vermeld. Voor vele werknemers lijkt dit echter nog veraf, en vormt doorstroom vaak een ‘ver van mijn bed show’. Het schokeffect van de nakende doorstroomevaluatie lijkt dus niet louter te ontstaan vanuit een gebrek aan informatie van de kant van de werkgever, maar eerder ook door het uitblijven van het opslaan van deze informatie door de werknemer en er bewust mee bezig te zijn. Eén van de werkgevers uit de sociale economie wijst echter op het (nog steeds) moeilijke evenwicht tussen informeren en onrust voorkomen. Voor heel wat werknemers vormt de doorstroomevaluatie een bedreiging en een bron van stress. De werkgevers uit de sociale economie willen vermijden dat dit gedurende de hele tewerkstellingsperiode als een ‘zwaard van Damocles’ boven het hoofd van de werknemer hangt.

De mentaliteitsshift die er bij de werkgevers uit de sociale economie heeft plaats gevonden, straalt ook af op de dagelijkse werking van de LDE-bedrijven in hun geheel. Ook binnen de reguliere werking wordt bij het opstellen van de persoonlijke ontwikkelingsplannen meer nadruk gelegd op doorstroom. Dit vergemakkelijkt op zijn beurt het invullen van de motivatie en de aanvraag tot doorstroomevaluatie (zie verder).

b) Een foutieve inschatting van de doorstroomkansen binnen Collectief Maatwerk?

Naast de verplichte evaluatie na vijf jaar tewerkstelling in de Lokale Diensteneconomie, duidde het departement werk en sociale economie ook voor ieder **Maatwerkbedrijf** de (in theorie) 10% sterkste profielen aan. Deze groep kreeg ook een verplichte doorstroomevaluatie.

De gesprekken met de evaluatoren en de werkgevers uit de sociale economie leren ons dat velen uit deze groep desondanks niet doorstroomklaar waren. De gebruikte factoren¹⁵ op basis waarvan de lijst opgesteld werd, lijken dus geen goede maatstaf te zijn om de te evalueren werknemers te bepalen. Een ander probleem is het feit dat het niet voor iedereen even duidelijk is welke criteria gebruikt werden om de lijst op te stellen. Daarnaast focussen de criteria volgens de werkgevers uit de sociale economie te eenzijdig op het functioneren op de werkvloer, zonder rekening te houden met andere randvoorwaarden zoals langdurige ziekte, gebrek aan flexibiliteit, ... Het feit dat een persoon goed mee draait binnen de sociale economie vertelt namelijk maar een deel van het verhaal en wil niet altijd zeggen dat een tewerkstelling in het reguliere circuit succesvol gaat zijn. De factoren die maken dat een traject negatief uitdraait, zijn vaak moeilijker te vatten in objectieve criteria. Hierdoor komt het voor de werkgevers uit de sociale economie over dat deze factoren regelmatig over het hoofd gezien worden. De evaluatoren en de werkgevers zijn het er over eens dat deze manier van werken heel wat onnodige stress en bezorgdheden genereert. De doelgroepwerknemers leefden in onzekerheid of zij hun tewerkstelling in de sociale economie konden behouden. Hier zat het evenwicht tussen informeren en onrust voorkomen niet juist.

“Ik vroeg me soms echt af welk sociaal experiment men [het beleid] aan het doen was.”(Evaluator)

“Voor de werknemers die op de 10%-lijst kwamen, voelde het alsof er een lotje getrokken werd. Zij ervaarden dit niet als een kans. Het zorgde dan ook voor heel wat onrust en stress.”(Werkgever sociale economie)

In de gevallen die in het bovenstaande citaat beschreven worden kreeg het evaluatiegesprek dan ook een hele andere invulling. Zo werd in veel gevallen het evaluatiegesprek een moment om de betrokken werknemer gerust te stellen, en te bevestigen dat hij/zij op zijn plaats zit in de sociale economie. In bepaalde gevallen is het snel duidelijk dat doorstroom niet haalbaar is, waardoor de verplichte evaluatie in dergelijke gevallen voor de evaluatoren aanvoelt als “tijdverspilling”, zowel voor henzelf als voor de andere aanwezigen. De werkgevers uit de sociale economie zijn dan ook vragende partij om hier meer in betrokken te worden. Zij vinden dat deze keuze niet overgelaten kan worden aan een computer op basis van louter theoretische elementen, maar dat hun kennis over het brede functioneren van de werknemer in kwestie hen hier beter toe in staat stelt. Impliciet bestond deze inspraak er al. De werkgevers konden namelijk in overleg met VDAB andere personen naar voren schuiven voor evaluatie. Dit ter vervanging van de persoon die laatst op de lijst stond. De werkgevers maakten hier echter slechts sporadisch gebruik van. Zij wilden enkel werknemers voordragen die hier zelf toestemming voor gaven. De werkgevers pleiten daarnaast voor het loslaten van het verplichtende kader van de 10%-lijst, en dit meer organisch te laten groeien. Bepaalde organisaties kunnen meer dan 10% sterke werknemers hebben, voor wie doorstroom haalbaar is, terwijl andere organisaties niet genoeg sterke werknemers hebben. Hier lijkt de grens van 10% voor de werkgevers te arbitrair. Deze maatregel was echter een eenmalige actie om een kleine groep van zittende werknemers mee te nemen in het nieuwe doorstroomverhaal. In de toekomst wordt iedereen die 5 jaar in dienst is geëvalueerd, waardoor het (voor de werkgevers en deelnemers) arbitraire karakter verdwijnt.

¹⁵ Het is onduidelijk welke factoren dit net zijn. De professionals spreken van personen die ofwel al lang aan het werk waren binnen de sociale economie, ofwel hoger opgeleide jongeren. We vonden echter geen formele oplijsting van de factoren die gebruikt werden om de lijst op te stellen.

3.1.1.2 De vrijwillige aanvragen

a) Drijvende factoren voor een vrijwillige aanvraag.

In tegenstelling tot de, soms onverwachte, verplichte evaluaties, kan de werknemer ook vrijwillig om een evaluatie vragen. Zowel de interviews met de werknemers als de data van VDAB en de focusgroepen met de professionals geven ons inzicht in de groep van vrijwillige aanvragen.

Werknemers die zelf een doorstroomevaluatie aanvragen, doen dit vaak vanuit onvrede. Tijdens onze gesprekken met deelnemers met een vrijwillige aanvraag (2) en de verschillende focusgroepen identificeerden we drie aspecten die de werknemers in kwestie weg “duwen” uit de sociale economie. Het eerste aspect heeft betrekking op het *financiële luik*. Bepaalde werknemers willen graag meer verdienen. Wanneer hun werkgever uit de sociale economie hen geen opslag geeft, besluiten zij om in het regulier circuit naar een beter betaalde job te zoeken. Het doorstroomtraject vormt voor deze groep werknemers dan ook een soort van tussenoplossing, die hun drang naar het reguliere circuit beantwoordt, maar toch nog de nodige bescherming en ondersteuning biedt.

“De taken binnen de sociale economie begonnen mij tegen te steken. Het is vies, vuil en zwaar werk en dat voor een lager loon. Als ik dan toch zo hard moet werken, dan kan ik het evengoed ergens anders gaan doen waar ik meer verdien. [...] Het traject was in mijn ogen onnodig, maar achteraf gezien besef ik wel dat je meer zekerheid hebt. Mocht het toch niet gelukt zijn, dan kon ik nog altijd terug naar mijn Maatwerkbedrijf.” (deelnemer, CMW)

Een tweede aspect zijn de *vereiste mentale capaciteiten*. Bepaalde werknemers zijn van mening dat ze niet thuis horen in de sociale economie. Wanneer ze zich vergelijken met collega’s merken ze dat ze sterker zijn, of zelfs hoger opgeleid. Ondanks dat zij erkennen dat de sociale economie een goede oplossing is voor bepaalde types werknemers, rekenen zij zichzelf niet tot deze groep en achten zij zichzelf bekwaam voor een reguliere tewerkstelling. Wanneer de werkgever hen liever niet laat vertrekken, zorgt dit voor ontevredenheid bij de werknemer.

“Bij mijn aanwerving is er niets verteld over doorstroom. Ze nemen je aan. Je krijgt een korte opleiding en je mag onmiddellijk beginnen werken. Als je zelf niet proactief bent, laten ze u daar gewoon rustig zoals een plantje verkomen. Allez, het is misschien overdreven, maar als je er zelf niet achter zit ... Je doet gewoon je werk en gaat 's avonds naar huis.”(deelnemer, CMW)

We laten (voorlopig) in het midden of het door de werknemers omschreven niveaoverschil effectief bestaat, of dat dit eerder wijst op een overschatting van het eigen kunnen. In de volgende sectie gaan we hier dieper op in, en toetsen we de meningen van de werknemers af aan de visie van de begeleiders.

De derde en laatste factor die werknemers tot een vrijwillige aanvraag doet over gaan is een combinatie van de vorige twee factoren. Het gaat namelijk over *waardering*, zowel financieel als mentaal. Een aantal van onze respondenten hadden de indruk dat hun werkgever hun werk en inzet niet naar waarde schat. Ook zij vergelijken zich met collega’s, en hebben de indruk dat slecht gedrag meer aandacht krijgt dan hun positief gedrag. Zij willen graag meer waardering voor hun werk, ofwel financieel doormiddel van opslag, ofwel door positieve feedback.

“Wat ambetant is bij het Maatwerkbedrijf: als je goed je werk doet, goed doordoet en altijd je best doet, ben je bijna nog minder gezien dan iemand die er met zijn klak naar smijt. Je verdient ook allebei hetzelfde loon, en kan bijna geen promotie maken.” (deelnemer, CMW)

Bij wijze van aanvulling op de gesprekken met de deelnemers, kan de **data van VDAB** een meer algemeen (en objectiever) beeld geven van de deelnemers die vrijwillig een evaluatie aanvroegen.

Binnen LDE maakt de data slechts recent een onderscheid tussen vrijwillige en automatische evaluaties. Voor deze groep werknemers kunnen we bijgevolg geen onderscheid maken tussen verplichte en vrijwillige aanvragen. Dit mag echter geen groot probleem vormen aangezien uit de gesprekken met de professionals blijkt dat er zich binnen deze groep slechts occasioneel een vrijwillige aanvraag voordoet. Binnen het Collectief Maatwerk kan de opdeling tussen vrijwillige en verplichte aanvragen wel gemaakt worden. In totaal werden er daar 139 vrijwillige aanvragen gedaan op een totaal van 1405 aanvragen (10%). Uit de focusgroepen leren we dat er in de praktijk geen aanvragen vanuit de werkgever komen en dat het aantal vrijwillige aanvragen op initiatief van werknemers eerder beperkt is. Werkgevers gaan werknemers hier daarnaast niet toe verplichten, ook al zijn zij van mening dat doorstroom voor hun werknemer geschikt is. Doorgaans zullen zij enkel informeren en aanmoedigen.

b) De vrijwillige aanvraag wijst vaak op een beperkt zelfinzicht

Naar het aanvoelen van de **werkgevers** zijn het meestal de sterkere profielen die de stap zetten om vrijwillig een aanvraag in te dienen. Al is er daarnaast een groep bij wie blijkt dat de aanvraag gepaard gaat met een beperkt zelfinzicht. Deze werknemers beseffen onvoldoende dat hun huidige werkomgeving goed aangepast is, en dat dit in een reguliere tewerkstelling niet tot de mogelijkheden behoort. In deze gevallen moet de werknemer tegen zichzelf beschermd worden. Hiervoor kijken de evaluatoren en de werkgevers uit de sociale economie naar mekaar. Zo zijn de evaluatoren afhankelijk van de informatie die de werkgever bezorgt. Wanneer er geen concrete argumenten kunnen aangedragen worden waarom tewerkstelling in het NEC niet mogelijk is, is het moeilijk voor de evaluator om de werknemer als “niet doorstroomklaar” te adviseren.

In gevallen waar de evaluator niet helemaal zeker is, krijgt de werknemer in de praktijk dan ook meestal het voordeel van de twijfel. Wanneer een doelgroepwerknemer heel erg overtuigd is dat hij wil doorstromen, zal hij immers anders op eigen houtje proberen zijn/haar kans te wagen binnen het NEC (desnoods los van een doorstroomtraject). De evaluatoren kiezen er dan voor om de werknemer in een veiligere omgeving die stap te laten zetten. Daarnaast kan het traject als dusdanig ook bijdragen tot een beter zelfinzicht. Aan de hand van een stage komen sommige deelnemers vaak uit zichzelf tot het inzicht dat ze toch goed zitten in de sociale economie. In bepaalde gevallen is het dus volgens de evaluatoren beter om mee te gaan in de wensen van de werknemer, opdat de bestaande onvrede ten opzichte van de sociale economie kan wegebben.

Bepaalde werkgevers uit de sociale economie hebben op hun beurt dan weer het gevoel dat er niets gebeurt met hun inbreng. Zij vinden dat de evaluator soms te gemakkelijk mee gaat in de overtuiging van de werknemer. In die gevallen is bijvoorbeeld interne doorstroom volgens hen een beter alternatief, waarmee ook tegemoet gekomen kan worden aan de wens van de werknemer om iets anders te gaan doen. Dit veronderstelt wel dat er binnen het bedrijf deze mogelijkheid bestaat.

Om deze indrukken van de evaluatoren en werkgevers uit de sociale economie te verifiëren, zoomden we bij de data-analyses in op het profiel van de werknemers die binnen het Collectief Maatwerk een vrijwillige aanvraag deden. Tabel 3.1 geeft een visuele weergave van dit profiel. We vergelijken deze groep met de andere werknemers uit het Collectief Maatwerk die een verplichte doorstroomevaluatie kregen. Aangezien de twee groepen tezamen alle geëvalueerde personen omvatten, mag het niet verwonderen dat de samenstelling van deze groepen veel gelijkenissen vertoont met de samenstelling van de groep van geëvalueerde personen (die in sectie 3.1.5.2). Zoals de laatste kolom uit tabel 3.1 aangeeft, zijn er echter wel enkele significante verschillen in de samenstelling van de groepen van respectievelijk de vrijwillige en de verplichte evaluaties. Zo zijn er verhoudingsgewijs minder jongeren met een vrijwillige evaluatie dan met een verplichte evaluatie. En ligt bij de kennis van het Nederlands de nadruk bij de verplichte aanvragen nog iets meer op de “zeer goede kennis”. Daarnaast zijn er in vergelijking met de vrijwillige aanvragen minder Antwerpenaren (34% t.o.v. 26%) en meer West-Vlamingen (12% t.o.v. 26%) die verplicht werden tot een doorstroomevaluatie. Ook de doelgroep ziet er anders uit. De groep van personen met een arbeidshandicap is groter bij de verplichte

evaluaties. Dit kan verklaard worden door het feit dat vele personen met een arbeidshandicap binnen LDE aan de slag gaan, waar een evaluatie na 5 jaar verplicht is. Tot slot verschilt de samenstelling naar opleidingsniveau enorm. Terwijl de overgrote meerderheid van de personen die zelf om een evaluatie vroeg kortgeschoold is, ligt het zwaartepunt bij de verplichte evaluaties voornamelijk op de middengeschoolden. Binnen de groep van verplichte evaluaties zien we daarenboven een meer verspreide verdeling over de studieniveaus.

Tabel 3.1 Profiel van de werknemers uit CMW opgesplitst naar type evaluatie

Variabele	Vrijwillige evaluatie (n=139; 10%)	Verplichte evaluatie (n=1266; 90%)	Chi2 p-waarde
<i>Leeftijd</i>			0.018
-25 jaar	7%	14%	
25-54 jaar	88%	77%	
55+	5%	9%	
<i>Kennis Nederlands</i>			0.016
Geen kennis	0%	1%	
Weinig kennis	3%	7%	
Goede kennis	48%	35%	
Zeer goede kennis	49%	57%	
<i>Migratieachtergrond</i>	17%	17%	0.857
<i>Geslacht</i>			0.255
Man	73%	68%	
Vrouw	27%	32%	
<i>Provincie verblijfplaats</i>			0.000
Antwerpen	34%	26%	
Limburg	19%	13%	
Oost-Vlaanderen	20%	22%	
Vlaams-Brabant	15%	13%	
West-Vlaanderen	12%	25%	
Brussel	0%	1%	
<i>Type doelgroep</i>			0.004
PMAH	71%	81%	
PSP	29%	19%	
<i>Studieniveau</i>			0.000
Kortgeschoold	81%	35%	
Middengeschoold	17%	56%	
Hooggeschoold	2%	9%	

Bron Van de auteurs, op basis van data VDAB

c) Drempels voor een vrijwillige aanvraag

Doorheen de focusgroepen kregen we tegenstrijdige signalen over de risico's die verbonden zijn aan het doorstroomtraject. De doorstroomcoaches en werkgevers uit de sociale economie omschrijven het doorstroomtraject als een onveilig traject, terwijl de evaluatoren het zien als een veilig kader om in te gaan proberen. Dit ogenschijnlijke verschil kan verklaard worden door het referentiepunt van waaruit deze actoren vertrekken. De evaluatoren vergelijken met een rechtstreekse doorstroom naar het normaal economisch circuit. In dat geval vormt het doorstroomtraject inderdaad een veiliger kader, aangezien de werknemer extra opgevolgd en begeleid wordt. Daarnaast verliezen de werknemers uit het Collectief Maatwerk hun 'ticketje' Collectief Maatwerk niet als het doorstroomtraject niet succesvol werd doorlopen, in dergelijke gevallen kunnen ze nadien gemakkelijk terugkeren naar de sociale economie met datzelfde 'ticket'. Indien de werknemer een gelijkaardige poging deed buiten een doorstroomtraject en hierin niet slaagde, is hij/zij dit 'ticket' echter wel kwijt en is de weg terug naar Collectief Maatwerk een stuk langer en moeilijker.

De doorstroombegeleiders vertrekken daarentegen vanuit de optiek van de sociale economie. Zij oordelen dat het doorstroomtraject onveilig is omdat je door je deelname aan het doorstroomtraject je ticket enigszins op het spel zet. Er zijn volgens hen andere maatregelen die minder risico inhouden, maar waar de werknemer ook kan proeven van een reguliere tewerkstelling (zoals de enclavewerking). Naast het luik onzekerheid bestaan er nog andere factoren die de stap naar een vrijwillige aanvraag vergroten. Zo resulteert de start van het doorstroomtraject in een tijdsdruk. De werknemer heeft slechts 6 maanden de tijd om een tewerkstelling te vinden.

Al deze factoren maken dat er maar een beperkt aantal werknemers vrijwillig om een doorstroom-evaluatie vraagt. Dit negatieve effect wordt verder versterkt door de houding van de begeleiders binnen de sociale economie. Zij staan niet altijd achter het concept van het doorstroomtraject omdat zij oordelen dat het te veel risico inhoudt.

“Het lijkt me als Maatwerker geen aantrekkelijke optie. Waarom zou ik vertrekken op mijn huidige werkplek waar ik ondersteuning heb, de mensen ken, en het tempo lager ligt. Dat ga ik toch niet opgeven voor iets waar het loon min of meer hetzelfde blijft.” (Medewerker sociale dienst SEC)

De precaire situatie tijdens het doorstroomtraject moedigt begeleiders uit de sociale economie aan om alternatieven te zoeken die veiliger zijn. Uit de getuigenissen uit het werkveld blijkt dan ook dat sommige begeleiders ervoor opteren om buiten het traject om aan doorstroom te werken.

3.1.2 Stap E.2: het inplannen van het evaluatiegesprek

Van zodra de aanvraag ontvangen is, neemt de evaluator contact op met de aanvrager. Bij de verplichte evaluaties kan de evaluator de werkgever uit de sociale economie rechtstreeks aanspreken. Wanneer het daarentegen om een vrijwillige aanvraag gaat, verloopt het eerste contact via de werknemer. Dit is om de werknemer de kans te geven om zijn/haar werkgever zelf op de hoogte te brengen van zijn/haar wens om door te stromen. De evaluatoren zijn hier dan echter wel afhankelijk van de medewerking van de werknemer.

Zoals reeds geschetst bestond er bij aanvang van de huidige regelgeving heel wat wantrouwen bij de werkgevers uit de sociale economie ten opzichte van de evaluatoren. De evaluatoren hadden dan ook de indruk dat de werkgevers trachtten om het evaluatiegesprek zo lang mogelijk uit te stellen, zodat ze nog maximaal konden genieten van het hogere WOP-pakket.

3.1.3 Stap E.3: de voorbereiding van het evaluatiegesprek

Om de evaluator voldoende info te verschaffen om een gegronde beslissing te nemen, moeten de werkgevers uit de sociale economie een aanvraagdossier indienen. Hierin wordt onder meer het functioneren van de werknemer beschreven (a.d.h.v. het ICF-dossier). Niet alle betrokken partijen zijn altijd tevreden met de kwaliteit van de aanvraagdossiers. In de gesprekken met de **evaluatoren** duiden zij dan ook enkele aandachtspunten aan met betrekking tot de aanvraag. Ten eerste wordt de aanvraag vaak niet door de werkvloerbegeleider, maar *door de sociale dienst ingevuld*. Hierdoor gaan er heel wat concrete voorbeelden en informatie van op de werkvloer verloren. Deze kunnen echter een meerwaarde bieden voor het opstellen van het verslag, of het toekennen van bepaalde rechten. De medewerkers van de sociale dienst wijzen daarentegen op hun meer alomvattend zicht op de persoon, ook buiten de werksfeer. Bepaalde privéaangelegenheden zijn delicaat, en worden niet met de werkvloerbegeleider gedeeld. De werkvloerbegeleider is hier dan ook niet altijd van op de hoogte en zou deze randvoorwaarden dus ook niet mee in rekening kunnen brengen.

