

Activering van leefloongerechtigden: noden, aanpak en lokale samenwerking

Finaal eindrapport | 30 november 2023
D/2023/3241/421

In opdracht van

VIONA onderzoeksprogramma
Departement Werk en Sociale Economie

IDEA 
CONSULT thinking ahead

member of

IDEAGROUP

Deze studie werd uitgevoerd door:

Yolène Sempels
Kathy Goffin
Valentijn Vanoeteren

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel

T: +32 2 282 17 10
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

VIONA 

Inhoud

1 /	Inleiding	3
1.1.	Doelstellingen van de opdracht	3
1.2.	Onderzoeksmethoden	4
1.3.	Belangrijke concepten in dit rapport	11
1.4.	Beleidskader	11
1.5.	Leeswijzer	21
2 /	Profielen en noden van leefloongerechtigden die geactiveerd worden naar tewerkstelling	22
2.1.	Profielen en drempels van leefloongerechtigden	22
2.2.	Noden van leefloongerechtigden	29
3 /	Aanpak van de activering van leefloongerechtigden bij OCMW's	36
3.1.	Organisatie van de activeringsopdracht in de OCMW's	36
3.2.	Instroom in een traject naar tewerkstelling	37
3.3.	Invulling van een traject naar tewerkstelling	43
3.4.	Uitstroom uit een traject naar tewerkstelling	48
3.5.	Interactiestijlen	50
3.6.	Succesfactoren voor een goede activering	60
4 /	Lokale samenwerking i.k.v. activering van leefloongerechtigden	64
4.1.	Samenwerking binnen lokale besturen	64
4.2.	Samenwerking tussen lokale besturen	65
4.3.	Samenwerking met VDAB	68
4.4.	Samenwerking met breder lokaal netwerk	78
4.5.	Succesfactoren voor een goede samenwerking	81
5 /	Conclusies en aanbevelingen	83
5.1.	Conclusies	83
5.2.	Aanbevelingen	90
	BIJLAGEN	99
B.1	Referenties	100



B.2	Vragenlijst enquête	101
B.3	Profiel van de respondenten van de enquête	119
B.4	Cases van de casestudie	121
B.4.1	Essen	121
B.4.2	Borgloon	125
B.4.3	Tienen	130
B.4.4	Sint-Niklaas	136
B.4.5	DVV Westhoek	139
B.4.6	Welzijnsband Meetjesland	143
B.5	Bijkomende enquêteresultaten	146





1 / Inleiding

In dit inleidend hoofdstuk beschrijven we de doelstellingen van de opdracht en de onderzoeksmethoden die werden ingezet. We lichten een aantal belangrijke concepten toe die in de rest van het rapport worden gehanteerd. Vervolgens beschrijven we de beleidscontext. We sluiten af met een leeswijzer voor de rest van dit rapport.

1.1. Doelstellingen van de opdracht

De Vlaamse Regering formuleerde in haar Regeerakkoord 2019-2024 de ambitie om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken. Om die doelstelling te realiseren, zal elk talent benut moeten worden, ook van personen die zich om diverse redenen niet aanbieden op de arbeidsmarkt, waaronder leefloongerechtigden. Om leefloongerechtigden beter te begeleiden in een traject naar tewerkstelling, zet de Vlaamse overheid onder andere in op meer samenwerking tussen lokale besturen en VDAB. Hoewel er al verschillende studies zijn uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de begeleiding van leefloongerechtigden naar werk, blijven er nog heel wat vragen onbeantwoord. Dit onderzoek brengt dan ook inzicht in:

1. De mate waarin de populatie van leefloongerechtigden “activeerbaar” is en aldus op te delen is in verschillende segmenten, hoe de overgang tussen de sociale en professionele activering vorm krijgt, en wat de mogelijkheden van tewerkstelling zijn in het normaal economisch circuit;
2. Welke aanpak werkt en niet werkt om de verschillende segmenten van leefloongerechtigden aan het werk te krijgen/te activeren;
3. Welke aanpak en interactiestijlen trajectbegeleiders van het OCMW hanteren, de variatie in de bemiddelingscontext die zich voordoet, en hoe deze variatie in context en aanpak het succes op activeren beïnvloedt;
4. Welke bestuurlijke modellen en partnerschapsmodellen zich voordoen in het complexe landschap, en welke erin slagen om leefloongerechtigden te activeren.



1.2. Onderzoeksmethoden

Om de doelstellingen van het onderzoek te bereiken, werd er ingezet op een mix van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden. De volgende methoden werden ingezet, en zullen achtereenvolgens verder worden toegelicht:

- ▶ Documentenanalyse
- ▶ Diepte-interviews
- ▶ Online enquête bij trajectbegeleiders OCMW
- ▶ Casestudie-analyse

Aan het einde lichten we toe hoe de wetenschappelijke kwaliteit van het onderzoek werd gegarandeerd.

1.2.1 Documentanalyse

Om de profielen en noden van leefloongerechtigden af te lijnen, de mogelijke interactiestijlen te verkennen, en de context en eigenheid van de lokale samenwerkingsverbanden inzichtelijk te maken, werd er een documentenanalyse uitgevoerd, voornamelijk gericht op Vlaams of Belgisch onderzoek naar de activering van leefloongerechtigden. Zo kon er maximaal worden verder gebouwd op bestaande inzichten uit voorgaand onderzoek. De referenties zijn opgenomen in bijlage B.1.

1.2.2 Diepte-interviews

Ter verkenning werden ook zes helikopterinterviews uitgevoerd met experts van WSE, Europa WSE, VDAB en VVSG. De interviews waren erop gericht een eerste inzicht te brengen in:

- ▶ De profielen en noden van leefloongerechtigden, en de mate waarin er aan deze noden tegemoet kan worden gekomen;
- ▶ De lokale samenwerking, meer bepaald de samenwerking tussen OCMW en VDAB, inzichten in andere relevante partners op lokaal niveau, de verwachtingen van de lokale partnerschappen en lessen uit eerdere samenwerkingen/piloottrajecten;
- ▶ Vlaamse context, meer bepaald de drempels op beleidsniveau rond activering van leefloongerechtigden, en welke instrumenten onderbenut blijven.

Om voldoende voeling te krijgen met de praktijk, werden daarnaast ook vijf (groeps)interviews uitgevoerd met OCMW-trajectbegeleiders vanop het terrein. We gingen bij deze praktijkexperts na welke profielen/segmenten van leefloongerechtigden voor hen herkenbaar zijn, welke noden zij identificeren, welke interactiestijlen zij hanteren en op welke manier zij hiermee omgaan (bv. welke terminologie is gangbaar, kiezen trajectbegeleiders bewust voor een interactiestijl, etc.), en hoe de arbeidsbemiddeling concreet verloopt of kan verlopen (inclusief de samenwerking met VDAB-bemiddelaars). Deze interviews waren erop gericht om de thema's van het onderzoek te verkennen en een onderbouwde en relevante vragenlijst op te stellen voor de online enquête.

Tabel 1: Overzicht diepte-interviews (helikopterinterviews en terreininterviews)

Helikopterinterviews met experts	Terreininterviews met trajectbegeleiders
WSE Europa	Welzijnsregio Noord-Limburg
VDAB	OCMW Sint-Niklaas
VDAB	OCMW Gent
VVSG	OCMW Kortrijk
VVSG	Sacha Hageland
WSE	



1.2.3 Online enquête bij trajectbegeleiders OCMW

In een tweede fase werd een online enquête bij trajectbegeleiders van het OCMW georganiseerd. De bevraging behandelde de onderzoeksvragen over leefloongerechtigden (profielen, noden, inzetbaarheid, (on)beantwoorde noden) en de trajectbegeleiders (interactiestijlen en aanpak begeleiding naar werk, effectiviteit en randvoorwaarden, doorverwijzing VDAB, ...).

OPMAAK VRAGENLIJST

Op basis van de documentenanalyse en de diepte-interviews werd een eerste ontwerpversie van vragenlijst opgesteld. Deze werd voorgelegd aan de stuurgroep en op basis van hun feedback verwerkt. Vervolgens werd de vragenlijst geprogrammeerd in de enquêtetool CheckMarket. De OCMW-trajectbegeleiders die we in de terreininterviews spraken, kregen vervolgens de vraag om de online vragenlijst te testen: er werd hen gevraagd of alle vraagstellingen duidelijk en eenduidig waren en of alle mogelijke antwoordopties voorzien waren. Ook de feedback van de OCMW-trajectbegeleiders werd verwerkt en de vragenlijst werd gefinaliseerd.

De bevroegde thema's situeerden zich op 2 niveaus:

- ▶ **Niveau trajectbegeleiders:** Inschatting drempels en noden van leefloongerechtigden, aanpak begeleiding en interactiestijl, inschrijven van leefloongerechtigden bij VDAB, tevredenheid over samenwerking met VDAB
- ▶ **Niveau OCMW's:** Aanpak van activering in OCMW's, samenwerking met VDAB op organisatieniveau

De volledige vragenlijst is opgenomen in bijlage B.2.

TIMING EN VERSPREIDING

De bevraging werd via e-mail verspreid naar de hoofd maatschappelijk werkers, met de vraag om de uitnodiging te bezorgen aan de medewerker(s) die verantwoordelijk is/zijn voor de activering naar tewerkstelling bij het OCMW. De uitnodiging werd verzonden op 21 februari. Hierna volgde nog een herinnering op 6 maart en een flashmail van VVSG naar alle OCMW's op 8 maart. De enquête werd afgesloten op 19 maart. Om respondenten te motiveren de volledige vragenlijst in te vullen, werden 10x2 cinematickets verloot. Om deel te nemen aan de verloting konden respondenten hun e-mailadres op het einde van de vragenlijst invullen.

RESPONS

In totaal vulden 327 trajectbegeleiders de enquête in, waarvan 267 de enquête tot het einde invulden. De verdeling van de trajectbegeleiders naargelang de grootte van het OCMW waarvoor men werkt, wordt weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 2: Verdeling trajectbegeleiders naargelang de grootte van het OCMW waarvoor zij werken

	Respondenten bereikt in de enquête	
	n	%
Centrumstad	99	30,3%
Groot OCMW (>= 20000 inwoners)	121	37,0%
Middelgroot OCMW (10000-20000 inwoners)	90	27,5%
Klein OCMW (<10000 inwoners)	17	5,2%
Totaal	327	100,0%

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Via de trajectbegeleiders werden in totaal 189 OCMW's bereikt, oftewel 63 procent van het totale aantal OCMW's in Vlaanderen. Tabel 3 toont de verdeling van de OCMW's vertegenwoordigd in de enquête naargelang grootte. Daaruit blijkt dat kleine OCMW's ondervertegenwoordigd zijn in de enquête: 13,2% van de OCMW's vertegenwoordigd in de enquête zijn een klein OCMW, terwijl in heel Vlaanderen 22,0% van de OCMW's kleine OCMW's zijn. Het is belangrijk om bij de interpretatie van de enquêteresultaten aandachtig te zijn voor deze ondervertegenwoordiging. Bij de analyse van de enquêteresultaten op OCMW-niveau werden de resultaten geanalyseerd naargelang de grootte van het OCMW. Wanneer er interessante verschillen naar voor kwamen, worden de resultaten opgesplitst naargelang grootte van OCMW opgenomen in het rapport.

Tabel 3: Verdeling OCMW's naargelang grootte

	Respondenten bereikt in de enquête		OCMW's in Vlaanderen
	n	%	%
Centrumstad	10	5,3%	4,3%
Groot OCMW (>= 20000 inwoners)	65	34,4%	30,0%
Middelgroot OCMW (10000-20000 inwoners)	89	47,1%	43,7%
Klein OCMW (<10000 inwoners)	25	13,2%	22,0%
Totaal	189	100,0%	100%

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

ANALYSE

De analyse van de bevraging gebeurde met behulp van SPSS en Excel. De antwoorden in de open velden werden ook systematisch geanalyseerd: we codeerden de antwoorden thematisch en identificeerden sprekende quotes.

De enquêteresultaten voor de vragen die op niveau van trajectbegeleiders werden gesteld, werden niet gewogen. Om de resultaten op niveau van OCMW's te kunnen analyseren, werden antwoorden op de vragen die relevant zijn op OCMW-niveau gewogen, zodat elk OCMW voor één antwoord telt. De weging wordt in onderstaande box toegelicht. Bij de grafieken en tabellen opgenomen in dit rapport wordt steeds aangeduid of het gaat om de gewogen cijfers op OCMW-niveau of de ongewogen cijfers op trajectbegeleider-niveau.

Box 1: Toelichting weging resultaten op OCMW-niveau

Het aantal bereikte OCMW's is niet gelijk aan het aantal bereikte respondenten (i.e. individuele trajectbegeleiders). Dit komt enerzijds omdat een aantal respondenten (nl. 27 respondenten) voor meerdere OCMW's werken (vooral zij die bij een externe dienst werken), en er anderzijds vanuit sommige OCMW's (nl. vanuit 52 OCMW's) meerdere trajectbegeleiders de enquête hebben ingevuld. Om de vragen op OCMW-niveau te kunnen analyseren, werden enkele bewerkingen op de data uitgevoerd:

- ▶ De antwoorden van respondenten die bij meerdere OCMW's werken, werden ontduubeld;
- ▶ De antwoorden van de verschillende trajectbegeleiders die voor éénzelfde OCMW werken, werden gewogen. Elk OCMW telt voor één antwoord, m.a.w., de antwoorden werden naar beneden gewogen. Hierbij werd verondersteld dat de aanpak van activering binnen een OCMW gelijk verloopt voor alle trajectbegeleiders.

Omwille van de weging werden op OCMW-niveau enkel de antwoorden behouden van de respondenten die de vragenlijst volledig hebben ingevuld.



1.2.4 Casestudie-analyse

Er werd een casestudie-analyse uitgevoerd bij lokale besturen, gericht op de werking van de samenwerkingsverbanden, de rolverdeling, de begeleiding van leefloongerechtigden in de praktijk, en de lessen die daaruit kunnen worden getrokken, inzichtelijk te maken. We gingen na hoe de samenwerkingsverbanden functioneren, waar de complementariteit tussen partners zit (zowel VDAB als de bredere lokale partners), en welke lessen we voor lokale besturen kunnen trekken. Daarnaast werden ook een aantal inzichten uit de survey over de activeringsaanpak, de samenwerking tussen OCMW-trajectbegeleiders en VDAB- arbeidsbemiddelaars, en de bredere lokale samenwerking uitgediept.

In totaal werden er zes verdiepende cases uitgevoerd bij lokale besturen, meer bepaald zes OCMW's en hun partners die betrokken zijn bij de activering van leefloongerechtigden. Rekening houdend met een aantal parameters werd getracht een diverse set van cases te bekomen. We zochten naar variatie in:

- ▶ Demografische kenmerken (provincie, grootte gemeente, doelpopulatie, ...) zodat er voldoende variatie is in de belangrijkste uitdagingen voor het OCMW en de context van het partnerschap;
- ▶ Rolverdeling tussen VDAB en lokaal bestuur: neemt het OCMW de trajectbegeleiding naar werk voornamelijk zelf op, of wordt er voor de arbeidsbemiddeling voornamelijk naar VDAB gekeken?;
- ▶ Verscheidenheid in partners die betrokken zijn in de samenwerkingsovereenkomst;
- ▶ Historiek van de samenwerking tussen VDAB en lokaal bestuur: betreft het een nieuwe samenwerking, of was er vooraf al een sterk uitgebouwde samenwerking?;

Op basis hiervan werd een initiële selectie van cases voorgelegd aan de stuurgroep. Deze selectie werd bijgewerkt op basis van hun feedback. In de uiteindelijke selectie is nog wat geschoven omwille van vier OCMW's die niet wensten deel te nemen aan de studie (voornamelijk omwille van capaciteitsproblemen). Uiteindelijk werden de volgende OCMW's geselecteerd: Borgloon, Tienen, Essen en Sint-Niklaas. Daarnaast werden twee intergemeentelijke samenwerkingsverbanden gekozen, namelijk DVV Westhoek¹ en Welzijnsband Meetjesland. De casestudies liepen tussen mei en september 2023.

Case	Selectiecriteria
Borgloon	<ul style="list-style-type: none">▶ Provincie Limburg▶ Middelgrote gemeente
Tienen	<ul style="list-style-type: none">▶ Provincie Vlaams-Brabant▶ Grote gemeente
Essen	<ul style="list-style-type: none">▶ Provincie Antwerpen▶ Middelgrote gemeente▶ Recent aparte rol OCMW-trajectbegeleider▶ Aparte samenwerkingsovereenkomst met VDAB
Sint-Niklaas	<ul style="list-style-type: none">▶ Provincie Oost-Vlaanderen▶ Centrumstad▶ Nemen grote rol op in activering▶ Uitgebreide projectwerking
Welijnsband Meetjesland	<ul style="list-style-type: none">▶ Provincie Oost-Vlaanderen▶ Intergemeentelijk samenwerkingsverband (welzijnsvereniging)
DVV Westhoek	<ul style="list-style-type: none">▶ Provincie West-Vlaanderen▶ Intergemeentelijk samenwerkingsverband (dienstverlenende vereniging)

¹ Initieel werd Lo-Reninge geselecteerd als kleine gemeente. Op basis van het intakegesprek werd echter duidelijk dat ze voor activering in het samenwerkingsverband DVV Westhoek zitten, en het interessanter was om de case op dit niveau te bekijken.



Elke case bestond telkens uit een intakegesprek met het OCMW, een focusgroep met lokale partners, en enkele opvolginterviews. Onderstaande tabel geeft een overzicht van alle actoren die we gesproken hebben.

- ▶ Het **intakegesprek** had als doel om de activeringsaanpak van het OCMW of samenwerkingsverband in kwestie beter te begrijpen. Er werd gepeild naar de visie van het lokaal bestuur over activering (bijv. in welke mate wordt ingezet op het NEC en wat zijn redenen om leefloongerechtigden niet te registreren bij VDAB?). We brachten de relevante spelers in het lokaal netwerk in kaart in functie van de focusgroep. Daarnaast werden ook praktische afspraken gemaakt over het verdere verloop van de casestudie (bijv. uitwisselen van relevante documentatie, vastleggen van data, contacteren van betrokken partijen).
- ▶ In een tweede stap werd er een **focusgroep** met geselecteerde partners van het lokale netwerk georganiseerd (ter plaatse of online, afhankelijk van de praktische haalbaarheid). Hierbij werd een ruimere selectie beoogd dan enkel het lokaal bestuur en VDAB. Dit bleef echter beperkt tot maximum één à twee medewerkers of de coördinator van sociale werkplekken en/of de regisseur sociale economie en werk. Tijdens deze focusgroep werd vooral gepeild de werking van het partnerschap, maar ook naar de mate waarin de samenwerking beantwoordt aan de noden van de leefloongerechtigden en de effectiviteit van deze aanpak. Ook enkele inzichten uit de survey werden gevalideerd.
- ▶ Ten slotte werden nog enkele **opvolginterviews** afgenomen. De actoren die we hier spraken, variëren per case, naargelang de inzichten of perspectieven die ontbraken of verder uitgediept dienden te worden.

Ter voorbereiding van de casestudie-analyse werd een template opgesteld, die als basis diende voor de topiclijsten, en waarin alle verzamelde data werden gestructureerd. De beschrijvende inzichten werden gevalideerd door het OCMW. De cases zijn opgenomen in bijlage B.4., elk gestructureerd in de template.



Tabel 4: Overzicht dataverzameling casestudies

	Borgloon	Tienen	Essen	DW Westhoek	Sint-Niklaas	Welzijnsband Meetjesland
Intake	2 maatschappelijk assistenten/ trajectbegeleiders (OCMW) Sectorcoördinator Zorg en Welzijn (OCMW)	Teamcoördinator maatschappelijke dienstverlening (OCMW) Diensthooft sociale dienst (OCMW) Maatschappelijk assistent team tewerkstelling (OCMW)	Diensthooft sociale dienst & zorg burgerzaken (OCMW) Trajectbegeleider (OCMW)	Regisseur sociale economie (Westhoek) en coördinator De Opstap + trajectbegeleider Voorafgaand: MW Lo-Reninge	Hoofd team activering en maatschappelijk werker team activering (OCMW)	Coördinator team arbeidstrajectbegeleiding Welzijnsband Meetjesland
Focusgroep	2 maatschappelijk assistenten/ trajectbegeleiders (OCMW) Activeringscoach van bovenlokaal niveau (Wijk-Werken Haspengouw) Teamleider intensieve dienstverlening VDAB Begeleider IN-Z Werkvloerbegeleider vzw Aksi	Diensthooft sociale dienst (OCMW) 2 trajectbegeleiders (OCMW) Teamcoördinator dienst vreemdelingenzaken (OCMW) Netwerkmanager Vlaams-Brabant VDAB Teamleider intensieve dienstverlening VDAB Bemiddelaar VDAB-anderstaligen Begeleider/HR kringwinkel	Diensthooft sociale dienst & zorg burgerzaken (OCMW) Trajectbegeleider (OCMW) Netwerkmanager Antwerpen VDAB Regisseur sociale economie – bovenlokaal niveau (KINA)	Regisseur sociale economie (Westhoek) en coördinator De Opstap 2 trajectbegeleiders De Opstap (waarvan één ook wijkwerkcoach is) 4 maatschappelijk werkers of diensthooften lokale besturen (Langemark-Poelkapelle, Diksmuide, Kortemark, Koekelare)	Hoofd team activering en maatschappelijk werker team activering (OCMW) Teamleider intensieve dienstverlening VDAB Netwerkmanager Oost-Vlaanderen VDAB Regisseur sociale economie – bovenlokaal niveau (Interwaas) Coördinator vzw Den Azelee	Coördinator team arbeidstrajectbegeleiding en regisseur sociale economie en werk Welzijnsband Meetjesland 3 trajectbegeleiders team Welzijnsband 8 (hoofd)maatschappelijk werkers verschillende OCMW's Meetjesland Netwerkmanager Oost-Vlaanderen VDAB Trajectbegeleider intensieve dienstverlening VDAB Teamleider sectoraal team industrie regio Gent-Eeklo Coördinator Wijk-Werken Welzijnsband Meetjesland Diensthooft lokale economie Eeklo
Opvolg-interviews	Regisseur sociale economie en werk (Wijk-Werken Haspengouw) Coördinator IN-Z Netwerkmanager Limburg VDAB	Regisseur sociale economie en werk – bovenlokaal niveau (ILV Zuid-Oost Hageland)	Medewerker intensieve dienstverlening VDAB Regisseur sociale economie en werk – bovenlokaal niveau (KINA)	Netwerkmanager West-Vlaanderen VDAB Teamleider intensieve dienstverlening VDAB	Netwerkmanager Oost-Vlaanderen VDAB Regisseur sociale economie – bovenlokaal niveau (Interwaas)	Coördinator team arbeidstrajectbegeleiding Welzijnsband Meetjesland Hoofdmaatschappelijk werker Evergem Netwerkmanager Oost-Vlaanderen VDAB



1.2.5 Wetenschappelijke kwaliteit

In onderstaande box lichten we toe hoe de wetenschappelijke kwaliteit van het onderzoek werd gegarandeerd.

Box 2: Wetenschappelijke kwaliteit

Triangulatie is de centrale methodiek om de wetenschappelijke kwaliteit van kwalitatief onderzoek te garanderen:

- ▶ Triangulatie van informatie: uit verschillende bronnen, verzameld a.h.v. verschillende methoden. We werken bovendien met uitgewerkte sjablonen voor de interviews (semi-gestructureerde leidraad), de casestudies (zowel overkoepelend als voor elk van de focusgroepen/ opvolginterviews) en de workshop (draaiboek).
- ▶ Triangulatie van inzichten: door als onderzoekers te werken in team en voortdurend elkaars ideeën, interpretaties en inzichten te bevragen, maar ook door verkregen inzichten af te toetsen bij stakeholders die in het kader van het onderzoek worden bevroegd.

Betrouwbaarheid: We streven een zo groot mogelijke betrouwbaarheid van de gegevens na door de deelnemers duidelijk te informeren over het doel en het belang van het onderzoek. Daarnaast voerden we een kwaliteitscontrole uit op de ingevulde survey. De resultaten uit de survey werden tevens ook gevalideerd en verder uitgediept bij de casestudie.

Constructvaliditeit: Voor de online survey garanderen we de validiteit (i.e. meten we wat we bedoelen te meten?) door het conceptueel kader van de vragenlijst te baseren op een grondige documentanalyse en op interviews met de doelgroep, en de vragenlijst vervolgens ter goedkeuring voor te leggen aan de stuurgroep en te laten testen door de doelgroep. De constructvaliditeit van het onderzoek in zijn geheel wordt gegarandeerd door de triangulatie van informatie, methoden en inzichten.

Interne validiteit (credibiliteit): We garanderen de interne validiteit van de resultaten door rekening te houden met de verschillende perspectieven van de stakeholders. Tijdens het veldwerk zorgden we ervoor dat er telkens twee onderzoekers aanwezig waren bij de interviews en focusgroepen. Dit zorgt niet enkel voor een beter verloop van de data-inwinning. Het zorgt er ook voor dat de twee interpretaties van de informatie samengebracht worden. Binnen het onderzoeksteam maakten we uitdrukkelijk tijd voor interne validiteit door vóór het belangrijk moment van conclusie en rapportage een interne werksessie te houden, waarin we elkaars ideeën, interpretaties en inzichten bevroegen.

Externe validiteit (transfereerbaarheid): De online enquête was gericht op trajectbegeleiders bij OCMW's. We kunnen ervan uitgaan dat OCMW's die geen trajectbegeleiders hebben en de rol rond activering zeer beperkt of niet opnemen, niet bereikt werden met de online enquête. Bij de interpretatie van de resultaten werd hier rekening mee gehouden. Verder was er een ondervertegenwoordiging van kleine OCMW's in de online enquête (wat kan samenhangen met de ondervertegenwoordiging van OCMW's die heel beperkt inzetten op activering). Ook hiermee werd rekening gehouden door de resultaten op OCMW-niveau steeds te analyseren naargelang de grootte van het OCMW en waar relevante verschillen zichtbaar waren, deze ook te rapporteren. De casestudie-analyse werd uitgevoerd bij OCMW's die hebben deelgenomen aan de enquête en bereid waren deel te nemen aan de casestudie. We kunnen dus veronderstellen dat activering al meer als een prioriteit wordt gezien en we deze cases als 'goede' cases kunnen beschouwen. Vanuit zulke 'goede' cases valt meer te leren. In onze conclusies en aanbevelingen houden we rekening met het feit dat we lokale besturen die zeer beperkt inzetten op activering niet hebben bereikt. Verder wordt replicerbaarheid gegarandeerd door de vragenlijst te publiceren als bijlage van dit eindrapport. Daarnaast zijn ook de ingevulde templates met de inzichten uit de casestudie-analyse toegevoegd als bijlage.



1.3. Belangrijke concepten in dit rapport

Omdat we in dit rapport verschillende concepten introduceren en gebruiken waarvoor verschillende benamingen en interpretaties bestaan, geven we graag mee welke definities we voor deze concepten in dit rapport hanteren:

- ▶ **Activering** wordt gezien als **activering naar tewerkstelling**. Het gaat om alle activiteiten die deel uitmaken van een traject dat erop gericht is stappen te zetten richting een tewerkstelling. Activering omvat zowel professionele activering, als sociale activering voor zover deze voorbereidend is op professionele activering.
- ▶ **Professionele activering** omvat het toeleiden naar een betaalde activiteit (of naar een (beroepsspecifieke) opleiding die gericht voorbereidt op deze betaalde activiteit).
- ▶ **Sociale activering** wordt in dit rapport gezien als sociale activering die voorbereidt op professionele activering. Het omvat het toeleiden van een leefloongerechtigde naar een activiteit gericht op de sociale integratie (bv. onbezoldigde activiteiten, arbeidsmatige activiteiten, arbeidszorg of persoonlijke netwerkvorming), voor zover deze activiteiten voorbereidend zijn op de professionele activering.

! In de praktijk bestaat er ook sociale activering zonder dat deze voorbereidt op professionele activering, maar met sociale participatie en persoonlijke netwerkvorming als doel op zich. Wanneer we het in dit rapport hebben over sociale activering, hebben we het echter steeds over sociale activering die voorbereidt op professionele activering.

- ▶ **Tewerkstelling** omvat elke vorm van tewerkstelling, het kan gaan om een betaalde tewerkstelling (zoals artikel 60§ 7, tewerkstelling in de sociale economie of tewerkstelling in het normaal economisch circuit) of een deelname aan een werkplek(leer)instrument (zoals IBO, een werkervaringsstage/WES of andere stages).
- ▶ **Trajectbegeleider** is de medewerker die werkt voor het OCMW (al dan niet intern of tewerkgesteld bij een externe dienst of intergemeentelijke samenwerking) en de leefloongerechtigde begeleidt in een traject naar tewerkstelling. In de praktijk kan dit een medewerker zijn die zich exclusief bezighoudt met de activeringsopdracht van het OCMW, of een medewerker die de begeleiding naar tewerkstelling combineert met een andere taak (bv. dossierbeheer).
- ▶ **Dossierbeheerder** is de medewerker van het OCMW die het leefloondossier van de leefloongerechtigde opvolgt.

1.4. Beleidskader

In deze paragraaf schetsen we het beleidskader van activering van leefloongerechtigden, op basis van de inzichten uit de helikopterinterviews en de deskstudie. We bespreken achtereenvolgens de opdracht van het OCMW, de instrumenten die ze daarvoor kunnen inzetten en de tewerkstellingsmogelijkheden die deel kunnen uitmaken van een traject naar werk.

1.4.1 Opdracht OCMW

Eén van de rollen binnen de opdracht van het OCMW is het actief toeleiden van cliënten naar de arbeidsmarkt. Dit kadert binnen de bredere doelstelling om het recht op maatschappelijke integratie (RMI) te garanderen. Het sociaal beleid in België rust op twee pijlers, nl. de sociale zekerheid als inkomenshandhaving, en de sociale bijstand. Deze laatste wordt uitgevoerd door OCMW's op lokaal niveau. De sociale bijstand die de OCMW's bieden, is het laatste vangnet, nadat het recht op een werkloosheidsuitkering is uitgeput of voordat er recht is op toegang tot een werkloosheidsuitkering (Van Dooren, Kuppens, Druetz, Struyven & Franssen, 2012). Het OCMW is verantwoordelijk om het recht op maatschappelijke (re-)integratie en sociale participatie te waarborgen voor zij



die niet over voldoende bestaansmiddelen beschikken en die beantwoorden aan de wettelijk gestelde voorwaarden. De werking van OCMW's is gebaseerd op twee belangrijke wetten: enerzijds de organieke wet van 8 juli 1976 (de "OCMW-wet") en anderzijds de wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie (RMI) van 2002.

Eén van de instrumenten van het OCMW om maatschappelijke integratie en sociale participatie te waarborgen, is tewerkstelling. Het OCMW heeft dan ook de opdracht een actieve rol op te nemen bij het toeleiden van cliënten naar de arbeidsmarkt. Met de zesde staatshervorming (2011) werd Vlaanderen namelijk bevoegd voor deze arbeidsmarktbegeleiding van leefloongerechtigden (IDEA Consult & Deloitte, 2021). Dit kan bij profielen die kunnen worden geactiveerd richting tewerkstelling (i.e. professionele activering of sociale activering die voorbereidt op professionele activering). Voor de groep "(nog) niet-bemiddelbare" leefloongerechtigden staan de tewerkstellingsmaatregelen nog te ver af van hun dagdagelijkse realiteit. Voor deze groep kan worden ingezet op sociale activering zonder arbeidsmarktfinaliteit, of ook het verrichten van onbezoldigde activiteiten of persoonlijke netwerkvorming, met het oog op zelfredzaamheid en maximale maatschappelijke integratie en participatie (Van Dooren et al., 2012).

Sinds 2019 zijn de OCMW's geïntegreerd in het lokaal bestuur. Dit wijzigt niets aan de opdracht van OCMW's, maar zorgde wel voor wijzigingen op politiek, ambtelijk en financieel vlak (zie ook [Box 3](#)) én maakt in theorie een meer integrale aanpak mogelijk.

Box 3: Integratie OCMW en gemeentebestuur

Op basis van het decreet lokaal bestuur werd er sinds 2019 gezorgd voor een integratie van het gemeentebestuur en het OCMW. Juridisch zijn het twee aparte rechtspersonen met een eigen takenpakket en bevoegdheden, maar politiek, ambtelijk en financieel is er sprake van integratie².

- ▶ **Politiek:** dezelfde personen maken deel uit van de gemeenteraad als van de OCMW-raad, van het college als van het vast bureau, en ook hun voorzitter is dezelfde. Daarnaast beschikt het OCMW nog over een bijzonder comité voor de sociale dienst (BCSD), en kan een gemeente eventueel werken met gemeenteraadscmissies.
- ▶ **Ambtelijk:** er is één algemeen directeur en één financieel directeur, die formeel in dienst zijn bij het lokaal bestuur. Het overige personeel is in dienst van het OCMW of het gemeentebestuur, maar er is de mogelijkheid om beroep te doen op elkaars personeel.
- ▶ **Financieel:** de beleidsrapporten gebeuren geïntegreerd. Boekhoudkundige registraties gebeuren wel elk apart.

Volgens VVSG³ staan lokale besturen nog voor een aantal uitdagingen wat betreft de integratie, meer bepaald rond:

- ▶ De werking van het nieuw samengestelde managementteam;
- ▶ Het uitbouwen van een sterk lokaal sociaal beleid;
- ▶ Vormen van een geïntegreerde dienst- en hulpverlening;
- ▶ Een goede samenwerking tussen Sociale Dienst en Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst.

² <https://www.wsg.be/kennisitem/wsg/wat-is-het-verschil-tussen-gemeente-en-ocmw>

³ <https://www.wsg.be/bestuur/samenwerking-verzelfstandiging/integratie-gemeente-ocmw>



1.4.2 Instrumenten OCMW

Om het recht tot maatschappelijke (re-)integratie en sociale participatie als doelstelling te kunnen bereiken, beschikt het OCMW over twee instrumenten, namelijk leefloon en tewerkstelling, mogelijk aangevuld met een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI).⁴

1.4.2.1 Leefloon

Om recht te hebben op maatschappelijke integratie (RMI) in de vorm van een leefloon, dient voldaan te zijn aan een aantal voorwaarden (cf. **Box 4** **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**), vastgelegd in de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (de Leefloonwet). Indien het inkomen lager is dan een leefloon, kan de persoon in kwestie aan het OCMW vragen om het verschil bij te passen, zodat het inkomen even hoog is als het leefloon.

Box 4: Voorwaarden om recht te hebben op een leefloon⁵

Voorwaarden om recht te hebben op een leefloon:

- ▶ de werkelijke verblijfplaats van de persoon in kwestie is in België,
- ▶ de persoon in kwestie heeft de Belgische nationaliteit, of is een...
 - burger van de Europese Unie of familielid van een burger van de Europese Unie, met een verblijfsrecht van meer dan drie maanden;
 - vreemdeling ingeschreven in het bevolkingsregister;
 - staatloze;
 - erkende vluchteling;
 - persoon met het statuut van subsidiaire bescherming.
- ▶ de persoon in kwestie is meerderjarig (d.w.z. 18 jaar of ouder) of is door huwelijk meerderjarig verklaard, heeft kind(eren) ten laste of is in verwachting,
- ▶ de persoon in kwestie beschikt niet over voldoende inkomsten, kan er geen aanspraak op maken en is niet in staat ze te verwerven door persoonlijke inspanningen of andere middelen,
- ▶ de persoon in kwestie is bereid om te werken, tenzij dat niet kan om redenen van gezondheid of billijkheid,
- ▶ de persoon in kwestie heeft eerst zijn of haar recht op andere mogelijke sociale uitkeringen gebruikt.

De persoon in kwestie vraagt het leefloon aan bij de sociale dienst van het OCMW van de gemeente waar hij of zij verblijft. Hierna zal de maatschappelijk werker van het OCMW een onderzoek starten naar de voorwaarden, een analyse van de bestaansmiddelen, inkomsten en de persoonlijke situatie. Nadien wordt beslist of een leefloon wordt toegekend (Van Dooren et al., 2012).

Zoals bovenstaande box aantoont, is het verplicht om werkbereidheid te tonen om een leefloon te ontvangen. Een uitzondering hierop omwille van billijkheids- of gezondheidsredenen is mogelijk. Voorbeelden van billijkheidsredenen zijn een cliënt die nog studeert, of andere problemen zoals drugproblematiek die eerst moeten worden aangepakt.

⁴ <https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/hulp-ocmw/financiele-hulp/recht-op-maatschappelijke-integratie>

⁵ <https://www.vlaanderen.be/equivalent-leefloon>

Indien iemand geen recht heeft op een leefloon omdat hij of zij niet voldoet aan de voorwaarden zoals eerder vermeld, maar zich wel in een vergelijkbare noodsituatie bevindt, kan men aanspraak maken op het equivalent leefloon. Om dit te kunnen ontvangen bestaan er twee voorwaarden⁶:

- ▶ Het hebben van een werkelijke verblijfplaats in België en beschikken over een verblijfsvergunning;
- ▶ Het bevinden in een noodtoestand, i.e. geen onderdak, geen toegang tot voeding, kledij, zich niet kunnen wassen of geen toegang kunnen krijgen tot gezondheidszorg.

1.4.2.2 GPMI

Het Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI) is een contract tussen een begunstigde van het Recht op Maatschappelijke Integratie (RMI) en een OCMW. Dit GPMI is een 'contract' tussen de rechthebbende en zijn of haar maatschappelijk werker/OCMW, waarin afspraken worden gemaakt tussen beide partijen. Het doel is tweeledig: enerzijds dient het instrument om onafhankelijkheid en autonomie te bekomen, anderzijds is het ook een responsabiliseringstool en opvolginstrument.

Het GPMI is verplicht voor jongeren onder de 25 jaar en voor personen vanaf 25 jaar die de voorbije drie maanden geen recht hadden op maatschappelijke integratie (i.e. die niet voldoen aan de voorwaarden van de leefloonwet, zie [Box 4](#)), en de hulpvrager m.a.w. een nieuwe leefloongerechtigde is. Daarnaast kan er in andere gevallen ook op vraag een GPMI worden opgemaakt. Het project krijgt wel een verplicht karakter voor de andere partij van zodra één van de partijen (i.e. de rechthebbende of de maatschappelijk werker van het OCMW) de vraag stelt om een GPMI op te stellen.

De schriftelijke overeenkomst bevat enkele doelstellingen (bv. werk zoeken, schulden aflossen) en bijbehorende concrete afspraken en acties (bv. drie sollicitaties per week voltooien, langsgaan bij de schuldbemiddelaar) om de sociale en/of professionele integratie te realiseren (Albertijn, Van Doorslaer & Janssens, 2021). Ook de taken die het OCMW ondersteunend opneemt worden beschreven (bv. sollicitaties mee opvolgen). Ook een derde partij kan worden betrokken, bijvoorbeeld de schuldbemiddelaar. Deze derde tekent mee het contract, hetgeen ook de taken van deze derde partij bevat (bijv. een schulden-afbetaalplan opstellen en zorgen voor de naleving ervan) (Albertijn, Van Doorslaer & Janssens, 2021). In dit contract worden daarnaast ook de middelen bepaald die dienen te worden ingezet door de verschillende partijen (de begunstigde, het OCMW, en een eventuele partner) om te komen tot de sociale en/of professionele integratie van de begunstigde (POD Maatschappelijke Integratie, 2022).

Na het afsluiten van het contract start het effectieve GPMI-traject. De duurtijd van dit traject werd bepaald in het contract. Tijdens deze periode wordt er gewerkt aan de doelstellingen, waarbij de vooruitgang wordt bekeken op evaluatiemomenten tussen de rechthebbende en de sociaal werker. Het is bij wet verplicht om jaarlijks een minimum van drie evaluatiemomenten te voorzien, waarvan twee persoonlijk. Op basis van deze evaluatiemomenten zijn bijsturingen, zoals het toevoegen van een extra afspraak (bv. bijkomend inschrijven bij interimkantoren), of het verschuiven van de focus (bv. focus naar gezondheid bij ziekte), mogelijk. Bij het niet naleven van de afspraken kan het OCMW sanctioneren, in de vorm van een schorsing van het leefloon van maximum één maand. Indien deze eerste sanctie geen effect heeft, kan worden overgegaan tot een tweede sanctie (Albertijn, Van Doorslaer & Janssens, 2021).

Een GPMI kan ook vroegtijdig eindigen; dit kan ofwel succesvol vroegtijdig zijn, ofwel zonder succes. Een GPMI is bijvoorbeeld succesvol wanneer de rechthebbende een job heeft gevonden, of aanspraak maakt op een andere uitkering. Anderzijds kan een GPMI onsuccesvol vroegtijdig beëindigd worden, door zowel de rechthebbende als het OCMW, wanneer een constructieve samenwerking verder niet meer mogelijk blijkt te zijn (bv. gebrekkige medewerking, weigering van werkbereidheid). In dit geval wordt ook de relatie tussen het OCMW en de rechthebbende stopgezet. Daarnaast verliest het huidige OCMW de dossierbevoegdheid wanneer de

⁶ <https://www.vlaanderen.be/equivalent-leefloon>



rechthebbende verhuist naar een andere gemeente gedurende de looptijd van het GPMI. De rechthebbende dient toestemming te geven om het GPMI over te maken naar het bevoegde OCMW van de nieuwe woonplaats. Op basis hiervan zal gekeken worden of de afspraken kunnen worden overgenomen in het nieuwe GPMI. Het kan ook zijn dat er een nieuw GPMI wordt opgesteld (Albertijn, Van Doorslaer & Janssens, 2021).

1.4.2.3 Tewerkstelling

Een instrument om maatschappelijke integratie en sociale participatie te waarborgen, naast het leefloon, is tewerkstelling. OCMW's kunnen inzetten op een breed spectrum van tewerkstellingsmogelijkheden (professionele activering), of voorbereidende activiteiten op de professionele activering (sociale activering).

1.4.3 Tewerkstellingsmogelijkheden bij de activering van leefloongerechtigden naar werk

In deze paragraaf geven we een overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen en -mogelijkheden waarnaar leefloongerechtigden kunnen toegeleid worden in een traject naar werk. Naast deze mogelijkheden die 'Vlaanderen-breed' beschikbaar zijn, zijn er nog heel wat regionale/lokale projectwerkingen en activiteiten die de OCMW's zelf organiseren⁷, die ook deel uit kunnen maken van trajecten naar werk.

1.4.3.1 Rechtstreeks activeren

In het ideale scenario is de leefloongerechtigde direct, of na het wegwerken van enkele beperkte drempels (bv. kinderopvang), inzetbaar op de arbeidsmarkt. Deze directe inzetbaarheid kan een contract zijn van (on)beperkte duur, of een stage (die niet kadert binnen andere tewerkstellingsmaatregelen). Het OCMW zal hierbij de leefloongerechtigde ondersteunen bij het solliciteren op de arbeidsmarkt, en neemt aldus de rol op van bemiddelaar. Dit kan eventueel kaderen binnen het GPMI (Albertijn, Van Doorslaer & Janssens, 2012).

1.4.3.2 Tijdelijke werkervaring OCMW en artikel 60, §7 tewerkstelling

De belangrijkste tewerkstellingsmaatregel van het OCMW werd gecreëerd bij artikel 60, §7 en artikel 61. Dit instrument heeft een dubbele doelstelling, namelijk:

- ▶ het activeren van de betrokkene door het opdoen van beroepservaring en het aanleren van technische competenties en arbeidsattitudes;
- ▶ het opbouwen van sociale rechten voor het verkrijgen van een sociale uitkering.

Bij de zesde staatshervorming werd beslist om de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7 enkel mogelijk te maken binnen het stelsel van tijdelijke werkervaring; er moet m.a.w. altijd eerst een traject tijdelijke werkervaring opgestart worden. Dit betekende een uitbreiding van de taak van het OCMW, waarvoor zij bijkomende financiering krijgen (De Coen, Valsamis & Vanoeteren, 2018). Sinds 2017 integreert de activerende tijdelijke werkervaring (TWE-OCMW) de maatregel zoals vermeld in artikel 60, §7 in een ruimer traject.

De doelstelling van een TWE-OCMW-traject is gericht op de doorstroom naar het normaal economisch circuit (NEC), en is tweeledig: het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en het aangaan van een competentieversterkend traject.

Hiermee speelt het in op de kenmerken van de doelgroep. Dat zijn voornamelijk personen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, door een gebrek aan generieke competenties en (recente) werkervaring, die voldoende leerpotentieel hebben om na het traject duurzaam tewerkgesteld te zijn in het NEC. Dit betekent ook dat leefloongerechtigden waarvoor de sociale economie het hoogst haalbare is, of wanneer er andere

⁷ Zoals bijvoorbeeld een lokale jobbeurs, interne sessies (bv. sollicitatietraining), praatgroepen (bv. vrouwengroep), infosessies (bv. Leerwinkel/opleidingen), fietstles, opleiding rijbewijs,



instrumenten kunnen worden ingezet die sneller de doorstroom naar de arbeidsmarkt zullen realiseren, een TWE-OCMW traject niet mogelijk is. Indien een cliënt reeds een ticket maatwerk (i.e. toelating om in een maatwerkbedrijf te werken) heeft maar toch sterk genoeg is om na het traject door te stromen naar het NEC, kan er wel een TWE-OCMW traject kan worden opgestart. Dit dient gemotiveerd te worden a.d.h.v. een motivatieverslag.

De beslissing of de instroom in een TWE-traject al dan niet mogelijk is, is gebaseerd op vier instroomcriteria, die op hun beurt gebaseerd zijn op enkele indicatoren⁸. Deze indicatoren zijn eerder een richtlijn, de expertise van de begeleider zal de doorslag geven.

1. **Gebrek aan recente werkervaring:** dit criterium wordt gebaseerd op de volgende indicatoren: er is of zijn periodes van werkloosheid, de cliënt beschikt niet over ervaring in de gewenste job, de cliënt voerde sporadisch interim werk gedurende een lange tijd of kortdurende jobs met grote intervallen uit, de cliënt heeft onvoldoende werkervaring binnen een referentieperiode om rechten te kunnen openen.
2. **Onvoldoende of ontbreken van generieke competenties,** zoals bijvoorbeeld werkattitude, structuur, werkritme, omgaan met stress en anderen.
3. **Voldoende leerpotentieel:** de cliënt dient voldoende leerpotentieel te hebben om via het TWE-OWCM traject door te stromen naar het NEC. Dit kan o.a. worden ingeschat o.b.v. informatie uit de schoolloopbaan, hobby's, eerdere stages, andere trajecten bij VDAB of partner.
4. **Taal:** het taalniveau is eerder indicatief, om zo het jobdoelwit te bepalen (en is aldus afhankelijk hiervan). Er wordt uitgegaan van niveau 1.2⁹ (maar hangt af van jobdoelwit), en er wordt rekening gehouden met het begripsvermogen en verbale vlotheid van de cliënt.

Het TWE- traject kan maximaal 24 maanden duren. De tewerkstelling in artikel 60, §7 is in de meeste gevallen een centraal onderdeel van het traject. Voor of na deze tewerkstelling dient er volgens de wetgeving minstens nog gebruik te worden gemaakt van een ander instrument of werkplekleervorm, namelijk een beroepsverkennde stage (BVS), een (korte) opleiding(sstage), een werkervaringsstage (WES), of een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) (cfr 'stagemogelijkheden'), al kan hiervan worden afgeweken omwille van de duur van de artikel 60, § 7 tewerkstelling.¹⁰ Al deze elementen moeten binnen de twee jaar worden afgerond. Bij de start van de begeleiding wordt er een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) of een vergelijkbaar instrument opgemaakt. Minstens om de zes maanden vindt er een evaluatie plaats van de competenties en de vooruitgang, zodat er kan worden bijgestuurd indien nodig (bv. doorstromen naar een functie met meer verantwoordelijkheid, moeilijker takenpakket).

De tewerkstelling binnen artikel 60, §7 kan men uitvoeren bij de diensten van het OCMW zelf, van een andere openbare dienst, een vzw of een private instelling (De Coen, Valsamis & Vanoeteren, 2018). Een artikel 60, §7 tewerkstelling heeft als einddoel de uitstroom in het NEC te realiseren. Indien dit niet mogelijk blijkt, wordt de mogelijkheid gegeven om eerst laagdrempelig in te stappen in het sociaaleconomisch circuit (SEC). Concreet zal de cliënt eerst via een artikel 60, §7 aan de slag gaan binnen een initiatief uit de sociale economie. Vanaf dan wordt het traject wel verder opgebouwd met als doelstelling om uit te stromen naar het NEC.

Tijdens de tewerkstelling blijft het OCMW zelf de juridische werkgever in geval van artikel 60, §7, en betaalt het OCMW het volledige loon van de medewerker gedurende de artikel 60, §7 tewerkstelling. Er bestaan wel verschillen qua verloningssysteem tussen OCMW's, aangezien ze zelf kiezen welk systeem ze hanteren. Sommige OCMW's verlonen volgens de schalen van openbare besturen, anderen volgens het gewaarborgd maandinkomen, ... of variëren het loon in de tijd of volgens de aard van de tewerkstellingsplek. Ook de extralegale voordelen kunnen verschillen per OCMW. Het OCMW ontvangt een loontoelage van de federale Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie (POD MI), waarmee het loon van de leefloongerechtigde (deels) wordt betaald.

⁸ <https://docplayer.nl/107154063-Draaiboek-tijdelijke-werkervaring-ocmw-met-twe-ocmw-maken-we-de-brug-naar-de-arbeidsmarkt.html>

⁹ Zie ook: https://integratie-inburgering.be/sites/default/files/2022-03/referentiekader_voor_talen_europa.pdf

¹⁰ <https://codex.vlaanderen.be/printdocument.ashx?id=1027851&datum=&geannoteerd=false&print=false>



Wanneer de tewerkstelling plaatsvindt binnen een erkend sociale economie-initiatief, kan het OCMW in kwestie een verhoogde staatstoelage krijgen. Daarnaast zijn er nog mogelijke andere financieringsvormen vanuit VDAB (IDEA Consult & Deloitte, 2021). Naast deze financieringsstromen, kan het OCMW ervoor kiezen om al dan niet een vergoeding te vragen aan private werkgevers in ruil voor het ter beschikking stellen van de arbeid van de cliënt aan de werkgever. De verschillen in de hoogte van de vergoeding die ondernemingen gevraagd worden te betalen voor de arbeid, kunnen ertoe leiden dat werkgevers liever met het ene dan het andere OCMW samenwerken. Dat kan concurrentie tussen OCMW's veroorzaken (De Coen, Valsamis & Vanoeteren, 2018).

Na afloop van de tewerkstelling in artikel 60, §7, is er nog ruimte voor nazorg (zolang dit binnen de twee jaar na start van het TWE-traject gebeurt). Het instrument is een manier om rechten op sociale zekerheid op te bouwen (e.g. een werkloosheidsuitkering). De duurtijd van het traject is hierop afgestemd. Gedurende de nazorg ontvangt de gerechtigde dan ook een werkloosheidsuitkering van de RVA, aangezien dit recht na de artikel 60, §7 tewerkstelling normaliter is opgebouwd (De Coen, Valsamis & Vanoeteren, 2018). Aan het einde van het TWE-traject wordt de focus gelegd op de uitstroom naar werk in het Normaal Economisch Circuit (NEC). Indien het NEC niet haalbaar wordt geacht, is er ook de mogelijkheid om uit te stromen naar de sociale economie of een ander stelsel.

Artikel 61 betreft de tewerkstelling in de privésector met aandacht voor opleiding en omkadering van de tewerkgestelde. Het OCMW kan namelijk op basis van artikel 60, §7 een werknemer ter beschikking stellen van een privéonderneming (ook hier blijft het OCMW de juridische werkgever). Voor deze terbeschikkingstelling kan een OCMW een zelf te bepalen bijdrage vragen aan deze privéonderneming voor de terbeschikkingstelling. Dit bedrag verschilt m.a.w. per OCMW. De private werkgever kan op zijn beurt in het kader van artikel 61 een opleidings- en omkaderingspremie aanvragen van 15 euro per bezoldigde dag voor maximaal 18 maanden, die vervolgens gebruikt kan worden om de tewerkgestelde op te leiden en te omkaderen¹¹.

Box 5: TWE-trajecten in de praktijk

Tussen de start van de activeringsmaatregel in 2017 en mei 2022, zijn er 27.068 TWE-OCMW-trajecten gestart in Vlaanderen. Er is echter een dalende tendens merkbaar in het gebruik van TWE-OCMW.

- ▶ Een aangereikte verklaring hiervoor is de krapte op de arbeidsmarkt, wat maakt dat de profielen die in aanmerking komen voor een TWE-OCMW traject (i.e. de reeds sterkere profielen) reeds sneller terecht kunnen op de arbeidsmarkt (VDAB & VVSG, beleidsrapportage december 2022).
- ▶ Daarnaast ervaren OCMW's dat vooral sterkere profielen in aanmerking komen voor TWE-OCMW. De instroomcriteria richten zich vooral op sterkere profielen (o.a. door de beoogde uitstroom in het NEC). Er is een steeds groter wordende groep leefloongerechtigden die niet in aanmerking komt voor het TWE-OCMW traject. Voorbeelden van profielen die niet binnen de doelgroep van TWE-OCMW vallen, zijn volgens het onderzoek van De Coen, Valsamis en Vanoeteren (2018), leefloongerechtigden die een langdurige opleiding willen volgen na artikel 60, §7, zelfs als het kadert in hun traject, vluchtelingen, doordat de drempel van taalkennis vaak te groot is om na twee jaar naar het NEC door te stromen, leefloongerechtigden met een "niet-toeleidbaar" label, of ouderen door de duur van het traject. OCMW's merken op dat hun cliënten zwakker zijn dan vroeger, en de maatregel voor velen te hoogdrempelig blijkt (IDEA Consult & Deloitte, 2021).