Een tweede aandachtspunt is de manier waarop het aanvraagdossier wordt opgesteld. Sommige werkgevers vullen de aanvraag samen met de werknemer in, waardoor er volgens de evaluatoren *enige terughoudendheid* is bij de werkvloerbegeleiders. Zij zijn extra voorzichtig in hun verwoording, en willen niet te kritisch zijn. De werkgevers uit de sociale economie pleiten dan ook voor 2 aparte documenten, waarin langs de ene kant de inschatting van de werkgever opgenomen wordt, en langs de andere kant het verhaal van de werknemer. Zo worden eventuele verschillen in inschatting visueel zichtbaar. Hier is in de huidige documenten weinig ruimte toe.

Tot slot letten de evaluatoren erop dat er *niet veralgemeend wordt*. Soms wordt een eenmalige gebeurtenis (vb. een vechtpartij) in het dossier veralgemeend en komt de werknemer onterecht over als iemand met een zware problematiek. In zulke gevallen vragen de evaluatoren steeds naar de frequentie van de gebeurtenissen.

Voor de **werkgevers uit de sociale economie** is het aanvraagdossier een tijdrovend iets. Er worden verschillende stadia doorlopen bij het opstellen van het dossier. Meestal vult de werkleider de zaken waar hij/zij info over heeft in. Nadien vult de coördinator of de medewerker van de sociale dienst het document verder aan. Hij/zij overloopt dit met de werknemer. Hierdoor kan de inbreng van de werknemer zelf ook meegenomen worden, en kan hij/zij plaatsen van waar bepaalde vragen (die gesteld worden tijdens het evaluatiegesprek) komen. Aangezien dit niet de hoofdtak is van de werkbegeleiders, en zij hier niet voor opgeleid zijn, is de info van de werkleider summier of soms zelfs onvolledig. Het document gaat dan vaak heen en weer tussen de werkbegeleider en de coördinator, wat ook weer tijd vergt.

Langs de andere kant zien de werkgevers ook wel de voordelen in van een gestandaardiseerd aanvraagformulier.

“Het aanvraagformulier is een goede leidraad. De structuur maakt dat er op een objectieve manier gewerkt kan worden. Zo focus je niet alleen op de aspecten die moeilijk lopen, maar krijg je een meer globaal beeld.” (Werkgever SEC)

We merken een verschil op in het gewicht dat de evaluatoren toekennen aan de vooraf verschaft documentatie. De ene vormt zich op basis van het dossier en de aanvraag al een idee van waar het gesprek naartoe zal gaan, om zo te weten op welke aspecten hij/zij de nadruk moet leggen. Zij vragen de werkgevers uit de sociale economie bijna letterlijk wat zij zouden adviseren. Andere evaluatoren verkiezen dan weer om met een open blik naar het evaluatiegesprek te gaan, en zich niet te veel te laten leiden door de mening van de werkgever. We zien dus zowel bij de invulling van de evaluatie als de waarde van de ingevulde voorbereiding een gebrek aan uniformiteit.

3.1.4 Stap E.4: het evaluatiegesprek op de werkvloer

De richtlijnen rond het evaluatiegesprek zijn niet voor iedereen duidelijk. De evaluatoren laten zich hiervoor leiden door het draaiboek dat hun werkgever voorziet, van waaruit ze hun eigen methodiek en stijl ontwikkelen. Ieder evaluatiegesprek is anders, waardoor het moeilijk was voor de evaluatoren om concrete gespreksonderwerpen op te sommen.

Die variatie in aanpak is de werkgevers uit de sociale economie ook opgevallen. De ene evaluator spreekt met de werkgever en de werknemer apart, anderen doen een triogesprek. Daarnaast zien we ook grote verschillen in de mate waarin de werkgever kan doorwegen op het advies. Deze variatie in aanpak zorgt echter niet voor een verschil in de kwaliteit van de evaluatie. De werkgevers zijn over het algemeen tevreden over het verloop van de doorstroomevaluatie. Ze hebben het gevoel dat de evaluatoren hun evaluatie heel grondig doen, en dat daar echt gekeken wordt naar de persoon. Er is daarbij voldoende aandacht voor het gevoel dat de werknemer bij het doorstroomtraject heeft.

Uit de gesprekken met de deelnemers maken we daarentegen op dat het evaluatiegesprek geen noemenswaardige gebeurtenis was. Ze herinneren zich slechts vaag deze stap in hun doorstroomtraject. Voor enkelen vormde het zelfs enkel een formaliteit (“*een papiertje tekenen*”).

3.1.5 Stap E.5: de beslissing

Op basis van de verzamelde informatie neemt de evaluator een beslissing of de werknemer kan starten in een doorstroomtraject of niet.

3.1.5.1 Selectiecriteria

Net als de inhoud van de doorstroomevaluatie, blijven we in het ongewisse over de concrete criteria die meegenomen worden in de beslissing of een werknemer al dan niet doorstroomklaar is. We konden doorheen de verschillende focusgroepen enkele factoren identificeren die belangrijk blijken bij de beslissing, zoals de motivatie van werknemers uit het Collectief Maatwerk en het realistische jobdoelwit bij LDE. Gezien het Maatwerk dat de doorstroomevaluaties vergen, is het echter niet mogelijk om een alomvattende lijst met beslissingscriteria op te stellen. Nog redelijk recent zijn de evaluatoren de doorstroomcoaches gaan betrekken bij hun beslissing. Zij toetsen immers bij de coaches af of bepaalde jobdoelwitten realistisch zijn. De expertise van de ene groep van professionals kan dan ook een rol spelen in de voorgaande of daarop volgende fasen.

3.1.5.2 Profiel van de doelgroepwerknemers met een positief advies

Eén van onze onderzoeksvragen betreft het profiel van de doelgroepwerknemers die instromen in het traject na een positief advies. De administratieve gegevens die werden verkregen in kader van het onderzoek stellen ons in staat enigszins een beeld te vormen van welke mensen deelnemen aan het traject en verschillende andere aspecten. De aangeleverde data geven een inzage in een aantal kenmerken van personen die een doorstroomevaluatie gekregen hebben en de personen die na een positieve evaluatie gestart zijn met het doorstroomtraject.

In totaal kregen 1921 personen een doorstroomevaluatie in het kader van de ESF-oproep 432. Van deze 1921 personen ontvingen 498 personen, ofwel 26%, een positief advies. Van de personen met een positief advies startte een groep van 75 personen niet aan een doorstroomtraject, 423 deden dat dus wel. Uit de focusgroepen met de professionals bleek dat er op verschillende vlakken duidelijke verschillen zijn tussen personen in CMW en LDE. Deze verschillen zijn van die aard dat de volledige groep in zijn geheel bekijken tot een te sterke veralgemening zou leiden. Omwille daarvan worden de meeste resultaten apart voor CMW en LDE bekeken en besproken.

We bespreken hieronder de achtergrondkenmerken van de personen die een negatieve of positieve evaluatie ontvingen. In Tabel 3.2 geven we weer hoe de verschillende achtergrondkenmerken

verdeeld zijn binnen de groep die een bepaald advies kreeg. We doen dit eveneens voor LDE en Collectief Maatwerk apart.

a) De samenstelling van de groep met een positief advies.

Wat geslacht betreft, is er nagenoeg geen verschil tussen mannen en vrouwen. Buiten het feit dat er beduidend meer mannen een advies hebben gekregen dan vrouwen blijkt geslacht geen belangrijke onderscheidende factor. Ook de mate waarin een positief advies verleend werd, verschilt nagenoeg niet. Dit is duidelijk indien naar de rijpercentages gekeken wordt, zowel voor LDE als CMW zijn er nauwelijks verschillen in het aantal mensen met een positief advies naar geslacht.

Qua leeftijd, blijkt dat 69% van de personen binnen LDE met een positief advies tussen de 25 en de 54 jaar is. Daarenboven is niemand van deze groep jonger dan 25, de overige personen met een positief advies binnen LDE waren dus 55+ (31%). De verdeling naar leeftijd bij CMW'ers met een positief advies ligt enigszins anders. Hier is een nog grotere groep tussen de 25 en 55 (88%). De overige 12% waren uitsluitend jongeren, niemand van personen binnen CMW ouder dan 55+ kreeg een positief advies. Indien we naar de rijpercentages kijken zien we dat binnen de groep CMW'ers jonger dan 25 9% een positief advies kreeg. Binnen de middengroep 25-55 merken we dat binnen CMW er een lager percentage mensen een positief advies kreeg dan binnen LDE het geval was (resp. 11% t.o.v. 69%). Wat de 55+'ers betreft bleek dat binnen LDE de grote meerderheid van personen een positief advies kreeg. Binnen CMW was er binnen de kleinere groep 55+'ers die een advies moesten krijgen echter niemand die een positief advies kreeg. Binnen deze oudste groep blijkt dus wel een aanzienlijk verschil te zitten tussen LDE en CMW.

Een andere variabele staat ons toe om na te gaan of de deelnemers al dan niet een migratieachtergrond hebben. Onder migratieachtergrond wordt hierbij verstaan dat de persoon in kwestie uit een land van buiten de EU-15¹⁶ afkomstig is¹⁷. De categorie is dus breder dan enkel personen geboren in België. In werkelijkheid blijkt een minderheid van de personen met positief advies over een migratieachtergrond te beschikken. Dit is zowel voor personen binnen LDE (46%) als binnen CMW (21%). Het merendeel is dus afkomstig uit België of een ander land van de EU-15. Wanneer we naar de rijpercentages kijken blijkt dat binnen CMW 12% van de personen met een migratieachtergrond een positief advies kreeg, bij personen zonder migratieachtergrond is dit echter ook slechts 9%. Er is dus geen echt groot verschil naargelang migratieachtergrond binnen CMW qua positief advies. De significantietest bevestigt dit en geeft aan dat er geen significante verschillen zijn. Wat LDE betreft is het algemene percentage personen met positief advies aanzienlijk hoger, dit is echter het geval voor mensen met en zonder migratieachtergrond. Ook hier is dit dus geen factor die tot verschillen qua positief advies leidt.

Met betrekking tot het studieniveau blijkt ongeveer 6 op 10 mensen met positief advies kortgeschoold te zijn (LDE 68%, CMW 60%). Daarnaast is circa 30% middengeschoold, slechts een kleine minderheid van 5-7% is hooggeschoold. Wat de rijpercentages betreft blijkt dat 69% van de kortgeschoolden binnen LDE een positief advies kreeg, 77% van de middengeschoolden en 83% van de hooggeschoolden. Hoger geschoolde mensen blijken dus ietwat vaker een positief advies te krijgen, het verschil is echter gering. Dit patroon komt niet naar voor bij CMW, waarbij kortgeschoolden vaker een positief advies kregen in vergelijking met de andere studieniveaus. Het verschil is ditmaal echter ook vrij beperkt en niet significant.

¹⁶ De samenstelling van de Europese Unie per 1995: België, Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

¹⁷ In totaal beschikten 464 mensen in de ganse dataset over een migratieachtergrond tov. 1457 zonder.

De kennis van het Nederlands is algemeen genomen vrij goed binnen de volledige doelgroep, maar bij CMW ligt het niveau enigszins hoger te liggen. Zo blijkt 95% van de CMW'ers met positief advies over een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands te beschikken tegenover 82% van de LDE'er met een positief advies. Nagenoeg niemand beschikte over geen kennis van het Nederlands (ook niet bij de personen met een negatief advies). Wat de rijpercentages betreft blijken de resultaten in lijn te liggen met de bevindingen naar migratieachtergrond.

Wat het type doelgroepwerknemer betreft, onderscheiden we twee grote groepen. Enerzijds zijn er personen met een arbeidshandicap (PMAH), daarnaast zijn er personen die gecategoriseerd worden als persoon met psychosociale problematieken (PSP).¹⁸ Uit de data blijkt dat binnen LDE iedereen gecategoriseerd werd als PSP (zowel zij met negatief als positief advies). Binnen CMW is er meer verdeling, het gros van de personen werd echter binnen de categorie PMAH gerekend. Bij personen met een positief advies was dit 68% tegenover 32% personen met PSP. De rijpercentages tonen aan dat binnen de groep LDE, 72% van de PSP'ers een positief advies kreeg. Voor CMW blijken mensen met PMAH in 8% van de cases een positief advies te krijgen, voor PSP was dit iets hoger met 15%, dit verschil is significant voor CMW.

Tenslotte werd het type aanvraag in beschouwing genomen. Dit geeft aan of het advies plaatsvond na een verplichte of vrijwillige evaluatie. Dit is enkel bij CMW werknemers van toepassing, aangezien binnen LDE alle adviezen plaatsvonden na een verplichte evaluatie. Concreet blijkt dat 54% van de personen met een positief advies binnen CMW een verplichte evaluatie onderging tov. 46% een vrijwillige. Wat de rijpercentages betreft blijkt dat binnen de groep personen met een vrijwillige evaluatie 73% een positief advies kreeg. In vergelijking, binnen de groep met een verplichte evaluatie was dit 54%. Uit de getuigenissen van professionals uit het veld kwam naar voor dat de perceptie leeft dat personen met een vrijwillige evaluatie vaker een positief advies kregen. Dit komt wordt dus enigszins onderbouwd door de cijfers.

Tabel 3.2 Achtergrondkenmerken personen met positief en negatief advies voor doorstroomtraject (opgedeeld naar CMW en LDE)

	LDE			CMW		
	Negatief advies (n=145)	Positief advies (n=364)	Rij% met positief advies	Negatief advies (n=1278)	Positief advies (n=134)	Rij% met positief advies
<i>Geslacht</i>						
Man	67%	66%	71%	68%	75%	11%
Vrouw	33%	34%	72%	32%	25%	7%
<i>Leeftijd</i>						
-25	0%	0%	0%*	13%	12%	9%*
25-55	79%	69%	69%*	77%	88%	11%*
55+	21%	31%	79%*	10%	0%	0%*
<i>Migratieachtergrond</i>						
Ja	41%	46%	74%	16%	21%	12%
Nee	59%	54%	70%	84%	79%	9%
<i>Studieniveau</i>						
Kortgeschoold	77%	68%	69%	38%	60%	14%*
Middengeschoold	20%	27%	77%	54%	33%	6%*
Hooggeschoold	3%	5%	83%	8%	7%	9%*

¹⁸ In de dataset kreeg elke persoon steeds één van deze categorieën toegewezen, nooit de beiden.

<i>Kennis v.h. Nederlands</i>						
Geen kennis	0%	0%	NA	1%	0%	0%
Weinig	18%	18%	71%	7%	4%	6%
Goed	50%	47%	70%	36%	37%	9%
Zeer goed	32%	35%	74%	56%	58%	10%
<i>Type doelgroep</i>						
PMAH	0%	0%	NA	81%	68%	8%*
PSP	100%	100%	72%	19%	32%	15%*
<i>Type aanvraag</i>						
Vrijwillig	NA	NA	NA	6%	54%	73%*
Verplicht	NA	NA	NA	94%	46%	54%*

* Bij alle variabelen werd nagegaan of de verschillen in rijpercentages significant waren tot op het 0.05-niveau. Bij CMW was dit het geval voor leeftijd, studieniveau, type aanvraag (vrijwillig vs. verplicht) en type doelgroep. Voor LDE was dit enkel zo bij leeftijd.

Bij de doorstroombegeleiders leeft het idee dat de vrijwillige aanvragen systematisch worden goedgekeurd. De evaluatoren nuanceerden deze stelling echter. De administratieve cijfers bevestigen dit en geven aan dat 54% van de vrijwillige aanvragen binnen CMW worden goedgekeurd. Zoals al eerder werd aangehaald vragen zowel sterke profielen als personen met een beperkt zelfinzicht de doorstroomevaluatie vrijwillig aan. Daarnaast vermeldden de professionals tijdens de focusgroepen dat de meest geschikte werknemers vaak al spontaan zijn uitgestroomd. Zij komen dus niet tot op het moment van de doorstroomevaluatie.

Tot slot kan er met behulp van een logistische regressie gekeken worden welke van de bovenstaande factoren het meeste invloed hebben op het al dan niet verkrijgen van een positief advies om aan een doorstroomtraject te beginnen. Dit geeft relevante bijkomende informatie, aangezien de eerdere descriptieve beschrijvingen telkens maar een apart stuk van het verhaal belichten. Wanneer alle bovenstaande elementen in dergelijke regressie werden opgenomen kwam duidelijk naar voor dat het type van doelgroepwerknemer (personen met PSP of PMAH) en vooral of men vanuit LDE of CMW komt een significante invloed heeft op het verkrijgen van een positief advies. Dit kan afgelezen worden in de odds ratio kolom. Zo blijkt dat iemand uit LDE 13,71 keer meer kans heeft op een positief advies in vergelijking met iemand uit CMW. Ook blijken mensen met een PSP 85% meer kans te hebben op een positief advies dan PMAH. Daarnaast blijkt de kennis van het Nederlands van belang, hetzij in vrij beperkte mate. Concreet valt af te lezen dat mensen met weinig kennis van het Nederlands 44% minder kans hebben op een positief advies dan mensen met een zeer goede kennis van het Nederlands. Wat de overige elementen betreft, lijken deze in de praktijk een stuk minder doorslaggevend te zijn dan deze drie.

Tabel 3.3 Logistische regressie: verband persoonskenmerken met positief advies doorstroomtraject

	Odds ratio	Schatting	Standaardfout	Sig.
Intercept	0,09	-2,43	0,38	***
Geslacht (ref. man)				
Geslacht: Vrouw	0,84	-0,17	0,15	
Nederlands (ref. zeer goede kennis)				
Nederlands: Geen kennis	0,00	-13,41	453,77	
Nederlands: Goede kennis	0,78	-0,25	0,16	

Nederlands: Weinig kennis	0,54	-0,60	0,26	*
Studieniveau (ref. hooggeschoold)				
Kortgeschoold	1,19	0,17	0,28	
Middengeschoold	0,85	-0,16	0,28	
Leeftijd (ref. -25)				
25-55	1,12	0,11	0,29	
55+	1,13	0,12	0,33	
Migratieachtergrond (ref: Nee)				
Migratieachtergrond: ja	1,42	0,35	0,18	
Type doelgroep (ref: PMAH)				
Type doelgroep: PSP	1,86	0,62	0,21	**
Type maatregel (ref: CMW)				
Type maatregel: LDE	13,82	2,63	0,19	***

3.1.5.3 De beslissing na een vrijwillige aanvraag

Naast de algemene beschrijving van de werknemers met een positief advies is het interessant om dieper in te gaan op de adviezen voor de personen die zelf om een doorstroomevaluatie gevraagd hebben. Zoals we reeds behandelden in sectie 3.1.1.2, kunnen we deze opsplitsing enkel maken voor de werknemers uit het Collectief Maatwerk. In totaal kregen 133 personen uit het Collectief Maatwerk een positief advies. Iets meer dan de helft (53%) van deze adviezen kwam voort uit een vrijwillige aanvraag. Wanneer we de omgekeerde denkoefening maken, en kijken naar de kans om een positief advies te krijgen, bekomen we Tabel 3.4. Kolom 4 toont aan dat de overgrote meerderheid van de aanvragen uitdraait op een negatief advies (91%). Tijdens de focusgroepen met de professionals kwam aan bod dat de werknemers die een vrijwillige aanvraag doen, vaak de sterkere werknemers zijn. Onze analyses kunnen deze stelling gedeeltelijk bevestigen. We zien immers dat de kans op een positief advies na een vrijwillige aanvraag tien keer hoger ligt dan wanneer het om een verplichte evaluatie gaat (51% vs. 5%). Al kan dit daarnaast ook toe te wijzen zijn aan het feit dat deze personen vaak het voordeel van de twijfel krijgen. Om dit verder uit te zoeken, vergeleken we het profiel van de CMW-werknemers die een positief advies kregen na een vrijwillige aanvraag met het profiel van de werknemers die na een verplichte evaluatie een positief advies kregen. Net als in sectie 3.1.1.2.a zien we hier (in tabel 3.5) significante verschillen in de samenstelling naar kennis van het Nederlands en studieniveau. Daarnaast zijn er verhoudingsgewijs binnen de groep van positieve vrijwillige aanvragen ook meer personen met een migratieachtergrond (28% t.o.v. 13%).

Tabel 3.4 Kans op een positief of negatief advies in het Collectief Maatwerk naar type aanvraag

	Verplichte evaluatie	Vrijwillige evaluatie	Totaal
Negatief advies	95%	49%	91%
Positief advies	5%	51%	9%
Totaal	100%; n=139	100%; n=1272	n=1405

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Tabel 3.5 Samenstelling van de groep werknemers met een positief advies, naar type aanvraag

	Verplichte evaluatie	Vrijwillige evaluatie	Significantie
<i>Leeftijd</i>			0.410
-25 jaar	15%	10%	
25-54 jaar	85%	90%	
55+	0%	0%	
<i>Kennis Nederlands</i>			0.003
Geen kennis	0%	0%	
Weinig kennis	6%	3%	
Goede kennis	23%	51%	
Zeer goede kennis	71%	46%	
<i>Migratieachtergrond</i>	13%	28%	0.031
<i>Geslacht</i>			0.877
Man	76%	75%	
Vrouw	24%	25%	
<i>Provincie verblijfplaats</i>			0.490
Antwerpen	37%	35%	
Limburg	6%	14%	
Oost-Vlaanderen	27%	24%	
Vlaams-Brabant	16%	20%	
West-Vlaanderen	13%	7%	
<i>Type doelgroepwerknemer</i>			0.335
PMAH*	73%	65%	
PSP**	27%	35%	
<i>Studieniveau</i>			0.001
Kortgeschoold	44%	4%	
Middengeschoold	45%	75%	
Hooggeschoold	11%	21%	

* PMAH: Personen met een arbeidshandicap.

PSP: Psychosociale problematiek.

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

3.1.5.4 Verder verloop na een negatief advies

Wanneer de evaluator van oordeel is dat doorstroom niet mogelijk is, heeft hij niet veel alternatieven om uit te kiezen. De werknemer uit het CMW gaat dan terug naar zijn werkgever, eventueel met een aangepast WOP-pakket (zie bijlage 5). De evaluator heeft niet de mogelijkheid om bijvoorbeeld het advies arbeidszorg te geven, wanneer uit de gesprekken blijkt dat de werknemer toch veel meer ondersteuning en begeleiding nodig heeft.