Het uitstroomepercentage blijft wel stabiel: in 2017 was 38,6% 3 maanden na het einde van het traject nog aan het werk, in Q2 2020 is dat 38,8% en Q2 2021: 38,1%. In sommige centrumsteden loopt dit op tot bijna de helft. De doorstroom naar werk in de loop van 12 maanden na het beëindigen van het TWE-OCMW traject bedraagt 65 procent (VDAB & VVSG, beleidsrapportage december 2022).

¹¹ <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/artikel-60-61-contract/>



1.4.3.3 Stages en opleidingen

Met werkplekleren kunnen werkzoekenden ervaring opdoen in een werkomgeving. Er zijn verschillende mogelijkheden:

- ▶ **Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO):** met een IBO-contract kan een werkzoekende voor een periode van 1 à 6 maanden een opleiding volgen op de werkvloer. Indien de IBO succesvol wordt afgerond, krijgt de werkzoekende een contact van (on)bepaalde duur aangeboden van het bedrijf in kwestie¹².
- ▶ **Beroepsinlevingsstage (BIS, voorheen beroepsinlevingsovereenkomst):** BIS is een opleidingscontract (en dus geen arbeidsovereenkomst), waarbij op de werkvloer vaardigheden en competenties aangeleerd worden aan een werkzoekende, werknemer, zelfstandige, student of buitenlander die in België mag werken¹³.
- ▶ **Opleiding en Opleidingsstage:** een cursist die een opleiding volgt kan bij een bedrijf onbezoldigd praktijkervaring opdoen.¹⁴
- ▶ **Beroepsverkennde stage (BVS):** dit is een onbezoldigde, oriënterende stage die maximaal 30 dagen duurt. De doelstelling van een BVS is om te ontdekken of het beroep aansluit bij de werkzoekende, en of de werkzoekende over voldoende competenties beschikt.¹⁵
- ▶ **Werkervaringsstage (WES):** sinds 1 januari 2023 wordt WES gedefinieerd als “een stage waarbij niet-werkende werkzoekenden via een specifiek traject naar betaald werk begeleid worden”. Deze nieuwe definitie omvat ook de vroegere activeringsstage¹⁶. Er zijn drie voorwaarden die voldaan moeten zijn: de stage past in het traject naar werk, er is voldoende leerpotentieel, er zijn onvoldoende generieke competenties en werkervaring. De stage bedraagt maximaal zes maanden¹⁷.

Het is ook mogelijk dat leefloongerechtigden een opleiding volgen, bijvoorbeeld één van de opleidingen aangeboden door VDAB¹⁸, om zo een duurzame tewerkstelling te bekomen. Dit kan ook binnen het kader van een TWE-traject. Ook is het mogelijk dat er een taalopleiding gevolgd wordt, wat de kansen op de arbeidsmarkt verhoogt.

1.4.3.4 Individueel maatwerk

Met de komst van het individueel maatwerk in juli 2023 kunnen kwetsbare profielen die een erkende arbeidsbeperking hebben en behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen erkend worden door de VDAB. Met deze erkenning komen ze in aanmerking voor de werkondersteunende maatregelen van het individueel maatwerk¹⁹. Het is zowel voor werkgevers uit de privésector als de publieke sector mogelijk om individueel maatwerk aan te vragen (met een aantal beperkingen). Er wordt een loonpremie of een loonpremie in combinatie met een begeleidingspremie voorzien voor werkgevers; in ruil draagt de werkgever de (eind)verantwoordelijkheid voor de werknemer met een arbeidsbeperking²⁰. Daarnaast wil het individueel maatwerk ook zelfstandigen met een arbeidsbeperking, die behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen, bereiken en ondersteunen met een premie²¹.

¹² <https://www.vdab.be/ibo/defaultwz.shtml>

¹³ <https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst>

¹⁴ <https://werkgevers.vdab.be/werkaanbieden/stagiair.shtml>

¹⁵ <https://www.gtb.be/veelgestelde-vragen/wat-is-een-beroepsverkennde-stage>

¹⁶ Activeringsstage: stage van maximaal 6 maanden, mogelijk voor werkzoekenden wiens inschakeling op de arbeidsmarkt wordt verhinderd door een medisch, mentaal, psychiatrisch of sociaal probleem. (<https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/vdab-lanceert-de-activeringsstage-voor-werkzoekenden-nieuw-vlaanderen>)

¹⁷ <https://www.securex.be/nl/lex4you/werkgever/nieuws/vanaf-2023-nieuwe-regels-voor-de-vlaamse-werkervaringsstage>

¹⁸ <https://www.vdab.be/opleidingen/aanbod?p=1>

¹⁹ <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werkgevers>

²⁰ https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1669016708/IMW_voor_werkgevers_presentatie_22112022_t4iekt.pdf

²¹ https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1669016769/IMW_voor_zelfstandigen_presentatie_22112022_nxxw8L.pdf



Met de komst van het individueel maatwerk worden volgende maatregelen afgebouwd:

- ▶ **De maatwerkafdelingen van collectief maatwerk:** collectief maatwerk is de ontwikkeling van economische maatregelen die aangepast zijn aan doelgroepwerknemers met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt (mensen met een arbeidshandicap, mensen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek of langdurig werklozen die een aantal competenties zijn kwijtgeraakt). Dit kan bij maatwerkbedrijven (i.e. organisaties met als kerntaak de inschakeling van doelgroepwerknemers) of bij een maatwerkafdeling (i.e. een onderneming met als kerntaak een economische activiteit, maar die bereid is een afdeling op te richten i.f.v. sociale economie). Deze laatste vorm die wordt afgebouwd ten voordele van individueel maatwerk.
- ▶ **De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP):** deze maatregel is een compensatie voor de lagere productiviteit en eventuele extra kosten die gezondheidsproblemen van een werknemer met zich meebrengen aan de werkgever (incl. zelfstandigen).
- ▶ **De Sociale Inschakelingseconomie (SINE):** een SINE-werknemer is een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, een begunstigde van het leefloon of van financiële maatschappelijke hulp. Werkgever die een SINE-werknemer aanwerven krijgen een loonkosttoelage en betalen een lagere RSZ-bijdrage.
- ▶ **De Lokale Diensteneconomie (LDE)²²:** een aanvullend dienstenaanbod vanuit de overheid dat nauw aansluit bij de maatschappelijke trends en noden, waarbij tegelijkertijd kansen op tewerkstelling worden gecreëerd voor doelgroepwerknemers.

1.4.3.5 Wijk-Werken

Wijk-Werken kan wanneer de cliënt zich nog niet klaar voelt voor een job in het NEC, maar wel zelfstandig kan werken. Bij Wijk-Werken voert de cliënt een aantal uur per week kluswerk uit bij iemand thuis, in een school, gemeente, OCMW, vzw, niet-commerciële vereniging of land- en tuinbouwbedrijf. Dit kan voor een maximum van 60 uur per maand, 630 uur per jaar, gedurende 12 maanden. Daarna wordt verwacht dat er een volgende stap wordt gezet in het traject naar werk.²³

1.4.3.6 Werk- en zorgtrajecten

Naast bovenvermelde tewerkstellingsmaatregelen bestaan er ook enkele werk- en zorgtrajecten. Deze zijn ondersteunend voor mensen die omwille van bepaalde redenen (cognitief, medisch, psychisch, psychiatrisch of sociaal van aard) (nog) niet (meer) geactiveerd kunnen worden tot een betaalde tewerkstelling. Er is vaak sprake van een complexe problematiek, waaruit een nood voor specifieke begeleiding op vlak van verschillende beleidsdomeinen (werk, welzijn, volksgezondheid, gezin) op maat vloeit²⁴. Op 21 januari 2024 zal het nieuwe decreet over de werk- en zorgtrajecten in werking treden en stapsgewijs worden geoperationaliseerd²⁵.

ACTIVERINGSTRAJECTEN

Activeringstrajecten zijn tijdelijke trajecten van 3 tot maximaal 18 maanden waarin een combinatie van werkacties en hulpverlening wordt aangeboden door een samenwerking tussen een casemanager Zorg en een casemanager Werk. Aanmelding kan gebeuren via VDAB of vanuit welzijns- en zorgvoorzieningen, maar het is VDAB die beslist over de deelname aan zulk activeringstraject. De cliënt tekent samen met de casemanagers een trajectplan uit met acties om de problematiek die de cliënt ervaart weg te werken of te stabiliseren. Een netwerk van werk- en zorgactoren zorgt vervolgens voor de uitvoering van de acties.

²² <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/overgangmaatregelen>

²³ <https://www.vdab.be/wijk-werken/wijk-werker>

²⁴ <https://www.vlaanderen.be/werken/werk-en-zorgtrajecten>

²⁵ <https://departementwvg.be/werk-en-zorgdecreet>



Sinds 1 juli 2023 is er nieuwe regelgeving in voege. Deze maakt dat er per werkingsgebied een casemanagementteam werd opgesteld bestaande uit één casemanager Werk en een samenwerkingsverband Zorg bestaande uit drie casemanagers Zorg. Zij stellen samen met de cliënt een geïntegreerd trajectplan op met acties op vlak van begeleiding op en naar een werkvloer, en tegelijkertijd ondersteunende acties op vlak van zorg. De activeringsstage werd vervangen door een werkervaringsstage (WES)²⁶.

ARBEIDSMATIGE ACTIVITEITEN – WELZIJN

Arbeidsmatige activiteiten (AMA) is een onbezoldigde tijdsbesteding voor mensen tussen 18 en 65 jaar voor wie betaalde beroepsarbeid, met of zonder ondersteuning, op middellange termijn niet, nog niet of niet meer mogelijk is door één of meer belemmeringen van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard (MMPPS). AMA is opgenomen binnen het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten (Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, 2021). Samen met een erkende AMA-begeleider kan een passende arbeidsplaats worden gevonden waar een takenpakket kan worden samengesteld op basis van de interesses en mogelijkheden van de persoon in kwestie. Dit kan zowel in de private als publieke sector het geval zijn. Personen met een leefloon die toelating hebben van het OCMW om deel te nemen aan arbeidsmatige activiteiten behoren tot de doelgroep²⁷. Een OCMW kan erkend worden als begeleider AMA. Daarnaast kan het OCMW ook dienst doen als werkpost.

AMA Welzijn wordt georganiseerd vanuit het Departement welzijn, volksgezondheid en gezin, en richt zich op participatie in de maatschappij en het voorkomen van sociale isolatie van de persoon. Jaarlijks wordt de situatie opgevolgd. De doelgroep van AMA Welzijn zijn personen die niet, nog niet of niet meer betaald aan de slag kunnen.²⁸

ARBEIDSMATIGE ACTIVITEITEN – SOCIALE ECONOMIE

Naast arbeidsmatige activiteiten die zich meer onder het luik welzijn bevinden, zijn er ook de arbeidsmatige activiteiten sociale economie (AMA WSE), hetgeen voorheen arbeidszorg heette. De doelgroep van dit traject zijn cliënten die noch in het regulier arbeidscircuit, noch in de sociale economie (maatwerk en lokale diensteneconomie) kunnen worden tewerkgesteld. De doelgroep wordt toegeleid naar een werkvloer die verbonden is aan of een partner is van een maatwerkbedrijf, om daar arbeidsmatige activiteiten te verrichten. De focus ligt er op betaald werk, zodra de cliënt hier klaar voor is. Er is een jaarlijkse opvolging waarbij een inschatting wordt gemaakt van de criteria voor deelname. Het traject is erop gericht zo kort mogelijk te zijn. AMA WSE wordt georganiseerd vanuit het Departement werk en sociale economie²⁸.

ONTHAALTRAJECTEN VIA HET GEÏNTEGREERD BREED ONTHAAL

VDAB kan voor werkzoekende met een advies Welzijn een onthaaltraject via het GBO voorstellen. Onthaaltrajecten hebben als doel om de doelgroep toe te leiden naar het GBO, en bijkomend, de hulpvraag t.a.v. de verschillende levensdomeinen te verhelderen (inclusief rechtenverkenning en -realisatie, en toeleiding). De onthaaltrajecten worden niet uitgevoerd op basis van het werk- en zorgdecreet, maar zijn gekoppeld aan het decreet lokaal sociaal beleid. Geïntegreerd Breed Onthaal (GBO) is een samenwerking tussen drie welzijnsvoorzieningen, nl. het Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW), de Diensten Maatschappelijk Werk (DMW) van de mutualiteiten, en de OCMW's/Sociale Huizen). Het GBO heeft een dubbele doelstelling, nl. enerzijds het creëren van een maximale toegankelijkheid van de lokale sociale hulp- en dienstverlening, en anderzijds het tegengaan van onderbescherming. De kernopdrachten zijn: een brede vraagverheldering, rechtenverkenning met oog voor het statuut en de uitkering van de persoon, en doorverwijzing naar de gepast hulpverlening.

²⁶ <https://www.vlaanderen.be/werken/werk-en-zorgtrajecten#activeringstrajecten>

²⁷ <https://www.departementwvg.be/arbeidsmatige-activiteiten>

²⁸ <https://www.socialeconomie.be/arbeidsmatige-activiteiten-de-sociale-economie-ama-wse>



1.5. Leeswijzer

De rest van dit rapport is opgebouwd uit volgende hoofdstukken:

- ▶ [Hoofdstuk 2](#): Profielen en noden van leefloongerechtigden
- ▶ [Hoofdstuk 3](#): Aanpak van de activering van leefloongerechtigden bij OCMW's
- ▶ [Hoofdstuk 4](#): Lokale samenwerking i.k.v. activering van leefloongerechtigden
- ▶ [Hoofdstuk 5](#): Conclusies en aanbevelingen





2 / Profielen en noden van leefloongerechtigden die geactiveerd worden naar tewerkstelling

In dit luik bespreken we de profielen van leefloongerechtigden en de noden die zij ervaren om de arbeidsmarkt te betreden. Deze bevindingen zijn voornamelijk gebaseerd op de resultaten van de enquête bij trajectbegeleiders van de OCMW's, en worden waar relevant aangevuld vanuit de terreininterviews en interviews in de casestudie.

2.1. Profielen en drempels van leefloongerechtigden

In dit onderzoek werd getracht om de profielen binnen de doelgroep leefloongerechtigden te omschrijven, naargelang de mate waarin men activeerbaar is. Er kan op vlak van 'activeerbaarheid' een onderscheid gemaakt worden tussen:

- ▶ Leefloongerechtigden die toeleidbaar zijn naar een betaalde activiteit in het normaal economisch circuit (NEC).
- ▶ Leefloongerechtigden die niet (meteen) toeleidbaar zijn naar een betaalde activiteit in het NEC, maar wel toeleidbaar zijn naar een betaalde activiteit binnen het sociaal economisch circuit (SEC).
- ▶ Leefloongerechtigden die niet klaar zijn voor professionele activering maar wel voor sociale activering die voorbereidt op professionele activering (in de praktijk spreekt men bij deze 'voorbereidende' sociale activering dan vaak van een 'voortraject'). We noemen deze hieronder de 'sociaal-activeerbaren'.
- ▶ Leefloongerechtigden die niet klaar zijn voor professionele activering, noch voor sociale activering die voorbereidt op professionele activering. Dit zijn m.a.w. leefloongerechtigden waarvoor gezondheidsredenen of billijkheidsredenen worden ingeroepen waardoor zij hun werkbereidheid niet dienen aan te tonen. We noemen deze groep hieronder de '(nog) niet-activeerbaren'.

GEEN AFGEBAKENDE SEGMENTEN BINNEN DE DOELGROEP LEEFLOONGERECHTIGDEN OM ACTIVERINGSBELEID AAN TE KOPPELEN

In de verkennende fase van het onderzoek werd nagegaan of er segmenten onderscheiden kunnen worden in de doelgroep leefloongerechtigden, en of de 'activeerbaarheid' van ieder segment vervolgens beschreven zou kunnen worden. De trajectbegeleiders in de terreininterviews waren hierover echter unaniem: de groep leefloongerechtigden is heel heterogeen en een segmentatie is erg moeilijk te maken. De mate waarin iemand activeerbaar is, hangt niet zozeer samen met socio-demografische persoonskenmerken, maar wel met de



drempels (bv. onzekerheid over de eigen vaardigheden, beperkte toegang tot kinderopvang, verslavingsproblematiek, ...) die het individu ervaart om de arbeidsmarkt te betreden. Ook op basis van deze drempels kan men moeilijk segmenten onderscheiden. Bij de overgrote meerderheid van de profielen gaat het immers niet om één drempel die men dient te overwinnen, maar wordt de haalbaarheid van activering voor een individu gevormd door unieke combinaties van verschillende drempels. Tijdens de interviews en focusgroepen kwam duidelijk de perceptie naar voor dat de groep leefloongerechtigden met een multiproblematiek toeneemt. Bovendien zal ook de manier waarop de leefloongerechtigde omgaat met de drempels verschillend zijn: het gaat niet alleen om de unieke combinatie van drempels 'an sich', maar ook om hoe zelfredzaam ieder individu met elk van die drempels omgaat (zie bv. de benadering van de [zelfredzaamheidsmatrix](#)).

Dit maakt het moeilijk om segmenten te onderscheiden binnen de doelgroep leefloongerechtigden, en zelfs gevaarlijk indien maatregelen of ondersteuning aangepast worden aan 'segmenten' binnen de doelgroep, in plaats van op maat van ieder individu. Er werd dan ook beslist om geen segmenten af te bakken, maar de groepen leefloongerechtigden opgedeeld in de mate van 'activeerbaarheid', te beschrijven op basis van een inschatting van de trajectbegeleiders over de drempels en randvoorwaarden die men het vaakst bij deze profielen ziet terugkomen.

Bij de interpretatie van de resultaten is het belangrijk om in acht te nemen dat deze beschrijving van de profielen op basis van veel voorkomende drempels gebaseerd is op de 'inschatting' van de activeerbaarheid van trajectbegeleiders, en hoe deze inschatting gemaakt wordt, door heel wat factoren beïnvloed wordt. Later in het rapport zullen we hier nog dieper op ingaan (cf. 3.3 instroom in een traject naar tewerkstelling).

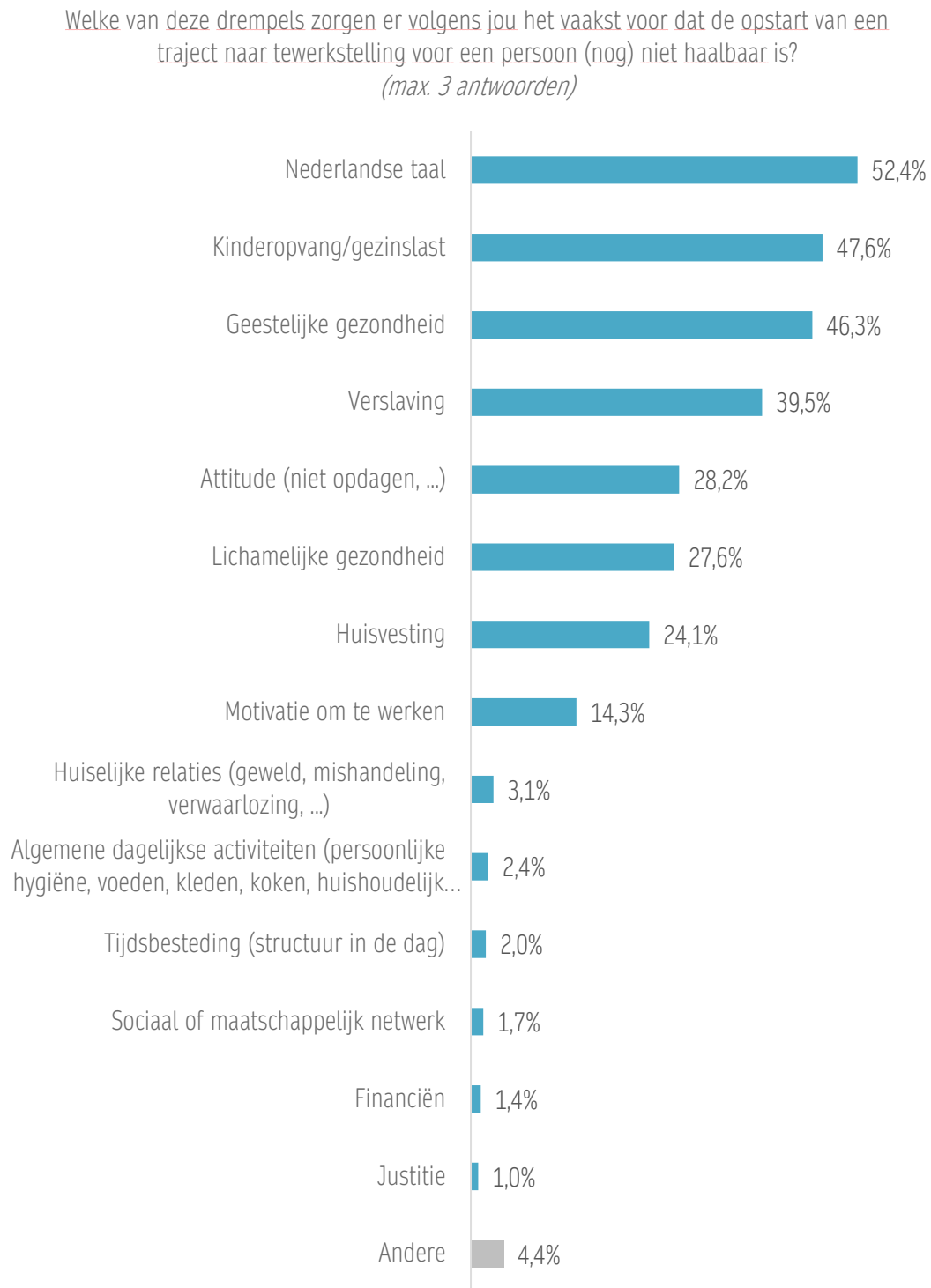
DE GROEP WAARVOOR ACTIVERING NIET HAALBAAR IS, WORDT VOLGENS DE TRAJECTBEGELEIDERS HET VAAKST BELEMMERD DOOR BEPERKTE KENNIS VAN NEDERLANDSE TAAL, GEZINSLAST OF GEBREK AAN KINDEROPVANG, OF PROBLEMEN MET GEESTELIJKE GEZONDHEID OF VERSLAVING

De afweging of activering naar tewerkstelling aan de orde is, wordt doorgaans gemaakt op basis van de aanwezige randvoorwaarden op persoonlijke of welzijnsdomeinen. Er werd de trajectbegeleiders in de enquête gevraagd welke drempels er volgens hen het vaakst voor zorgen dat een traject naar tewerkstelling niet kan worden opgestart. Men kon de top 3 drempels aanduiden. De resultaten worden weergegeven in [Figuur 1](#):

- ▶ Een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal (voor 52,4% van de trajectbegeleiders), een gebrek aan kinderopvang of te grote gezinslast (voor 47,6% van de trajectbegeleiders) of problemen op vlak van geestelijke gezondheid (voor 46,3% van de trajectbegeleiders) en verslaving (voor 39,5% van de trajectbegeleiders), maken het vaakst deel uit van de 'top 3 drempels' die trajectbegeleiders zien terugkomen bij deze groep '(nog) niet-activeerbaren'.
- ▶ Ongeveer één op vier trajectbegeleiders geeft aan dat huisvesting en lichamelijke gezondheid bij de top 3 drempels behoren die deze groep het vaakst ervaren.
- ▶ Een gebrekkige attitude speelt voor 28,2% van de trajectbegeleiders vaak een rol, en 14,3% ziet een beperkte motivatie om te werken als één van de meest voorkomende drempels bij deze groep.
- ▶ Huiselijke relaties (3,1%), algemene dagelijkse activiteiten (2,4%), tijdsbesteding (2,0%), sociaal of maatschappelijk netwerk (1,7%), financiën (1,4%) of justitionele problemen (1,0%) komen in mindere mate aan bod.



Figuur 1: Drempels die leefloongerechtigden ervan weerhouden om een traject naar tewerkstelling op te starten (n=294 trajectbegeleiders)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



DE GROEP WAARVOOR PROFESSIONELE ACTIVERING NOG NIET HAALBAAR IS, MAAR ER GESTART WORDT MET SOCIALE ACTIVERING WORDT VOLGENS DE TRAJECTBEGELEIDERS HET VAAKST BELEMMERD DOOR PROBLEMEN MET GEESTELIJKE GEZONDHEID, EEN GEBREK AAN NEDERLANDSE TAALKENNIS EN EEN GEBREKKIGE ATTITUDE

Indien er wordt ingeschat dat activering haalbaar is, volgt doorverwijzing naar de trajectbegeleiding (indien dit wordt opgenomen door een andere medewerker), die vervolgens inschat welk traject haalbaar is. Een afweging die men dan dient te maken, is of er gestart dient te worden met sociale activering (nl. het vergroten van de sociale participatie en de persoonlijke netwerkvorming) voorbereidend op professionele activering (toeleiding naar een betaalde activiteit), of dat men meteen aan professionele activering kan starten. Ook deze inschatting gebeurt doorgaans op basis van de aanwezige persoonlijke of welzijnsdrempels.

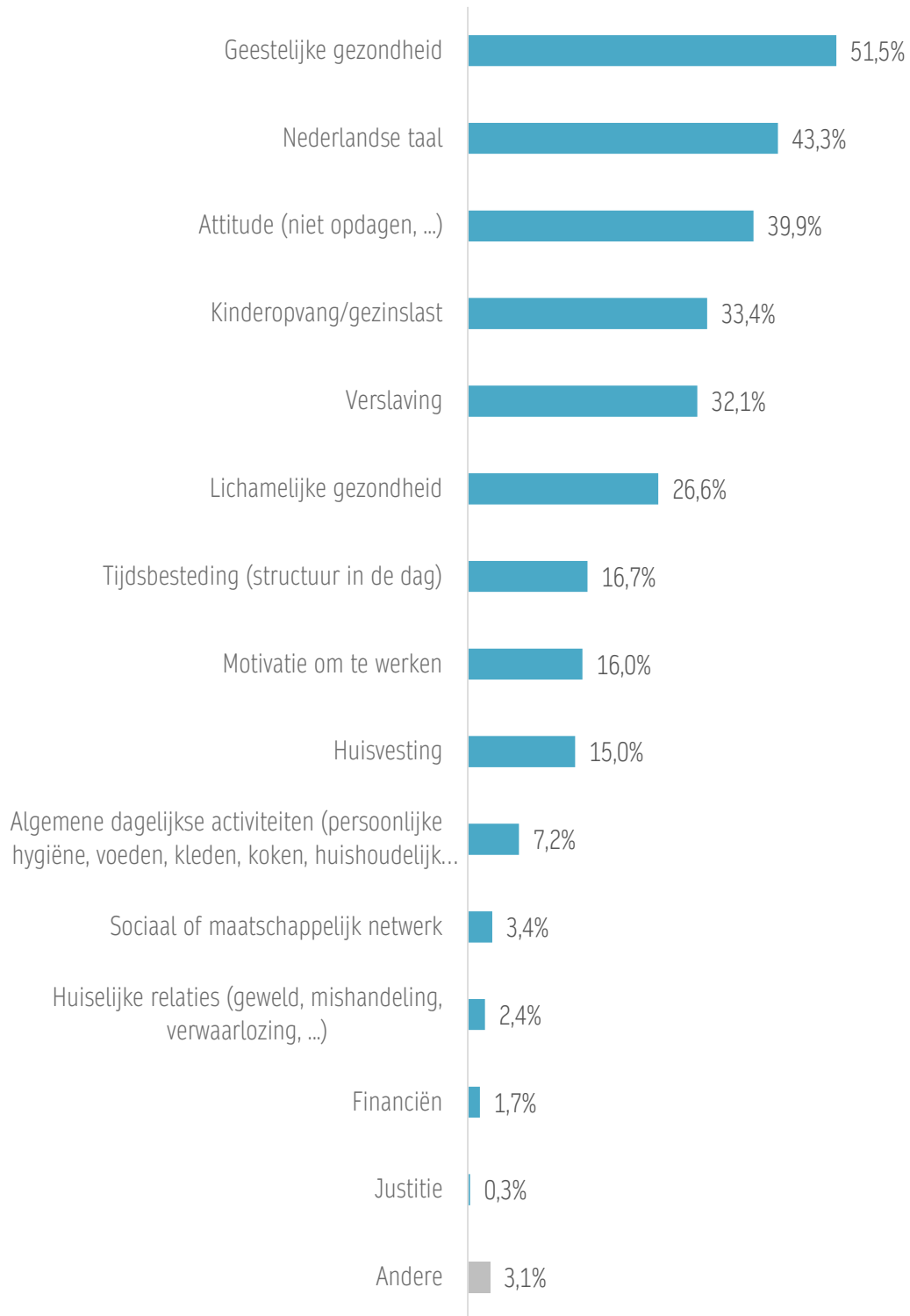
Opnieuw werden de trajectbegeleiders in de enquête gevraagd welke top 3 drempels men het vaakst ziet terugkomen bij de groep leefloongerechtigden waarvoor een voortraject met sociale activering aan de orde is, vooraleer er toegeleid kan worden naar een betaalde activiteit. De resultaten worden weergegeven in [Figuur 2](#).

- ▶ Een aantal drempels die bij de groep '(nog) niet-activeerbaren' sterk naar voor kwamen, zijn ook voor de groep 'sociaal-activeerbaren' veel voorkomend, volgens de trajectbegeleiders in de enquête. Volgens iets meer dan de helft van de trajectbegeleiders maakt geestelijke gezondheid deel uit van de top 3 drempels voor de opstart van professionele activering. 43,3 procent geeft aan dat een gebrekkige Nederlandse taal vaak voorkomt. Eén op drie zet gezinslast of een gebrek aan kinderopvang in de top 3 en ook ongeveer één op drie duidt verslaving aan. Eén op vier ziet lichamelijke gezondheid als één van de vaakst voorkomende drempels om meteen over te kunnen gaan tot professionele activering en voor 15,0 procent behoort huisvesting tot de top 3 drempels.
- ▶ Ten opzichte van de groep '(nog) niet-activeerbaren', zien we bij de groep 'sociaal-activeerbaren' een gebrekkige attitude vaker in de top 3 drempels. 39,9 procent van de respondenten geeft dit aan als drempel om professionele activering meteen te starten.
- ▶ Drempels die sterker naar voor komen in de groep 'sociaal-activeerbaren' vs. de groep '(nog) niet-activeerbaren' zijn tijdsbesteding (in de top 3 drempels van 16,7% van de trajectbegeleiders vs. slechts 2,0% van de trajectbegeleiders bij de groep die niet activeerbaar is) en algemene dagelijkse activiteiten (7,2% vs. 2,4%).
- ▶ Opnieuw komen huiselijke relaties (2,4%), sociaal of maatschappelijk netwerk (3,4%), financiën (1,7%) en justitie (0,3%) minder vaak voor.
- ▶ In de 'andere' categorie werd mobiliteit als drempel meermaals aangehaald.



Figuur 2: Drempels die leefloongerechtigden ervan weerhouden om een traject naar een betaalde tewerkstelling (professionele activering) op te starten (n=293 trajectbegeleiders)

Welke van deze drempels zorgen er volgens jou het vaakst voor dat professionele activering voor een persoon (nog) niet haalbaar is en er wordt gestart met sociale activering?
(max. 3 antwoorden)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



EEN VERScheidenHEID AAN COMPETENTIES EN ATTITUDES BELEMMEREN TOELEIDING NAAR HET NEC

Als professionele activering haalbaar is voor een leefloongerechtigde, dient ingeschat te worden of een rechtstreekse toeleiding naar het NEC mogelijk is, of dat toeleiding naar een tewerkstelling in de sociale economie eerder aan de orde is. Deze inschatting gebeurt doorgaans op basis van persoonsgerelateerde arbeidsmarktdrempels.

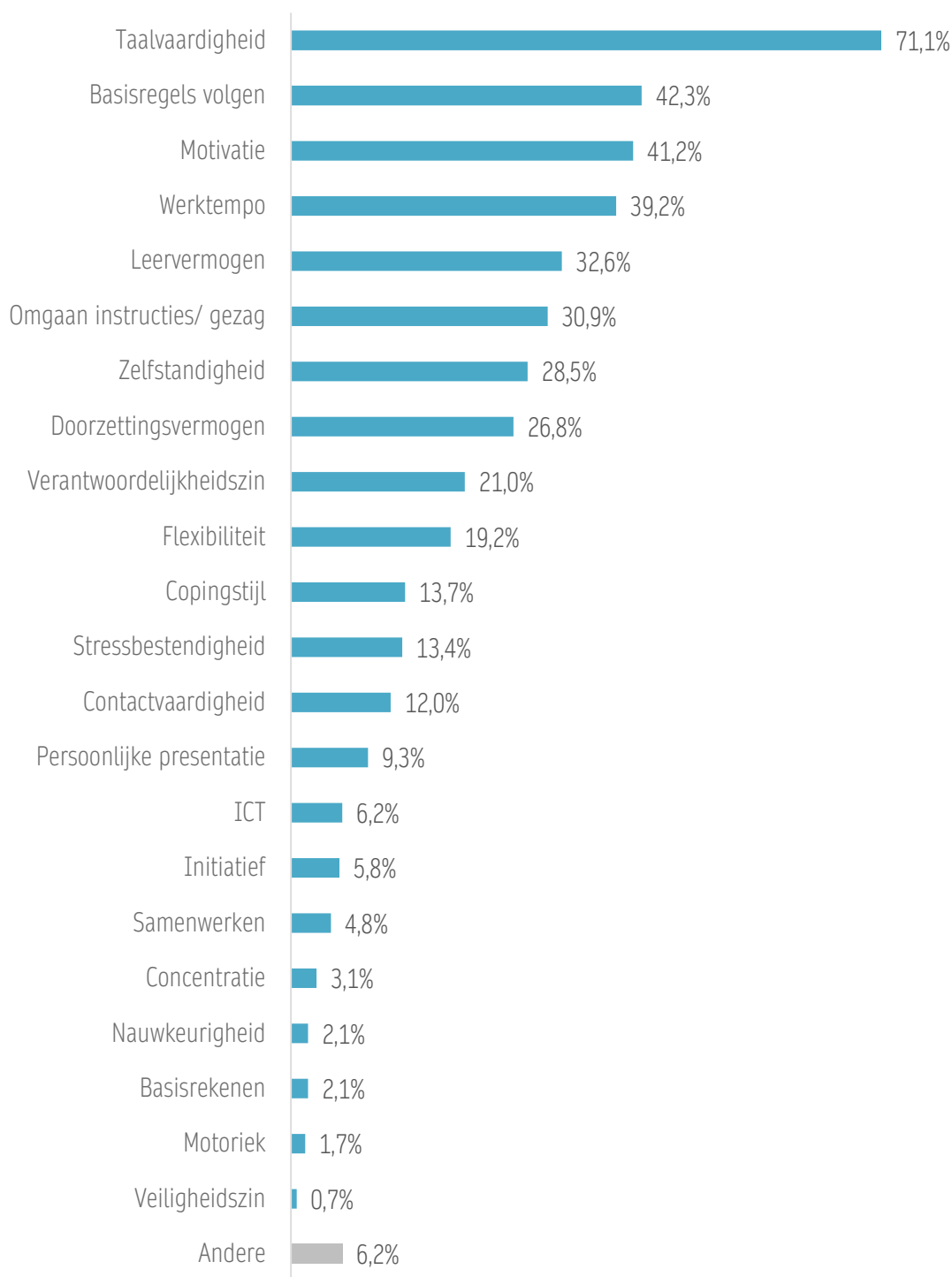
De trajectbegeleiders in de enquête kregen de vraag welke 5 competenties het vaakst afwezig zijn opdat toeleiding naar het NEC haalbaar is. De resultaten worden getoond in [Figuur 3](#):

- ▶ 71,1 procent van de trajectbegeleiders zet 'taalvaardigheid' in de top 5 ontbrekende competenties die voorkomen bij de groep die nog niet activeerbaar is naar het NEC.
- ▶ De drie competenties of attitudes die volgens de bevraagde trajectbegeleiders na taalvaardigheid het vaakst afwezig zijn, is zijn het volgen van basisregels (42,3%), motivatie (41,2%), en werktempo (39,2%). Maar ook het gebrek aan leervermogen (32,6%), omgaan met instructies/gezag (30,9%), zelfstandigheid (28,5%), doorzettingsvermogen (26,8%), verantwoordelijkheidszin (21,0%), en flexibiliteit (19,2%) blijken volgens een behoorlijk aandeel trajectbegeleiders vaak voor te komen.
- ▶ In de categorie 'andere' werd opnieuw mobiliteit als drempel aangehaald, maar ook het ontbreken van enige werkervaring, een gebrek aan zelfvertrouwen en een gebrek aan zelfinzicht.



Figuur 3: Drempels die leefloongerechtigden ervan weerhouden om aan het werk te gaan in het NEC (n=291 trajectbegeleiders)

Binnen een traject van professionele activering kan er toegeleid worden naar het normaal economische circuit (NEC) en naar de sociale economie.
Welke competenties of attitudes zijn volgens jou het vaakst afwezig waardoor een tewerkstelling in het normaal e



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



2.2. Noden van leefloongerechtigden

In voorgaande paragraaf werden de profielen van leefloongerechtigden beschreven, op basis van de drempels die zij ervaren en competenties die zij ontbreken bij de activering naar tewerkstelling. In deze paragraaf gaan we vervolgens in op de mate waarin OCMW's binnen hun context erin slagen om tegemoet te komen aan deze drempels en de mate waarin men trajecten naar werk kan aanbieden die aan de noden van leefloongerechtigden voldoen.

DE DREMPELS DIE (PROFESSIELE) ACTIVERING HET VAAKST BELEMMEREN, ZIJN OOK DE DREMPELS DIE HET MOEILIJKST WEGGEWERKT KUNNEN WORDEN

Hierboven bleek dat welzijnsdrempels op vlak van geestelijke gezondheid, kinderopvang en gezinslast, verslaving, lichamelijke gezondheid en huisvesting volgens de trajectbegeleiders vaak de (professionele) activering belemmeren. Uit onderstaande figuur blijkt dat deze drempels ook moeilijk te remediëren zijn:

- ▶ Zeker op huisvesting (waarbij bijna 3 op 4 trajectbegeleiders aangeeft dat men er vaker niet dan wel of bijna nooit aan kan tegemoetkomen) en verslavingsproblematieken (waarbij meer dan 2 op 3 trajectbegeleiders aangeeft dat men er vaker niet dan wel of bijna nooit aan kan tegemoetkomen) loopt men vast.
- ▶ Maar ook aan noden op vlak van kinderopvang blijkt het volgens ongeveer de helft van de trajectbegeleiders moeilijk aan tegemoet te komen. Wel zien we hier de grootste spreiding in de antwoorden: een verklaring hiervoor kunnen de regionale verschillen op vlak van tekorten in de kinderopvang zijn²⁹.
- ▶ Ook tegemoetkomen aan de noden op vlak van geestelijke gezondheid is volgens de helft van de trajectbegeleiders vaker niet dan wel of bijna nooit mogelijk.
- ▶ De meest remedeerbare drempels zijn volgens de trajectbegeleiders drempels op het vlak van financiën, algemene dagelijkse activiteiten, en tijdsbesteding.

In de enquête werd een open vraag gesteld over welke noden van leefloongerechtigden vaak onvervuld blijven. Ook in deze antwoorden kwam naar voor dat verschillende randvoorwaarden onvervuld blijven:

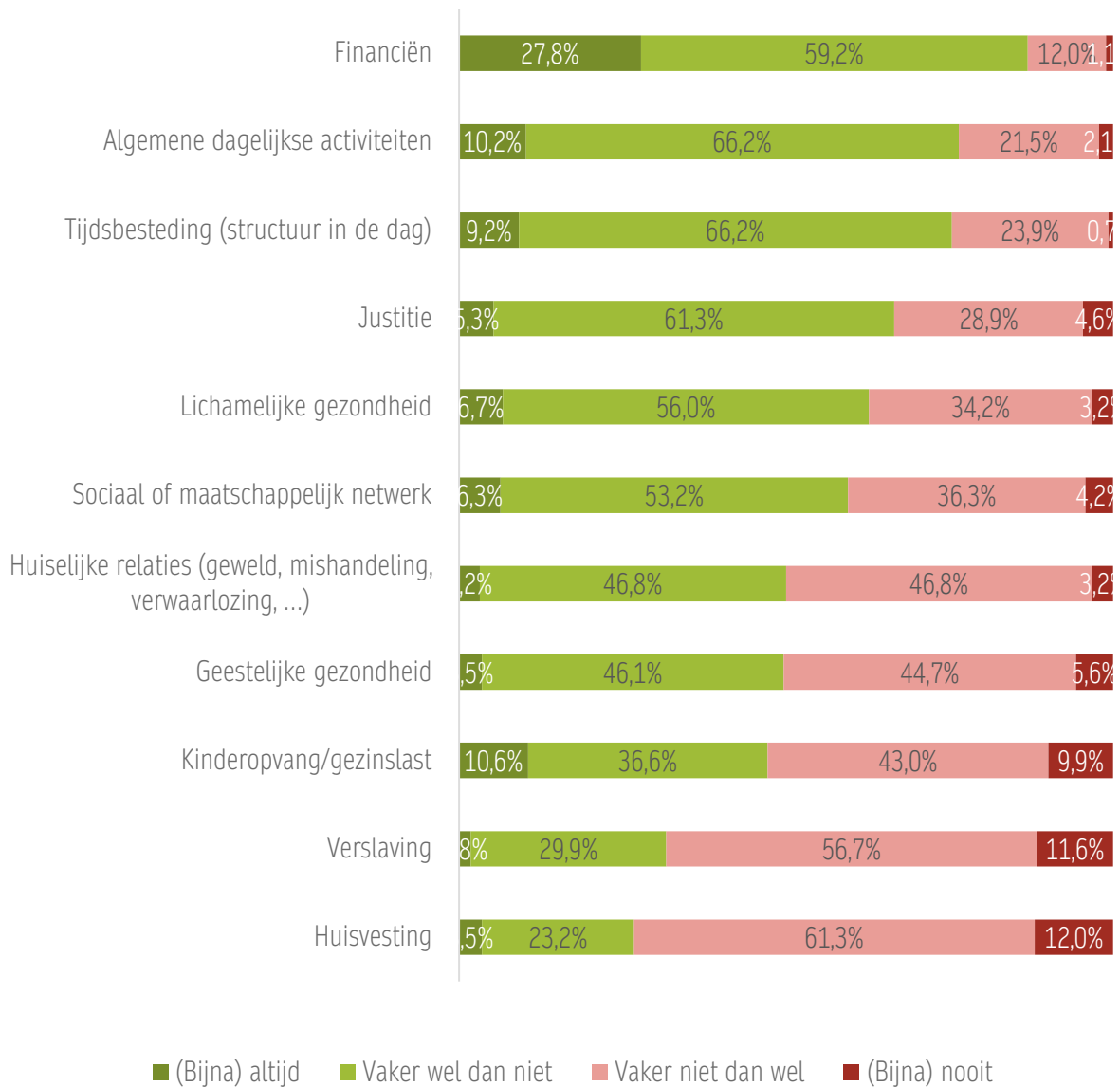
- ▶ Er zijn verschillende mobiliteitsdrempels zoals bv. het ontbreken van een financiële tussenkomst voor de aankoop van een fiets, busabonnement, of rijbewijs. Daarnaast zijn ook hulpverleningsorganisaties zoals de mutualiteit, vakbonden, schuldbemiddelaars soms slecht bereikbaar.
- ▶ Er zijn te lange wachttijden voor onder andere kinderopvang, psychologische hulpverlening, verslavingszorg, huisvesting, ... Deze structurele tekorten maken dat bepaalde drempels onopgelost blijven.

²⁹ Goffin, K., Valsamis, D., Carpentier, M., Faes, K., & Verhaeghe, N. (2023). Onderzoek naar kinderopvang voor baby's en peuters en tewerkstelling in Vlaanderen.



Figuur 4: Mate waarin drempels weggewerkt kunnen worden (n=284 trajectbegeleiders)

Hoe vaak kan aan onderstaande noden van leefloongerechtigden voldaan worden?



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



EEN AANTAL COMPETENTIES DIE VAAK ONTBREKEN OM TOE TE KUNNEN LEIDEN NAAR HET NEC, KUNNEN DOORGAANS VERSTERKT WORDEN, ANDEREN SLECHTS IN BEPERKTE MATE

De vaakst voorkomende ontbrekende competenties en attitudes om toe te kunnen leiden naar NEC, bleken volgens de trajectbegeleiders taalvaardigheid, het volgen van basisregels, motivatie, werktempo en leervermogen. Een beperkte taalkennis en motivatie bleken ook belangrijke drempels voor de opstart van (professionele) activering. Aan een aantal van deze ontbrekende competenties kan echter gewerkt worden, terwijl dit bij andere drempels moeilijk is, zoals blijkt uit onderstaande [Figuur 5](#):

- ▶ Taalvaardigheid en basisregels volgen zijn competenties die in een traject naar tewerkstelling volgens bijna alle trajectbegeleiders versterkt kunnen worden. Ook werktempo kan volgens meer dan 2 op 3 trajectbegeleiders in zekere mate versterkt worden. Hoewel taalvaardigheid dus zeker versterkt kan worden, geeft men in de open vragen wel aan dat er een gebrek is aan mogelijkheden voor een intensief taalbad en voor Nederlands op de werkvloer.

“VDAB beroepsgerichte opleidingen in combinatie met het leren van Nederlands zijn er nog te weinig.”

“95% van mijn begeleidingen zijn anderstaligen. Nederlands op de werkvloer is te duur om te betalen voor iedereen, nochtans heel erg nodig, voor de cliënten en werkgevers. Nederlands in functie van werk is niet aanwezig hier (...). Spreek- en conversatietafels zijn te veel afgestemd op het dagdagelijks leven en beperkt aanwezig (hier). Vriend- en Taal is te vrijblijvend, niet doorgedreven genoeg en niet afgestemd op werk. Een groot gemis!”

Trajectbegeleiders in enquête

- ▶ Het leervermogen is moeilijker te versterken. Bijna 70 procent van de trajectbegeleiders geeft aan dat men hier in (zeer) beperkte mate aan kan werken. Uit de terreininterviews kwam ook naar voor dat dit een belangrijk aspect is wat maakt of iemand vanuit een tewerkstelling in het SEC het potentieel heeft om door te stromen naar het NEC.
- ▶ Ook op beperkte motivatie blijken trajectbegeleiders vaak vast te lopen. Bijna 60 procent van de trajectbegeleiders geeft aan dat de motivatie in beperkte mate versterkt kan worden in een traject naar tewerkstelling. In de open vragen van de enquête halen trajectbegeleiders meermaals aan dat ze in de begeleiding geregeld vastlopen op een slechte attitude en/of beperkte motivatie van de leefloongerechtigde. Ook komt aan bod dat het financiële verschil tussen het ontvangen van een leefloon en een arbeidsinkomen in vele gevallen klein is en de motivatie om aan de slag te gaan belemmert.
- ▶ In de open vragen komt naar voor dat men vastloopt wanneer leefloongerechtigden beperkt zelfinzicht en onrealistische jobdoelwitten hebben, zoals onderstaande quotes illustreren.

“Ze hebben vaak ook weinig zelfinzicht (externe probleemattitude) en we vinden ook niet altijd de nodige begeleiding om die problematiek aan te pakken.”

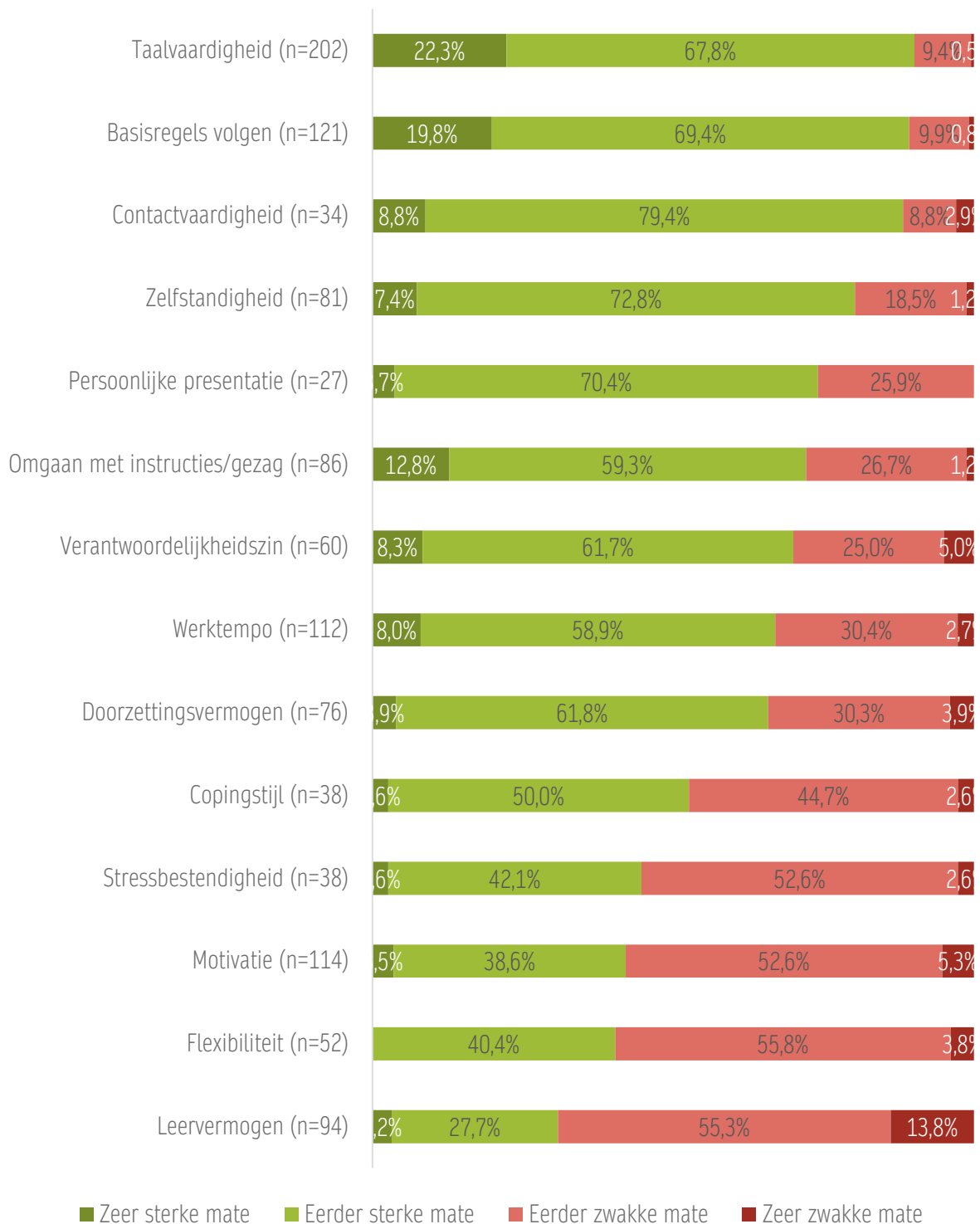
“Hoe omgaan met personen die zichzelf veel hoger inschatten dan wat ze in werkelijkheid kunnen?”

Trajectbegeleiders in enquête



Figuur 5: Mate waarin competenties en attitudes versterkt kunnen worden (n=27-202 trajectbegeleiders)

In welke mate kunnen onderstaande competenties en attitudes van leefloongerechtigden versterkt worden in een traject naar tewerkstelling?



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



TRAJECTBEGELEIDERS ZIJN ZELF RELATIEF POSITIEF OVER DE MATE WAARIN ZE KUNNEN VOLDOEN AAN DE NODEN VAN LEEFLOONGERECHTIGDEN, AL KOMEN TOCH DUIDELIJKE KNELPUNTEN NAAR VOOR

Voorgaande paragrafen illustreerden de veelheid, diversiteit en complexiteit van de noden en drempels die leefloongerechtigden ervaren, en de duidelijke perceptie van de trajectbegeleiders dat de doelgroep die kampt met multiproblematiek toeneemt. Dit heeft implicaties voor de begeleiding die leefloongerechtigden nodig hebben bij een traject naar tewerkstelling. Zo komt in de verkennende fase naar voor dat de begeleiding voldoende langdurig en intensief dient te zijn, met laagdrempelige activiteiten en toeleiding naar werkplekken die aangepast zijn aan de noden van leefloongerechtigden. In de enquête werd de ervaring van trajectbegeleiders bevraagd in de mate waarin er tegemoetgekomen kan worden aan deze noden.

Figuur 6 toont de mate waarin er aan een aantal noden op vlak van begeleiding voldaan kan worden, volgens de trajectbegeleiders in de enquête. De trajectbegeleiders zijn zelf relatief positief over de mate waarin men aan de bevraagde noden kan voldoen:

- ▶ Men geeft aan dat trajecten doorgaans voldoende langdurig kunnen zijn. Wel komt in de open vragen naar voor dat, doorheen trajecten die voldoende langdurig kunnen zijn, er heel wat versnippering kan optreden in begeleiders.

“Een cliënt kan een voldoende langdurig traject naar tewerkstelling doorlopen, maar dit traject is vaak versnipperd in verschillende deeltrajecten bij verschillende organisaties en begeleiders. Er is meer nood aan één vaste begeleider doorheen het traject (niet enkel de supervisor van het hele traject, maar ook op de begeleidingsvloer).”

Trajectbegeleider in enquête

- ▶ Ook is ongeveer 85 procent van de trajectbegeleiders van mening dat leefloongerechtigden toegeleid kunnen worden naar activiteiten die op maat zijn van wat men aankan. Wel komt in de open vragen naar voor dat er een hiaat is in het aanbod voor de groep die nog niet klaar is voor professionele activering, maar eerder nood hebben aan een voortraject. Voor profielen die nog tegen behoorlijke welzijnsdrempels aanlopen, kan het parallel oplossen van deze drempels of noden en tegelijk eerste stappen zetten in een traject naar tewerkstelling, worden opgevangen in een voortraject. Zoals later zal blijken (cf. Hoofdstuk 3), vullen heel wat OCMW's deze leemte in door zelf een voortraject te voorzien, maar dit is niet bij alle OCMW's het geval.