“De participatieladder is er enkel op voorzien dat je stappen vooruit zet. Je kan niet achteruit”. (Evaluator)

De deelnemer uit de LDE kan op zijn beurt enkel naar Maatwerk. Deze beslissing werd vaak reeds tijdens het gesprek meegedeeld, en gekaderd door de evaluator.

“De evaluator kan zijn advies goed kaderen. Bijvoorbeeld door aan te geven dat er weinig werk is in de branche waar de werknemer aan de slag wil. Ze zijn daarbij heel eerlijk, en halen argumenten aan die los staan van de persoon. Bij

anderen die zelf heel graag willen starten, staan ze het toe, zodat de persoon zelf kan ontdekken dat het niet lukt.”(Werkvloerbegeleider SEC)

De evaluatoren maken echter aan het einde van het gesprek steeds de afweging tussen het meedelen van hun advies, wat de stress bij de werknemer kan wegnemen, en anderzijds het voorkomen dat er valse beloftes gedaan worden. Het advies moet immers nog door hogerhand goedgekeurd worden.

Over de beslissing met betrekking tot het **WOP-pakket** zijn de werkgevers minder positief. Ze zijn het niet altijd eens met de eindbeslissing van de evaluator. Net als bij de 10%-lijst zijn zij van oordeel dat het beslissingssysteem niet alle factoren mee in rekening neemt.

“Soms lijkt de werknemer sterker dan hij echt is. De taken die hij uitvoert, doet hij misschien goed, maar het kan zijn dat hij niet flexibel is wanneer er andere taken worden voorgesteld. Dat wordt niet meegenomen in het systeem van VDAB”(Werkgever SEC)

Anderen hebben daarentegen het gevoel dat ze het advies zelf kunnen sturen. Daarenboven vragen de werkgevers bij bepaalde werknemers voordien al een herindicering (van Lokale Dienstconomie naar Collectief Maatwerk) aan. Ze zijn immers van oordeel dat de werknemer binnen LDE niet volledig op zijn plaats zit, en meer ondersteuning en begeleiding kan gebruiken. Voor deze zwakkere profielen wordt het WOP-pakket dan ook al vaak vroeger herbekeken. De personen die vanuit LDE na 5 jaar geëvalueerd worden, zijn daardoor vaak diegene die minder kans maken op een verhoging van het WOP-pakket.

De data van VDAB kunnen ons daarnaast een indicatie geven van waar deze werknemers terecht komen na het negatief advies. Aangezien na ieder negatief advies het WOP-pakket bekeken wordt, geeft dit een eerste indicatie van de situatie van de werknemer na de doorstroomevaluatie. Van 162 personen uit de groep met een negatief advies is het WOP afgesloten. Zij zijn dus niet teruggekeerd naar de sociale economie. Dit kan echter op verschillende zaken wijzen, dewelke in bijlage 5 opgelijst worden. De grootste groep is ‘afgeschreven wegens werk’.

De tewerkstellingscijfers uit Tabel 3.6 bevestigen dit beeld. 67% van de personen van wie het WOP-pakket werd afgesloten,¹⁹ stroomde meteen door naar werk. 38 daarvan stroomden intern door, binnen het eigen sociale economiebedrijf, 10 extern. Voor een grote groep is echter niet duidelijk om welk type doorstroom het gaat.

¹⁹ Aangezien VDAB enkel na afsluiting van het WOP nagaat waar de werknemer in de tewerkstellingscijfers terug te vinden is, kunnen we enkel het arbeidstraject van deze groep behandelen. Voor zij die nog met dezelfde WOP aan de slag bleven, is er geen informatie voorhanden.

Tabel 3.6 Tewerkstellingscijfers na stopzetting WOP n.a.v. negatief doorstroomadvies (in absolute cijfers)

Variabele	Na 0 maanden	Na 3 maanden	Na 6 maanden
<i>Uitstroom naar werk op X maanden na stopzetting WOP</i>			
Neen	54	52	53
Ja	108 (67%)	100	82
Waarvan interne doorstroom	38	30	30
Waarvan externe doorstroom	10	15	14
Type doorstroom onbekend	60	55	38
Totaal	162	152	135

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

3.1.6 Stap E.6: de overdracht naar de doorstroompartner

Het draaiboek schrijft voor dat de evaluator de verschillende doorstroompartners overloopt met de klant, en samen de meest geschikte dienstverlener kiest. Op die manier kan de geboden begeleiding afgestemd worden op de noden van de deelnemer. In de praktijk heeft de evaluator echter vaak niet de mogelijkheid om te kiezen. In bepaalde regio's is er slechts één doorstroompartner. Op andere plaatsen werden er op het moment van de samenstelling van het consortium reeds afspraken gemaakt. Deze afspraken variëren per project, van een gelijke verdeling van deelnemers over de verschillende partners tot een exclusieve samenwerking tussen een bepaald bedrijf uit de sociale economie en een specifieke doorstroompartner.

Daarnaast bestaat er in de praktijk nog een extra tussenschakel: de promotor. Deze persoon krijgt alle toeleningen binnen de regio door en bekijkt dan samen met de projectpartners welke organisatie de begeleiding voor zijn rekening neemt.

Van zodra de doorstroompartner aangeduid is, bekijkt de doorstroompartner wie van zijn medewerkers als doorstroombegeleider kan fungeren. Deze verdeling verloopt vaak heel pragmatisch: "Wie heeft er ruimte in zijn agenda?". Er wordt dus in de praktijk veel minder op maat gewerkt. In de gesprekken met de deelnemers werd er dan ook nooit melding gemaakt van een eventuele keuze tussen verschillende doorstroomcoaches.

Ook de wijze van informatieoverdracht verschilt naargelang de evaluator. In een aantal gevallen verloopt de communicatie tussen de evaluator en de doorstroomcoach louter via de ICF en MLP. Alle relevante info is immers weggeschreven in de betreffende documenten. Bij onduidelijkheden of vragen kan de doorstroomcoach contact opnemen met de evaluator, maar dit gebeurt haast nooit. Andere evaluatoren staan erop dat ze de coach telefonisch kunnen brieven over het dossier van de deelnemer, of organiseren een driegesprek zodat er een warme overdracht kan plaatsvinden. Zij zijn dan ook voorstander van zulke hechte overdracht.

Of en hoe de werkgevers uit de sociale economie betrokken worden bij de overdracht, verschilt per organisatie. Een aantal werkgevers begeleiden ook intern doorstroomtrajecten. Deze fysieke nabijheid faciliteert een vlotte overdracht van informatie. Bij anderen is er weinig tot geen informatiedeling tussen de werkgever en de doorstroomcoach. Niet alle doorstroomcoaches doen een beroep op de kennis van de werkgever uit de sociale economie, maar ook omgekeerd kiezen bepaalde sociale-economie-bedrijven er voor om een strikte scheiding te houden tussen hen als werkgever en de doorstroomcoach die het doorstroomverhaal voor zijn/haar rekening neemt.

"Het Maatwerkbedrijf heeft er bewust voor gekozen om zich afzijdig te houden. Ze zeiden: "Jij bent de doorstroomcoach en wij zijn de werkgever. Wij willen voor de werknemer een veilige haven zijn, een beschermnet, en wij willen ons niet

mengen in dat doorstroomverbaal.” Maar ze hebben wel nooit tegen gedaan. Het was geen probleem om de deelnemer vrij te stellen van zijn taken om met mij te kunnen komen praten.” (doorstroomcoach)

3.2 Bevindingen met betrekking tot de begeleiding tijdens het doorstroomtraject

- Welke drempels ervaren deelnemers, begeleiders en stageverlenende organisaties tijdens het doorstroomtraject?
- Hoe wordt een doorstroomtraject in de praktijk ingevuld? Welke acties worden er genomen en waarom?
- Welke verwachtingen leven er bij de betrokkenen (begeleiders, deelnemers, bedrijven NEC) tijdens dit traject? Worden deze ingevuld?
- Welke randvoorwaarden inzake begeleiding zijn er voor een succesvol verloop van het doorstroomtraject? In welke fase situeren deze randvoorwaarden zich?
- Hoe verloopt de samenwerking tussen de partners van het doorstroomtraject? Hoe worden de taken verdeeld? Welke aspecten van de samenwerking verlopen goed? In welke aspecten zijn er nog verbeterpunten?

Eind juni 2021 waren er in totaal 492²⁰ doorstroomtrajecten geregistreerd. Tabel 3.7 geeft een indicatie van de fase waarin deze trajecten zich op dat tijdstip bevonden. Ongeveer een kwart van de doorstroomtrajecten (23%) moest nog formeel van start gaan. 27% van de trajecten was nog lopende, zij het in verschillende fases. 17% werd vroegtijdig stopgezet. Deze trajecten liepen gemiddeld 256 dagen. Al zien we hier een grote variatie. Daarnaast zijn er heel wat trajecten die geregistreerd stonden als “beëindigd”. Dit was het geval in 33% van de trajecten. Deze cijfers kunnen echter vertekend zijn door de opschortingen van de trajecten tijdens de lockdowns. Deze periodes kunnen we niet filteren uit de gehele duurtijd van de trajecten.

Tabel 3.7 Fase van begeleiding doorstroomtraject

Fase	Aantal deelnemers	Percentage	Gemiddelde duurtijd (volledige) traject
Gepland	112	23%	
Voortraject	12	2%	
Jobmatching	99	20%	
Stage	16	3%	
Nazorg	8	2%	
Stopgezet	85	17%	256 dagen
Beëindigd	160	33%	266 dagen
Totaal	492	100%	

* Deze data gaan uit van een lineair verloop van het traject. Het betreft steeds de meest recente registratie.
Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Doorheen de verschillende focusgroepen kwamen twee aandachtspunten met betrekken tot de fases aan bod. Zo vormen de fases een (a) artificieel en (b) tijdsintensief concept. In de praktijk zijn de fases eerder iets administratief. Ze lopen namelijk vaak in mekaar over (zie ook sectie 3.2.2.1). Het werken met fases heeft volgens de promotoren dan ook weinig meerwaarde, en zaait enkel verwarring. Vandaar dat we bij de hierboven besproken analyses enkel de duurtijd van het volledige doorstroomtraject bespreken, en geen onderverdeling maken per fase.

Een bijkomend praktisch bezwaar is de tijdsinvestering die de registratie van de verschillende fases vraagt van de promotoren. Deze tijd gaat dan ten koste van de begeleiding van de deelnemer.

“Het is jammer dat er nu tijd wordt verloren door de administratie die bij de fases komt kijken. De registratie van de fases kost vooral tijd en heeft weinig voordelen. In de praktijk worden ze toch niet gehanteerd.”(promotor)

²⁰ Dit aantal ligt lager dan de 498 die een positief advies kregen. In dit hoofdstuk lieten we immers de 6 personen die een positief advies kregen na een evaluatie die eigenlijk bedoeld was voor het herbekijken van de WOP, buiten beschouwing.

3.2.1 Profiel van de personen die starten met het doorstroomtraject

Alvorens we ingaan op de invulling van de verschillende fases, kijken we meer in detail naar de personen die gestart zijn aan het doorstroomtraject. Hierbij focussen we op verschillen tussen doelgroepwerknemers uit LDE en CMW. Op basis van de Theory of Change in het eerste hoofdstuk kunnen we concluderen dat de toeleiding naar doorstroomtrajecten sterk verschilt tussen LDE en CMW. We geven deze resultaten weer in Tabel 3.8.

Qua geslacht blijkt dat voor zowel CMW als mensen binnen LDE er een groter aantal mannen het traject hebben aangevat dan vrouwen. Binnen CMW is dit verschil nog iets meer uitgesproken (75% tov. 25%) dan binnen LDE (66% vs. 36%).

Wat leeftijd betreft, merken we oudere profielen op binnen de doelgroep LDE dan het geval is binnen CMW. Zo zijn er bij CMW nog een aantal mensen jonger dan 25 (12%), bij LDE was elke kandidaat echter minstens 25 jaar oud. Daarnaast is de groep 55+'ers ook beduidend groter bij LDE met respectievelijk 31% t.o.v. slechts % bij CMW. De middelste leeftijdsgroep is duidelijk de grootste bij beide categorieën met 88% van de personen tussen 25 en 55 bij CMW tegenover 69% bij LDE.

Ook naar migratieachtergrond blijkt er een significant verschil te zijn tussen beide doelgroepen. Zo heeft 21% van de personen uit CMW een migratieachtergrond. Bij LDE is dit echter en stuk meer met ongeveer 46%.

Het studieniveau blijkt ook enigszins te verschillen tussen beide groepen. Zo blijken mensen uit het CMW relatief hoger geschoold te zijn dan personen uit LDE. Concreet is 60% van de mensen uit CMW kortgeschoold, ook bij LDE is een meerderheid van de mensen met kortgeschoold (68%). Ongeveer één derde van de personen uit CMW is middengeschoold, tegenover een kwart van de mensen binnen LDE. Wat hogeschoolden betreft is het verschil verwaarloosbaar tussen beide groepen met 8% hogeschoolden binnen CMW t.o.v. 5% bij LDE. Het voornaamste verschil tussen beiden situeert zich dus veeleer in de verdeling van mensen die midden en kortgeschoold zijn.

Een volgend punt betreft de kennis van het Nederlands. Zo blijkt dat mensen uit het CMW die starten met een doorstroomtraject algemeen over een iets betere kennis van het Nederlands beschikten dan personen uit LDE. Bij deze laatste is het percentage personen met weinig tot geen kennis van het Nederlands een stuk hoger (18%), dan bij personen afkomstig uit CMW (5%). Binnen de groep LDE heeft net iets minder dan de helft van de mensen een goede kennis van het Nederlands, dit tegenover 38% bij personen uit CMW. Tot slot is de groep met een zeer goede kennis van het Nederlands beduidend groter binnen CMW. Waarbij 58% van de deelnemers een zeer goede kennis heeft ten opzichte van 35% bij de mensen uit LDE.

Tot slot werd de verdeling gemaakt naar type doelgroepwerknemer. Dit toont aan dat zeven op tien van de personen binnen CMW wordt gecategoriseerd als PMAH en drie op tien als PSP. Zoals verwacht bestaat de volledige groep mensen binnen LDE uit personen met PSP.

Tabel 3.8 **Overzicht profielen CMW en LDE bij doelgroepwerknemers die doorstroomtraject hebben aangevat**

	CMW (n=133)	LDE (n=359)
<i>Geslacht</i>		
Man	75%	66%
Vrouw	25%	34%
<i>Leeftijd</i>		
-25	12%	0%
25-55	88%	69%
55+	0%	31%
<i>Migratieachtergrond</i>		
Ja	21%	46%
Neen	79%	54%
<i>Studieniveau</i>		
Kortgeschoold	60%	68%
Middengeschoold	32%	27%
Hooggeschoold	8%	5%
<i>Kennis van het Nederlands</i>		
Geen kennis	0%	0%
Weinig	5%	18%
Goed	38%	47%
Zeer Goed	58%	35%
<i>Type doelgroep</i>		
PMAH	68%	0%
PSP	32%	100%

* Alle verschillen zijn statistisch significant.

3.2.2 Stap DSC.1: het voortraject

3.2.2.1 Grote tijdsinvestering voor de eigenlijke start van het voortraject

De eerste fase in het eigenlijke doorstroomtraject is het voortraject. Het decreet schrijft voor dat tijdens deze fase drie blokken aan acties uitgevoerd worden. Het jobdoelwit wordt afgetoetst aan de huidige vaardigheden, om zo werkpunten te bepalen. Daarnaast voorziet de doorstroomcoach sollicitatietraining en worden de randvoorwaarden voor tewerkstelling geïdentificeerd, waarna de coach samen met de deelnemer op zoek gaat naar oplossingen. Het beleid veronderstelt dus dat er voorafgaand aan het doorstroomtraject al ingezet wordt op doorstroom. Zoals we in sectie 3.1.1.1 reeds aanhaalden, blijkt dit niet (altijd) te gebeuren. De doorstroombegeleider moet deze tekorten wegwerken, alvorens hij kan starten met de vooropgestelde acties van het voortraject. Zo kruipt er heel wat tijd in (a) het helder krijgen van het jobdoelwit en (b) het wegwerken van weerstand. De doorstroomcoaches geven aan dat een groot deel van de deelnemers nog geen duidelijk beeld heeft van de jobs die hij wilt uitvoeren in het NEC.

“Toen ik begon in LDE had ik helemaal nog geen duidelijk beeld van wat ik wilde doen. Ik wist dat ik iemand ben die sociaal is en graag mensen helpt maar er was tijdens mijn kindertijd niemand die me zei: “Ah, jij bent sociaal en je kan deze dingen goed. Dan is deze studierichting misschien wel iets voor jou.”. Neen, ik heb een studierichting moeten doen die ik niet leuk vond. Na het zesde mocht ik niet meer verder doen. Maar ik deed een beroepsrichting en als je

geen zevende jaar doet, dan heb je zelfs geen diploma hoger secundair. Ik was dus veel tegengehouden. Laat staan dat ik warm werd gemaakt om iets te gaan doen. Thuis was dat, met alle goede bedoelingen juist hetzelfde: “Als vrouw ga je niet echt moeten werken. Je hebt geen tijd om te gaan werken want je moet je gezin onderhouden. Er was dus niemand die met mij ging kijken wat mijn sterktes en talenten waren en hoe ik daar een job in kon vinden.” (deelnemer, LDE)

Andere deelnemers hun jobdoelwit is dan weer volgens de doorstroomcoaches onrealistisch. Zij hebben een job voor ogen waarvoor zij niet – zelfs niet op lange termijn- over de juiste diploma's en competenties beschikken of waarin de vacatures zeer schaars zijn. Doordat er binnen de sociale economie nog niet stil gestaan werd bij de doorstroommogelijkheden, sluit de taakhoud daarnaast niet altijd aan bij jobs uit het NEC. Wanneer de werknemer in dit geval aangeeft dat hij/zij eenzelfde job wil blijven uitvoeren, krijgt de doorstroomcoach de opdracht om op korte termijn voor de huidige taakhoud een equivalent te vinden in het NEC. Zij zijn echter van mening dat deze vertaling -van taakhoud naar competenties en vaardigheden die interessant zijn voor het NEC- reeds voordien opgenomen moet worden.

“Ik wil blijven vegen.” (Voorbeeld aangehaald door doorstroomcoach)

In heel wat gevallen moeten de doorstroomcoaches ook weerstand wegwerken. Deze ontstaat niet vanuit onwil van de werknemer, maar eerder vanuit het shockeffect dat de doorstroomevaluatie voor velen had. In bepaalde gevallen ontstaat er zelfs een soort van “rouwproces” waarin de werknemer vrede tracht te nemen met de nieuwe situatie.

“Er moet één algemene termijn komen [in plaats van de verschillende fases] en die moet langer zijn. Het gaat over mensen en er is soms ook weerstand. Ze moeten wat tijd krijgen om te wennen aan die gedachten. Op deze manier is het een erg eng [nauw] project.”(promotor)

Om de werknemer hierin tegemoet te komen, trachten de doorstroomcoaches er zoveel mogelijk te zijn voor de werknemer en te luisteren naar zijn frustraties. In de mate van het mogelijke wordt er meegegaan in het verhaal van de deelnemer. Dit geeft de deelnemers een gevoel van erkenning, waardoor zij zich minder bedreigd voelen. De coaches hebben echter het gevoel dat deze inspanningen teniet worden gedaan door tegenstrijdige informatie van andere professionals. Zo trachten de coaches de 55+'ers te overtuigen van de meerwaarde van het doorstroomtraject, terwijl anderen benadrukken dat de werknemer niet per se hoeft te vertrekken uit de sociale economie.

Al de bovenstaande factoren maken dat de eigenlijke start van het voortraject vaak uitgesteld moet worden. De regelgeving is hier echter niet flexibel in. Er wordt strikt vastgehouden aan de vooropgestelde termijnen.

3.2.2.2 Werken aan zelfinzicht

In de theory of change van hoofdstuk 1 vormt zelfinzicht een uitkomst van het voortraject. Verschillende actoren geven aan dat dit zelfinzicht nog niet altijd bereikt is aan het einde van het voortraject. Dit volgt pas na het afronden van de stage.

De promotoren zien hier een verschil tussen LDE en CMW. De deelnemers uit de Lokale Diensteneconomie zijn zich meer bewust van de randvoorwaarden. Zij willen vaak gewoon verder doen wat ze al deden en konden. Deelnemers uit Collectief Maatwerk zijn daarentegen vaak zoekende en willen graag iets anders gaan doen. Voor deze laatste groep is de stage dan ook cruciaal. Al moet de stage dan meer gericht zijn op verkenning in plaats van op de matching van de werkgever en de werknemer, zo vinden ook de beleidsmedewerkers.

“Ik pleit er ook voor om de stages niet tot op het einde [van de tewerkstelling binnen de sociale economie] te sparen. Het zou veel beter zijn als men ook stages exploratief kan hanteren. Dit is ook handiger voor de werkgevers. Bij vacaturegerichte stages gaat de werkgever veel sterker vertrekken vanuit de verwachtingen van de vacature. Exploratieve stages vertrekken vanuit iets anders. Hier gaat de werkgever mee nadenken waarbij de werknemer gebaat is. Er zit dan voor de werkgever ook minder druk op.” (promotor)

3.2.2.3 De ervaringen van de deelnemers met het voortraject

Heel wat deelnemers vermeldden tijdens het interview de sollicitatietraining die ze van hun doorstroomcoach gekregen hebben. De meningen rond het nut van zulke training zijn zeer uiteenlopend. Een aantal deelnemers zagen in dat ze nood hadden aan het (verder) ontwikkelen van deze vaardigheden, terwijl anderen dit overbodig vonden aangezien ze dit naar eigen zeggen al konden.

“Voor mij was die sollicitatietraining goed als opfrissing, want ik denk niet dat ik daar ooit al les rond gehad had. Zeker zo rond solliciteren en een CV opstellen. Ik wist niet goed wat ik zeker moest vermelden en welke zaken minder belangrijk waren. Het was dus wel goed om daarover een workshop te krijgen. Maar ook de steun die de doorstroomcoach gaf. Je kon haar op de hoogte houden van je sollicitaties. Wanneer ik een standaardmailtje kreeg dat ik niet weerhouden was, dacht ik snel: “Oké het is nu zo. Ze hebben iemand anders en dat is het”. Maar zij spoorde mij aan om dan feedback terug te bellen naar de werkgever en feedback te vragen. Dankzij haar heb ik nu de reflex: “Ik laat me niet doen door: “Je bent niet weerhouden”. Ik moet meer weten, en de reden kennen waarom ik niet weerhouden ben. Ligt dat aan mij, of waren er gewoon sterkere kandidaten? Voldeed ik niet aan het profiel enzovoort.”” (deelnemer, LDE)

In de praktijk lopen heel wat acties die tijdens het voortraject opgestart worden nog door tijdens de jobmatching-fase. Voor de leesbaarheid behouden we in dit rapport echter de strikte opdeling tussen voortraject en jobmatching, met voor iedere fase zijn eigen voorgeschreven acties.

3.2.3 Stap DSC.2: de jobmatching

Aan de hand van de vaardigheden en inzichten die tijdens het voortraject werden ontwikkeld, gaat de werknemer samen met de doorstroomcoach op zoek naar een geschikte vacature. Tijdens de focusgroepen en interviews kwamen heel wat aspecten aan bod die deze zoektocht kunnen vergemakkelijken. Deze **succesfactoren** slaan op 3 verschillende actoren: (a) de werknemer, (b) de coach, en (c) de stageplaats.

Figuur 3.3 Succesfactoren en drempels die de zoektocht naar geschikte vacatures beïnvloeden



* Deze drempels worden verder besproken in sectie 3.2.4.1.
Bron Van de auteurs, o.b.v. focusgroepen

Wanneer er (bijna) geen weerstand is vanuit de werknemer, en deze *zelf initiatief* neemt, versnelt dit het verloop van het traject. Daarnaast vormt ook het *netwerk* van de deelnemer een troef voor de jobmatching. Wanneer hij/zij via-via te weten kan komen welke bedrijven werknemers zoeken, of hij/zij rechtstreeks contact heeft met een werkgever, is er meer kans om een geschikte stageplaats te vinden. Desalniettemin vormt de *marktwaarde van de deelnemer op de reguliere economie* volgens de coaches de doorslaggevende factor. De afstand tussen de taken uit de sociale economie en de gevraagde competenties binnen het NEC mag niet te groot zijn.

Niet alleen het *netwerk* van de deelnemer, maar ook dat van de *coaches* kan aangehaald worden. Er is niet op ieder moment, en voor ieder type job, steeds een openstaande vacature beschikbaar. Nochtans stelt het decreet dat de stage binnen het doorstroomtraject vertrekt vanuit een reële vacature. De doorstroomcoaches zoeken dan ook actief naar een gepaste oplossing. In de grote meerderheid van de gevallen wordt een contact aangesproken met de vraag of hij/zij een plaats heeft voor de deelnemer. Wanneer de coach over een groot netwerk beschikt, is de kans groter dat er een bereidwillige werkgever gevonden kan worden. De wisselende personeelsbezetting bij de doorstroompartners kan deze netwerkbouw echter beperken. Een warme overdracht van de ene coach naar zijn opvolger kan dit verlies van netwerk mogelijk beperken.

Tot slot moet de *werkgever open staan* voor personen uit de sociale economie. Vaak zijn het sociaal geëngageerde werkgevers die hun werkvloer open stellen voor een doorstroomstage. Dit wordt volgens onderzoek van Knipprath en Cabus (2020) gedeeltelijk bepaald aan de hand van eerdere ervaringen met het tewerkstellen van dergelijke profielen en de kennis van de ondersteuningsmaatregelen. De vraag naar werkkrachten speelt hiernaast ook een rol: wanneer de werkgever zijn vacatures moeilijk ingevuld krijgt, zal hij volgens de doorstroomcoaches minder selectief te werk gaan. In die situatie is hij waarschijnlijk meer bereid om een werknemer op te leiden en te begeleiden.

Ondanks deze belangrijke succesfactoren komt het volgens de doorstroomcoaches in de praktijk vooral aan op *geluk*. Dit vormt als het ware een katalysator voor het totstandkomen van een stage. Ook al wordt er aan alle succesfactoren voldaan, dan nog komt het vaak neer op “op het juiste moment op de juiste plaats”.

Naast de succesfactoren bestaan er ook factoren en situaties die het vinden van geschikte vacatures **bemoeilijken**. Ook hier kunnen we de opdeling maken tussen de verschillende actoren, die ieder voor specifieke zaken verantwoordelijk zijn. Het is echter niet de bedoeling om bepaalde actoren met de vinger te wijzen. De volgende paragraaf geeft louter de bevindingen vanuit de verschillende gesprekken weer. De visuele weergave van de aangehaalde factoren (Figuur 3.3) toont aan dat de verschillende factoren allemaal op mekaar inspelen en het spiegelbeeld vormen van de succesfactoren. Het is moeilijk om ze los van mekaar te zien.

Wanneer we kijken naar de trajecten die minder vlot liepen, verwijzen de coaches vaak naar een *gebrek aan motivatie* bij de deelnemer. De deelnemer neemt weinig initiatief en vertoont veel weerstand.

“Je doet het om toch een beetje mee te werken, maar dat is niet met volle goesting. Je vindt toch geen werk. Maar we hebben het toch maar weer gedaan.[...] Wij hadden nog altijd dat achterpoortje van onze onderdom, hé. Normaal hebben wij onze leeftijd nooit mee, maar nu hadden we hem wel mee.”(deelnemer, LDE)

Deze negatieve houding straalt ook af op de doorstroomcoach. Hij/zij gaat hierdoor soms minder tijd en mentale kracht investeren in het doorstroomtraject. De ingesteldheid van de deelnemer lijkt dus de *algemene teneur van het doorstroomtraject* te bepalen. Men kan in een positieve spiraal terecht komen waar het enthousiasme aanstekelijk werkt. Maar men kan ook verzeild geraken in een negatieve spiraal waar het gebrek aan inzet van de ene actor er toe leidt dat de andere actoren zich ook minder gaan inspannen. We hadden het geluk om te kunnen spreken met een minder gemotiveerde deelnemer. Hij erkende dat zijn gedrag bijdroeg aan de stroeve relatie met de doorstroomcoach.

“De doorstroomcoach kon er waarschijnlijk ook niet aan doen hé. Hij doet ook gewoon zijn werk. En als je dan iemand tegenover u krijgt die maar half gemotiveerd is, en je tegenwerkt, dan is dat natuurlijk moeilijk voor hem. Je weet hoe dat gaat he: het één brengt het ander met zich mee. Het was geen leuk onderonsje” (deelnemer LDE, 55+)

De twee bovenstaande quotes komen van een persoon die tot de 55+-groep behoort. Uit de gesprekken met de professionals bleek echter dat dit gebrek aan motivatie ook bij de jongere doelgroepwerknemers voor komt. Dit hangt samen met de weerstand die bij heel wat personen leeft.

Daarnaast hebben ook andere kenmerken van de deelnemer een negatieve invloed op de kans om een stageplaats te vinden. Bepaalde werknemers zijn *mentaal en/of fysiek niet sterk genoeg* om mee te kunnen in het NEC. Zij zitten dan ook op hun plaats in de sociale economie. Een stage in het NEC is hier niet aan de orde. Verschillende actoren wijzen hiervoor naar de evaluatoren, die volgens hen in bepaalde gevallen een verkeerde inschatting gemaakt hebben van de doorstroomkans. Daarnaast worden er tijdens de gesprekken met de werknemer verwachtingen gecreëerd die niet ingelost kunnen worden, bijvoorbeeld het uitproberen via verschillende stages.

Voor anderen speelt hun leeftijd in hun nadeel. Dit hangt soms samen met de fysieke capaciteiten.

“Ik had de laatste jaren al heel wat kwaaltjes. Ik heb dan van de dokter een briefje gekregen dat zegt dat ik niet te veel fysieke arbeid meer mag doen. Daar houden ze binnen de sociale economie goed rekening mee. Maar dat is iets dat je ook weeral meeneemt naar je sollicitaties: “Oeioei, ik kan dat niet meer doen, en dat niet meer. Wat zijn ze nog met mij?!” (Deelnemer LDE)

Daarnaast resulteren - zij het in mindere mate - *taalproblemen* zowel in een stroever verloop van het doorstroomtraject, als in een verlaagde kans op bepaalde (vaak technische of hoogeschoolde) jobs. De data spreken deze stelling enigszins tegen. Daaruit blijkt immers dat het niveau van het Nederlands bij de meeste deelnemers goed mee valt. *Religieuze overtuigingen* kunnen de vijver aan potentiële jobs tevens verkleinen. Denk bijvoorbeeld aan het verbod om met varkensvlees te werken. Dit sluit heel wat jobs in de horeca en de vleesverwerking uit.

Uiteraard kijken de coaches ook in eigen boezem. Zij merken een variatie op in hun eigen overtuiging. Bij de ene deelnemer zijn ze soms meer overtuigd van de meerwaarde van het traject dan bij anderen. Zoals zonet besproken, hangt dit voor een deel samen met de motivatie van de deelnemer. Wanneer de deelnemer weinig motivatie toont, gaat de coach ook minder geprikkeld zijn om zelf initiatief te nemen en veel tijd te investeren in het traject. Daarnaast zijn de begeleiders er niet altijd van overtuigd dat de stap naar het reguliere circuit de werknemer vooruit helpt. De coaches hebben de indruk dat de werknemers terecht komen in jobs met slechtere arbeidsvoorwaarden. Daardoor zijn zij soms minder geneigd om het doorstroomtraject te gaan verkopen, zowel bij de werknemer als bij de mogelijke stageplaatsen. De foutieve inschatting van de doorstroomkans versterkt dit geremd gevoel van de doorstroomcoach nog meer. Negatieve trajecten, omwille van een foutief geëvalueerde deelnemer, kunnen immers raken aan hun geloofwaardigheid ten opzichte van de werkgever. (In sectie 3.2.3.1 gaan we dieper in op de geboden begeleiding)

Een laatste factor die aan bod kwam tijdens de gesprekken heeft betrekking op het regelgevend kader. De verplichting om te vertrekken vanuit een bestaande vacature beperkt het aantal beschikbare stageplaatsen. De betrokken actoren zijn immers vanuit andere projecten gewend om werkgevers uit hun netwerk aan te spreken, eerder dan te wachten op een openstaande vacature. Zij moeten dan ook hun werkwijze bijsturen.

Daarnaast vertrekt de regelgeving vanuit de veronderstelling dat de deelnemer kan kiezen tussen verschillende werkgevers. We zien echter dat dit in de praktijk vaak niet het geval is. Er is geen (uitgebreide) keuze. Gezien het schaarse aantal potentiële stageplaatsen heeft de werknemer geen ruimte om kieskeurig te zijn.

3.2.3.1 De kwaliteit van de begeleiding

Het beperkte aantal doorstroomtrajecten heeft een negatieve impact gehad op de kwaliteit van de geboden begeleiding. Zo zijn er veel personeelwissels bij de doorstroombegeleiders. De meeste doorstroompartners stelden immers in het begin een medewerker vrij om de doorstroombegeleiding voor zijn/haar rekening te nemen. Doordat er geen of weinig deelnemers werden toegeleid, moesten zij bij andere projecten bijspringen. Wanneer er dan alsnog een deelnemer wordt toegeleid, heeft deze medewerker omwille van andere taken/projecten geen tijd voor de doorstroombegeleiding. Er wordt dan binnen de doorstroompartner bekeken welke medewerker er wel beschikbaar is. Deze wisselende allocatie van medewerkers aan het doorstroomtraject maakt dat er geen specialismen opgebouwd kunnen worden en de deelnemer niet de mogelijkheid heeft om een begeleider te kiezen die het dichtst aanleunt bij zijn noden en persoonlijke stijl. Dit was nochtans het uitgangspunt van de regelgeving.

3.2.4 Stap DSC.3: de stage

De stage vormt volgens het decreet het sluitstuk van het doorstroomtraject. Vanuit deze optiek houdt VDAB bij bij hoeveel doorstroomtrajecten minstens het voortraject, de jobmatching-fase en de stage doorlopen zijn. Slechts 13% van alle doorstroomtrajecten bevatte deze drie fases. Deze algemene cijfers bevatten echter ook heel wat trajecten die nog lopende zijn, en waar men dus mogelijk nog niet toegekomen is aan de stagefase. Daarom zoomden we verder in op de reeds stopgezette en beëindigde trajecten. Desalniettemin bevatte slechts 14% van alle reeds afgeronde trajecten de drie verplichte fases (zie Tabel 3.9). Dit ligt ver onder de 75% die in de regelgeving als richtlijn werd opgesteld. Dit is grotendeels toe te wijzen aan het uitblijven van de stage. In 85% van de afgeronde trajecten vond er geen stage plaats. In het volgende hoofdstuk ga we dieper in op de drempels bij het vinden van zulke stage. En wat verderop, in sectie 3.3, gaan we na of het uitblijven van de stage een invloed heeft op de doorstroomkansen. Er moet echter opgelet worden met de interpretatie van de gerapporteerde cijfers. Aangezien de fases manueel geregistreerd worden, zijn hier mogelijk fouten in geslopen doordat stopgezette trajecten als “beëindigd” werden geregistreerd, en vice versa.

Tabel 3.9 Inhoud doorstroomtraject

Meest recente fase van het traject	Aantal trajecten dat zowel een voortraject, jobmatching-fase als een stage omvat	% van het totaal aantal afgeronde trajecten
Nazorg	4	50%
Stopgezet	11	5%
Beëindigd	24	92 %%
Totaal voor alle afgeronde trajecten	39	15%

Bron Van de auteurs, o.b.v. data van VDAB

3.2.4.1 Drempels bij het vinden van stageplaatsen

In sectie 3.2.3 gingen we reeds dieper in op de factoren die het vinden van geschikte vacatures kunnen vergemakkelijken of tegenwerken. In deze sectie vertrekken we vanuit het standpunt van de werkgevers uit het reguliere circuit. Wat maakt dat zij de werknemer uit de sociale economie al dan niet aannemen? Aangezien we enkel spraken met werkgevers die hun werkvloer openstelden voor werknemers uit de sociale economie, kennen we de redenen om niet deel te nemen aan het doorstroomverhaal enkel vanuit secundaire bron. We baseren ons hiervoor op de ervaringen van de beleidsmedewerkers, doorstroomcoaches, de deelnemers en de werkgevers uit het NEC die hun werkvloer wel openstelden.

In het verleden bestond er allereerst heel wat *onduidelijkheid* over de invulling van de terbeschikkingstelling. De organisatie van de stage vormde dan ook een administratief kluwen. Dankzij een aantal vereenvoudigingen, is dit nu voor de werkgevers al wat duidelijker. Al bestaan er nog steeds een aantal drempels. Deze hebben betrekking op (a) het financiële luik, (b) de beperkte mogelijkheden voor de stageplaats, (c) de overbevraging van bepaalde werkgevers en (d) de (perceptie van) ontbrekende competenties.

Om te beginnen moeten de werknemers uit de doorstroomtrajecten concurreren met onbetaalde stagiairs. Het doorstroomtraject is volgens bepaalde professionals duur ten opzichte van een IBO of

andere onbetaalde stages. Daarenboven is men aan het begin van de stage nog niet zeker of de persoon voldoende competent is. Het *betalende karakter van de terbeschikkingstelling* vormt dan ook voor heel wat werkgevers een drempel. Andere professionals geven echter aan dat niet alle werkgevers hier wakker van liggen. Zij haken eerder af op de beslommeringen die bij de prijsonderhandelingen komen kijken. De werkgever uit de sociale economie en de stageplaats onderhandelen over de vergoeding die de stageplaats aan de werkgever uit de sociale economie moet betalen om de werknemer vrij te stellen van zijn reguliere taken. Deze onderhandelingen verlopen soms moeilijk.

“De onrealistische prijzen die sommige bedrijven uit de sociale economie vragen maken dat er kansen ontzegd worden aan hun werknemers.” (doorstroomcoach)

Om dit euvel van de prijsonderhandelingen te omzeilen, stellen bepaalde promotoren voor om een vaste vergoeding te betalen voor de werkgevers uit de sociale economie. Dit zou volgens hen op eenzelfde manier als de IBO+ geregeld kunnen worden.

Niet alleen de kostprijs, maar ook de *beperkte mogelijkheden* weerhouden werkgevers uit het normaal economisch circuit ervan om stagiairs uit het doorstroomtraject aan te nemen. In bepaalde sectoren wordt bijna uitsluitend met interimcontracten gewerkt. De stageplaatsen willen en/of kunnen geen uitzondering maken voor de deelnemers uit een doorstroomtraject, waardoor heel wat sectoren – die echter vaak het beste aansluiten op de taken uit de sociale economie- uitgesloten zijn.

Een derde factor is het feit dat bepaalde *sociaal geëngageerde organisaties overbevrraagd* zijn. Wanneer men eenmaal met een bepaalde werkgever samengewerkt heeft, gaan de doorstroomcoaches deze werkgever ook sneller terug aanspreken om een stageplek te vinden voor een andere deelnemer. Indien de vorige deelnemer bij het bedrijf is gebleven, is er niet altijd een nieuwe openstaande vacature.

Tot slot leeft bij bepaalde werkgevers het idee dat de kandidaten uit de sociale economie minder geschikt zijn dan andere kandidaten. De personen uit het doorstroomtraject beschikken volgens hen niet altijd over de nodige kennis en ervaring. Dit laatste zagen we ook terugkomen in de interviews met deelnemers. De personen die tijdens of na hun traject een job gevonden hebben, zijn ook die deelnemers die in het verleden reeds enige tijd gelijkaardige jobs uitgeoefend hebben. Langs de andere kant bestaat dit ervaren verschil in realiteit niet altijd, en komt het vanuit bepaalde vooroordelen die leven bij werkgevers uit het normaal economisch circuit.

“Ik weet niet of werkgevers het zien zitten om een LDE'er aan te nemen. Want dat heeft niet altijd een positieve noot. Ze gaan er vanuit dat die persoon in LDE zit omdat hij beperkingen heeft en dat deze werknemer dus minder bekwaam is. Ik vermeldde LDE niet tijdens mijn sollicitatiegesprek, maar wel in mijn motivatiebrief. Als je al elf jaar in de Lokale Diensteneconomie zit, komt dat precies over als: “het is precies niet gelukt om de overstap naar het reguliere circuit te maken” (deelnemer, LDE)

De professionals gaven in dit kader aan dat men via stages deze vooroordelen de wereld uit kan helpen. De vraag blijft dan wel hoe men werkgevers kan overtuigen om de eerste stap te zetten. Het vinden van een (geschikte) stageplaats vormt dan ook het grootste knelpunt in het hele doorstroomtraject. De goedbedoelde verplichting om te werken met vacaturegerichte stages blijkt de werking van de doorstroomtrajecten te bemoeilijken.

“De verplichting om te werken met een vacaturegerichte stage werd ingevoerd om er voor te zorgen dat de werknemer ook na het doorstroomtraject zeker aan de slag kan blijven. Dit heeft er echter enkel voor gezorgd dat de trechter vroeger in het traject gelegd is: in plaats van aan het einde van het traject, al bij het vinden van de stageplaats. Terbeschikkingstelling (TBS) is vaak moeilijk: te duur, te veel geregeld... waardoor de deelnemer regulier gaat solliciteren.” (Beleidsmedewerker)

Net als de deelnemers uit het bovenstaande citaat, zoeken de werkgevers uit de sociale economie en/of de doorstroomcoaches alternatieve werkervaringen om de drempels die bij een terbeschikkingstelling komen kijken te omzeilen. De promotoren geven echter steeds de boodschap dat de TBS de enige mogelijke vorm is. Er is in het verleden gezocht naar alternatieven, maar de TBS is volgens de informatie die zij van ESF Vlaanderen ontvingen juridisch gezien de enige manier om een stage aan te bieden. Het is dan ook voor de verschillende partijen vaak een evenwicht zoeken tussen de regelgeving naleven en het traject praktisch haalbaar houden.

“Soms sluit de arbeidswetgeving niet aan op de doorstroomwetgeving. Dan moeten we daar eigenlijk tussen gaan kiezen.”(Promotor)

3.2.4.2 Ervaringen met stages

Slechts twee van de gesproken deelnemers hadden een stage kunnen doen tijdens hun traject. Het gaat hier om twee vrijwillige aanvragen uit het Collectief Maatwerk. Mogelijk speelde hun intrinsieke motivatie een rol bij het vastkrijgen van een stage. Bij één deelnemer werd de werkgever uit het NEC ‘gekneed’ aan de hand van kleine tussenstapjes. De werknemer startte eerst met 2 weken van onbetaalde stage zodat de werkgever kon aftoetsen of de werknemer voldeed, zonder dat dit voor hen financiële risico’s inhield. Nadien werd over gegaan tot een terbeschikkingstelling (TBS). De andere werknemer startte onmiddellijk met een TBS. Hij was namelijk voorafgaand aan het doorstroomtraject al aangenomen bij zijn stageplaats.

Beide deelnemers wijzen op de onzekerheid die de stage met zich meebrengt. Het duurde enige tijd voor zij zekerheid hadden dat ze konden blijven op hun stageplaats. Een van de deelnemers pleit dan ook voor een verkorte stage.

“Ik vond de stageperiode nogal lang. Want al die weken dat je in die stage zit, ben je nog altijd onzeker hé. Ik vind: als je na twee weken niet ziet of een persoon het kan of niet, dan ga je het na 4 weken ook niet zien.[...] Ik had wel goede reacties gekregen van de bureau en de baas, dus ik wist eigenlijk wel dat het normaal gezien binnen was. Maar toch was er die onzekerheid: “Gaat het nu ja zijn of gaat het nu nee zijn?!. Dat was het enige wat mij tegen stak.” (deelnemer, CMW)

3.2.5 Stap E.7: de opvolging door de andere professionals

Tijdens de uitvoeringsfase van het doorstroomtraject volgen de evaluatoren en de werkgevers uit de sociale economie het traject vanaf de zijlijn op. In de volgende twee secties bespreken we de wijze waarop ze dit doen, en bekijken we hoe zij deze passieve rol ervaren.