“De sociale activering hebben we bij ons OCMW spijtig genoeg niet. Er worden wel taalvloeren georganiseerd met een reeks partners waar naast het Nederlands aanleren, via een semiprofessionele vrijwilligersactiviteit, ook arbeidsattitudes worden geoefend. Maar dat is onvoldoende. Er is een dus gap tussen niet activeerbaar en wel activeerbaar. We moeten al activiteiten aanbieden wanneer ze nog niet activeerbaar zijn opdat er in deze fase al gewerkt zou worden rond hun mentale en fysieke capaciteiten/uthoudingsvermogen/draagkracht alsook rond hun mindset opdat ze zich zouden kunnen projecteren in een situatie waarin zij zouden werken.”

Trajectbegeleider in enquête



- ▶ Hoewel de meerderheid van de trajectbegeleiders ervaren dat er vaker wel dan niet kan toegeleid worden naar een werkplek aangepast aan de noden van de leefloongerechtigden, zegt één op vier dat het vaker niet dan wel voorkomt.

Uit de open vragen komt naar voor dat private werkgevers vaak onrealistische verwachtingen en/of eisen, en slechts beperkt zicht hebben op de drempels die leefloongerechtigden ervaren en de begeleiding die nodig is om aan deze drempels tegemoet te komen. Daarnaast zijn de werkplekken vaak niet geschikt of überhaupt beschikbaar. Zo geeft men aan dat (private) werkvloeren vaak niet aangepast zijn aan de noden (bv. van personen met een fysieke beperking), dat er te weinig laaggeschoolde jobs beschikbaar zijn en dat er in diverse sectoren onvoldoende sociale werkplaatsen beschikbaar zijn. Ook ervaart men een tekort aan (private) werkplekken die openstaan voor de doelgroep, en die tegelijkertijd ook passen bij het jobdoelwit van de doelgroep.

- ▶ Hoewel ook een meerderheid aangeeft dat de begeleiding doorgaans voldoende intensief is, zegt toch meer dan één op vier dat dat vaker niet dan wel zo is.

In de open vragen verklaart men de onvoldoende intensieve begeleiding voornamelijk vanuit een beperkte capaciteit binnen het OCMW door onder andere een te hoge dossierlast. Ook wordt door een aantal trajectbegeleiders aangehaald dat een beperkte samenwerking met VDAB zorgt voor onnodig extra werk (en frustraties), en dat het administratief kluwen bij bepaalde tewerkstellingsmaatregelen ook een deel van de beschikbare capaciteit inneemt (bv. de aanvraag voor het ticket maatwerk is erg omslachtig).

“VDAB gaat ervan uit dat wij heel veel taken van hun overnemen. We zijn echter geen deskundigen in het opstarten van IBO, WES enz... en moeten werken met draaiboeken en instructiefilmpjes. Zeer tijdrovend en frustrerend.”

Trajectbegeleider in enquête

- ▶ Er komen nog een aantal andere onvervulde noden uit de open vragen naar voor:
 - Men geeft aan dat er nood is aan begeleiding bij bijvoorbeeld het solliciteren in het NEC of kwaliteitsvolle ondersteuning op de werkvloer. De trajectbegeleiders kunnen hier vanuit het kader waarin zij werken, beperkt aan tegemoetkomen.
 - Dossierbeheerders, die activering boven op hun takenpakket krijgen, zijn niet altijd vaardig of opgeleid om leefloongerechtigden te begeleiden richting een tewerkstelling.



Figuur 6: Mate waarin er voldaan wordt aan noden op vlak van begeleiding (n=277 trajectbegeleiders)

Hoe vaak kan aan onderstaande noden van leefloongerechtigden voldaan worden?



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen





3 / Aanpak van de activering van leefloongerechtigden bij OCMW's

In dit hoofdstuk bespreken we de aanpak van de activering naar tewerkstelling bij OCMW's in Vlaanderen. We doen dit op basis van de inzichten uit de terreininterviews met trajectbegeleiders, de online enquête gericht op trajectbegeleiders en de casestudie bij 6 OCMW's. We gaan achtereenvolgens in op:

- ▶ De organisatie van de activeringsopdracht in de OCMW's;
- ▶ Instroom in een traject naar tewerkstelling;
- ▶ Invulling van een traject naar tewerkstelling;
- ▶ Uitstroom uit een traject naar tewerkstelling;
- ▶ Interactiestijlen van trajectbegeleiders;
- ▶ Randvoorwaarden voor een goede activering naar tewerkstelling.

3.1. Organisatie van de activeringsopdracht in de OCMW's

ACTIVERING ALS APARTE DIENST BIJ GROTERE OCMW'S, UITBESTEED AAN EXTERNE DIENST OF TOEBEDEELD AAN ANDERE MEDEWERKERS IN KLEINERE OCMW'S

Het OCMW heeft de opdracht een actieve rol op te nemen bij het toeleiden van cliënten naar de arbeidsmarkt, en kan deze opdracht op verschillende manieren organiseren. [Tabel 5](#) toont hoe de OCMW's die bevroegd zijn in de enquête (via de antwoorden van de trajectbegeleiders), deze rol organiseren.

- ▶ Het OCMW kan de activeringsopdracht uitbesteden aan een externe dienst of intergemeentelijke samenwerking. In de enquête gaf ongeveer één op drie OCMW's aan dat deze opdracht wordt uitbesteed. Dit is meer gangbaar bij kleinere OCMW's (44,4% van de middelgrote en 48,0% van de kleine OCMW's, vs. geen enkele van de OCMW's van centrumsteden en slechts 18,5% van de grote OCMW's), gezien de grotere schaalvoordelen voor kleinere OCMW's. Voor OCMW's met beperkt aantal medewerkers en beperkt aantal OCMW-clieënten, is het niet altijd mogelijk of opportuun om deze opdracht intern op te nemen. Uitbesteding aan een actor die de nodige expertise in huis heeft en flexibel kan omspringen met de caseload, is dan een goede optie.



- ▶ Daarnaast kan de opdracht intern worden opgenomen, door OCMW-medewerkers die de taak m.b.t. activering samen met andere taken opnemen. Dat is bij iets meer dan één op vijf OCMW's het geval. We zien ook dit voornamelijk bij kleinere OCMW's voorkomen (24,4% van de middelgrote OCMW's en 32,2% van de kleinere OCMW's, vs. geen enkel OCMW van een centrumstad en slechts 15,4% van de grote OCMW's). In plaats van het uitbesteden van de opdracht, beslist een deel van de kleinere OCMW's -met beperkte capaciteit en/of cliënteel- om deze rol toe te bedelen aan maatschappelijk werkers boven op een andere rol (zoals dossierbeheer).
- ▶ Tot slot kan het OCMW de opdracht intern opnemen en hiervoor een apart persoon of apart team aanstellen, die zich specifiek richten op de taak m.b.t. activering (45,3% van de OCMW's). Dit komt vaker voor bij centrumsteden (100%) en grote OCMW's (66,2%) (vs. 31,1% van de middelgrote en 20,0% van de kleine OCMW's). Voor grotere OCMW's met een groter aantal leefloongerechtigden is het meer opportuun en evident om de expertise intern op te bouwen en een aparte rol te creëren gericht op de activering.

Tabel 5: Organisatie van de activeringsopdracht naargelang grootte van het OCMW (gewogen cijfers)

Organisatie van de activeringsopdracht	Totaal (n=189)	Centrumstad (n=10)	Groot OCMW (>=20000 inwoners) (n=65)	Middelgroot OCMW (10000-20000 inwoners) (n=89)	Klein OCMW (<10000 inwoners) (n=25)
Externe dienst/intergemeentelijke samenwerking	33,7%	0,0%	18,5%	44,4%	48,0%
Interne medewerkers nemen dit samen met andere taken op	21,1%	0,0%	15,4%	24,4%	32,0%
Interne medewerkers die taak exclusief opnemen	45,3%	100,0%	66,2%	31,1%	20,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

3.2. Instroom in een traject naar tewerkstelling

In deze paragraaf bespreken we hoe leefloongerechtigden instromen in een traject naar tewerkstelling.

DE DOSSIERBEHEERDERS SPELEN EEN GROTE ROL BIJ INSTROOM IN TRAJECTEN NAAR WERK

Uit de interviews blijkt dat de dossierbeheerder van de leefloongerechtigde doorgaans de inschatting maakt of een traject naar tewerkstelling aan de orde is. Instroom in een traject naar tewerkstelling gebeurt ofwel doordat de dossierbeheerder zelf het traject opstart (indien deze de activering zelf opneemt), ofwel na doorverwijzing van de dossierbeheerder naar de trajectbegeleiding (intern dan wel extern). De beslissing voor de opstart van een traject naar tewerkstelling hangt dus af van de persoonlijke inschatting van de dossierbeheerder. Het is dan ook belangrijk dat dossierbeheerders een goede inschatting kunnen maken en weten wat een traject naar tewerkstelling voor een leefloongerechtigde kan inhouden en betekenen.

Dit blijkt onder andere uit de ervaring van de trajectbegeleider van een OCMW uit de casestudie,, die pas sinds 2022 aan de slag is bij het OCMW. Voordien werd activering naar werk mee opgenomen door de dossierbeheerders. De trajectbegeleider merkt op dat de dossierbeheerders activering voordien voornamelijk zagen als het begeleiden naar een voltijdse tewerkstelling in het NEC, en activering dan ook alleen aan de orde



was voor de profielen die daar klaar voor waren. Intussen heeft de trajectbegeleider de blik verruimd: alle -ook heel laagdrempelige- stappen zijn nu bespreekbaar.

“Vooral de gedachtegang van NEC was er. Als die stap voltijds werken in het NEC niet kan gezet worden, kunnen we niets ondernemen op vlak van activering. Alles daartussen was er niet”.

trajectbegeleider in interview

Ook werd in de interviews aangehaald dat er verschillen zijn tussen dossierbeheerders in de inschatting van 'hoe snel' een traject naar werk aan de orde is. Dat houdt het risico in dat leefloongerechtigden verschillende verwachtingen opgelegd krijgen afhankelijk van de dossierbeheerder die hen begeleidt. Om er meer stroomlijning in te brengen, ontwikkelde OCMW Tienen bijvoorbeeld een leidraad met 6 persona's (en voor ieder persona de ambitie op vlak van activering), dat als handvat kan dienen. Dit voorbeeld duidt het belang van een goede kennis bij trajectbegeleiders van de mogelijkheden die een traject naar tewerkstelling voor de leefloongerechtigden kan bieden.

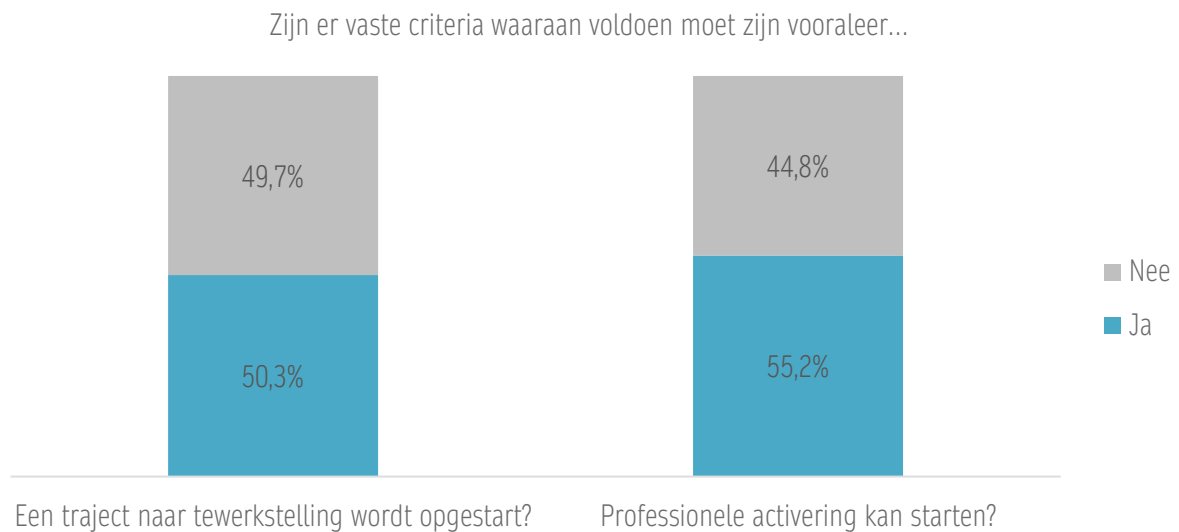
BIJ DE HELFT VAN DE OCMW'S WORDT GEBRUIK GEMAAKT VAN VASTE CRITERIA BIJ INSTROOM

Ook via criteria voor instroom kan het OCMW richting geven aan de instroom in trajecten naar tewerkstelling. In de enquête werd de trajectbegeleiders gevraagd of er in het OCMW waarvoor zij werken vaste criteria (zoals bv. voldoende kennis van het Nederlands, gebruik van kinderopvang, geen verslavingsproblematiek, ...) worden gehanteerd bij de afweging of een leefloongerechtigde klaar is voor een traject naar werk of voor professionele activering. Bij heel wat OCMW's bleek dat het geval (cf. [Figuur 7](#)):

- ▶ Bij 50,3% van de OCMW's wordt aangegeven dat er vaste criteria zijn vooraleer een traject naar tewerkstelling opgestart wordt.
- ▶ Bij 55,2% van de OCMW's wordt aangegeven dat er vaste criteria zijn vooraleer professionele activering (nl. toeleiding naar een betaalde activiteit -een tewerkstellingsvorm waarvoor een arbeidsvergoeding betaald wordt, zoals een betaalde stage, een artikel 60, §7 tewerkstelling, een tewerkstelling in de sociale economie of een tewerkstelling in het NEC-, of een opleiding die specifiek voorbereidt op een betaalde activiteit) opgestart wordt.



Figuur 7: Mate waarin er vaste criteria worden gehanteerd bij de OCMW's voor de opstart van een traject naar tewerkstelling en voor professionele activering (gewogen cijfers, n=189 OCMW's)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

De vaste criteria waaraan voldaan dient te zijn, bij de OCMW's die met vaste criteria werken, beslaan diverse levensdomeinen waarbinnen leefloongerechtigden problemen kunnen ervaren. In [Figuur 8](#) worden de domeinen getoond waarvan men in de enquête aangeeft dat er vaste criteria aan worden verbonden. Voornamelijk zelfredzaamheid op vlak van kinderopvang/gezinslast, lichamelijke gezondheid, geestelijke gezondheid, verslavingsproblematieken en huisvesting zijn belangrijke criteria. Opvallend is ook dat bij ongeveer 80% van de OCMW's die criteria hanteren, voldoende kennis van de Nederlandse taal één van deze criteria is.

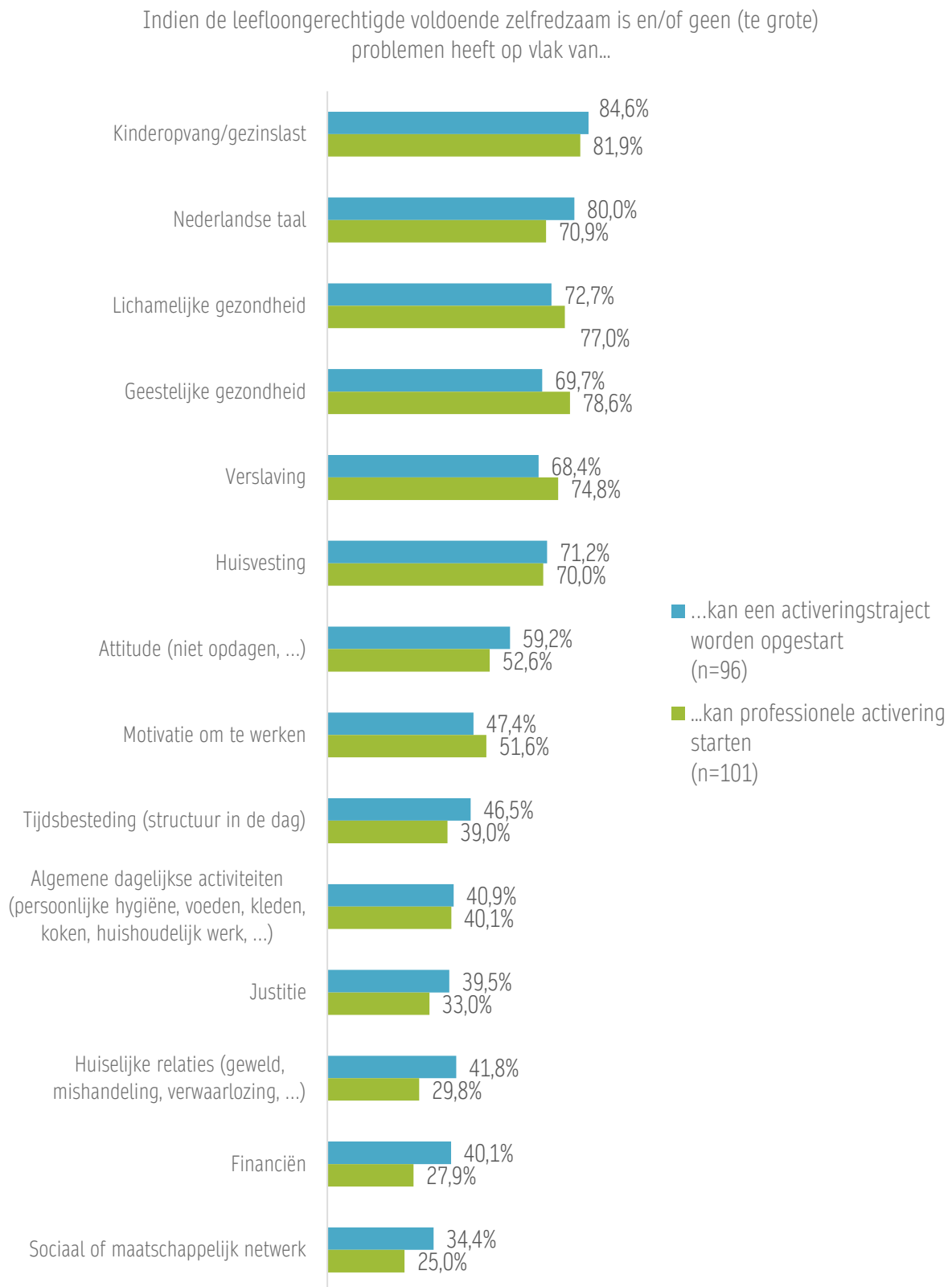
De trajectbegeleiders kregen in de enquête ook de ruimte om andere criteria mee te geven waarop men de instroom in een traject naar tewerkstelling, of de haalbaarheid van professionele activering, baseert. Een belangrijk ander criterium dat uit de open vragen naar voor komt, is mobiliteit. Ook worden in de open vragen een aantal administratieve en praktische zaken naar voor geschoven, zoals de mutualiteit en een vaste huisarts, geldige verblijfsdocumenten, inschrijving bij VDAB, een GPMI hebben, of gelijkstelling van het diploma. Ook wordt het recht op leefloon aangehaald als een vast criterium.

“Mobiliteit, we doen er alles aan om te helpen, maar de persoon moet toch zien op het werk te geraken.”

Trajectbegeleider in enquête

Een aantal van de criteria zijn eerder ‘harde’ criteria (bv. minimum taalniveau Nederlands 1.2 of het beschikken over vast verblijfsadres). Maar ook heel wat criteria blijven een individuele inschatting van de dossierbeheerder over de mate van zelfredzaamheid. Hoewel de dossierbeheerder dan nog steeds een grote rol speelt bij de inschatting of een traject naar werk aan de orde is, geeft het OCMW zo wel een richting.

Figuur 8: Vaste criteria die worden gehanteerd voor (professionele) activering (gewogen cijfers - OCMW-niveau, op basis van de OCMW's waarbij vaste criteria worden gehanteerd)



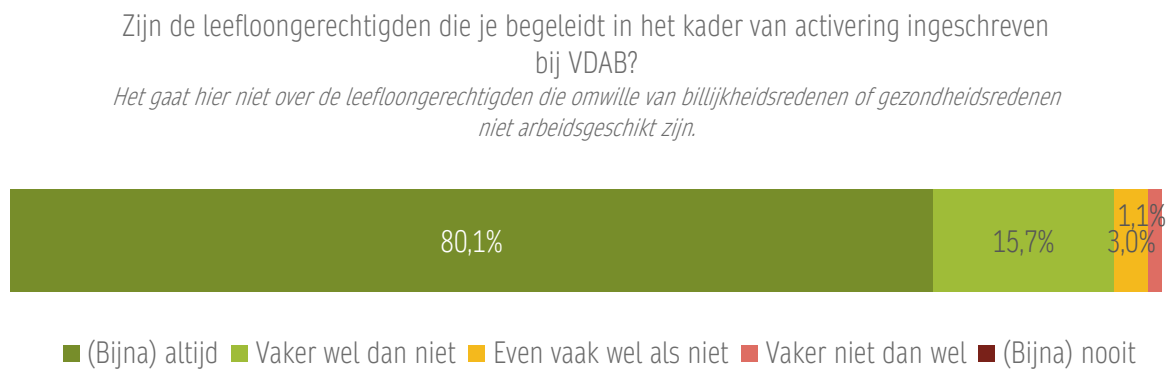
Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



INSCHRIJVING BIJ VDAB VANAF DAT MEN INSCHAT DAT DE LEEFLOONGERECHTIGDE ARBEIDSGESCHIKT IS EN DAT VDAB IETS KAN BETEKENEN VOOR DE INGESCHREVENE

De inschrijving bij VDAB is sinds de omzendbrief uit 2014 van toenmalig Staatssecretaris voor Maatschappelijke Integratie en Armoedebestrijding Maggie De Block verplicht. Uit de enquête blijkt ook dat deze verplichting nagevolgd wordt: 80,1% van de trajectbegeleiders geeft aan dat de leefloongerechtigden die zij begeleiden (bijna) altijd ingeschreven zijn bij VDAB, 15,7% zegt dat dat vaker wel dan niet het geval is (cf. [Figuur 9](#)). Het aandeel trajectbegeleiders die aangeven dat inschrijving bij VDAB even vaak wel als niet, of zelfs eerder uitzonderlijk is, is dan ook klein.

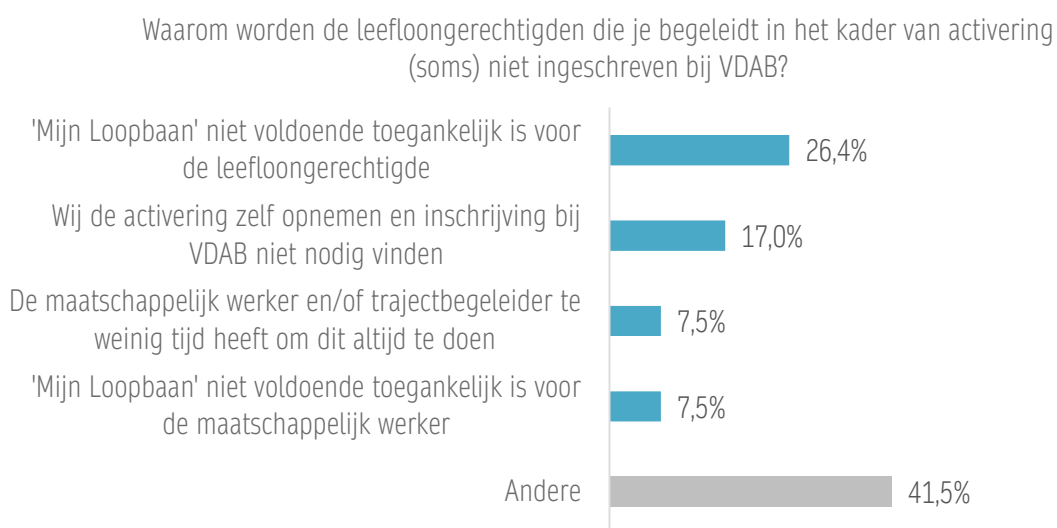
Figuur 9: Mate waarin de leefloongerechtigden ingeschreven zijn bij VDAB (n=267 trajectbegeleiders)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

De redenen om niet in te schrijven bij VDAB (wat slechts bij 20% van de trajectbegeleiders soms voorkomt), blijken slechts beperkt te liggen in praktische belemmeringen gelinkt aan de inschrijving, zoals onderstaande figuur toont: onvoldoende toegankelijkheid van het MLP-platform speelt beperkt mee (26,4% geeft aan dat MLP voor de leefloongerechtigden beperkt toegankelijk is, 7,5% voor de maatschappelijk werkers) en ook onvoldoende tijd voor de maatschappelijk werker komt beperkt naar voor (7,5%). Waar het eerder om gaat, is de mate waarin men inschat dat VDAB iets kan betekenen voor de leefloongerechtigde, zoals wordt aangegeven in de open vragen bij de optie 'andere'. Ook vanuit de interviews in de casestudie kwam dit naar voor.

Figuur 10: Redenen om leefloongerechtigden niet in te schrijven bij VDAB (n=53 trajectbegeleiders)



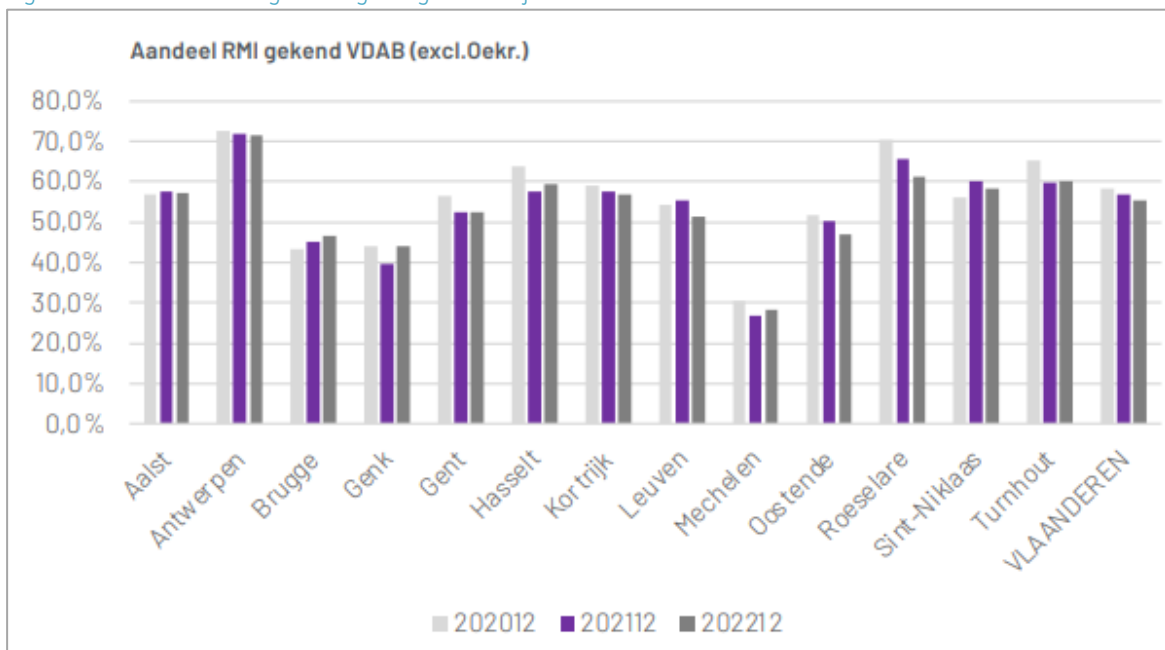
Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

"Vaak kan VDAB nog weinig betekenen door de beperkte talenkennis en schrijven we ze pas in nadat ze een basisniveau Nederlands behaald hebben."