3.2.5.1 De rol van de evaluator tijdens het doorstroomtraject

De verschillen in de wijze van overdracht (zie sectie 3.1.6) schemeren ook door in de betrokkenheid van de evaluator bij het verdere verloop van het doorstroomtraject. Bepaalde evaluatoren kunnen de deelnemer gemakkelijker loslaten dan anderen. Enkele deelnemers uit de focusgroep voor evaluatoren verklaren dit vanuit een verschil in taakomschrijving. De evaluatoren vanuit GTB zijn vanuit hun taak als bemiddelaar gewend om mensen te helpen, en samen op zoek te gaan naar werk. Zij hebben hierdoor meer moeite met het loslaten van hun doelgroepwerknemer. Aangezien de VDAB-evaluatoren de rol als jobcoach voor geen enkele klant moeten opnemen, kunnen zij hun rol beter afbakenen. Zij hebben daarnaast vaak geen tijd om zich na de evaluatie nog bezig te houden met het dossier van de deelnemer.

De mate waarin de evaluator op de hoogte is van het reilen en zeilen tijdens het traject hangt daarnaast af van de werkgever. Die moet bereid zijn informatie met de evaluator te delen. Wanneer deze

informatie uit blijft, bemoeilijkt dit het opstellen van de eindevaluatie. Als de doorstroomcoach daarboven het dossier van de klant onvoldoende aanvult, heeft de evaluator onvoldoende informatie om een eindbeslissing te nemen. De evaluator moet immers voldoende argumenten kunnen aan- dragen om een advies Maatwerk te rechtvaardigen.

De evaluatoren ervaren een variatie in de begeleiding die de doorstroomcoaches bieden aan de deelnemer. Omwille van de frequente personeelsswissels bij de doorstroompartners kan er onvoldoende ervaring en expertise worden opgebouwd. Idealiter zouden de evaluatoren dan ook graag de keuze hebben tussen verschillende doorstroomcoaches. Al blijft het naar eigen zeggen moeilijk om de verschillen tussen de doorstroomcoaches te monitoren.

De promotoren nuanceren deze stelling verder. Zij geven aan dat de ervaren verschillen mogelijk te verklaren zijn door een verschil in verwachtingen. Wanneer de verwachtingen van bepaalde actoren hoger liggen dan de invulling die de doorstroomcoach aan zijn functieomschrijving geeft, kan dit tot onvrede leiden.

“Het gaat vaak over de perceptie en verwachtingen die men heeft over wat er door ons gedaan moet worden. Doordat er veel grijze zone is waar de verantwoordelijkheid van de doorstroompartner stopt, werkt dit ook verschillen in de hand. [...] Maar de doorstroomcoaches hebben wel allemaal een hart voor de deelnemer.” (promotor, wiens organisatie ook doorstroombegeleiding voorziet).

De deelnemers lijken daarentegen over het algemeen zeer tevreden van hun doorstroomcoach. Voor hen vormt deze persoon de spil en de kracht van het doorstroomtraject.

“Als ik nu [vanuit mijn huidige job als trajectbegeleider bij het OCMW] een cliënt zou doorverwijzen naar mijn voormalige doorstroomcoach, dan ben ik gerust. Ik weet dat die persoon in goede handen is.” (deelnemer, LDE)

3.2.5.2 De rol van de werkgever uit de sociale economie

Niet alleen de evaluatoren ondervinden moeite bij het loslaten van de werknemer. Ook de werkgevers uit de sociale economie stellen zich vragen bij het wisselen tussen begeleiders. De werkgever heeft reeds een vertrouwensrelatie opgebouwd met de werknemer en kent de geschiedenis van de werknemer. De doorstroomcoach moet daarentegen bij aanvang van het doorstroomtraject nog heel wat tijd investeren in het opbouwen van een vertrouwensrelatie. De werkgevers merken dat sommige werknemers het moeilijk vinden om steeds bij iemand anders op gesprek te gaan. Nochtans werd dit door geen enkele geïnterviewde deelnemer aangehaald.

“Het is heel arbeidsintensief om al die trajecten op te volgen en zich eerst in te werken. Het is volgens mij efficiënter om de middelen aan de sociale economie te geven. Maar langs de andere kant is die frisse kijk ook wel handig.” (Medewerker sociale dienst SEC)

Langs de andere kant beseffen de werkgevers dus ook wel dat er voordelen verbonden zijn aan het werken met een externe partij. Het biedt een nieuwe en objectieve kijk op de persoon. Daarnaast vraagt dit type begeleiding veel tijd en beschikken de werkvloerbegeleiders niet altijd over de juiste expertise op het vlak van doorstroombegeleiding. Er is dan ook weinig interesse om de gehele begeleiding zelf op te nemen, maar men wil wel intenser betrokken worden bij het verloop van het traject.

3.2.5.3 De rol van de promotoren

Achter de schermen nemen ook de promotoren heel wat taken op. Vanuit hun rol als coördinator, worden zij betrokken bij (a) de toeleiding van deelnemers naar de juiste doorstroompartner, (b) het beantwoorden van vragen, en (c) de rapportage in het kader van de financiering.

In sectie 3.1.6 behandelden we reeds de toeleiding van de deelnemer naar de doorstroompartner. Een groot deel van de tijd zijn de promotoren daarnaast bezig met het beantwoorden van vragen van zowel sociaaleconomiebedrijven, potentiële stagebedrijven als evaluatoren.

“Er komen heel wat vragen van de bedrijven uit de sociale economie: “Moeten wij hem in opzeg zetten?” Dat is wellicht het grootste deel van het werk.” (promotor)

“De moeilijkste vragen zijn de juridische vragen rond de terbeschikkingstelling: “Wat als hij stopt?”, “Wat als de stageplaats niet wil betalen”, “Hoe zit het met de maaltijdcheques, busabonnementen?”. Er staan nergens antwoorden op die vragen en dat maakt het heel moeilijk.” (promotor)

Het bovenstaande citaat wijst op een tekort aan informatie. Dit was voornamelijk het geval wanneer het doorstroomtraject net was ingevoerd. Na verloop van tijd kregen de promotoren antwoorden. Desondanks zijn er nog steeds hiaten waarvoor er geen sluitend antwoord bestaat.

“Ik vond het frappant dat de doorstroomtrajecten al een tijdje bezig waren vooraleer we antwoorden kregen. Uit onze vragen is gebleken dat doorstroom juridisch nog niet op punt stond. Er zijn daar juridisch gezien gaten in, bijvoorbeeld m.b.t. de verzekering tijdens de stage. Dat is toch te gek voor woorden! Het gaat over de levens van mensen. Ik vraag mij af hoelang het nog duurt voor er ongelukken gebeuren. En wie er dan de verantwoordelijkheid gaat dragen.” (promotor)

De promotoren vormen hier een soort van tussenpersoon die de vragen van de verschillende partners bundelt, en informeert bij VDAB en ESF. De snelheid waarmee zij antwoorden op deze vragen krijgen stemt niet overeen met de krappe termijnen die binnen het doorstroomtraject gelden. Vaak krijgen de promotoren tegenstrijdige of laattijdige antwoorden, wat tot frustratie bij de projectpartners leidt. De promotoren zijn dan ook vragende partij om vanuit het beleid meer proactief informatie en materialen te verschaffen, nog voor de projectpartners bepaalde knelpunten terugkoppelen. Om het traject niet te laten stilvallen, gaan de promotoren zelf aan de slag met bepaalde vragen of knelpunten. Dit behoort echter niet tot hun vooropgestelde (en gefinancierde) takenpakket.

“De doorstroomuitvoerder wordt door iedereen als expert beschouwd. Andere personen uit het proces lijken te denken dat wij van iedere fase alles kennen. Voor hen is de uitvoerder gelijk aan het beleid. We kunnen gerust op alle vragen een antwoord zoeken maar dan moet daar de ruimte en de nodige informatie voor gegeven worden. Momenteel krijgen we daar geen [financiële] compensatie voor.” (promotor)

Zoals reeds in andere secties behandeld werd, stemt de effectieve tijdsinvestering niet overeen met de gefinancierde en/of voorziene tijd. Verschillende partners moeten extra taken opnemen, waardoor er minder tijd over blijft voor de uiteindelijke begeleiding.

3.2.6 Financiële regelingen

Binnen de huidige regelgeving ontvangen de doorstroompartners een vergoeding voor iedere gestarte fase van het doorstroomtraject, ongeacht het aantal uren dat tijdens deze fase gepresteerd werd. Deze loskoppeling van het effectief gepresteerde uren heeft volgens de professionals zowel voor- als nadelen. Langs de ene kant zorgde de loskoppeling voor een vermindering van de registratie- en administratielast. De professionals moeten niet meer letterlijk ieder uur gaan registreren en verantwoorden. Langs de andere kant stellen de professionals dat de vergoeding per fase de belasting onderschat. Bij het bepalen van de vergoeding per fase ging het beleid er van uit dat er doorheen de loopbaan in de sociale economie ook al toegewerkt wordt naar doorstroom. In de voorgaande hoofdstukken en sectie haalden we reeds aan dat dit in de praktijk vaak niet het geval is. De aangehaalde

knelpunten maken dat de duurtijd van de verschillende fases te kort is. De doorstroomcoaches moeten eerst met andere aspecten aan de slag gaan vooraleer zij toekomen aan de effectieve inhoud van de fase. Hierdoor loopt de rest van het traject vertraging op.

“Er moet één algemene termijn komen en die moet langer zijn. Het gaat over mensen en die hebben soms weerstand. Ze moeten de tijd krijgen om te wennen aan de gedachte dat ze moeten doorstromen. In die zin is het een erg eng project.”
(promotor)

Het komt er dus op aan om de doorstroomgedachte van het begin af aan mee te nemen. De promotoren stellen in dit kader voor om de doorstroomcoach al vanaf het begin van de tewerkstelling in de sociale economie te betrekken. In dit droomscenario wordt er doorheen de (evaluatie)gesprekken en de besprekingen van het persoonlijk ontwikkelingsplan al wat toegewerkt naar doorstroom. Tijdens de laatste zes maanden zou er dan intensiever ingezet worden op doorstroom waardoor het een pad vormt naar het NEC.

3.3 Bevindingen met betrekking tot de uitstroom na het doorstroomtraject

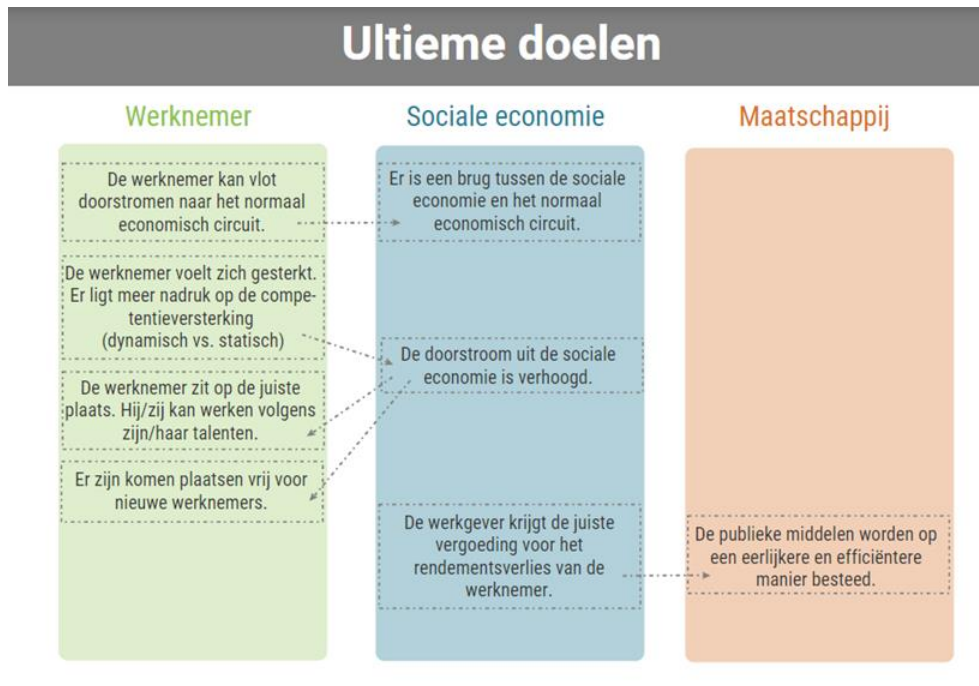
3.3.1 Doelstellingen als uitkomstvariabelen

Alvorens we over gaan tot de bespreking van de uitkomsten van de doorstroomtrajecten, gaan we dieper in op de nagestreefde doelstellingen. Deze vertellen ons immers naar welke uitkomsten onze aandacht uit moet gaan en waarrond er dus data verzameld moet worden. We starten met de doelstellingen die in de regelgeving en door de beleidsmakers vermeld worden. Nadien toetsen we dit af aan de praktijk.

3.3.1.1 De doelstellingen volgens het beleid

Het Maatwerkdecreet omschrijft het **ultieme doel** van de sociale economie als volgt: “Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt participeren volwaardig aan de maatschappij en ontwikkelen zich persoonlijk en professioneel”. Dit impliceert dat deze participatie al bereikt wordt wanneer de werknemer in de sociale economie aan de slag gaat. Hiervoor is een tewerkstelling in het normaal economisch circuit niet noodzakelijk nodig. Doorstroom is dus niet de enige uitkomst van de de Lokale Diensteneconomie en het Collectief Maatwerk. Het ultieme doel van de doorstroomtrajecten gaat dan ook verder dan deze doelstelling van ontwikkeling en volwaardige participatie aan de maatschappij. Doorheen de gesprekken met de beleidsmedewerkers kwamen verschillende ultieme doelstellingen aan bod, dewelke we opsplitsen in drie groepen: (a) doelen m.b.t. de werknemer, (b) doelen m.b.t. de werkgever uit de sociale economie, en (c) doelen m.b.t. de maatschappij als geheel. Figuur 3.4 geeft een visueel overzicht van deze verzameling van doelstellingen. Merk daarbij op dat de verschillende sferen met mekaar in verbinding staan.

Figuur 3.4 Ultieme doelstellingen van het doorstroomtraject, volgens de beleidsmedewerkers



Bron Van de auteurs, o.b.v. focusgroep beleidsmedewerkers

Om tot deze ultieme doelen te komen, moeten eerst de **finale doelstellingen** bereikt worden. Deze hangen samen met de mogelijke uitkomsten, en verschillen hierdoor tussen Collectief Maatwerk en Lokale Diensteneconomie. In Tabel 3.10 lijsten we de mogelijke uitkomsten van een doorstroomtraject op, en geven daarbij aan of de beleidsmedewerkers dit als een positieve uitkomst zien. Hierbij plaatsen zij twee kanttekeningen. Ten eerste merken de evaluatoren op dat het uitblijven van een positieve uitkomst niet altijd kan worden toegeschreven aan onwil van de werknemer. Het kan gebeuren dat er in een bepaalde sector geen vacatures zijn, waardoor er geen tewerkstelling gevonden wordt. Dit onderscheid is echter niet in de cijfers terug te vinden. De cijfers rond de vroegtijdige stopzettingen (die we in de volgende sectie zullen bespreken), vormen dus mogelijk een overschatting van het aantal onsuccesvolle trajecten. De beleidsmedewerkers zien het traject ook als “uitgevoerd” wanneer enkel de eerste twee fases behaald werden. Het voortraject en de jobmatchingsfase zijn immers minder onderhevig aan externe factoren dan de stage-fase, waardoor het falen van het traject met meer zekerheid toegewezen kan worden aan interne factoren.

Daarnaast sluiten de jobs uit de sociale economie volgens de beleidsmedewerkers voornamelijk aan bij jobs waarvoor men met tijdelijke contracten werkt. De deelnemer moet dan kiezen tussen een vast contract in de sociale economie of een tijdelijk contract in het NEC. In deze gevallen ziet VDAB het afslaan van het tijdelijke contract in het NEC niet als een werkweigering. Zij zal werknemers die voor deze keuze staan dus niet verplichten om de overstap te maken naar het normaal economisch circuit.

Tabel 3.10 Uitskomsten doorstroomtraject vs. finale doelen, volgens beleidsmedewerkers

Mogelijke uitkomst doorstroomtraject	Positieve uitkomst?
Collectief Maatwerk	
Duurzame tewerkstelling in het NEC	Ja
Terugkeer naar CMW mét een correcte inschatting van de subsidies (WOP)	Ja
Doorstroom naar een ander traject bij VDAB (werknemer wordt werkzoekende)	Neen
LDE	
Duurzame tewerkstelling in het NEC	Ja
Doorstroom naar Collectief Maatwerk mét een correcte inschatting van de subsidies (WOP)	??
Doorstroom naar een ander traject bij VDAB (werknemer wordt werkzoekende)	Neen

Bron Van de auteurs, o.b.v. focusgroep beleidsmedewerkers

3.3.1.2 De doelstellingen van de praktijk

Het verschil in finaliteit waarover de beleidsmedewerkers spreken is ook te zien in de doelstellingen die de **evaluatoren** nastreven. De evaluatoren die vanuit VDAB de doorstroomevaluatie voor het Collectief Maatwerk doen, spreken over “*kansen geven*”. Zij schatten in of de deelnemer klaar is om de stap te zetten naar het NEC, en bieden hen een kans om in een veilige context die stap te zetten.

Binnen de Lokale Diensteneconomie is het doorstroomtraject minder vrijblijvend. De doelgroep-werknemer wordt na 5 jaar verplicht om de Lokale Diensteneconomie te verlaten. De evaluator van GTB gaat bij deze groep samen met de doelgroep-werknemer op zoek naar een *passend vervolg* van de loopbaan. De mogelijkheden van de werknemer worden in kaart gebracht zodat de deelnemer perspectief heeft. Het doorstroomtraject is hier dan als het ware een tussenstap, die de overgang van LDE naar het reguliere circuit verkleint.

Deze tweeledige doelstelling vinden we ook terug bij de **doorstroombegeleiders**. In hun retoriek horen we een *getrapte doelstelling*. Idealiter willen ze iedereen laten doorstromen naar een duurzame tewerkstelling in het normaal economisch circuit. Ze zijn er zich echter van bewust dat dit niet voor iedereen haalbaar is. De doelstelling die ze in de praktijk nastreven wijkt hierdoor af van het ideale - in het decreet voorgeschreven - doel. Ze vinden het vooral belangrijk dat de werknemer, maar ook zij zelf, zicht krijgen op de mogelijkheden en de noden van de werknemer. Dankzij dit (zelf)inzicht komt de werknemer beter op de juiste plaats terecht. De nagestreeven doelen lijken dus doorheen de tijd bijgestuurd te zijn omdat de ervaringen leerden dat doorstroom naar het NEC niet voor iedereen haalbaar is.

3.3.2 De doorstroomcijfers

Nu we weten welke doelstellingen nagestreefd worden, kunnen we aan de hand van de data bepalen in welke mate (sommige van) deze doelen behaald worden. We kijken hiervoor naar drie verschillende groepen: (a) de deelnemers die in de nazorgfase zitten; (b) de deelnemers van wie het doorstroomtraject werd stopgezet; en (c) de deelnemers die het volledige traject doorlopen hebben. Wanneer we over deze drie groepen als een geheel spreken, spreken we van “de afgeronde trajecten”. De registratie van deze eindfases gebeurt echter manueel. Het kan dan ook gebeuren dat er een beëindiging wordt geregistreerd, terwijl het eigenlijk om een stopzetting gaat, of vise versa. Aangezien we geen zicht hebben op de redenering die de begeleider maakte om een bepaalde eindfase (“stopgezet” of “beëindigd”) te kiezen, is het niet mogelijk om op een gestructureerde wijze de registraties te gaan verifiëren. We kiezen er daarom voor om in de rest van deze sectie te rapporteren op basis van de geregistreerde data. Gezien de beperkingen, is enige voorzichtigheid bij de interpretatie van de resultaten noodzakelijk.

Eind juni 2021 waren in totaal 253 trajecten afgerond. Tabel 3.11 geeft een blik op de fases waarin deze trajecten zich op dat moment bevonden. Een beperkt aantal deelnemers kreeg op het moment van de dataverzameling nog nazorg.²¹ De overgrote meerderheid (63%) werd geregistreerd als “beëindigd”. Anderen (34%) zetten hun traject vroegtijdig stop.

Tabel 3.11 Verdeling van de afgeronde trajecten naar fase

Fase traject	Aantal deelnemers in deze fase	Verhouding t.o.v. de gehele groep van afgeronde trajecten
Nazorg	8	3%
Stopgezet	85	34%
Beëindigd	160	63%
Totaal	253	100%

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

In wat volgt gaan we dieper in op ieder van deze drie groepen. We beschrijven het profiel en gaan na hoeveel kans zij maakten om door te stromen naar het Normaal Economisch Circuit. Om zuiverdere interpretaties te kunnen maken, vergelijken we steeds het profiel van de afgeronde trajecten binnen Collectief maatwerk met de afgeronde trajecten binnen LDE.

3.3.2.1 De deelnemers in nazorg

Slechts 8 deelnemers kregen op het moment van de dataverzameling nazorg. Deze werknemers zijn na hun doorstroomtraject aan de slag kunnen gaan/blijven bij een werkgever uit het normaal economisch circuit. Vanuit het doorstroomtraject krijgen zij ook na hun doorstroom nog ondersteuning van de doorstroomcoach. Doorheen de verschillende focusgroepen werd al duidelijk dat deze fase maar zeer sporadisch plaatsvindt. Dit bevestigen de cijfers in Tabel 3.12. Gezien deze beperkte aantallen is het moeilijk om uitspraken te doen over het profiel van de deelnemers in de nazorgfase. Tabel 3.12 is dan ook louter informatief, en de cijfers moeten met enige voorzichtigheid benaderd worden.

Het is daarnaast irrelevant om voor deze groep de doorstroomcijfers te presenteren. Niet alleen omwille van de lage aantallen, maar ook gezien het feit dat nazorg enkel kan plaatsvinden wanneer de werknemer in het NEC aan de slag is. Alle personen in nazorg zullen dus per definitie doorgestroomd zijn.

²¹ Dit beperkte aantal kan mogelijk verklaard worden door de geldende Corona-maatregelen. Heel wat trajecten werden doorheen de verschillende golven opgeschort, en er waren daarnaast weinig aanwervingen.

Tabel 3.12 Profiel van de deelnemers in nazorg, naar type maatregel

Kenmerk	Collectief maatwerk	Lokale diensteneconomie
<i>Leeftijd</i>		
20-24 jaar	0%	0%
25-29 jaar	17%	0%
30-34 jaar	33%	50%
35-39 jaar	50%	0%
40-44 jaar	0%	0%
45-49 jaar	0%	0%
50-54 jaar	0%	50%
55-59 jaar	0%	0%
60-64 jaar	0%	0%
<i>Kennis Nederlands</i>		
Geen kennis	0%	0%
Weinig kennis	0%	0%
Goede kennis	50%	50%
Zeer goede kennis	50%	50%
<i>Migratieachtergrond</i>	0%	50%
<i>Geslacht</i>		
Man	50%	50%
Vrouw	50%	50%
<i>Provincie verblijfplaats</i>		
Antwerpen	50%	0%
Limburg	17%	0%
Oost-Vlaanderen	0%	50%
Vlaams-Brabant	17%	0%
West-Vlaanderen	17%	50%
Brussel	0%	0%
<i>Type doelgroepwerknemer</i>		
PMAH	83%	0%
PSP	17%	100%
<i>Studieniveau</i>		
Kortgeschoold	50%	0%
Middengeschoold	33%	100%
Hooggeschoold	17%	0%
Totaal	6	2

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

3.3.2.2 Het profiel van de deelnemers die hun traject stopzetten

Eenzelfde oefening deden we voor de stopgezette trajecten. Hier liggen de aantallen al iets hoger. Tabel 3.13 toont enkele duidelijke verschillen in het profiel van de deelnemer die binnen het Collectief Maatwerk zijn doorstroomtraject stopzette, en de deelnemer die dit deed vanuit de lokale diensteneconomie. Zo neemt de leeftijdsverdeling een andere vorm aan. Binnen het collectief maatwerk zien we vooral relatief jonge personen die hun traject stopzetten. Bij LDE ligt het zwaartepunt eerder bij

de oudere leeftijdscategorieën. Zoals reeds aangehaald werd, kan dit verklaard worden door het verschil in toeleiding van bepaalde leeftijdscategorieën naar respectievelijk LDE en CMW.

Binnen de groep uit LDE zijn er daarnaast beduidend meer deelnemers met een migratieachtergrond (50% vs. 12%). Tot slot verschilt ook de problematiek waarmee de deelnemer kampt. Alle deelnemers uit LDE die hun traject stopgezet hebben, kampen met een psychosociale problematiek. Binnen Collectief Maatwerk zien we zowel psychosociale problematieken als personen met een arbeidshandicap.

Tabel 3.1314 geeft daarnaast het aantal deelnemers dat meteen na het stopzetten van het traject in het NEC aan de slag kon. We berekenden de weergegeven percentages als volgt: eerst bepalen we het totaal aantal stopgezette trajecten. Daarna kijken we hoeveel personen aan het werk waren op maand 0. Aangezien we deze informatie enkel krijgen voor de werknemers waarvan het WOP-pakket ook effectief werd afgesloten, gaan we er vanuit dat de personen waarover geen tewerkstellingsstatus bekend is, teruggekeerd zijn naar hun tewerkstelling in de sociale economie. De doorstroomkans is de verhouding van het aantal werkende deelnemers ten opzichte van het totaal aantal stopgezette trajecten.

Iets meer dan één op tien (12%) van de CMW-deelnemers stroomde meteen na de stopzetting van het doorstroomtraject door naar het NEC. Binnen LDE ligt de kans zelfs nog iets hoger (27%). Deze cijfers vormen echter de combinatie van trajecten die stopgezet werden omdat de werknemer meteen aan de slag kon of wilde gaan in het NEC, en trajecten die om andere redenen werden stopgezet. De data laat het echter niet toe om deze opsplitsing te maken.

De data laat ons daarentegen wel toe om een overzicht te geven van het type tewerkstelling waar deze personen naar doorstromen. 2 personen stroomden vanuit Collectief Maatwerk extern door. Er was daarnaast geen interne doorstroom. Binnen LDE waren er ook maar twee personen die extern doorstroomden, en 12 intern. Voor de overige doorgestroomde personen is niet duidelijk om welk type doorstroom het ging.

Tabel 3.13 Profiel van stopgezette trajecten

Kenmerk	Collectief maatwerk	Lokale diensteneconomie
<i>Leeftijd</i>		
20-24 jaar	29%	0%
25-29 jaar	12%	13%
30-34 jaar	24%	7%
35-39 jaar	24%	16%
40-44 jaar	6%	6%
45-49 jaar	6%	12%
50-54 jaar	0%	15%
55-59 jaar	0%	29%
60-64 jaar	0%	1%
<i>Kennis Nederlands</i>		
Geen kennis	0%	0%
Weinig kennis	6%	22%
Goede kennis	41%	41%
Zeer goede kennis	53%	37%
<i>Migratieachtergrond</i>	12%	50%
<i>Geslacht</i>		
Man	71%	76%
Vrouw	29%	24%
<i>Provincie verblijfplaats</i>		
Antwerpen	24%	37%
Limburg	0%	22%
Oost-Vlaanderen	41%	12%
Vlaams-Brabant	24%	16%
West-Vlaanderen	12%	13%
Brussel	0%	0%
<i>Type doelgroepwerknemer</i>		
PMAH	65%	0%
PSP	35%	100%
<i>Studieniveau</i>		
Kortgeschoold	76%	69%
Middengeschoold	24%	28%
Hooggeschoold	0%	3%
Totaal	17	68

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Tabel 3.14 Tewerkstellingskansen voor deelnemers die hun traject stopgezet hebben, naar type maatregel

Type maatregel	Aantal deelnemers aan het werk 0 maanden na het traject	... op 3 maanden*	... op 6 maanden**
Collectief maatwerk	2 (12%)	1*	0*
Lokale diensteneconomie	14 (21%)	18*	17 *
Totaal	16 (19%)	19*	17*

* het is niet mogelijk om op dit tijdstip een percentage te geven. We kennen het aantal personen dat reeds op dit punt in hun loopbaan gekomen is niet.

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

3.3.2.3 Het profiel van de deelnemers die hun doorstroomtraject volledig afronden

Tot slot bekijken we in tabel 3.15 de groep deelnemers die hun traject beëindigden nadat ze minstens het voortraject, de jobmatching en de stage doorlopen hebben. Ook hier zien we dat er verhoudingsgewijs meer oudere werknemers zijn die hun traject beëindigen. Daarnaast zijn er bij LDE lichtjes meer personen met een beperkte kennis van het Nederlands. Het verschil in percentage deelnemers met een migratieachtergrond verschilt nog steeds tussen LDE en CMW, maar dit verschil is heel wat kleiner dan bij de stopgezette trajecten.

Zoals enigszins te verwachten is, liggen de doorstroompercentages (in tabel 3.16) bij de beëindigde trajecten hoger dan bij de stopgezette trajecten, al is het verschil niet zo groot. Binnen Collectief Maatwerk ging 14% van de deelnemers wiens traject beëindigd was meteen daarna aan de slag in het NEC (i.v.m. 12% bij de stopgezette trajecten). Binnen LDE is het verschil in percentages nog groter. 30% van de beëindigde trajecten werd meteen gevolgd door een tewerkstelling in het NEC. Binnen de stopgezette trajecten was dit maar een 21%.

Tabel 3.15 Profiel beëindigde trajecten, naar type maatregel

Kenmerk	Collectief maatwerk	Lokale diensteneconomie
<i>Leeftijd</i>		
20-24 jaar	4%	0%
25-29 jaar	28%	5%
30-34 jaar	16%	8%
35-39 jaar	14%	8%
40-44 jaar	16%	15%
45-49 jaar	14%	13%
50-54 jaar	8%	17%
55-59 jaar	0%	34%
60-64 jaar	0%	0%
<i>Kennis Nederlands</i>		
Geen kennis	0%	0%
Weinig kennis	4%	14%
Goede kennis	40%	47%
Zeer goede kennis	56%	39%
<i>Migratieachtergrond</i>	20%	39%
<i>Geslacht</i>		
Man	68%	55%
Vrouw	32%	45%
<i>Provincie verblijfplaats</i>		
Antwerpen	40%	32%
Limburg	14%	29%
Oost-Vlaanderen	24%	15%
Vlaams-Brabant	18%	13%
West-Vlaanderen	4%	11%
Brussel	0%	1%
<i>Type doelgroepwerknemer</i>		
PMAH	64%	0%
PSP	36%	100%
<i>Studieniveau</i>		
Kortgeschoold	52%	72%
Middengeschoold	40%	26%
Hooggeschoold	8%	2%
Totaal	50	110

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Tabel 3.16 Tewerkstellingskansen voor deelnemers die hun traject beëindigd hebben, naar type maatregel

Type maatregel	Aantal deelnemers aan het werk 0 maanden na het traject	... op 3 maanden	... op 6 maanden
Collectief maatwerk	7 (14%)	12*	9*
Lokale diensteneconomie	33 (30%)	33*	37*
Totaal	40 (25%)	45*	46*

* het is niet mogelijk om op dit tijdstip percentages te geven. We kennen het totaal aantal personen dat reeds op dit punt in hun loopbaan gekomen is niet.

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

3.3.2.4 De algemene doorstroomkans

In de voorgaande hoofdstukken bekeken we de doorstroomkansen opgedeeld naar de manier waarop het traject werd afgerond: (a) nog niet volledig, d.m.v. nazorg; (b) stopzetting; (c) beëindiging. In dit hoofdstuk bekijken we de algemene doorstroomkans, ongeacht de wijze waarop het traject werd stopgezet. Aangezien doorheen de bespreking van de bevindingen reeds duidelijk is geworden dat de doorstroomtrajecten binnen respectievelijk CMW en LDE een andere insteek en finaliteit hebben, splitsen we op naar type maatregel. De verschillen in de kans om op 0 maanden aan het werk te zijn, is niet significant verschillend binnen LDE en CMW. Eenzelfde beeld bestaat op 3 en 6 maanden na het afronden van het doorstroomtraject.

Tabel 3.17 Algemene doorstroomkans, naar type maatregel

	Collectief Maatwerk	Lokale Diensteneconomie	Totaal
Aantal deelnemers aan het werk 0 maanden na het traject	12 (16%)	46 (26%)	58 (23%)
Intern	1	24	25
Extern	11	22	33
... op 3 maanden	16*	52*	68*
Intern	0	15	15
Extern	9	21	30
Geen info over het type tewerkstelling	7	16	23
... op 6 maanden	10*	54*	64*
Intern	0	14	14
Extern	6	16	22
Geen info over het type tewerkstelling	4	24	28

* Het is niet mogelijk om op dit tijdstip percentage te geven. We kennen het aantal personen dat reeds op dit punt in hun loopbaan gekomen is niet.

** De verschillen tussen CMW en LDE zijn nergens significant tot op 0.05-niveau.

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Intuïtief gezien kunnen we er van uit gaan dat de kans dat iemand na het doorstroomtraject meteen aan de slag kan in het NEC groter is voor zij die een stage hebben kunnen doen. Slechts 41 (16%) deelnemers die hun traject al afrondden, hebben tijdens hun doorstroomtraject een stage gehad. 17 onder hen konden meteen na het doorstroomtraject aan de slag in het NEC. De data bevestigt

dan ook het vermoeden dat de kans om na het doorstroomtraject in het NEC tewerkgesteld te worden significant²² groter is voor zij die een stage gedaan hebben.

3.3.3 Stap E.8: de eindevaluatie

Uit de gesprekken met de professionals leerden we dat de stageperiode, en meer algemeen het hele traject, wordt afgerond aan de hand van een eindevaluatie. Deze fase wordt echter niet expliciet in de regelgeving vermeld, wat zich ook doortrekt in de opvolging van deze eindevaluaties. Hier bestaan nog geen (uniforme) draaiboeken over, waardoor het niet voor alle partijen duidelijk is wat er precies moet gebeuren. We kunnen echter wel een opsplitsing maken in de praktijken die de professionals beschreven. Indien het doorstroomtraject succesvol werd afgerond, verliep de eindevaluatie in de meerderheid van de gevallen via de telefoon. Bij de trajecten waar het niet uitdraait op een tewerkstelling, wordt er echter wel een gesprek gepland. De evaluator bespreekt dan samen met de coach en de werknemer waar het traject spaak liep. Hieruit kunnen werkpunten gedestilleerd worden, zowel voor de werknemer als voor het beleid. De werkpunten worden uitgebreid gedocumenteerd, aangezien deze factoren gebruikt kunnen worden bij een mogelijke herindicering. Het traject kan dan als casus genomen worden om bepaalde zaken concreet te gaan benoemen. Een negatieve ervaring kan in dat opzicht volgens de professionals ook als een succesvol traject gezien worden, aangezien het bijdraagt aan het zelfinzicht van de werknemer. Er moet hier echter een evenwicht gezocht worden tussen beperkingen zelf ervaren en faalervaringen. Deze ervaringen kunnen immers raken aan het zelfbeeld van de persoon.

Uit de focusgroepen bleek dat een niet te verwaarlozen groep mensen uit de Lokale Diensteneconomie geherindiceerd werd. De data onderbouwen deze stelling. Zo blijkt dat een kwart van de personen die een doorstroomtraject afronden, uiteindelijk naar het Collectief Maatwerk werd toegeleid.

De opschortingen o.w.v. de coronapandemie hebben de planning van de eindevaluaties verder in de war gestuurd. Het is vaak niet duidelijk wanneer de eindevaluatie moet plaatsvinden. Men is slechts recent begonnen met het systematisch(er) opvolgen van de (gegevens m.b.t. de) eindevaluaties. Er waren dan ook (nog) geen data beschikbaar rond de eindevaluaties.

De onduidelijkheid die bij de professionals heerst, vinden we ook terug bij de deelnemers. Uit de gesprekken met de deelnemers maken we op dat het voor hen niet altijd duidelijk is waarom bepaalde collega's uit LDE mogen blijven- zij het dan binnen Collectief Maatwerk- en anderen niet. Zij kennen de regelgeving niet volledig, en hebben geen zicht op de achtergrond van hun collega's, waardoor de keuze om iemand in de organisatie te houden voor hen arbitrair aanvoelt. Zij krijgen de indruk dat er een vriendjespolitiek heerst, wat de frustraties die reeds bestaan verder versterkt.

3.3.4 Stap DSC.4: de nazorg

De deelnemer wordt niet meteen losgelaten van zodra hij effectief op de loonlijst van de werkgever uit het NEC staat. Ook na de doorstroom kan er nog begeleiding voorzien worden. In de praktijk kreeg slechts een beperkte groep deze nazorgbegeleiding. Hier wijzen de professionals verschillende oorzaken voor aan. Ten eerste zijn er maar weinig deelnemers doorgestroomd. Daarnaast verloopt

²² P-waarde: 0.0026

het contact met de deelnemer soms moeilijker eens de deelnemer doorgestroomd is. Sommige deelnemer zijn boos omdat ze verplicht werden om een doorstroomtraject te doen, of hebben de ondersteuning niet meer nodig. Er bestaat volgens de beleidsmedewerkers wel bereidheid bij de coaches om de nazorg aan te bieden, maar dit wordt vaak geweigerd door deelnemers of - in mindere mate - door de werkgever. Vanuit het beleid ging men er echter van uit dat dankzij de vertrouwensrelatie die werd opgebouwd tussen de coach en de werknemer het contact na de doorstroom behouden kon blijven.

Indien het contact alsnog behouden blijft, gaat het vaak over een maandelijks telefoontje tussen de coach en de deelnemer. De nazorg lijkt zich voornamelijk toe te spitsen op de werknemer. Er wordt minder gewerkt met de werkgever of de collega's. De ondersteuning voor de werkgever rond het financiële luik – dat zich volgens de theory of change in de nazorgfase bevindt – gebeurt soms al in de jobmatching-fase of tijdens de stage, om de werkgever op dat moment al te overtuigen om een werknemer uit de sociale economie aan te nemen.

4 | Conclusie

In dit laatste hoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen samen. De volgorde waarin we ze behandelen stemt overeen met de verschillende stappen die doorheen het doorstroomverhaal doorlopen worden. Ter afsluiting van ieder blok vermelden we de belangrijkste aandachtspunten en geven we een aanzet voor mogelijke aanpassingen. Aangezien bepaalde knelpunten zeer technisch en juridisch zijn, kiezen we ervoor om algemene aanbevelingen te doen. De concrete invulling van de aanpassingen is iets wat in samenspraak met de praktijk moet bekeken worden. Desalniettemin trachten we in dit hoofdstuk de belangrijkste pijnpunten aan te duiden, op basis waarvan er een dialoog tussen het beleid en de praktijk opgestart kan worden.

4.1 Toeleiding naar de doorstroomevaluatie

De meerderheid van de doorstroomevaluaties wordt automatisch geïnitieerd. Binnen de Lokale Diensteneconomie loopt het arbeidscontract na 5 jaar af. Tegen het einde van deze periode wordt de werknemer verplicht om de doorstroommogelijkheden te gaan verkennen. Binnen het Collectief Maatwerk bestaat er geen verplichte einddatum, maar kan de werknemer alsnog verplicht worden om deel te nemen aan de doorstroomevaluatie. Bij aanvang van de nieuwe ESF-oproep duidde het Departement Werk en Sociale economie namelijk voor ieder Maatwerkbedrijf de 10% sterkste werknemers aan. Naast deze verplichte evaluaties kan de werknemer ook vrijwillig een doorstroomevaluatie aanvragen. Dit verschil in vertrekpunt heeft een grote impact op de ervaringen van de betrokken actoren.

Hoewel het beleid vertrekt vanuit de idee dat doorstroom een thema is waar binnen de sociale economie ook al naartoe gewerkt wordt, blijkt de doorstroomgedachte nog niet bij alle werkgevers uit de sociale economie aanwezig te zijn. Vele werknemers en werkgevers uit de sociale economie kwamen dan ook uit de lucht gevallen wanneer de verplichte doorstroomevaluatie zich aandeed. Dit leidde bij de werkgevers uit de sociale economie bij aanvang van de nieuwe doorstroom-regelgeving dan ook tot heel wat weerstand. Deze kwam zowel voort vanuit een onwetendheid als een verschil in visie. De werkgevers uit de sociale economie wisten niet goed wat het doorstroomverhaal inhield en wat de gevolgen voor hen waren. Daarnaast zijn de werkgevers uit de sociale economie ook commerciële bedrijven, die hun continuïteit moeten garanderen en op een constante manier moeten kunnen produceren. Zij staan dan ook doorgaans niet te springen om hun goed gerouleerde en meest productieve werknemers – waarin zij vaak heel wat tijd en middelen geïnvesteerd hebben – af te geven. We wensen echter ook een kanttekening te plaatsen bij bovenstaande stelling. Uit de gesprekken leerden we dat de doorstroomgedachte doorheen de tijd gaandeweg meer ingang heeft gevonden. Nu de werkgevers uit de sociale economie al enkele doorstroomevaluaties meegemaakt hebben, weten zij beter hoe een evaluatie er aan toe gaat. In een heel aantal gevallen is de situatie is op dit vlak meer geëvolueerd van een “clash tussen” naar een “samenwerking tussen” de evaluatoren en de werkgevers uit de sociale economie.

Bij de werknemers blijkt de doorstroomgedachte ook maar weinig te leven. Eens de verplichte doorstroomevaluatie zich aandient is dit voor velen dan ook een ware schok. Een negatieve schok, aangezien zij dit niet ervaren als een kans of een teken dat ze goed bezig zijn en zouden kunnen groeien.

In hun perceptie is het vaak eerder een straf. De (in hun ogen) plotselinge dreiging van een beëindiging van de samenwerking met de werkgever strookt voor hen niet met de positieve feedback die ze doorheen hun loopbaan van hun werkgever ontvingen. Hier merken we duidelijk dat de perceptie van de werknemers haaks staat op de visie van het beleid, die spreekt van “sterkere werknemers de kans geven om door te groeien naar het normaal economisch circuit”.

Samengevat lijkt de algemene teneur die we bij de verschillende actoren hoorden voornamelijk van negatieve aard. Het is iets ongewenst, waar voor vele partijen dreiging en onzekerheid mee gepaard gaat. Dit zien we ook bij de 10%-lijst binnen het Collectief Maatwerk. Vanuit het departement Werk en Sociale Economie werd voor ieder Maatwerkbedrijf de 10% sterkste werknemers aangeduid. Uit de verplichte evaluaties die hierop volgden bleek dat velen niet doorstroomklaar waren. Dit veroorzaakte heel wat onvrede bij de verschillende partijen. Zo stellen zij dat er niet de juiste criteria gebruikt zijn, en dat er te eenzijdig gefocust wordt op het functioneren op de werkvloer. Andere belangrijke randfactoren zijn vaak moeilijker te meten, en worden volgens de professionals over het hoofd gezien. Er werden dan ook heel wat werknemers geëvalueerd waarbij bij aanvang al duidelijk was dat zij niet geschikt waren voor het doorstroomtraject en eventuele tewerkstelling in het NEC. Deze verplichte evaluaties zorgden dan ook voor heel wat onnodige stress en onzekerheid bij de werknemers. In deze gevallen was de rol van de evaluatoren eerder het geruststellen van de werknemers, in plaats van te bepalen of doorstroom haalbaar is. Dit gaat dus eveneens sterk in tegen het aanvankelijke opzet van het doorstroomtraject.