Trajectbegeleider in enquête

Hoewel inschrijving bij VDAB volgens het overgrote merendeel van de trajectbegeleiders standaard gebeurt, merkt VDAB toch grote verschillen tussen OCMW's in het aandeel leefloongerechtigden dat ingeschreven wordt. Uit de beleidsrapportage van december 2022 blijkt dat het gemiddeld aantal ingeschreven RMI-gerechtigden (exclusief Oekraïense vluchtelingen met recht op equivalent leefloon) bij VDAB in september 2022 geschat wordt op 56 à 60 procent.³⁰ Er worden echter grote verschillen waargenomen tussen lokale besturen, zoals onderstaande figuur voor de centrumsteden toont.

Figuur 11: Aandeel RMI-gerechtigden gekend bij VDAB in de 13 centrumsteden



Bron: VDAB & VWSG (2022). Samenwerking VDAB & lokale besturen, beleidsrapportage december 2022.

Dit verschil in aantal inschrijvingen kan deels verklaard worden door de verschillen in profielen en de complexiteit van de problematieken tussen regio's en lokale besturen. Maar ook verschillen in de visie en aanpak van het OCMW zullen deze verschillen in aantal ingeschrevenen mee verklaren:

- ▶ De mate waarin de OCMW's ervan uitgaan VDAB al iets kan betekenen voor de leefloongerechtigden (en zeker de leefloongerechtigden met nog een grote afstand tot de arbeidsmarkt), kan variëren overheen OCMW's. Uit de gesprekken met trajectbegeleiders in de casestudie blijkt dat zij er bijvoorbeeld nog vaak van uitgaan dat VDAB weinig kan betekenen voor leefloongerechtigden met beperkte kennis van het

³⁰ Een indicatief percentage wordt berekend op basis van het aantal ingeschreven OCMW-cliënten bij VDAB in categorie 05 -exclusief Oekraïense ontheemden met recht op equivalent leefloon- en het aantal OCMW-cliënten actief in TWE-OCMW. De data POD-MI met betrekking tot het aantal leefloners is met een aantal maanden vertraging beschikbaar. Data van POD-MI hebben dan ook betrekking op September 2022.

³¹ VDAB & wsg (2022). Samenwerking VDAB & lokale besturen, beleidsrapportage december 2022.

<https://extranet.vdab.be/system/files/media/bestanden/2023-05/Beleidsrapportage%20Q4-1503%20def%20%282%29.pdf>

Nederlands. De arbeidsbemiddelaars van VDAB geven echter aan dat zij wel mogelijkheden hebben voor anderstaligen.

- ▶ Daarnaast zijn ook de billijkheidsredenen die ingeroepen kunnen worden waardoor iemand als niet arbeidsgeschikt wordt ingeschat, voor interpretatie vatbaar. Het is aannemelijk dat elk OCMW een eigen benadering ontwikkelt bij de inschatting of billijkheidsredenen kunnen worden ingeroepen. Tekenend is dat de helft van de OCMW's criteria hanteert vooraleer een traject naar werk aan de orde is, en de andere helft dat niet doet, zoals hierboven al werd aangehaald. We kunnen vermoeden dat de visie en de aanpak van het OCMW waarin men werkt, bij de inschatting of billijkheidsredenen kunnen worden ingeroepen, een impact hebben op de inschatting van de dossierbeheerders en dus op het aandeel van de leefloongerechtigden die ingeschreven worden bij VDAB.

3.3. Invulling van een traject naar tewerkstelling

In deze paragraaf beschrijven we hoe een traject naar tewerkstelling van leefloongerechtigden wordt ingevuld.

BIJ DE MEESTE OCMW'S IS ER MINSTENS MAANDELIJKS FACE-TO-FACE CONTACT MET DE LEEFLOONGERECHTIGDEN DIE BEGELEID WORDEN IN EEN TRAJECT NAAR WERK

In de enquête gericht op trajectbegeleiders van het OCMW werden de trajectbegeleiders gevraagd hoe frequent zij contact hebben met de leefloongerechtigden die zij begeleiden. **Figuur 12** toont de resultaten, die aantonen dat de meeste trajectbegeleiders relatief frequent contact hebben met de leefloongerechtigden die zij begeleiden:

- ▶ Iets meer dan de helft heeft minder dan wekelijks maar meer dan eens per maand face-to-face contact met de leefloongerechtigde. Bij iets meer dan één op vier is het eens per maand.
- ▶ Contact via telefoon gebeurt meestal minstens meer dan eens per maand: voor 35,4% van de trajectbegeleiders wekelijks en voor iets meer dan de helft minder dan wekelijks maar meer dan eens per maand.

Figuur 12: Frequentie van contact tussen trajectbegeleider en leefloongerechtigde tijdens een traject naar tewerkstelling (n=271 trajectbegeleiders)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Hoewel de trajectbegeleiders dus doorgaans frequent contact hebben met de leefloongerechtigden, betekent dat niet meteen dat de begeleiding ook intensief is. Zo kwam in de terreininterviews naar voor dat het contact met leefloongerechtigden binnen de reguliere werking van OCMW's zich doorgaans 'op het bureau' situeert, en er doorgaans weinig ruimte is om de leefloongerechtigden bijvoorbeeld op de werkvloer te begeleiden, samen te gaan solliciteren,

“Het is omdat wij in een project werken, dat wij dichter komen. [...] Intensiever naast de client. Ook omdat je dingen samendoet. Als je de client enkel aan je bureau ziet, dat is toch anders.”

“Samen op de tram met een cliënt, wandelgesprekken of samen naar andere dienst gaan, dat doet wel veel. Dan kom je veel meer te weten.”

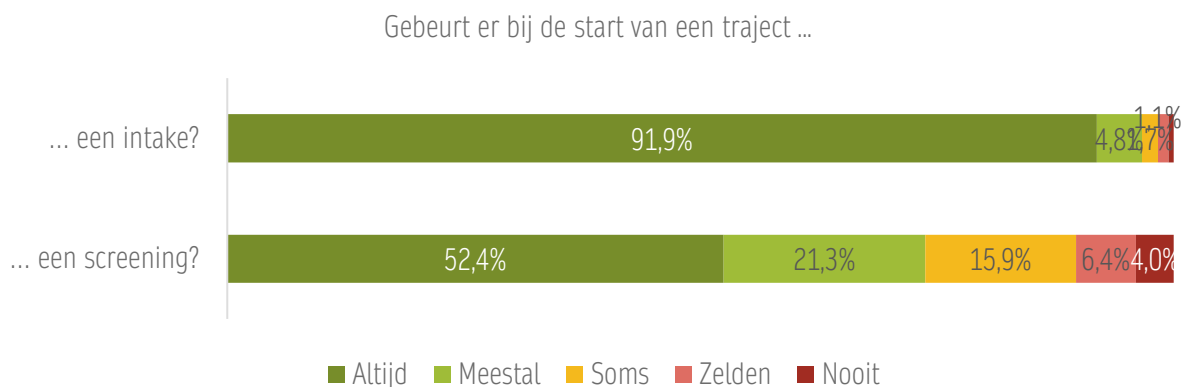
Trajectbegeleiders in terreininterview

EEN TRAJECT START BIJNA ALTIJD MET EEN INTAKE, BIJ BIJNA 3 OP 4 OCMW'S OOK MEESTAL AANGEVULD MET EEN SCREENING

Zoals [Figuur 13](#) toont, start bij 92% van de OCMW's een traject naar werk met een intake, waarmee een kennismaking tussen de trajectbegeleider en de leefloongerechtigde bedoeld wordt, waarin de situatie, de context, noden en verwachtingen worden verhelderd in één of meerdere gesprekken.

Na een intake, kan er ook een screening volgen. Iets meer dan de helft van de OCMW's geeft aan dat er altijd een screening gebeurt, bij 21,3% gebeurt dat meestal. Met een screening wordt gedoeld op het in kaart brengen van de competenties, sterktes, eventuele beperkingen, op basis van het functioneren van de leefloongerechtigde, om een inschatting te kunnen maken van welke activiteiten wenselijk/haalbaar zijn in het traject naar tewerkstelling.

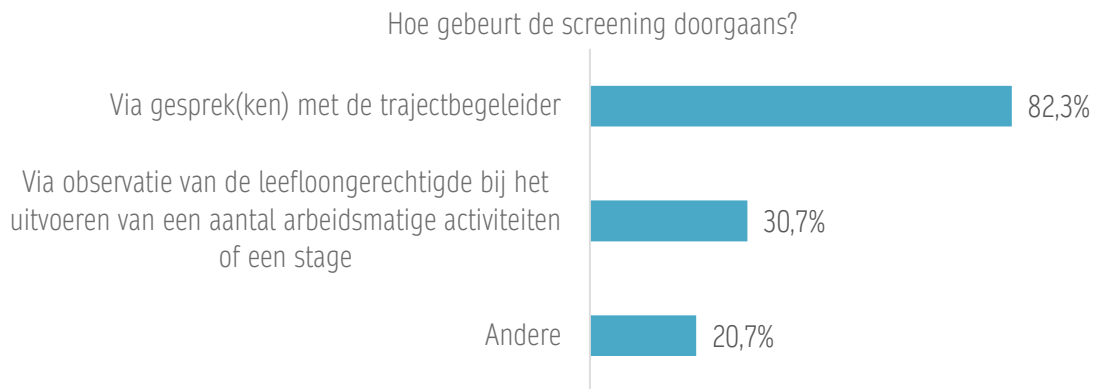
Figuur 13: Mate waarin er een intake en screening gebeurt bij de opstart van een traject (gewogen cijfers – cijfers op OCMW-niveau) (n=189 OCMW's)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

De screening gebeurt op diverse manieren, zoals blijkt uit de terreininterviews en vanuit de enquête. In de meeste OCMW's gebeurt het via gesprek(ken) met de trajectbegeleider, maar het kan ook georganiseerd worden via observatie van de leefloongerechtigde bij het uitvoeren van een aantal arbeidsmatige activiteiten of een stage op eigen werkvloer, de ervaringen vanuit een voortraject, of het wordt opgenomen door VDAB of een externe partner,

Figuur 14: Manier waarop screening gebeurt (gewogen cijfers – cijfers op OCMW niveau) (OCMW's die minstens soms een screening organiseren, n=169)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

“Leefloongerechtigden komen langs bij trajectbegeleider Emino (organisatie waarmee het OCMW samenwerkt) die aan de hand van gesprekken een intakeverslag opgemaakt en een advies richting activering geeft.”

Trajectbegeleider in enquête

EEN DIVERS GEBRUIK VAN TWERKSTELLINGSMOGELIJKHEDEN EN -ACTIVITEITEN

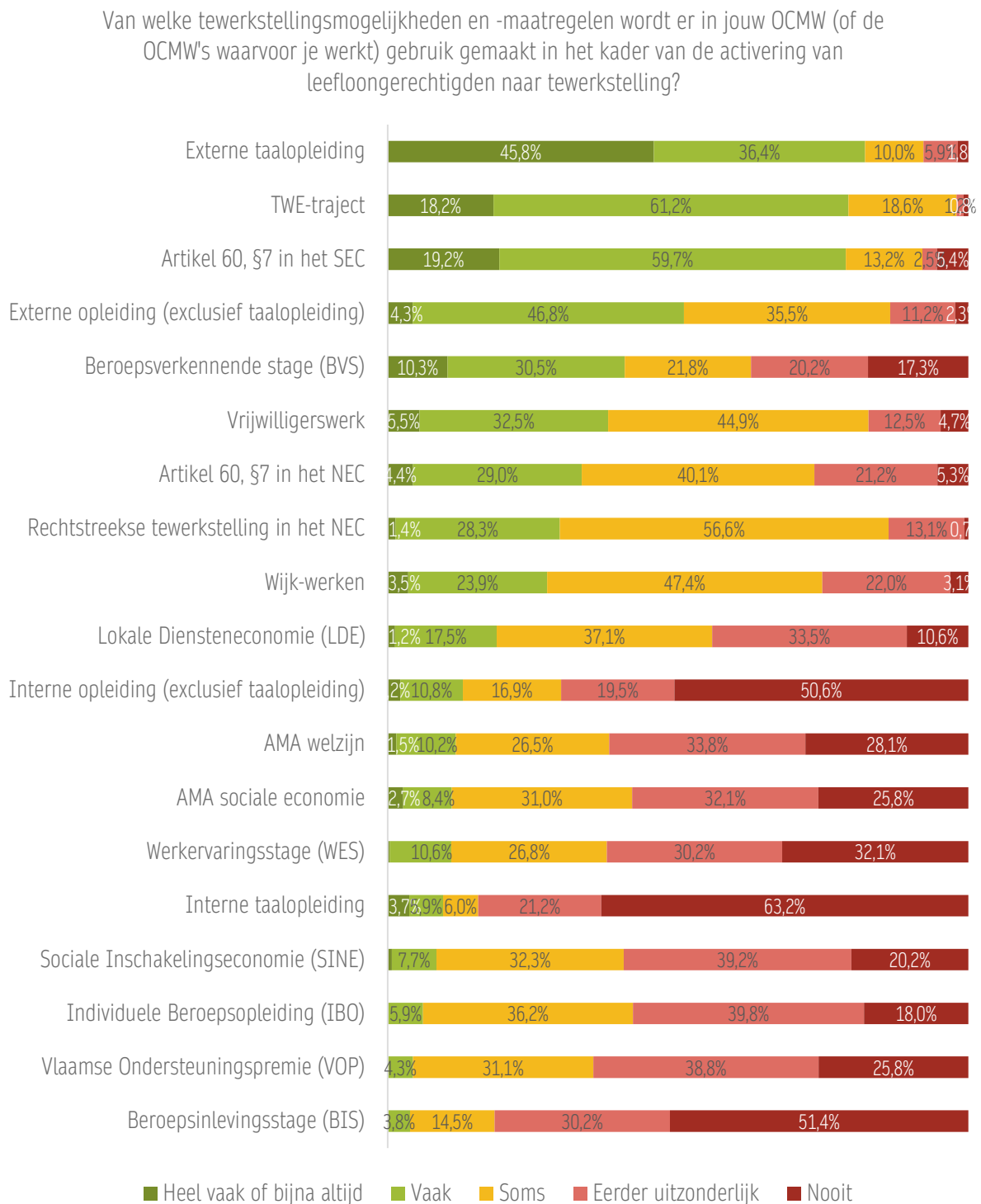
Na een intake en eventuele screening, wordt het traject ingevuld met begeleiding, opleiding en/of werkervaring via bv. tewerkstellingsmaatregelen. Uit de enquêteresultaten, maar ook de casestudie, blijkt dat het traject naar werk op diverse manieren wordt ingevuld in de OCMW's. Onderstaande figuur toont de frequentie van het inzetten van tewerkstellingsmogelijkheden en activiteiten, zoals werd aangegeven in de enquête.

- ▶ Externe taalopleidingen en TWE-trajecten met een artikel 60, § 7 tewerkstelling in de sociale economie worden het vaakst ingezet. Deze activiteiten maken vaak de kern uit van het activeringsbeleid in OCMW's.
- ▶ Andere tewerkstellingsmaatregelen maken in mindere mate 'standaard' deel uit van de trajecten naar werk van OCMW's, al tonen de resultaten dat er grote verschillen zijn tussen OCMW's. Zo geeft 40,8% van de OCMW's aan vaak of bijna altijd gebruik te maken van een beroepsverkennde stage, terwijl een bijna even groot aandeel van de OCMW's er uitzonderlijk of nooit beroep op doet. Ook in het gebruik van andere maatregelen zoals de lokale diensteneconomie, interne opleidingen, artikel 60, § 7 in het NEC en Wijkwerken zien we grote verschillen in de mate van gebruik tussen OCMW's.

Deze grote verschillen in gebruik van maatregelen kwam ook naar voor in de terreininterviews en in de casestudie. In één case bleek bijvoorbeeld een sterke focus op stages en vrijwilligerswerk die men in eigen beheer organiseert, en artikel 60, § 7 tewerkstelling in SEC. De diversiteit in de tewerkstellingsmogelijkheden waarnaar men toeleidt, is er beperkt. In een andere case wordt in verhouding met het aantal dossiers vrij vaak gebruik gemaakt van IBO als instrument, terwijl dit volgens de respondenten uit de survey en de andere cases eerder uitzonderlijk is. In één van de cases werd vaak in een eerste stap begonnen met Wijk-Werken, waarmee het combineren van een taalopleiding mogelijk is. In andere cases was het gebruik van Wijk-werken dan weer erg beperkt.



Figuur 15: Mate waarin er gebruik gemaakt wordt van verschillende tewerkstellingsmogelijkheden (gewogen cijfers – cijfers op OCMW-niveau) (n=189 OCMW's)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Naast bovenstaand 'menu' aan tewerkstellingsmogelijkheden en -activiteiten dat werd voorgelegd in de enquête, organiseren heel wat OCMW's nog aanvullende activiteiten of doen zij beroep op andere projecten – ook sterk afhankelijk naargelang het OCMW. In de enquête werden de trajectbegeleiders gevraagd of er nog andere

tewerkstellingsmogelijkheden of -activiteiten zijn waarnaar zij mensen met een leefloon toeleiden. Verschillende andere activiteiten werden beschreven:

- ▶ ESF- en andere lokale projecten, zoals bv. Activerende werkvloeren, Activeringstrajecten Slagkracht en Via Via bij Stad Genk, Stroom naar werk (eigen intensieve begeleiding), Groene zorg (begeleid vrijwilligerswerk), Geïntegreerd traject in Leuven, ...
- ▶ Eigen vormen van voortrajecten, zoals bv. via vrijwilligerscontract ter vervanging van BVS een oriënterende stage (maximaal 2 weken om jobdoelwit te verkennen) en werkstage (1 maand vooraf aan start artikel 60), opbouwende arbeidszorg (traject van maximaal 6 maanden waarin cliënt via vrijwilligerscontract deeltijds aan de slag gaat en opbouwt naar een voltijdse tewerkstelling artikel 60), voortrajecten voor anderstaligen of voorbereidende activerende modules waarbij intensieve begeleiding mogelijk is.
- ▶ Interne activiteiten, zoals interne werkvloeren, interne groepssessies (bv. sollicitatietraining, vakantiegeld, digiskills, ...), praatgroepen (bv. vrouwengroep), infosessies (bv. leerwinkel/opleidingen), sociale activiteiten (bv. uitstappen, recepties om te netwerken (tussen cliënten)), groepsprojecten (bv. moestuin, onkruidploeg, keukenproject, ...), fietsles, opleiding rijbewijs, ...
- ▶ Doorverwijzing naar en begeleiding door partners van VDAB, interimkantoren en andere partners
- ▶ Organisatie van of toeleiding naar jobbeurzen

Onderstaande quotes tonen hoe er binnen OCMW's een eigen aanpak en visie bestaat over de invulling van trajecten naar tewerkstelling.

“We laten cliënten soms twee weken stagelopen op een werkvloer waar art.60 mogelijk is om te 'proeven' van een bepaalde job. Zo kan de cliënt ervaren wat een bepaalde job inhoudt, wat voltijds werken betekent voor de cliënt. Hierdoor krijgen we als trajectbegeleider ook een beter zicht op het functioneren en worden pijnpunten duidelijk. De stage gebeurt onder de vorm van vrijwilligerswerk.”

“Oneigenlijke maatregelen zoals Wijkwerk gebruiken we niet. Waarom? Omdat onze cliënten met drempels opvolging en begeleiding nodig hebben in een stabiel en niet in een kort traject. Daarnaast is het belangrijk op te merken dat mensen die willen werken als wijkwerker eigenlijk al voldoende competenties moeten hebben voor het NEC (als we even serieus zijn). (...) Als OCMW is het enorm belangrijk om te werken met echte arbeidscontracten zodat de rechten van de cliënt ook effectief verbeteren.”

Trajectbegeleiders in de enquête

DE INVULLING VAN TRAJECTEN WORDT BEÏNVLOED DOOR DE VISIE EN AANPAK VAN HET OCMW EN HET TEAM WAARIN MEN WERKT, ALSOOK DOOR DE WERKDruk EN CASELOAD VAN DE TRAJECTBEGELEIDERS

De verschillen in de invulling van de trajecten tussen OCMW's kunnen verklaard worden vanuit verschillende contextfactoren. Zo geeft het merendeel van de trajectbegeleiders in de enquête aan dat de visie en de aanpak van het OCMW en het team waarin men werkt een invloed hebben op hoe zij een traject invullen (zie [Figuur 16](#)). Bij de analyse van de cases in de casestudie, zagen we dat trajectbegeleiders uit eenzelfde OCMW doorgaans eenzelfde aanpak hanteren. Ook in de terreininterviews en in de interviews i.k.v. de casestudie gaf men aan dat collega's binnen één team met elkaar communiceren en meer dezelfde aanpak en interactiestijl gaan hanteren.



Ook geeft 61,2% aan dat de werkdruk en caseload een eerder of zeer sterke invloed hebben op de tewerkstellingsmogelijkheden en activiteiten naar waar men toeleidt. Dit zagen we bijvoorbeeld in een OCMW uit de casestudie, waar de caseload voor de trajectbegeleiders erg hoog is. De trajectbegeleiders vinden de tijd niet om andere of nieuwe tewerkstellingsmaatregelen te ontdekken en de administratieve verplichtingen die bij heel wat van die maatregelen komen kijken, te vervullen.

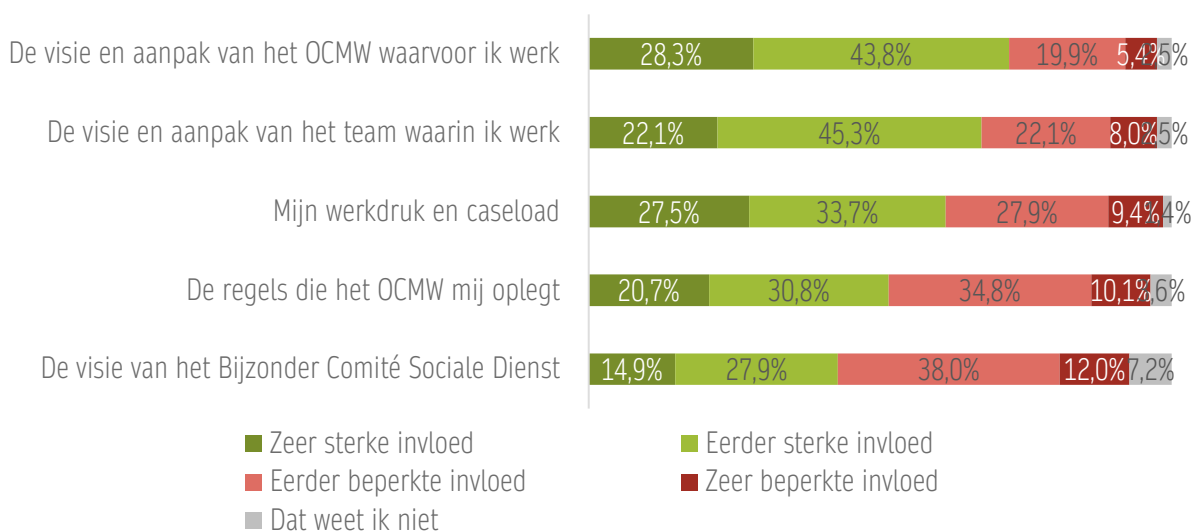
“We focussen op artikel 60, § 7, al de rest komt er niet echt meer van.”

Trajectbegeleider in focusgroep casestudie

Iets meer dan de helft van de trajectbegeleiders ervaart dat de regels die het OCMW oplegt, een invloed hebben op de tewerkstellingsmogelijkheden of activiteiten waarnaar men toeleidt. De visie van het Bijzonder Comité Sociale Dienst (BCSD) speelt slechts bij 42,8% van de trajectbegeleiders een rol. Uit de casestudie kwam naar voor dat het BCSD wel een invloed heeft op de globale visie op activering (bv. hoe streng treedt men op, hoe nabij wordt er opgevolgd?), maar minder op de effectieve invulling van de trajecten, die voornamelijk door de mensen op de werkvloer wordt bepaald.

Figuur 16: Mate waarin contextfactoren de begeleiding beïnvloeden (n=276)

In welke mate ervaar je dat onderstaande factoren een invloed hebben op de tewerkstellingsmogelijkheden of activiteiten waarnaar je toeleidt?



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

3.4. Uitstroom uit een traject naar tewerkstelling

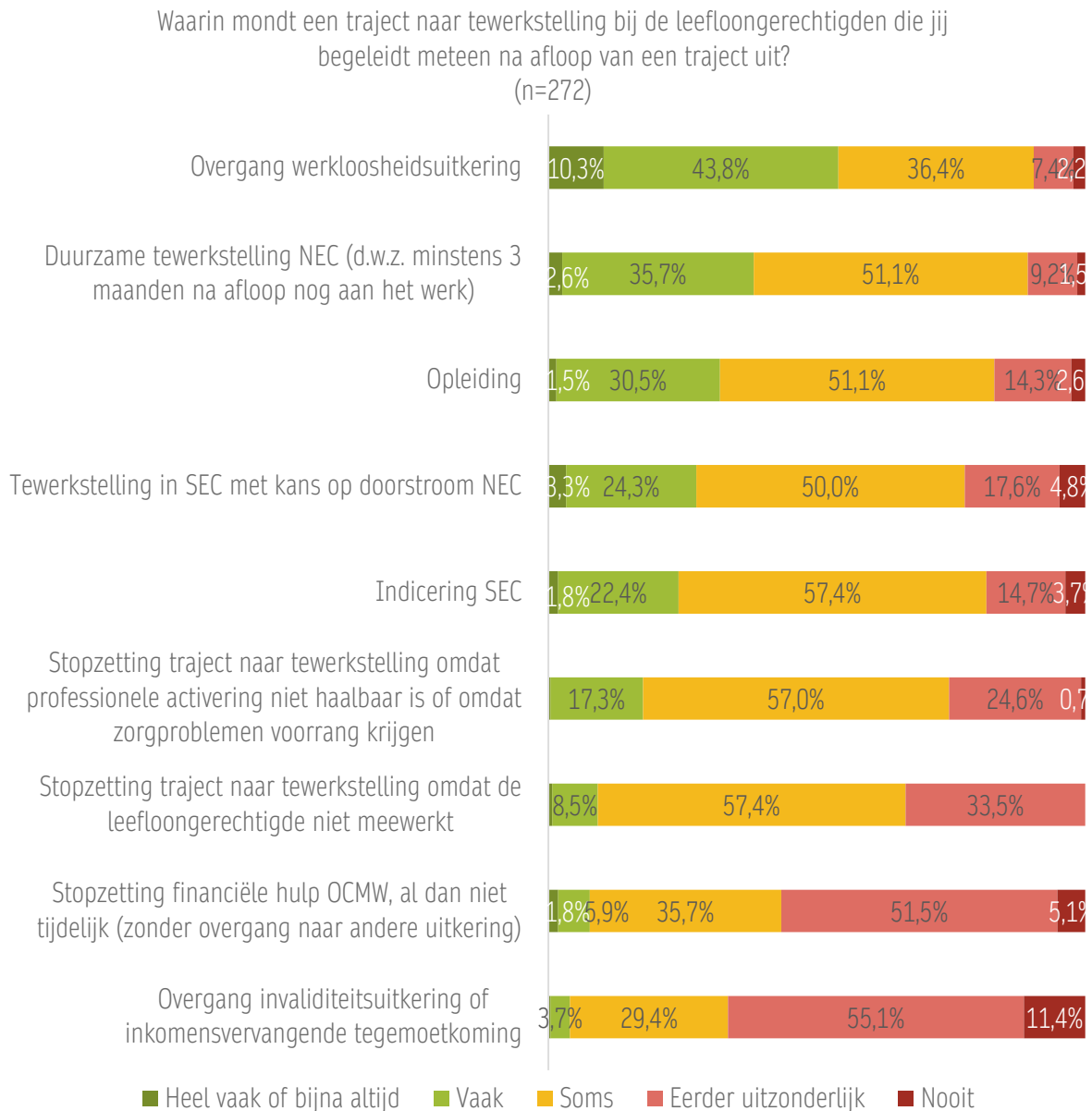
GEMENGD UITKOMSTEN UIT TRAJECTEN NAAR TEWERKSTELLING, MAAR STAPPEN ZIJN GEZET

Tot slot gaan we in op de uitstroom uit een traject naar tewerkstelling. In de enquête werd aan de trajectbegeleiders gevraagd hoe vaak de trajecten uitmondten in verschillende uitstroombmogelijkheden, de resultaten worden weergegeven in onderstaande figuur. Deze resultaten geven natuurlijk slechts een indicatie, aangezien ze gebaseerd zijn op een inschatting van de trajectbegeleiders en niet op reële uitstroomcijfers.