In tegenstelling tot de verplichte evaluaties zijn er ook werknemers die vrijwillig om een doorstroomevaluatie vragen. Zij lijken hier voornamelijk gedreven te worden vanuit een vorm van onvrede met de huidige situatie. Zo zijn er werknemers die ervan overtuigd zijn dat ze in het normaal economisch circuit meer kunnen verdienen, beter op hun plaats zitten en/of meer waardering krijgen voor hun geleverde werk. De professionals onderscheiden binnen de vrijwillige aanvragen twee duidelijke groepen. Langs de ene kant is er een groep met sterk presterende profielen die de stap zetten, anderzijds zijn er mensen die een vrijwillige aanvraag indienen en dit doen terwijl ze over een beperkt zelfinzicht beschikken (en/of beperkt inzicht over de verschillen tussen SEC en NEC). Deze laatste groep moet volgens de professionals tegen zichzelf beschermd worden. Zij lopen namelijk het risico om zichzelf in een situatie te storten die hen in de problemen zou kunnen brengen met een erg kleine kans op slagen. Er moet dan ook gezocht worden naar een manier om een onderscheid te kunnen maken tussen de twee types aanvragers. Door het aanvraagformulier door de werkgever en de werknemer apart te laten invullen, kan een groot deel van de aanvragers met een beperkt zelfinzicht eruit gefilterd worden.

Slechts een beperkte groep van werknemers doet zulke vrijwillige aanvraag. Het doorstroomtraject vormt namelijk in de ogen van velen geen veilig project. Het is voor de werknemers onduidelijk wat de gevolgen van de vrijwillige deelname aan het doorstroomtraject zijn, en of de terugkeermogelijkheid voor 100 procent gegarandeerd is. Dit maakt dat vele werknemers het nalaten om een vrijwillige aanvraag te doen, en dat professionals niet volledig overtuigd zijn van de meerwaarde van het doorstroomtraject.

Onder het motto “*voorkomen is beter dan genezen*” vormt onze eerste en tevens meest belangrijke aanbeveling:

Zet doorstroom nog centraler binnen de tewerkstelling in de sociale economie

Bepaalde werkgevers uit de sociale economie zetten reeds in op doorstroom, maar dit moet nog meer de algemene norm worden. In dat opzicht vertellen wij hierboven niets nieuws. Binnen de sociale economie werken aan doorstroom is immers iets wat het beleid in de regelgeving reeds als een evidentie beschouwd. In de praktijk moet de doorstroomgedachte echter nog verder uitgewerkt worden. Doorstroom is iets wat doorheen het hele tewerkstellingstraject van de werknemer aan bod moet komen. Denk maar aan de besprekingen van het persoonlijk ontwikkelingsplan of laagdrempelige (proef)stages waardoor de werknemer kan proeven van het NEC met eenvoudige en rechtlijnige terugkeermechanismen. Door stelselmatig toe te werken naar een tewerkstelling buiten de sociale economie, neemt het shockeffect van de doorstroomevaluatie af. Het wordt meer een evidente stap in de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. Dit kan het verdere verloop van het doorstroomtraject alleen maar vergemakkelijken en mensen die ermee in aanraking komen meer enthousiasmeren. Doordat doorstroom vervat zit in ieders persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen er daarnaast meer specialismen opgebouwd worden. In het ideale scenario wordt er intern iemand aangesteld om het doorstroomverhaal van de werknemers op te volgen. Deze medewerker krijgt hiervoor voldoende tijd, en wordt hierin opgeleid.

Dit alles staat of valt echter bij een gedeelde en gedragen visie. Alle medewerkers binnen de sociale economie moeten overtuigd zijn van de doorstroomgedachte. Dit vormt het fundament waarop alle andere aanbevelingen moeten bouwen. De weerstand of scepsis die bij bepaalde medewerkers/werkgevers van sociale economiebedrijven bestaat, moet omgevormd worden tot de motor van het doorstroomverhaal.

Een concrete piste die hierbij naar voor kwam uit de gesprekken met het werkveld was sterker in te zetten op de POP. Volgens verschillende professionals in het veld worden hier nog kansen onbenut om het Doorstroomtraject doorheen de tewerkstelling in het SEC tot één verhaal te maken. Er wordt momenteel te weinig in kaart gebracht en constructief gewerkt aan het jobdoel van de medewerker. In het POP-dossier zou het ganse traject richting NEC weerspiegeld moeten worden en tot op zekere mate geconcretiseerd welke stappen hiervoor nodig zijn. Bijkomende opleidingen voor actoren die met POP's moeten werken zijn hierbij een belangrijke eerste stap om de filosofie erachter en de inhoud ervan te verduidelijken. Het probleem dat 'de neuzen in verschillende' richtingen staan wordt hiermee ook deels aangepakt. Een ander idee uit het werkveld om het belangenconflict tussen doorstroom en het commerciële aanpakken te was het financieel stimuleren van doorstroom binnen SEC-bedrijven. Hierbij moet wel rekening gehouden worden met mogelijks problematische selectie-effecten bij het aanwerven van medewerkers met een hogere kans op doorstroom.

Onze tweede aanbeveling vertrekt vanuit het perspectief van de werknemer, maar sluit mooi aan bij de voorgaande aanbeveling. De onduidelijkheid en soms tegenstrijdige informatie werpt bepaalde drempels op voor werknemers in het doorstroomtraject of zij die potentieel zouden kunnen deelnemen. Enerzijds heerst er vaak grote onduidelijkheid over wat het traject precies inhoudt. Dit werkt vaak ongerustheid in de hand, aangezien mensen niet weten waar ze mee geconfronteerd zullen worden. Een heel aantal mensen die met een doorstroomproject in aanraking komen, doen dit na een heel aantal jaren stabiliteit en routine in het SEC. Een moeilijke en intensieve uitdaging zoals het doorstroomtraject kan aanzienlijk verlicht worden door heldere en eenduidige informatie die goed op voorhand (en op regelmatige basis) werd overgebracht. Daarnaast is er het feit dat problemen met het vinden van een TBS trajecten in de war hebben gestuurd. Het onduidelijke verder verloop van het doorstroomtraject zelf heeft bij een heel aantal deelnemers tot stress en spanningen geleid.

Deze onduidelijkheden zijn problematisch en gaan gepaard met een versterkt gevoel van onzekerheid onder de deelnemers. Dit naast de quasi onvermijdelijke onzekerheden die gepaard gaan met een dergelijke overgang van SEC naar NEC. Het tegengaan van dergelijke onduidelijkheid en onzekerheid

is erg belangrijk om mensen in het doorstroomtraject op een comfortabele manier te doen doorgroeien naar het NEC. Dit alles heeft namelijk een directe impact op de motivatie van de persoon in kwestie om voluit mee aan de slag te gaan in het traject. Anderzijds is het ook belangrijk om personen die potentieel vrijwillig zouden willen instappen niet af te schrikken en dus ook het maximaal potentieel uit de doelgroep te kunnen benutten.

Om de kwaliteit van het traject maar ook de instroom erin te optimaliseren is de tweede aanbeveling eveneens van cruciaal belang.

Verlaag de drempels voor werknemers door onduidelijkheid en onzekerheid te minimaliseren

Er waren een aantal concrete pistes uit het werkveld om onduidelijkheid en drempels te verlagen. De algemene bevinding is echter dat het belangrijk is dat de vormgeving en de inhoud van het werk (in het bijzonder binnen LDE) gaandeweg evolueert richting arbeid in het NEC. Zaken als proef- en observatiestages tijdens de tewerkstelling in het SEC en werken in enclaves worden als manieren beschouwd om kennis te maken met andere vormen van werken. Daarnaast werd ook aangehaald dat het belangrijk is om het werk in het SEC zelf ook te doen evolueren, bijvoorbeeld door medewerkers gaandeweg meer verantwoordelijkheid, zelfstandigheid te geven in hun job. Indien een dergelijke evolutie meer aanwezig is in het ganse traject, is het contrast met het doorstroomtraject en de TBS veel kleiner.

4.2 Een gebrek aan uniformiteit bij de doorstroomevaluatie

De eerder aangehaalde onduidelijkheid, die zeker bij de introductie van het traject erg aanwezig was, heeft ook geleid tot een gebrek aan uniformiteit bij de evaluaties. Uit de focusgesprekken kwam duidelijk naar voor dat er veel verschillende methodes en aanpakken gehanteerd worden binnen het werkveld.

Allereerst lijkt de kwaliteit van het materiaal dat de evaluator wordt aangereikt vanuit het SEC vaak sterk te verschillen. Zo zijn er SEC organisaties die erg volledige en uitgebreide verslagen aanleveren en ook persoonlijke contacten onderhouden met de evaluator, terwijl er anderen zijn waarbij er veel minder informatie wordt aangereikt en uitgewisseld. Voor alle betrokken partijen is het erg belangrijk dat de evaluatie op een duidelijk en volledig beeld van de medewerker gebaseerd kan worden. De waarde van deze informatie moet dus voldoende duidelijk zijn en benadrukt worden. Langs de kant van de SEC bedrijven is het dan weer belangrijk dat er ook voldoende tijd beschikbaar is om hieraan te werken. Naast kennis is ook de juiste mindset binnen de SEC hier wederom van belang om de medewerker vanuit het standpunt van doorstroom te bekijken. Dit grijpt terug naar de eerste aanbeveling.

De concrete uitvoering van de evaluatie bleek daarnaast in de praktijk ook te verschillen. Zo blijken er verschillen te bestaan in welke actoren er aanwezig zijn bij het evaluatiegesprek en in welke mate zij inbreng hebben. Zo wordt in sommige organisaties vooral samengezeten met de sociale dienst van het SEC bedrijf, terwijl er bij anderen ook werkvloerbegeleiders werden betrokken. Bepaalde evaluatoren kiezen er voor om de verschillende betrokken partijen tesamen te spreken, anderen spreken iedere partij apart. Aan de hand van de focusgesprekken en interviews is het voor ons als onderzoekers niet mogelijk om een oordeel te vellen over welke procedure de meest kwalitatieve is. Wel is het onwenselijk dat het verloop van de evaluatie significant kan verschillen van evaluatie tot evaluatie, aangezien dit mogelijks tot andere conclusies kan leiden qua doorstroommogelijkheden. Het is belangrijk te benadrukken dat we het engagement en de bekwaamheid van de evaluatoren geenszins in twijfel trekken. Sterker nog, het is aangewezen om de opgebouwde ervaring en expertise van de

evaluatoren naast de andere actoren in het veld te benutten om tot een optimale procedure te komen. Hiervoor is verder onderzoek vereist dat specifiek nagaat welke informatie, actoren en stappen er het best worden gevolgd binnen de evaluatie.

Een volledige, heldere en consistente procedure is in het voordeel van alle betrokken partijen en een essentiële bouwsteen voor een geslaagd doorstroomtraject. De derde aanbeveling is bijgevolg:

Creëer (meer) uniformiteit in de doorstroomevaluaties
(m.b.t. verwachtingen, voorbereidingen, invulling en criteria)

4.3 Tijdens het doorstroomtraject

Het uiteindelijke doorstroomtraject bestaat uit vier fasen: het voortraject, de jobmatching, de stage, en de nazorg. Dit zijn echter voornamelijk administratieve begrippen. In de praktijk worden deze fasen minder rigide gehanteerd, en lopen ze in mekaar over. Dit is voornamelijk het geval bij het voortraject en de jobmatching. De duurtijd van de fasen is immers vastgelegd vanuit de veronderstelling dat binnen de sociale economie al ingezet wordt op doorstroom. De doorstroomcoaches moeten echter bij aanvang van het traject bepaalde tekorten-met betrekking tot het jobdoelwit en weerstand-wegwerken. Hierdoor schiet er minder tijd over voor de effectieve taken van het voortraject en loopt deze vaak door in de jobmatching-fase. Het werken met rigide fasen en termijnen lijkt dan ook eerder een (administratieve) last dan een hulp. Hier ontbreekt het doorstroomtraject dan ook volgens de professionals aan flexibiliteit, wat het werken op maat verder bemoeilijkt. Zij pleiten dan ook voor één algemene termijn zonder fasen, die in duurtijd heel wat langer is dan de huidige 9 maanden.

Hierbij aansluitend worden de professionals frequent geconfronteerd met vragen ter verduidelijking van andere betrokken partijen. Los van het feit of men de nodige informatie snel kan terugvinden, vergt dit een grote tijdsinvestering, waar geen financiering tegenover staat.

Om op deze frustraties een antwoord te bieden kunnen twee verschillende paden bewandeld worden. Ofwel voorziet het beleid een correctere en beter afgelijnde taakverdeling – waarbij zij zelf instaat voor de informatierol. Ofwel worden er meer tijd en middelen uitgetrokken voor het bredere takenpakket van de professionals.

Voorzie een correctere en beter afgelijnde taakverdeling
OF
Voorzie meer tijd en middelen voor het bredere takenpakket van de professionals

Naast de extra tijdsinvestering die het wegwerken van tekorten en het beantwoorden van vragen vergt, blijkt de zoektocht naar geschikte vacatures tevens een moeilijke opdracht te zijn. We onderscheiden heel wat stimulerende en afremmende factoren, waarbij de motivatie van de verschillende betrokkenen de belangrijkste factor blijkt. Dit kan een positieve spiraal van aanstekelijk enthousiasme in gang zetten, maar in andere gevallen kan het ook de inzet van andere actoren mee naar beneden trekken. Maar zelfs in situaties waar er veel motivatie is, blijft het enorm moeilijk om een stageplaats te vinden. Niet alle werkgevers uit het NEC staan er voor open om een werknemer uit de sociale economie een kans te geven. Hier werpen zowel het regelgevend kader rond de stages als overtuigingen die leven bij de werkgever drempels op. We raden dan ook aan om deze drempels te verlagen.

Zo kunnen er mogelijk meer werkgevers overtuigd worden om partner te worden in het doorstroomtraject.

Verlaag de drempels bij werkgevers uit het NEC

Een eerste factor die hier volgens ons kan toe bijdragen is het verhogen van de transparantie. Het moet duidelijker zijn welke kosten verbonden zijn aan het engagement van de werkgever, welke procedure moet doorlopen worden en welke begeleiding er verwacht wordt. Omwille van het kleine aantal doorstroomtrajecten dat nog maar heeft plaats gehad, zijn de betrokken actoren nog niet vertrouwd met het doorstroomverhaal en de bijhorende verwachtingen en procedures. Daardoor wordt soms onbedoeld foutieve informatie verspreid. Deze onduidelijkheid maakt het voor de doorstroomcoaches moeilijker om werkgevers te gaan overtuigen.

Uniformiteit kan de overtuigingskracht daarnaast ook vergroten. Net als de promotoren zijn wij voorstander van een standaardprijs voor de werkgever uit het NEC. Dit is een fairdere oplossing. Er ontstaat namelijk geen verschil in kosten tussen stageplaatsen die sterk staan in de prijsonderhandelingen en stageplaatsen waar de sociale economie een hoge prijs vraagt. De prijsonderhandelingen tussen de stageplaats en de werkgever uit de sociale economie zijn vaak onduidelijk, wat bepaalde stageplaatsen afschrikt. Het moet van het begin af aan duidelijk zijn wat de kostprijs voor de stageplaats is.

In het algemeen kan de hele procedure en administratie eenvoudiger. Dit verlaagt de drempel, en zal meer twijfelende werkgevers overtuigen om alsnog eens te proberen. Nu hangt het zwaartepunt van het doorstroomtraject (de stage) te hard af van de goodwill en het idealisme van bepaalde werkgevers. Er moet een manier gevonden worden waarop ook de andere werkgevers bereid zijn om een werknemer uit een kwetsbare groep een kans te geven. Dit is echter geen knelpunt dat enkel van betrekking is op de doorstroomtrajecten. Wij deden gelijkaardige vaststellingen bij andere doelgroepen, zoals de activeringstrajecten, werkzoekenden met een arbeidshandicap en binnen het alternerend leren. Eenmaal je werkgevers overtuigd hebt gekregen om hun kans te wagen, zullen zij vaststellen dat hun vooroordelen niet (helemaal) kloppen en dat er ook succesverhalen kunnen ontstaan. Deze positieve ervaringen zullen de werkgever in kwestie (en idealiter ook andere bedrijven uit zijn netwerk) aansporen om nog vaker zijn werkvloer open te stellen voor kwetsbare groepen. Er wordt als het ware een opwaartse spiraal in gang gezet. Het komt er dan ook op aan om de werkgevers over de eerste horde te krijgen. Dit is echter een breder maatschappelijk debat, waarop we geen pasklaar antwoord hebben.

4.4 De uitstroom

Ondanks dat de uitkomsten niet de hoofdfocus zijn van dit rapport, raakten we de uitstroomgegevens kort aan. Onze analyses bevestigen de resultaten van voorgaand onderzoek en het buikgevoel dat bij verschillende actoren leeft. Het aantal personen dat na het doorstroomtraject aan de slag kan in het NEC is redelijk beperkt (op 0 maanden: 23% v.d. afgeronde trajecten). Gezien de moeilijkheden bij het vinden van een stageplaats, zijn deze cijfers niet geheel onverwacht.

Daarnaast verschillen de doelstellingen die de verschillende actoren nastreven met het doorstroomtraject. Bepaalde actoren blijven vasthangen aan de duurzame tewerkstelling in het NEC, terwijl anderen tevreden zijn wanneer de deelnemer tot zelfinzicht is gekomen, en op de juiste plaats is terecht gekomen.

Stem de doelstellingen frequent af

Alvorens er gekeken kan worden naar het aantal succesvolle trajecten, dient men duidelijk af te stemmen hoe men dit concept definieert. Deze visie bepaalt welke uitkomsten gemonitord moeten worden. Het heeft daarnaast een invloed op de andere aanbevelingen. Wanneer men uitgaat van de duurzame tewerkstelling, moet de vacaturegerichte stage behouden blijven. Indien zelfinzicht het streefdoel is, kan men de vacaturegerichte stage loslaten, en de stagemogelijkheden verbreden. Het is dan voldoende dat de werknemer uit de sociale economie kan proeven van een tewerkstelling in het NEC. Tot slot is er dan ook meer ruimte om terugkeermogelijkheden te voorzien, wat de opstapdrempel voor bepaalde werknemers mogelijk verlaagt.

Tot slot kwam vanuit verschillende hoeken de vraag naar cijfers met betrekking tot de spontane doorstroom. Er bestaat namelijk een groep werknemers die niet wacht tot de doorstroomevaluatie en/of het doorstroomtraject om door te stromen, maar die al vroeger de overstap naar het reguliere circuit zetten. Aangezien dit niet tot de scope van ons onderzoek behoorde, en de voor ons beschikbare data dit niet toelieten, zijn we hier niet op in gegaan. Het lijkt echter een interessante piste om verder uit te diepen. Het kan zijn dat er (vaak sterkere) werknemers voordien al spontaan doorstromen, waardoor ons databestand voornamelijk bestaat uit minder sterke werknemers. Aangezien we enkel van deze laatste groep de tewerkstellingscijfers (kunnen) presenteren, zijn deze uitkomstvariabelen mogelijk een onderschatting van de kans om vanuit de sociale economie aan de slag te kunnen gaan in het reguliere circuit. Bijkomende registraties en onderzoek is hier aangewezen.

4.5 Samenvatting: Afwijkingen van de Theory of Change

Uit deze verschillende topics wordt duidelijk dat de praktijk op bepaalde vlakken afwijkt van de vooropgestelde theorie – die vervat zit in de regelgeving en het beleid. Bij wijze van samenvatting lijsten we de belangrijkste verschilpunten op in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Verschillen tussen de regelgeving en de praktijk.

Regelgeving	Praktijk
Doorheen de tewerkstelling in de sociale economie wordt er al toegewerkt naar doorstroom.	Werknemers zijn zich niet (altijd) bewust van de mogelijke komst van een doorstroomevaluatie (CMW) of de eindigheid van hun contract (LDE).
Bij de evaluatie wordt rekening gehouden met de continuïteit van de werkgever uit de sociale economie.	De continuïteit lijkt minder doorslaggevend te zijn voor de evaluatoren.
De evaluator wijst door naar de meest geschikte dienstverlener, om zo een match tussen de werknemer en zijn coach te verzekeren.	De evaluator heeft geen/minder keuze tussen verschillende dienstverleners.
Tijdens het voortraject werkt de doorstroomcoach aan de vertaling van het jobdoelwit naar concrete competenties, sollicitatietraining en het wegwerken van randvoorwaarden.	Vooraleer er gestart kan worden met de eigenlijke, voorgeschreven taken moet het jobdoelwit scherp gesteld worden en moet de weerstand die bij de werknemer leeft weggewerkt worden.
Aan het einde van het voortraject komt de werknemer tot inzicht in het eigen kunnen.	Het zelfinzicht komt vaak pas na de stage.
De werknemer kan doormiddel van een stage uittesten of het NEC iets voor hem is.	Het vinden van stageplaatsen verloopt moeizaam.
De werknemer wordt ook na aanwerving in het NEC nog verder begeleid door de coach (=nazorg)	Er vindt maar heel occasioneel nazorg plaats.

Bron Van de auteurs, o.b.v. interviews en focusgroepen.

4.6 Beperkingen van het onderzoek

We eindigen deze conclusie met een bespreking van enkele beperkingen van het onderzoek. De beperkingen bij het **kwalitatieve luik** hebben betrekking op de moeilijkheden om stagebegeleiders in het normaal economisch circuit en de deelnemers aan de doorstroomtrajecten te overtuigen voor deelname aan het onderzoek.