OCMW's houden uitstroomcijfers immers niet stelselmatig bij. De resultaten dienen dus met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

- ▶ De trajectbegeleiders schatten doorgaans toch in dat er belangrijke stappen gezet zijn, ten minste als de overgang naar de werkloosheidsuitkering gezien wordt als een stap dichterbij de arbeidsmarkt:
 - Meer dan de helft van de trajectbegeleiders geeft aan dat een traject vaak of heel vaak eindigt in een overgang naar de werkloosheidsuitkering. Deze overgang volgt na een TWE-traject, indien men op dat moment niet aan het werk is.
 - Bijna 40% van de trajectbegeleiders zegt dat een duurzame tewerkstelling in het NEC vaak voorkomt.
 - Volgend daarop lijken opleiding en tewerkstelling in SEC (al dan niet met kans op doorstroom NEC) het meest frequent voor te komen.
- ▶ Minder frequent zijn uitkomsten waarbij er stopzetting van het traject of de financiële hulp volgt.

Figuur 17: Mate waarin trajecten uitmonden in verschillende uitstroommogelijkheden (n=272 trajectbegeleiders)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



3.5. Interactiestijlen

In bovenstaande paragrafen werd beschreven hoe de instroom, invulling en uitstroom van trajecten naar werk voor leefloongerechtigden bij OCMW's in Vlaanderen verlopen. In deze paragraaf gaan we dieper in op de interactiestijlen die trajectbegeleiders hanteren in de begeleiding van leefloongerechtigden doorheen deze trajecten.

Om de interactiestijlen van trajectbegeleiders in kaart te brengen, baseerden we ons in dit onderzoek op een onderzoek van Parys & Struyven (2017), waarin de interactiestijlen van arbeidsbemiddelaars bij VDAB in kaart werden gebracht. Net zoals de arbeidsbemiddelaars van VDAB, hebben trajectbegeleiders bij (of voor) het OCMW de taak om enerzijds hulp te bieden in de vorm van bemiddeling en begeleiding naar werk, en anderzijds om op te volgen en te controleren of de uitkeringsgerechtigde voldoende inspanningen leveren om naar de arbeidsmarkt toe te groeien en werk te vinden. Om na te gaan welk evenwicht bemiddelaars nastreven en in welke mate ze daarin verschillen werd in het onderzoek van Parys en Struyven de interactiestijl van VDAB-bemiddelaars bevestigd in een online enquête, aan de hand van zelfrapportering door de bemiddelaars, met twee gevalideerde meetinstrumenten. Er werd in samenspraak met de stuurgroep beslist om dezelfde meetinstrumenten te gebruiken voor het in kaart brengen van de interactiestijlen van OCMW-trajectbegeleiders, via de online enquête gericht op deze trajectbegeleiders, mits het inkorten van de vragen gebruikt in het onderzoek van Parys en Struyven, door enkele items te schrappen.

DE MEESTE TRAJECTBEGELEIDERS ZIJN VOORSTANDER VAN EEN AUTONOMIE-ONDERSTEUNENDE AANPAK, MAAR ZETTEN TOCH OOK STERK IN OP HET CONTROLEREN VAN GEDRAG

Een eerste methode vanuit het onderzoek van Parys en Struyven hanteert een batterij met 15 Likert-items die 4 theoretische dimensies meten: de mate van keuzeverlening, de mate van verantwoording van keuzebeperking, de mate van gedragsmatige controle en de mate van psychologische controle (cf. de dimensies en bijbehorende items in Tabel 6). De respondenten moeten de items beoordelen op een 5-puntenschaal (met 1= (bijna) nooit en 5= (bijna) altijd). 10 van deze Likert-items werden in de enquête gericht op OCMW-trajectbegeleiders bevestigd. De resultaten worden weergegeven in onderstaande tabel. We maken volgende vaststellingen:

- ▶ Men zet gemiddeld het meest in op gedrag controleren (gemiddelde score van 4,6 en 4,5 op 5) en het verantwoorden van keuzebeperking (gemiddelde score van 4,6 en 4,7 op 5) met een standaarddeviatie van slechts 0,5-0,6. Deze relatief lage standaarddeviatie geeft aan dat de respondenten hierover redelijk op één lijn liggen.
- ▶ Er wordt door de meeste trajectbegeleiders ook (eerder) vaak keuze verleend aan de leefloongerechtigden (gemiddelde scores van 3,5 – 4,0 op 5), met iets meer variatie tussen trajectbegeleiders (standaarddeviatie 0,7-0,9).
- ▶ Er wordt door een heel aandeel trajectbegeleiders ook psychologische druk uitgeoefend (scores van 3,8 en 4,1 op 5), maar met een grote variatie tussen trajectbegeleiders (standaarddeviatie 1,0 en 1,1).



Tabel 6: Mate waarin OCMW-trajectbegeleiders aangeven keuze te verlenen, keuzebeperking te verantwoorden, psychologische druk uit te oefenen en gedrag te controleren (n=272 trajectbegeleiders)

		Gemid- delde (op 5)	min	max	max-min	St. dev.	Kurtosis
Mate van keuzeverlening	Ik laat de leefloongerechtigden toe om zelf te kiezen welke richting ze uitgaan op de arbeidsmarkt	3,9	2	5	3	0,7	0,1
	Ik laat me leiden door wat de leefloongerechtigden belangrijk vinden	3,8	2	5	3	0,7	-0,2
	Ik laat de leefloongerechtigden kiezen of ze mijn voorkeur volgen	3,5	1	5	4	0,9	-0,5
	Bij mij hebben de leefloongerechtigden een zeg in wat er beslist wordt	4,0	2	5	3	0,8	-0,3
Keuze-beperking verantwoorden	Ik leg de leefloongerechtigden uit waarom ik een bepaalde aanpak volg	4,6	2	5	3	0,6	2,7
	Wanneer ik iets opleg aan de leefloongerechtigde duid ik het nut ervan	4,7	2	5	3	0,5	1,9
Psychologische druk uitoefenen	Ik benadruk bij de leefloongerechtigden dat er schorsing of stopzetting van het leefloon volgt als afspraken niet worden nagekomen	4,1	1	5	4	1,0	-0,3
	Ik beklemtoon dat de leefloongerechtigden de plicht hebben om iets te doen in ruil voor hun leefloon	3,8	1	5	4	1,1	-0,4
Gedrag controleren	Ik zie erop toe dat de leefloongerechtigden de afspraken nakomen	4,6	2	5	3	0,6	0,7
	Ik doe moeite om te weten te komen of de leefloongerechtigden doen wat we afgesproken hebben	4,5	3	5	2	0,6	-0,7

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



Een tweede meetinstrument uit de studie van Parys en Struyven (2017) peilt op meer globale wijze naar de mate waarin bemiddelaars autonomie-ondersteunend dan wel controlerend te werk gaan. Alle bemiddelaars kregen twee scenario's voorgelegd die respectievelijk een autonomie-ondersteunende en controlerende aanpak t.a.v. werkzoekenden beschrijven. Met betrekking tot elk van de scenario's moesten de bemiddelaars aangeven hoe ze tegen de aanpak aankijken, in welke mate ze de aanpak zelf hanteren en menen dat andere bemiddelaars ze hanteren, in welke mate ze de aanpak praktisch haalbaar vinden en in welke mate ze menen dat de aanpak van hen verwacht werd. Dezelfde methode werd toegepast in deze studie in de online bevraging van OCMW-trajectbegeleiders, waarin in plaats van 9 vragen (zoals in de studie van Parys en Struyven gebeurde), 5 vragen per scenario werden gesteld. Elk van de vragen moest beantwoord worden op een schaal van 7 punten. De scenario's die werden voorgelegd worden weergegeven in onderstaande box.

Box 6: Controlerend en autonomie-ondersteunend scenario dat aan de trajectbegeleiders werden voorgelegd in de online enquête

Scenario voor de controlerende aanpak

Als je tijd hebt om het gesprek met de leefloongerechtigde voor te bereiden, denk je na wat er allemaal besproken moet worden. Je maakt een stapsgewijs plan van wat de leefloongerechtigde verondersteld wordt te doen en wanneer. Tijdens het gesprek leg je uit wat er moet gebeuren. Je zegt ook dat je erop zal toezien of alles gebeurt zoals afgesproken. Om ervoor te zorgen dat de leefloongerechtigde zich aan het plan houdt, ga je na of de leefloongerechtigde jouw aanwijzingen volgt en afspraken nakomt. Wanneer leefloongerechtigden zich niet aan het plan houden, zeg je: 'Je zou nu beter...', 'Neem je verantwoordelijkheid' en 'Je hebt rechten, maar ook plichten'. Om de leefloongerechtigde te motiveren geef je kleine stimulansen of vrijstellingen. Wanneer de leefloongerechtigde moeilijkheden of tegenslag ervaart, grijp je snel in om aan te geven hoe het beter kan. Wanneer leefloongerechtigden niet doen wat je vraagt of zich misdragen, maak je duidelijk dat je verantwoordelijk bent om erop toe te zien dat de leefloongerechtigde verantwoordelijkheid opneemt en de nodige stappen onderneemt. In het algemeen neem je een 'no-nonsense' houding aan en zorg je ervoor dat leefloongerechtigden doen wat van hen verwacht wordt, zelfs als dat betekent dat je moet pushen of druk zetten.

Scenario voor de autonomie-ondersteunende aanpak

Als je tijd hebt om het gesprek met de leefloongerechtigde voor te bereiden, ga je in het dossier na wat de leefloongerechtigde zou kunnen wensen en nodig heeft. Je denkt na welke stappen richting arbeidsmarkt interessant en relevant kunnen zijn. Je geeft de voorkeur aan stappen die uitdagend maar haalbaar zijn en de leefloongerechtigde enthousiast kunnen maken. Tijdens het gesprek leg je jouw plan voor aan de leefloongerechtigde en sta je open voor input en suggesties en nodig je de leefloongerechtigde ook uit om eigen ideeën en voorstellen te doen. Om de leefloongerechtigde te motiveren, neem je de tijd om duidelijk te maken waarom de stappen belangrijk en zinvol zijn en hoe ze volgens jou aansluiten bij de persoonlijke doelstellingen van de leefloongerechtigde. Wanneer leefloongerechtigden moeilijkheden ervaren of tegenslag hebben, toon je geduld – je geeft hen de ruimte en tijd om zelf problemen op te lossen. Wanneer leefloongerechtigden klagen en weinig initiatief tonen, erken en aanvaard je hun negatieve gevoelens door aan te geven dat je hun gevoelens kunt begrijpen omdat stappen zetten naar werk moeilijk en veeleisend kan zijn. Wanneer je praat met leefloongerechtigden vermijd je dwingende taal zoals 'je zou', 'je zal' en 'je moet'.

De resultaten van het tweede meetinstrument worden weergegeven in onderstaande tabel. Daaruit blijkt dat:

- ▶ De voorkeur voor de autonomie-ondersteunende aanpak in het algemeen groter is (gemiddelden van 5,0 – 5,6 op 7). Wel ligt de standaarddeviatie tussen 1,0 en 1,2, wat aangeeft dat er relatief grote verschillen zijn tussen trajectbegeleiders.
- ▶ De voorkeur voor de controlerende aanpak in het tweede scenario ligt gemiddeld lager (gemiddelden van 3,7-4,1 op 7). De standaarddeviatie bij het controlerende scenario ligt nog hoger (1,4-1,5), wat wijst op aanzienlijk uiteenlopende meningen.

Hoewel de resultaten van de eerste meetmethode aangeven dat de trajectbegeleiders doorgaans controlerend gedrag vertonen, heeft men dus een relatief lage voorkeur voor het controlerende scenario uit meetmethode 2.



Tabel 7: Mate waarin OCMW-trajectbegeleiders aangeven een voorkeur te hebben voor de autonomie-ondersteunende of controlerende aanpak (n=270-269 trajectbegeleiders)

		Gemid- delde	min	max	max- min	Std. Dev.	Kurtosis
Autonomie- ondersteunen de aanpak (n=270)	In welke mate denk je dat de leefloongerechtigden baat hebben bij deze aanpak? (1- helemaal geen baat - 7- Veel baat)	5,6	2,0	7,0	5,0	1,1	-0,2
	Hoe sta je tegenover deze aanpak: positief of negatief? (1- Zeer negatief - 7- Zeer positief)	5,6	2,0	7,0	5,0	1,1	-0,3
	Beschrijft deze aanpak wat je zelf al eens doet om leefloongerechtigden te motiveren? (1- Helemaal niet - 7- Helemaal wel)	5,5	3,0	7,0	4,0	1,0	-0,1
	Hoe vaak komt deze aanpak voor onder de trajectbegeleiders uit jouw organisatie? (1- Zeer zelden - 7- Zeer vaak)	5,2	2,0	7,0	5,0	1,1	0,0
	Beschrijft dit scenario wat jouw organisatie van jou verwacht? (1- Helemaal niet - 7- Helemaal wel)	5,0	2,0	7,0	5,0	1,2	-0,3
Controlerende aanpak (n=269)	In welke mate denk je dat de leefloongerechtigden baat hebben bij deze aanpak? (1- helemaal geen baat - 7- Veel baat)	4,0	1,0	7,0	6,0	1,4	-0,3
	Hoe sta je tegenover deze aanpak: positief of negatief? (1- Zeer negatief - 7- Zeer positief)	3,9	1,0	7,0	6,0	1,4	-0,6
	Beschrijft deze aanpak wat je zelf al eens doet om leefloongerechtigden te motiveren? (1- Helemaal niet - 7- Helemaal wel)	3,8	1,0	7,0	6,0	1,5	-0,7
	Hoe vaak komt deze aanpak voor onder de trajectbegeleiders uit jouw organisatie? (1- Zeer zelden - 7- Zeer vaak)	4,0	1,0	7,0	6,0	1,5	-0,6
	Beschrijft dit scenario wat jouw organisatie van jou verwacht? (1- Helemaal niet - 7- Helemaal wel)	4,1	1,0	7,0	6,0	1,5	-0,6

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



IEDERE TRAJECTBEGELEIDER HANTEERT IN ZEKERE MATE ZIJN 'EIGEN STIJL', AL WORDT DEZE BEÏNVLOED DOOR DE CONTEXT WAARBINNEN MEN WERKT EN DE LEEFLOONGERECHTIGDE DIE MEN BEGELEIDT

Zoals bovenstaande aantoont, zijn er wel lijnen te trekken in de interactiestijlen die OCMW-trajectbegeleiders aannemen, maar geven de standaarddeviaties toch ook aan dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen trajectbegeleiders. Ook in de terreininterviews werd bevestigd dat men veel verschillen ziet tussen de interactiestijlen van trajectbegeleiders, onder andere in:

- ▶ de mate waarin men zich dwingend, strikt, controlerend of net op tempo van cliënt, geduldig, empathisch en begripvol opstelt,
- ▶ zich meer adviserend, sturend of net meer ondersteunend, volgend opstelt,
- ▶ of men zich 'naast' of 'boven' de cliënt plaatst,
- ▶ of men een feitelijke inschatting maakt van de situatie van de cliënt of een inschatting maakt van de beleving van de cliënt over zijn/haar/hun situatie,
- ▶ of men risico durft te nemen of net heel voorzichtig stappen zal zetten, ...

Echter, men ziet deze verschillen niet als een slechte zaak. Het gaat om "mensen die met mensen werken", en het is belangrijk dat ieder zijn eigenheid daarin kan bewaren. Ook benadrukt men dat deze verschillen net een voordeel zijn van de lokale aanpak: OCMW-trajectbegeleiders staan dicht bij de doelgroep en kunnen de interactiestijl aanpassen aan de lokale context en kenmerken van de doelgroep.

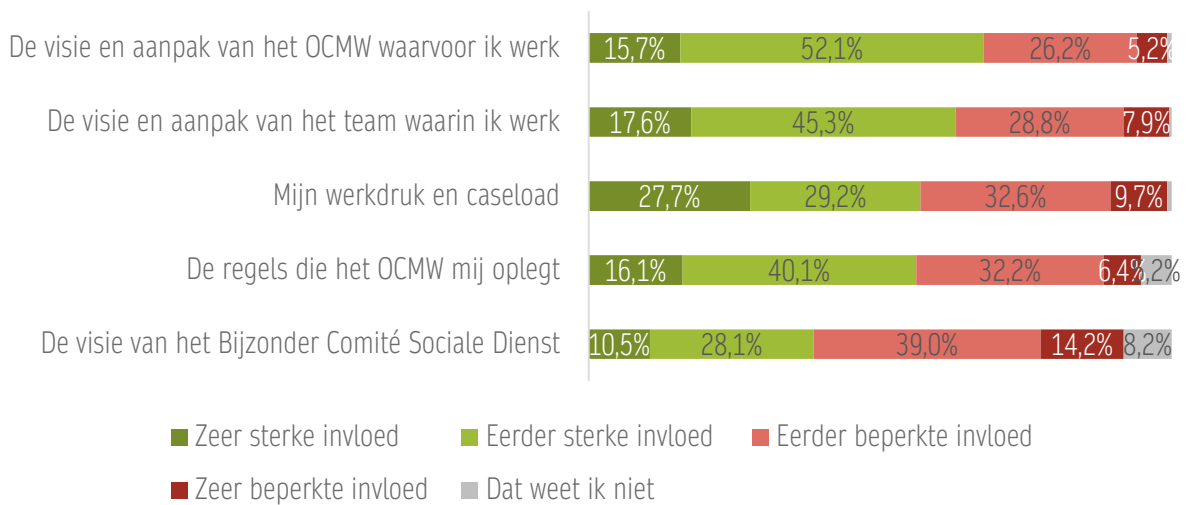
Maar ook de organisatie waarbinnen men werk heeft een invloed op de interactiestijl van de trajectbegeleider. In de enquête bij trajectbegeleiders werden een aantal factoren bevraagd die de interactiestijl beïnvloeden. Het merendeel geeft aan dat de visie en de aanpak van het OCMW waarvoor men werkt (67,8%) en van het team waarin men werkt (62,9%) een (eerder) sterke invloed heeft op de interactiestijl. Ook de werkdruk en de caseload heeft voor bijna 60% een (eerder) sterke invloed. 56,2% zegt dat de regels die het OCMW oplegt de interactiestijl beïnvloedt. De invloed van het Bijzonder Comité Sociale Dienst blijft voor het merendeel eerder beperkt, al zegt toch ook 38,6% dat deze invloed wel voelbaar is.

Aanvullend komt in de terreininterviews naar voor dat de interactiestijl beïnvloed wordt door de organisatie van de activeringsopdracht in het OCMW in al dan niet een aparte dienst tewerkstelling. Indien de maatschappelijk werker zowel dossierbeheerder als trajectbegeleiders is, geeft men aan dat men een zekere afstand dient te bewaren t.a.v. de leefloongerechtigde. Men is immers zowel 'begeleider' als 'controleur'. Indien de rollen uitgesplitst zijn, is het voor de trajectbegeleider gemakkelijker om zich 'naast' de leefloongerechtigde te plaatsen en zich meer ondersteunend op te stellen.



Figuur 18: Mate waarin onderstaande factoren een invloed hebben op de interactiestijl (n=267 trajectbegeleiders)

In welke mate ervaar je dat onderstaande factoren een invloed hebben op jouw interactiestijl?

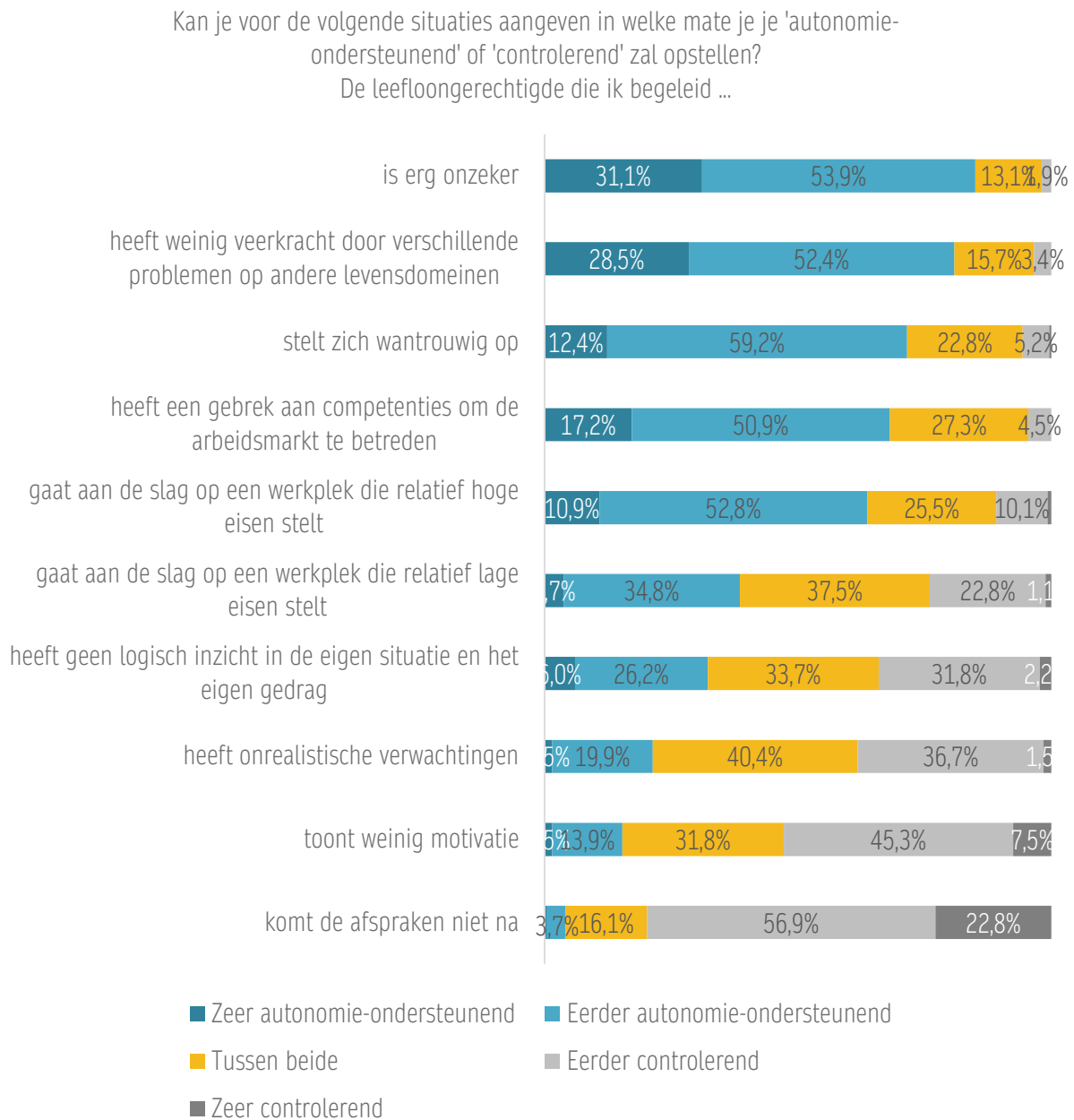


Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Een interactiestijl is niet alleen eigen aan de begeleider, maar wordt ook aangepast aan de leefloongerechtigde die men begeleidt. Zoals [Figuur 19](#) toont, stelt men zich doorgaans eerder autonomie-ondersteunend op bij leefloongerechtigden die onzeker zijn, weinig veerkracht hebben door verschillende problemen op andere levensdomeinen, zich wantrouwig opstellen, of een gebrek hebben aan competenties om de arbeidsmarkt te betreden. T.a.v. leefloongerechtigden die weinig motivatie tonen en die afspraken niet nakomen zal men zich eerder controlerend opstellen.



Figuur 19: Mate waarin men zich autonomie-ondersteunend dan wel controlerend zal opstellen naargelang de situatie van de leefloongerechtigde (n=267 trajectbegeleiders)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



DE INTERACTIESTIJLEN VAN OCMW-TRAJECTBEGELEIDERS LIGGEN ERG DICHT BIJ DEZE VAN VDAB-BEMIDDELAARS (IN 2017)

Gezien het grote belang van een goede samenwerking tussen OCMW-trajectbegeleiders en VDAB-bemiddelaars in de activering van leefloongerechtigden, is het interessant om na te gaan in welke mate de interactiestijlen van begeleiders uit beide organisaties van elkaar verschillen (of net niet). Gezien de bevraging van de interactiestijlen van OCMW-trajectbegeleiders in deze studie gebaseerd is op de bevraging van de interactiestijlen van VDAB-bemiddelaars in 2017 en de vraagstelling quasi gelijk werd gehouden, kunnen we de resultaten van beide bevragingen naast elkaar leggen. Wel dienen we hierbij een belangrijke kanttekening te plaatsen:

- ▶ De websurvey van VDAB was exclusief gericht op interactiestijlen, terwijl deze online bevraging meerdere, diverse thema's bestreek. De vragen werden in dit onderzoek geïntegreerd in de bredere online bevraging.
- ▶ Niet alle items van de meetmethoden die in de VDAB websurvey werden gesteld, werden opgenomen in de bevraging gericht op OCMW-trajectbegeleiders. De batterijen werden iets ingekort om de vragenlijst niet te lang te maken.
- ▶ Ook de aankondiging van de bevraging, de inleiding, de timing, ... was niet gelijk bij beide bevragingen.
- ▶ De bevraging bij VDAB-bemiddelaars dateert van 2017. Inmiddels werden acties ondernomen bij VDAB gericht op de interactiestijlen van VDAB-bemiddelaars.