Voor de stagebeleiders hadden we oorspronkelijk de contactgegevens opgevraagd bij de promotoren. Zij ondervonden echter moeite bij het vinden van bereidwillige werkgevers. Uit hun feedback bleek dat voornamelijk de tijdsinvestering een drempel vormde. Een andere belangrijke factor was het

beperkte aantal stages die plaatsgevonden hebben. In tweede instantie werd de zoektocht naar deelnemers voor onze focusgroep met het normaal economisch circuit dan ook verruimd. Tijdens de focusgroepen met de doorstroomcoaches, de werkvloerbegeleiders in de sociale economie en de evaluatoren vroegen we ook deze partners om stageplaatsen door te geven. Ook vanuit ESF Vlaanderen werden de promotoren aangesproken om stagebedrijven door te geven. Dankzij deze verschillende inspanningen kregen we de contactgegevens van 7 stagebedrijven door. Zij kregen via mail en telefonisch inspraak in de datum waarop de focusgroep zou plaatsvinden. Ondanks meerdere herinneringen, gaven slechts enkele stagebegeleiders hun beschikbaarheden door. Dit vergemakkelijkte het vastleggen van een geschikte datum. Desondanks sloot slechts één stagebegeleider aan bij de focusgroep. We hebben zijn ervaringen uit eerste bron kunnen vernemen. Desalniettemin kregen we tijdens de andere focusgroepen –zij het dan op indirecte wijze– inzicht in de drempels en moeilijkheden die spelen bij de stageplaatsen.

Bij de deelnemers zien we een gelijkaardig verhaal. In tegenstelling tot het oorspronkelijk begrote aantal trajecten, vonden er verhoudingsgewijs slechts weinig trajecten plaats. Deze trajecten zitten daarnaast heel verspreid over de doorstroomcoaches. Deze spreiding wordt verder in de hand gewerkt door personeelwissels binnen de doorstroompartners. De meeste coaches die op het moment van het onderzoek actief waren, hadden nog maar enkele trajecten begeleid. Zij hadden hierdoor een beperkte vijver om bereidwillige deelnemers in te vinden. Daarnaast hebben bepaalde deelnemers alle contact met de doorstroomcoach verbroken. Voor een deel van hen is het doorstroomtraject een afgesloten hoofdstuk. Een andere factor die meespeelde, was de coronapandemie. De meeste trajecten werden tijdens die periode opgeschort, waardoor er geen of weinig contact was tussen de deelnemer en zijn doorstroomcoach.

Ook binnen het **kwantitatieve luik** van het onderzoek zorgt het beperkte aantal trajecten voor een beperking. Zo waren in bepaalde gevallen de aantallen te laag om oorzakelijke verbanden te trekken. Hiernaast is de kwaliteit van de data afhankelijk van de kwaliteit van de dataregistratie. Aangezien heel wat registraties manueel moesten gebeuren door de bemiddelaars en andere betrokken actoren, kunnen er altijd fouten sluipen in de data. Om relevante data-analyses mogelijk te maken, dient er verder ingezet te worden op een correcte en systematische registratie binnen de trajecten. Zeker wanneer er middelen aan deze uitkomstvariabelen gekoppeld worden.

Daarnaast worden bepaalde variabelen enkel verzameld voor specifieke groepen. Hierdoor konden we voor bepaalde zaken enkel absolute aantallen vermelden, en geen percentages berekenen. Om voldoende achtergrond te hebben, en zeker te zijn dat de juiste variabelen gebruikt werden, stemden we meermaals af met de data-experten van VDAB.

Referenties

- BDO Adforum (2015). Gids doorstroom. Sociale economie. Geraadpleegd uit:
<https://www.socialeconomie.be/doorstroomgids>
- ESF Vlaanderen (2018). Oproepfiche 432: Doorstroom Sociale Economie. Geraadpleegd uit <https://www.esf-vlaanderen.be/nl/oproepen/doorstroom-sociale-economie-0>
- EUSE (2021). Defining Supported Employment. Geraadpleegd uit
<http://www.euse.org/index.php/resources/what-is-se> op 30/7/21
- Knipprath, H., & Cabus, S.J. (2020). *Integration of disabled persons in the competitive labour market: What incentives work?* Leuven: HIVA - KU Leuven.
- Sterpunt Inclusief Ondernemen (2020). Actiegericht onderzoek rond doorstroom naar betaalde arbeid. Geraadpleegd uit
<http://www.dewerkplekarchitecten.be/sites/default/files/downloads/Actiegericht%20onderzoek%20rond%20doorstroom%20naar%20betaalde%20arbeid.pdf>
- VDAB (2019a). *Aanvraag van evaluatiegesprek in functie van opstart doorstroomtraject of evaluatie WOP* [Powerpoint-slides] https://www.socialeconomie.be/sites/default/files/20190313_2%20-%20PP%20infosessie%20evaluatie%20doorstroom%20en%20WOP%20CMW%20maart%202019.pdf
- VDAB (13 maart 2019b). *Evaluaties doorstroom & WOP Collectief Maatwerk: Praktisch aan de slag* [Powerpoint-slides]. https://www.socialeconomie.be/sites/default/files/20190313_3%20-%20EVALUATIES%20DOORSTROOM%20-%20CMW.pdf
- Vlaamse Overheid (2021). Sociale economie: Collectief Maatwerk. Geraadpleegd uit
<https://www.socialeconomie.be/Collectief-Maatwerk> op 13/7/21/
- Vlaamse Overheid (2021c). Sociale economie: Wie onderneemt sociaal? Geraadpleegd uit
<https://www.socialeconomie.be/wie-onderneemt-sociaal> op 11/08/2021

- BIJLAGEN -

bijlage 1 Online formulier ter voorbereiding van focusgroep evaluatoren

Heel erg fijn dat je wil deelnemen aan onze focusgroep!

Ter voorbereiding van de online sessie willen we al wat informatie verzamelen rond het verloop van de doorstroom-evaluaties. Zo dadelijk volgen er dan ook enkele vragen over wat er goed en minder goed verloopt tijdens de evaluaties. Een algemeen of puntsgewijs antwoord is hierbij voldoende. Mocht je toch willen verwijzen naar individuele cases, dan kan dit aan de hand van initialen. Zo kunnen we de anonimiteit van de klanten garanderen. Jouw input wordt daarnaast op een anonieme manier verwerkt.

We gaan tijdens de sessie dieper in op jouw input. Het kan dus gemakkelijk zijn om tijdens het invullen ook wat puntjes op papier te noteren, zodat het fris in je geheugen zit.

Mocht je problemen ondervinden bij het invullen van de vragenlijst, dan kan je contact opnemen met Monica (monica.wouters@kuleuven.be - 016 374333)

Alvast bedankt om de voorbereiding in te vullen. En tot binnenkort!

- Aan welke focusgroep neem je deel?
- Voor welke organisatie werk je? GTB/VDAB
- Binnen welke provincie ben je actief? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)
- Beschrijf puntsgewijs (in grote lijnen) het verloop van de doorstroomevaluatie-procedure;
- Met welke factoren houd je rekening bij de doorstroomevaluatie?
- Welke van deze factoren is de belangrijkste?
- Waar bots je op tijdens de evaluaties? Wat zou je graag veranderen aan de doorstroomevaluaties?
- Wat loopt er goed bij de evaluaties? Wat moet zeker behouden blijven?
- Zijn er andere zaken die je nog kwijt wilt over de doorstroomtrajecten?

bijlage 2 Online formulier ter voorbereiding van focusgroep doorstroomcoaches

Heel erg fijn dat je wil deelnemen aan onze focusgroep!

Ter voorbereiding van de online sessie willen we al wat informatie verzamelen rond succesvolle en minder succesvolle cases waarmee jullie te maken gekregen hebben.

Zo dadelijk volgen er enkele vragen over een succesvolle en een minder succesvolle klant. Je hoeft hier geen namen te noemen. Een algemene omschrijving is voldoende. Op die manier kunnen we de anonimiteit verzekeren.

We gaan tijdens de sessie dieper in op jullie input. Het kan dus gemakkelijk zijn om tijdens het invullen ook wat puntjes op papier te noteren, zodat het fris in je geheugen zit.

Mocht je problemen ondervinden bij het invullen van de vragenlijst, dan kan je contact opnemen met Monica (monica.wouters@kuleuven.be - 016 374333)

- Aan welke focusgroep neem je deel? (Deze info vragen we alleen maar om de juiste input bij de juiste focusgroep mee te nemen. Wij zullen dit niet gebruiken om antwoorden te traceren of toe te kennen aan een specifieke persoon.)
- In welke provincie ben je actief?

Succesvolle case

Denk aan een klant wiens doorstroomtraject je als succesvol ervaren hebt. Vul de onderstaande vragen in met deze succesvolle case in het achterhoofd.

Let op: probeer geen/ zo weinig mogelijk namen te noemen. Indien dit gemakkelijker voor je is, mag je initialen of een fictieve naam gebruiken.

- Omschrijf de klant en zijn/haar situatie (vb. leeftijd, geslacht, problematiek).
- Welke acties heb je ondernomen?
- Waarom is dit voor jou een succesvolle case?
- Welke factoren hebben ervoor gezorgd dat dit doorstroomtraject succesvol is geworden?
- Meer algemeen (niet specifiek m.b.t. deze case): welke factoren moeten er volgens jou zeker aanwezig zijn om een traject succesvol af te ronden?

Minder succesvolle case

Denk nu aan een klant waarvan het traject geen goede uitkomst heeft gekend.

- Omschrijf de klant en zijn/haar situatie
- Welke acties heb jij ondernomen?
- Waarom is dit voor jou een minder succesvolle case?
- Welke factoren hebben er voor gezorgd dat het doorstroomtraject minder goed is verlopen?
- Meer algemeen (niet specifiek m.b.t. deze case): welke factoren zorgen er volgens jou voor dat een doorstroomtraject mis loopt?
- Zijn er andere zaken die je nog kwijt wilt rond de succesvolle en/of minder succesvolle doorstroomtrajecten?

bijlage 3 Interviewleidraad deelnemers

Leeswijzer interviewleidraad

Deze interviewleidraad zal gebruikt worden tijdens de diepte-interviews met de deelnemers aan het doorstroomtraject. Afhankelijk van de voorkeuren van de deelnemer, en de geldende Coronamaatregelen, gaat dit gesprek telefonisch, online of face-to-face door. Om de deelnemer de vrijheid te geven om openlijk te vertellen over zijn/haar/hun ervaringen, kiezen we voor één-op-één gesprekken. Indien de situatie van de deelnemer dit vereist, dan kan er uiteraard wel een ondersteuner (vertrouwenspersoon) aansluiten. We streven er naar dat deze vertrouwenspersoon zelf niet betrokken was bij het doorstroomtraject als actor.

Voorafgaand aan het interview heeft de doorstroombegeleider afgetoetst of de deelnemer wenst deel te nemen aan de interviews. Hij/zij heeft ons ook de volgende achtergrondinformatie bezorgd:

- LDE of maatwerk;
- zaken waar we rekening mee moeten houden tijdens het interview;
- naam doorstroomcoach;
- naam werkvloerbegeleider binnen de sociale economie;
- naam mentor op de stageplek (indien TBS gedaan);
- of de deelnemer al dan niet is doorgestroomd naar het NEC;
- of de deelnemer terug aan de slag is binnen de sociale economie;
- naam werkgever na het doorstroomtraject.

Aan de hand van deze informatie kunnen we een interviewleidraad op maat van de deelnemer samenstellen. We verwijzen zo veel mogelijk naar concrete personen in plaats van te werken met de benamingen uit het decreet. Doorheen het gesprek kan er ook steeds bijgestuurd worden. De vragen in deze leidraad zijn dus maar een richtlijn, waar indien nodig aangepast en van afgeweken kan worden.

De cursieve blauwe tekst verwijst naar aanwijzingen voor de onderzoeker. De zwarte tekst zijn de vragen die de interviewer aan de deelnemer zal stellen.

Interview deelnemer doorstroomtraject

- *Jezelf voorstellen*
- *Toelichten van het opzet van het onderzoek*
- *Toelichten van het verloop van het interview (vermelden: anonimiteit, en geruststellen dat we niet terugkoppelen naar de werkgever, coach of VDAB/GTB)*
- *Toestemming opname vragen*
- *Toelichten dat document moet ondertekenen, en uitleggen wat hierin staat*
(Indien een geschreven verklaring te moeilijk is voor de deelnemer, kan de deelnemer zijn toestemming mondeling geven en wordt deze opgenomen op de voice-recorder)

1) Kennismaking

- a) Kan je jezelf even kort voorstellen?
 - i) Hoe oud ben je?
 - ii) Van waar ben je?

2) Toeleiding

- a) Vroeger werkte je bij [naam werkvloerbegeleider SEC]. Hoe ben je bij [doorstroomcoach] terecht gekomen?
 - i) Had [werkvloerbegeleider] daar al iets over verteld?
- b) Heb je zelf gekozen voor het doorstroomtraject?/Heb je zelf gekozen om weg te gaan bij [naam bedrijf of werkvloerbegeleider SEC]?
 - i) [indien "ja"]
 - (1) Waarom heb je hiervoor gekozen?
 - (2) Hoe wist je dat dit project bestond?/Hoe wist je dat je dit project kon doen?
 - ii) [indien "neen"]
 - (1) Wie heeft er dan wel beslist dat je het project bij [doorstroomcoach] moest starten?
 - (2) Wat had die persoon daarover verteld?
 - (3) Wat vond je ervan dat je dat project moest doen? Hoe voelde je je daarbij?
 - (4) Achteraf bekeken, hoe kijk je er op terug? Is het een goede zaak geweest?

3) Doorstroomevaluatie

- a) Voor het project bij [doorstroomcoach] begon is er iemand van VDAB/GTB op jouw werk langs gekomen om met jou en [naam werkvloerbegeleider SEC] te praten. Hoe was dat?
 - i) Wat vroeg die mevrouw/meneer van VDAB/GTB allemaal?
 - ii) Kon je ook vertellen wat jij graag zou willen doen?
 - iii) Wat gebeurde er na dat gesprek?

4) Verloop traject

- a) Wat moet ik me voorstellen bij zo'n traject bij [doorstroomcoach]?
 - i) Welke dingen moest je allemaal doen bij hem/haar?/Wat heeft de doorstroomcoach voor jou betekend?
(Indien niet zelf aangeeft, volgende punten aanhalen)
 - (1) Intake/kennismaking
 - (2) Wat heb je geleerd van [naam doorstroomcoach]?
 - (a) Sollicitatietraining
 - (b) Randvoorwaarden

- (3) *Jobmatching*
 - (a) Zijn jullie ook op zoek gegaan naar een stageplaats?
 - (b) Hoe hebben jullie dat gedaan?
 - (c) Wat was er belangrijk bij de keuze van de stageplaats?
 - (d) Was het gemakkelijk om een plaats te vinden?
 - (i) Hoe komt het dat het makkelijk/moeilijk was?
- (4) *Match deelnemer-coach*
 - (a) Hoe zou je de samenwerking met [doorstroomcoach] omschrijven?
 - (b) Kwamen/komen jullie goed overeen?
 - (c) Als je zelf een doorstroomtraject zou mogen maken, zou je dan ook iemand als [naam doorstroomcoach] laten helpen?
 - (i) Waarom wel/niet?
- (5) *Stage (indien gedaan)*
 - (a) Wat moet ik me voorstellen bij zo'n stage?
 - (i) Wat moest je doen bij [naam stageplaats]?
 - (ii) Wat was het verschil tussen het werk bij [stageplaats] en het werk dat je bij [SEC] deed?
 - (iii) Wat vond je van die stage? Vond je dit iets nuttigs?
 - 1. Waarom wel/niet?
 - (iv) Kreeg je hulp tijdens de stage?
 - 1. Hoe?
 - 2. Van wie?
- (6) *Doorstroom*
 - (a) [*indien stage gedaan*] Wat gebeurde er na de stage?
 - (b) [*indien geen stage gedaan*] Wat gebeurde er daarna?
 - (c) Waar werk je nu?
 - (d) Hoe zie je de toekomst?
 - (i) Wil je graag bij [werkgever SEC] blijven werken?
 - (e) Welke begeleiding krijg je nu nog?

- 5) Algemene indruk
 - a) Welke dingen zou je veranderen aan het doorstroomtraject?
 - i) Waarom?
 - ii) Hoe zouden ze dit kunnen verbeteren?
 - b) Welke zaken liepen er goed? Wat moet zeker zo blijven?
- 6) Is er nog iets wat we nog niet besproken hebben?

bijlage 4 Beschikbare variabelen

Profiel deelnemer	Kenmerken van het doorstroomtraject
Kenmerken klant (op moment van aanvraag WOP-evaluatie)	Datum creatie eerste werknemer persoonlijk actieplan (wknpap)
Leeftijd	Recentste toestand wknpap
Werkzoekendecategorie	3 fases reeds aanwezig
Kennis NL	Vroegtijdig stopgezet
Migratieachtergrond	Stage
Regio verblijfplaats	Toestand doorstroombegeleiding
Provincie verblijfplaats	Uitkomstenvariabelen
Toegekend recht op tewerkstelling binnen CM	Kenmerken doorstroom
O.b.v. attest	Aan het werk 1 dag na het afsluiten van het WOP-dossier
O.b.v. ICF	Aan het werk 3 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Toegekend recht op LDE	Aan het werk 6 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
O.b.v. attest	Aan het werk 12 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
O.b.v. ICF	Andere WOP 1 dag na het afsluiten van het WOP-dossier
Toegekend recht op Vlaamse Ondersteuningspremie	Andere WOP 3 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Kenmerken WOP-dossier	Andere WOP 6 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Startdatum WOP-dossier	Andere WOP 12 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Status WOP-dossier	WOP 1 dag na WOP binnen zelfde bedrijf
Provincie van de dienst arbeidsbeperking	WOP 3 maand na WOP binnen zelfde bedrijf
Type doelgroepwerknemer	WOP 6 maand na WOP binnen zelfde bedrijf
Type maatregel	WOP 12 maand na WOP binnen zelfde bedrijf
Datum laatste (her)evaluatie WOP-dossier	VOP 1 dag na het afsluiten van het WOP-dossier
Begeleidingsgraad voor evaluatie	VOP 3 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Begeleidingsgraad na evaluatie	VOP 6 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Afwijking begeleidingsgraad	VOP 12 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Loonpercentage voor evaluatie	VOP 1 dag na het afsluiten van het WOP-dossier
Loonpercentage na evaluatie	VOP 3 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Afwijking loonpercentage	VOP 6 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Datum afsluiting WOP	VOP 12 maand na het afsluiten van het WOP-dossier
Type aanvraag evaluatie WOP	VOP 1 dag na WOP, binnen zelfde bedrijf
Reden aanvraag evaluatie WOP	VOP 3 maand na WOP, binnen zelfde bedrijf
Status aanvraag evaluatie	VOP 6 maand na WOP, binnen zelfde bedrijf
Goedkeuring doorstroom	VOP 12 maand na WOP, binnen zelfde bedrijf
Interne doorstroom	Externe doorstroom 1 dag na het afsluiten van het WOP
ESF project	Externe doorstroom X maand na het afsluiten van het WOP
Startdatum doorstroomtraject	WOP MW 1 dag na WOP LDE
Einddatum doorstroomtraject	WOP MW 1 maand na WOP LDE
Aantal dagen tussen aanvraag en beslissing van de evaluatie	WOP MW 3 maand na WOP LDE
Aantal dagen tussen de beslissing en de start van de evaluatie	WOP MW 6 maand na WOP LDE
Behorende tot 10% lijst	WOP MW 12 maand na WOP LDE
Acties	Interne doorstroom 1 dag na het afsluiten van het WOP
Kenmerken van de tewerkstelling binnen SEC	Interne doorstroom X maand na het afsluiten van het WOP
Naam vestiging	Doorstroom naar het NEC
Provincie van de vestiging	

bijlage 5 Evolutie WOP na negatieve doorstroomevaluatie

Tabel b5.1 geeft een overzicht van de verschillende combinaties in loonpercentage en begeleidingsgraad na de herziening van het WOP-pakket. Slechts een heel beperkt percentage van de WOP-pakketten wordt naar boven bijgestuurd (4%). Bij de meeste werknemers blijft de begeleidingsgraad status quo (60%), al worden sommigen verlaagd (37%). Gelijkaardige cijfers zien we bij de evolutie van het loonpercentage. De grootste aantallen zien we op de diagonaal van links boven naar rechts-onder, wat wijst op een evenredige aanpassing van de begeleidingsgraad. Wanneer het loonpercentage naar boven wordt bijgesteld, zal in de meeste gevallen de begeleidingsgraad ook stijgen.

Tabel b5.1 Combinaties loonpercentage en begeleidingsgraad voor zij met een negatief advies

	Verhoging begeleidingsgraad	Status quo begeleidingsgraad	Verlaging begeleidingsgraad	Totaal
Verhoging loonpercentage	25	53	15	93
Status quo loonpercentage	15	512	84	611
Verlaging loonpercentage	5	172	353	530
Totaal	45	737	452	1234

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

bijlage 6 Werkzoekendecategorie na negatief advies

Tabel b6.1 Werkzoekendecategorie na negatief advies (0m, 3m en 6m)

Werkzoekendecategorie	% na 0 maanden	% na 3 maanden	% na 6 maanden
Afschrijving wegens werk	39%	40%	36%
Voltijds werkende vrij ingeschreven werkzoekende	20%	12%	9%
Werkzoekende met werkloosheidsuitkering-aanvraag	19%	19%	20%
Deeltijds werkende werkzoekende met uitkering	4%	2%	2%
Ten laste RIZIV voorbereidende tewerkstelling	3%	2%	1%
Vrij ingeschreven niet-werkende werkzoekende	3%	2%	1%
Afschrijving wegens ziekte	3%	5%	6%
Afschrijving onbekende redenen	2%	2%	2%
Geplaatst	2%	2%	1%
Zonder categorie voor bemiddeling	1%	7%	17%
Overleden	1%	1%	1%
Werknemer in opzegtermijn of met verbrekingsvergoeding	1%	3%	1%
Werkzoekende in individuele beroepsopleiding (IBO)	1%	1%	1%
Uitzendkracht op regelmatige basis	0%	2%	1%
Deeltijds werkende vrij ingeschreven werkzoekende	0%	1%	0%
Van recht op uitkering uitgesloten werkzoekende	0%	0%	1%
Totaal	N=162	N=162	N=162

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
benjamin.schalembier@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wse

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

maart 2023
depotnummer **D/2023/3241/098**