Hoewel de vergelijking van beide bevragingen een indicatie kan geven, is voorzichtigheid bij de interpretatie dus geboden.

Uit de vergelijking van de Likert-items rond de mate van keuze verlenen, het verantwoorden van keuzebeperking, van psychologische druk uitoefenen en van gedrag controleren (cf. eerste methode), blijkt dat de verschillen gering zijn. De gewogen scores (m.n. de gemiddelde score op het item ten opzichte van de gemiddelde score op alle items) liggen erg in dezelfde lijn, zoals [Tabel 8](#) toont. We tonen de gewogen scores, omdat de gemiddelde scores bij de OCMW-trajectbegeleiders, op bijna alle items wat hoger liggen dan de gemiddelde scores op bijna alle items bij de VDAB-bemiddelaars. De gewogen scores tonen zo op een meer vergelijkbare manier welke items relatief beter scoren dan anderen onder beide groepen.

Tabel 8: Vergelijking van resultaten online bevraging naar de interactiestijlen van OCMW-trajectbegeleiders en VDAB-bemiddelaars – methode Likert-schalen

	Gewogen score (o.b.v. gemiddelde score van OCMW- trajectbegeleiders op alle items) (n=272)	Gewogen score (o.b.v. gemiddelde score van VDAB- bemiddelaars op alle items)*
Mate van keuze verlenen		
Ik laat de leefloongerechtigden toe om zelf te kiezen welke richting ze uitgaan op de arbeidsmarkt	0,9	0,9
Ik laat me leiden door wat de leefloongerechtigden belangrijk vinden	0,9	0,9
Ik laat de leefloongerechtigden kiezen of ze mijn voorkeur volgen	0,8	0,7
Bij mij hebben de leefloongerechtigden een zeg in wat er beslist wordt	1,0	1,0
Mate van keuzebeperking verantwoorden		



Ik leg de leefloongerechtigden uit waarom ik een bepaalde aanpak volg	1,1	1,1
Wanneer ik iets opleg aan de leefloongerechtigde duid ik het nut ervan	1,1	1,2
Mate van psychologische druk uitoefenen		
Ik benadruk bij de leefloongerechtigden dat er schorsing of stopzetting van het leefloon volgt als afspraken niet worden nagekomen	1,0	0,9
Ik beklemtoon dat de leefloongerechtigden de plicht hebben om iets te doen in ruil voor hun leefloon	0,9	1,0
Mate van gedrag controleren		
Ik zie erop toe dat de leefloongerechtigden de afspraken nakomen	1,1	1,2
Ik doe moeite om te weten te komen of de leefloongerechtigden doen wat we afgesproken hebben	1,1	1,1

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

* Cijfers uit het rapport van de studie 'De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB. Inzicht in de besluitvorming en de interactiestijlen van de individuele VDAB-bemiddelaar o.b.v. de resultaten van de websurvey' van Parys en Struyven (2017).

De vergelijking van de attitudes t.a.v. de autonomie-ondersteunende en de controlerende aanpak beschreven in twee scenario's (cf. 2^e methode), toont ook beperkte verschillen. Ook VDAB-trajectbegeleiders staan positiever t.a.v. de autonomie-ondersteunende aanpak dan t.a.v. de controlerende aanpak. Wel zijn de meningen van OCMW-trajectbegeleiders daarin iets meer uitgesproken: ze staan nog iets positiever t.a.v. de autonomie-ondersteunende interactiestijl en op sommige vlakken iets meer negatief t.a.v. de controlerende aanpak. Al bij al blijven ook hier de verschillen beperkt. Onderstaande tabel toont de vergelijking. Opnieuw worden in onderstaande tabel gewogen scores (m.n. de gemiddelde score op het item ten opzichte van de gemiddelde score op alle items) opgenomen.



Tabel 9: Vergelijking van resultaten online bevraging naar de interactiestijlen van OCMW-trajectbegeleiders en VDAB-bemiddelaars – scenario-methode

	Gewogen score (o.b.v. gemiddelde score van OCMW-trajectbegeleiders op alle items) (n=272)	Gewogen score (o.b.v. gemiddelde score van VDAB-bemiddelaars op alle items)*
Attitude t.o.v. autonomie-ondersteunende interactiestijl		
In welke mate denk je dat de leefloongerechtigden baat hebben bij deze aanpak?	1,2	1,1
Hoe sta je tegenover deze aanpak: positief of negatief?	1,2	1,1
Beschrijft deze aanpak wat je zelf al eens doet om leefloongerechtigden te motiveren?	1,2	1,1
Hoe vaak komt deze aanpak voor onder de trajectbegeleiders uit jouw organisatie?	1,1	1,0
Beschrijft dit scenario wat jouw organisatie van jou verwacht?	1,1	1,0
Attitude t.o.v. controlerende interactiestijl		
In welke mate denk je dat de leefloongerechtigden baat hebben bij deze aanpak?	0,9	0,9
Hoe sta je tegenover deze aanpak: positief of negatief?	0,8	0,9
Beschrijft deze aanpak wat je zelf al eens doet om leefloongerechtigden te motiveren?	0,8	0,9
Hoe vaak komt deze aanpak voor onder de trajectbegeleiders uit jouw organisatie?	0,9	0,9
Beschrijft dit scenario wat jouw organisatie van jou verwacht?	0,9	1,0

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

* Cijfers uit het rapport van de studie 'De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB. Inzicht in de besluitvorming en de interactiestijlen van de individuele VDAB-bemiddelaar o.b.v. de resultaten van de websurvey' van Parys en Struyven (2017). De vraagstelling over de interactiestijlen werd in deze online bevraging bij OCMW-trajectbegeleiders quasi gelijk gehouden aan de vraagstelling over de interactiestijlen in de bevraging in 2017 bij VDAB-bemiddelaars.



3.6. Succesfactoren voor een goede activering

Tot slot beschrijven we de succesfactoren voor een goede begeleiding van leefloongerechtigden naar tewerkstelling. Deze succesfactoren komen voornamelijk naar voor vanuit de overkoepelende analyse van de cases in de casestudie, aangevuld met inzichten uit de terreininterviews en de enquête. Onderstaande figuur vat de succesfactoren samen.

Figuur 20: Succesfactoren voor een goede begeleiding naar tewerkstelling vanuit het OCMW



Bron: IDEA Consult

3.6.1 Trajecten op maat van leefloongerechtigden

Ieder individu binnen de doelgroep leefloongerechtigden heeft een eigen context met eigen randvoorwaarden en drempels waartegen men aanloopt, en gaat daar op een individuele manier mee om. Het is een doelgroep met vaak complexe problematieken, waarvoor werken op maat nodig is. Om trajecten op maat van de context en de noden van leefloongerechtigden te kunnen uitrollen, is het belangrijk om een brede visie aan te houden op activering, een groot aanbod aan tewerkstellingsprojecten en -activiteiten in de omgeving ter beschikking te hebben, en het gehele aanbod aan tewerkstellingsmaatregelen en -projecten te gebruiken.

BREDE VISIE OP ACTIVERING, GEDEELD DOOR ZOWEL TRAJECTBEGELEIDERS ALS DOSSIERBEHEERERS

Een brede visie op wat activering van leefloongerechtigden kan inhouden, is belangrijk om de doelgroep mee te krijgen in trajecten naar tewerkstelling. Het belang van laagdrempelig activeren werd aangehaald door quasi alle trajectbegeleiders die we hebben gesproken in de interviews. Voor heel wat leefloongerechtigden ligt een (voltijdse) tewerkstelling in het NEC op korte termijn immers niet binnen de mogelijkheden, omwille van verschillende drempels zowel op vlak van competenties en arbeidsattitudes, als op vlak van andere levensdomeinen. Om toch aan trajecten naar werk te kunnen beginnen, en tewerkstelling bespreekbaar te maken, is het belangrijk om erg laagdrempelige mogelijkheden te voorzien en in kleine stapjes te denken. Ook sociale activering, met activiteiten zoals vrijwilligerswerk of werk- en zorgtrajecten, kan een belangrijke stap betekenen voor de doelgroep en kunnen voorbereiden op toeleiding naar een betaalde tewerkstelling.

De dossierbeheerders spelen een belangrijke rol bij de instroom in trajecten naar tewerkstelling en blijven ook verder doorheen het traject een belangrijke begeleider voor de leefloongerechtigde. Het is daarom enorm belangrijk dat niet alleen de trajectbegeleiders, maar ook de dossierbeheerders in het OCMW deze brede visie op activering delen.

UITGEBREID EN PASSEND AANBOD AAN TEWERKSTELLINGSPROJECTEN EN -ACTIVITEITEN

Er bestaat een groot aanbod aan tewerkstellingsmaatregelen en projectwerkingen waarnaar men in een traject kan doorverwijzen. Aanvullend aan het Vlaanderen-brede aanbod georganiseerd door VDAB en tenderpartners, worden regionaal (door het OCMW zelf, door de regisseur Sociale Economie en Werk, of door andere regionale actoren) tewerkstellingsprojecten en -activiteiten uitgewerkt, waarnaar het OCMW kan toeleiden. Voornamelijk erg laagdrempelige initiatieven en voortrajecten worden bijkomend aan het Vlaanderen-brede aanbod uitgewerkt. Voor de doelgroep leefloongerechtigden, die vaak kampen met complexe problematieken, is de nood aan dergelijke activiteiten ook groot. De trajectbegeleiders die het gewend zijn om via deze projectwerkingen en aanvullende initiatieven te werken, geven in de interviews aan dat deze een onmisbaar deel uitmaken van hun activeringsaanpak.

Er zijn echter verschillen tussen OCMW's in het aanbod aan tewerkstellingsprojecten en -activiteiten dat in de regio wordt georganiseerd (al dan niet door het OCMW zelf) en dus ter beschikking is. Er zijn OCMW's en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden die een traditie hebben om zelf deel te nemen aan ESF-projecten, anderen hebben dat niet. Ook kwam in de enquête duidelijk naar voor dat heel wat OCMW's zelf een aanbod aan activiteiten uitwerken om de trajecten naar werk vorm te geven, maar andere OCMW's doen dat niet. Hoe breder en kwaliteitsvoller het aanbod aan tewerkstellingsactiviteiten en -projecten in de regio van het OCMW, hoe beter het traject op maat van de leefloongerechtigde kan worden afgestemd.

GEBRUIK VAN GEHELE AANBOD AAN TEWERKSTELLINGSMATREGELEN EN -PROJECTEN

Hoewel er dus ook aanvullende initiatieven worden opgezet, is het aanbod aan tewerkstellingsinstrumenten en projecten van VDAB en tenderpartners al erg breed. Toch valt op dat niet alle OCMW's gebruikmaken van het gehele aanbod aan activiteiten die deel kunnen uitmaken van een traject naar tewerkstelling. Omdat trajectbegeleiders voor iedere leefloongerechtigde een traject op maat kunnen uitstippelen, is het echter belangrijk dat het gehele aanbod aan tewerkstellingsmaatregelen en -projecten in de weegschaal wordt gelegd en de leefloongerechtigde toegeleid wordt naar de activiteit die het meest gepast is voor zijn/haar/hun ambities, competenties en context.

3.6.2 Voldoende capaciteit, sterke expertise en experimenteeruimte voor activering naar tewerkstelling

Om trajecten op maat van leefloongerechtigden aan te bieden, is er nood aan uitgebreide expertise rond activering, voldoende capaciteit in het OCMW en experimenteeruimte. Deze succesfactoren worden gemakkelijker vervuld indien er politiek draagvlak is en activering door het lokaal bestuur als een prioriteit wordt gezien.

STERKE EXPERTISE EN ENGAGEMENT VAN DE TRAJECTBEGELEIDERS

Om gebruik te maken van het gehele aanbod aan tewerkstellingsmaatregelen en projecten, en zo trajecten op maat uit te stippelen, is goede expertise van de trajectbegeleiding vereist. Er is kennis nodig van alle maatregelen en projecten, en de regelgeving en administratie die daaraan gekoppeld zijn. Het gaat ook om expertise om een goede inschatting te kunnen maken van welke stappen het meest opportuun zijn in een traject voor een leefloongerechtigde, en op welke manier men dit best opvolgt. Samengevat: activering naar tewerkstelling is specialistenwerk. Het is niet evident om deze expertise op te bouwen voor maatschappelijk werkers die geen ervaring hebben met activering naar tewerkstelling. Uit de casestudie bleek bijvoorbeeld dat het een grote meerwaarde is indien de trajectbegeleiding een achtergrond heeft in arbeidsbemiddeling. Ook bleek dat wanneer er een aparte tewerkstellings- of activeringsdienst wordt aangesteld, de expertise gemakkelijker opgebouwd wordt dan wanneer activering boven op het takenpakket van maatschappelijk werkers gelegd wordt. Ruth Claes, brugfiguur werk, wijst op de rol van het onderwijs: toekomstige maatschappelijk werkers zouden tijdens hun



opleiding reeds voeling moeten krijgen met activering via bijvoorbeeld praktijkervaring met inclusieve werkvloeren (Claes, 2023).

Naast expertise komt ook persoonlijk engagement als succesfactor naar voor. In de cases werd duidelijk hoe belangrijk een sterke trekker is om bijvoorbeeld expertise op te bouwen, bijkomende middelen aan te trekken en complexere trajecten te begeleiden.

VOLDOENDE CAPACITEIT VAN DE TRAJECTBEGELEIDERS

Ook voldoende capaciteit van de trajectbegeleiding een cruciale succesfactor. Uit de enquête blijkt dat de caseload van de trajectbegeleiders een belangrijke invloed heeft op de activeringsaanpak van de trajectbegeleiders en de manier waarop ze de trajecten invullen. Zo zagen we in de casestudie dat OCMW's met een relatief beperkte inzet van VTE's in trajectbegeleiding minder ruimte hebben om te 'experimenteren' in de trajecten, de trajecten op maat in te vullen en de leefloongerechtigden intensief op te volgen. Integendeel, men valt terug op de gekende recepten en activering is bijgevolg enkel mogelijk voor die leefloongerechtigden waarvoor het 'standaard' pakket haalbaar is (vaak artikel 60, § 7 tewerkstelling). De administratieve last bij tewerkstellingsinstrumenten wordt aangehaald als knelpunt, maar dit speelt voornamelijk bij trajectbegeleiders die beperkt zijn in capaciteit. Ook wordt in de enquête aangehaald dat de doelgroep nood heeft aan intensieve opvolging, zodat de trajectbegeleider de cliënt goed leert kennen en begrijpen, en er een vertrouwensband mee kan opbouwen.

Voldoende capaciteit voor de trajectbegeleiding is nodig, niet alleen om de leefloongerechtigden te begeleiden naar werk, maar ook opdat de trajectbegeleiders ruimte hebben om de expertise op te bouwen en up-to-date te houden. Er is nood aan tijd om deel te kunnen nemen aan lerende netwerken, overlegmomenten en opleidingen. Omwille van de complexiteit van de cases, is ook tijd nodig om af te stemmen met collega trajectbegeleiders.

Aanvullend merkt men op dat ook dossierbeheerders tijd moeten kunnen maken om activering met de leefloongerechtigde op tafel te brengen, een afweging te maken en de leefloongerechtigde indien het relevant is, door te verwijzen naar de dienst tewerkstelling, óf, indien de rol van dossierbeheerder en trajectbegeleider gecombineerd wordt, zelf aan activering toe te komen of dit over te laten aan VDAB. Er werd in een OCMW bijvoorbeeld aangehaald dat wanneer de caseload voor de dossierbeheerders te hoog is, trajectbegeleiders zullen bijspringen en er zo nog minder tijd overblijft voor de begeleiding naar tewerkstelling.

RUIMTE OM TE EXPERIMENTEREN

Bijkomend is ook de ruimte om te experimenteren in het OCMW een succesfactor. De complexiteit van de problematieken van de doelgroep en de evolutie die zich daarin voordoet, vraagt om flexibiliteit en steeds evoluerende oplossingen.

Deze experimenteerruimte wordt momenteel vooral gecreëerd via projectwerking. Een interessant voorbeeld is de case Sint-Niklaas, waar een rijke historiek is van bovenlokaal gesubsidieerde, vaak innovatieve projecten die op termijn geïntegreerd werden in de reguliere werking. Het gaat onder meer over ESF-projecten (zoals lokale partnerschappen voor jongeren), AMIF-projecten (vb. Z(in)²burgering), duo for a job en zelf opgezette samenwerkingen. Een van de uitvloeiers hieruit is een zelf ontwikkeld stagetraject met nauwe opvolging die instaat als screening richting activeerbaarheid en joboriëntatie.

Inzetten op innovatieve projecten en ruimte voor experimenteren kan een positieve spiraal teweegbrengen. Zo zijn er besturen en samenwerkingsverbanden die er goed in slagen om bovenlokale subsidies aan te trekken en deze in te zetten voor capaciteitsopbouw. De versterkte expertise zorgt er op zijn beurt voor dat het eenvoudiger wordt om sterke dossiers op te bouwen en zo verder structureel middelen binnen te halen. Maar omgekeerd, waar medewerkers verdrinken in het operationele en er zo niet meer in slagen om middelen en expertise op te bouwen, kan projectmatige financiering ook zorgen voor een neerwaartse dynamiek. Zo ontstaat een grote kloof tussen lokale besturen in de uiteindelijk aangeboden begeleiding.

LOKAAL POLITIEK DRAAGVLAK



De integratie van OCMW en gemeente zorgde voor een veranderde politieke opvolging van het lokaal sociaal beleid, met een minder strikte scheiding tussen klassieke gemeentelijke beleidsdomeinen en de verantwoordelijkheden van het OCMW. Een potentieel voordeel is een meer coherente benadering van het lokaal sociaal beleid. Tegelijk leeft bij veel OCMW-medewerkers de perceptie dat het sociaal beleid ondergesneeuwd raakt onder de meer 'zichtbare' bevoegdheden van een lokaal bestuur. Dit is een risico, omdat we vaststellen dat de mate waarin de lokale politiek van activering naar tewerkstelling een prioriteit maakt, mee bepaalt hoe kwalitatief het lokaal activeringsbeleid zich ontwikkelt. Om voldoende capaciteit mogelijk te maken, experimenteeruimte te creëren, expertise op te bouwen en een gedeelde, sterke visie op activering in het OCMW uit te bouwen, is ondersteuning vanuit het (lokale) beleid een belangrijke succesfactor. Echter, activering is voor lokale besturen nog niet altijd een prioriteit.

3.6.3 Een breed netwerk en goede samenwerking met partners

Tot slot is duidelijk dat een geslaagd activeringsbeleid zich voltrekt in samenwerking met partners. Een groot netwerk aan partners en werkgevers, ook over (taal, regio of lands-)grenzen heen, is cruciaal om trajecten op maat van de leefloongerechtigde vorm te geven, versnippering in begeleiding tegen te gaan, de sterkte van de partners te valoriseren en de werklust optimaal te verdelen. In volgend hoofdstuk gaan we dieper in op het lokale netwerk en de lokale samenwerking rond de activering van leefloongerechtigden.





4 / Lokale samenwerking i.k.v. activering van leefloongerechtigden

Dit hoofdstuk focust op de manier waarop er lokaal wordt samengewerkt rond de activering van leefloongerechtigden. De vaak complexe problematiek waarmee de te activeren doelgroep wordt geconfronteerd, vraagt een aanpak waarbij op verschillende niveaus de handen in elkaar worden geslagen. We onderscheiden vier niveaus waarop wordt samengewerkt, namelijk:

- ▶ Samenwerking binnen lokale besturen
- ▶ Samenwerking tussen lokale besturen
- ▶ Samenwerking met VDAB
- ▶ Samenwerking met een breder lokaal netwerk

We bespreken elk van deze niveaus in meer detail. Tot slot gaan we in op de succesfactoren voor een goede lokale samenwerking i.k.v. activering van leefloongerechtigden. De bevindingen in dit hoofdstuk zijn voornamelijk gebaseerd op de resultaten van de casestudie, aangevuld met de enquêteresultaten.

4.1. Samenwerking binnen lokale besturen

HET GROTE POTENTIEEL VAN EEN INTEGRALE AANPAK BIJ LOKALE BESTUREN WORDT NOG NIET GEREALISEERD

Het lokaal bestuur heeft door afgebakende schaal en de brede waaier aan bevoegdheden het potentieel om geïntegreerd te werken. De professoren De Rynck en Janssens benadrukken in hun toekomstvisie op het lokaal & binnenlands bestuur in Vlaanderen (2023) heel sterk het belang van een geïntegreerde aanpak. We onderschrijven het potentieel dat ze hiervoor zien bij de lokale besturen. En integrale trajecten, waarbij er tegelijkertijd stappen naar werk kunnen gezet worden en drempels op andere domeinen kunnen weggenomen worden, is waar de doelgroep leefloongerechtigden nood aan hebben.



“Het lokale niveau en de lokale besturen in het bijzonder hebben het potentieel maatregelen en beleidsdomeinen te integreren en burgers en organisaties op hun bijdrage, gedrag en maatschappelijke verantwoordelijkheid aan te spreken.”

De Rynck en Janssens in “toekomstvisie op het lokaal & binnenlands bestuur in Vlaanderen” (2023)

In de onderzochte cases stellen we echter vast dat dit potentieel nog niet wordt benut. Er worden nog onvoldoende bruggen gemaakt tussen de verschillende beleidsdomeinen op het lokaal niveau. Concreet zien we onbenut potentieel als het gaat over:

- ▶ **Werk en lokale economie:** In de cases werd slechts uitzonderlijk afgestemd met de bevoegde collega binnen het lokaal bestuur om bijvoorbeeld potentiële werkplekken in kaart te brengen of lokale werkgevers te informeren. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend, gaande van het volledig ontbreken van een verantwoordelijke, onvoldoende expertise bij de bevoegde collega of eenvoudigweg een gebrek aan tijd.
- ▶ **Het bredere beleidsdomein welzijn:** Uit de veelheid aan drempels die de trajectbegeleiders aangaven in de survey, is een deel rechtstreeks gelinkt aan lokale beleidsdomeinen zoals kinderopvang. De betrokken trajectbegeleiders in de cases ervaren echter onvoldoende hefboomen bij henzelf of de bevoegde collega om echt geïntegreerd te werken.
- ▶ **Mobiliteit:** Ook hier stellen we een vergelijkbare uitdaging vast. Hoewel lokale besturen heel wat bevoegdheden hebben op het vlak van mobiliteit, ontbreekt zowel de capaciteit (vb. geen of slechts beperkte verantwoordelijke mobiliteit) als de hefboom (vb. de beslissingen rond openbaar vervoer worden vooral in de vervoersregio's bepaald). We zien wel interessante voorbeelden in de cases, waarbij de lokale betrokkenen bijvoorbeeld een aanbod organiseren voor het behalen van het rijbewijs of praktische ondersteuning bieden bij het gebruik van het openbaar vervoer.
- ▶ **Onderwijs:** Heel wat van de trajecten naar werk omvatten scholing als voorwaarde of onderdeel. Hoewel in een deel van de cases de lokale onderwijspartners goed gekend zijn, is er nog meer potentieel tot samenwerking.

4.2. Samenwerking tussen lokale besturen

BOVENLOKALE SAMENWERKING BIJDT BELANGRIJKE VOORDELEN MAAR KENT OOK EEN AANTAL UITDAGINGEN

Intergemeentelijke samenwerking, zowel gestimuleerd vanuit de Vlaamse overheid als van onderuit gegroeid, blijft winnen aan belang. In de enquête gaf ongeveer één op drie OCMW's aan dat de activeringsopdracht wordt uitbesteed. Bij kleinere OCMW's gaat het zelfs bijna over de helft (48%).

Twee van de onderzochte cases zijn intergemeentelijke samenwerkingsverbanden. Beide samenwerkingen omvatten iets minder dan 10 gemeenten, hoofdzakelijk met een landelijk karakter. Er is geen grote centrumstad aanwezig in de twee regio's, maar de regionale stad in elk van de samenwerkingsverbanden stond wel mee aan de wieg van de bovenlokale aanpak.

De cases boden inzicht in een aantal voordelen van de intergemeentelijke aanpak, die niet beperkt zijn tot de specifieke context van de onderzochte samenwerkingsverbanden:

- ▶ De samenwerking zorgt voor een **meer gedeelde visie op activering van leefloongerechtigden in de regio**. De mate waarin dit het geval is, verschilt uiteraard van de inzet en aanpak van het samenwerkingsverband.



In één van de cases was dit een expliciete doelstelling van de samenwerking en was de gedeelde visie breed gedragen, terwijl het in het andere samenwerkingsverband vooral de gedeelde cultuur en aanpak was die doorsijpelde naar de lokale besturen. Bij beide samenwerkingsverbanden zorgde dit er wel voor dat de verschillen in visie minder groot werden doorheen de tijd. Een belangrijke nuance is dat deze verschillen er wel nog degelijk zijn. Dit is bijvoorbeeld voelbaar in het aantal en het type dossiers dat wordt doorverwezen naar het samenwerkingsverband.

- ▶ De samenwerking creëert een logisch **platform voor kennisdeling**. In beide samenwerkingsverbanden was er een structureel overleg voorzien voor de bevoegde maatschappelijk werker van de betrokken lokale besturen. Dit overleg gaat verder dan cases bespreken, maar zorgt er ook voor dat goede praktijken worden uitgewisseld, bovenlokale ontwikkelingen worden meegegeven (vb. subsidie-oproepen, gewijzigde regelgeving,...) en dat lokale besturen vlotter bij elkaar terecht kunnen.
- ▶ De samenwerking zorgt voor een **duidelijker bovenlokaal aanspreekpunt voor partners**. In eerste instantie denken we hierbij aan VDAB. Zo maken de samenwerkingsovereenkomsten van VDAB vaak gebruik van de intergemeentelijke samenwerking rond de regierol sociale economie en werk. Deze rol valt in de cases samen met het samenwerkingsverband rond activering. Het aanspreekpunt op een grotere schaal kan ook relevant zijn voor de Vlaamse overheid of partners die zich niet op gemeentelijk niveau organiseren zoals werkgeversorganisaties.
- ▶ De samenwerking zorgt voor een schaalvergroting, waardoor er meer ruimte is om **expertise op te bouwen** dan in een klein OCMW met beperkt aantal dossiers, zoals onderstaande quote illustreert.

“En dan merk je waar mensen enkel rond die activering werken en collega's hebben, dat die expertise groter is dan in andere regio's waar elk voor zich die expertise moet worden ontwikkeld.”

Netwerkmanager VDAB in interview casestudie

Het is echter niet zo dat intergemeentelijke samenwerkingsverbanden alleen maar voordelen bieden ten opzichte van een eigen gemeentelijke of stedelijke aanpak. Zo koos een deel bevroegde lokale besturen bewust voor een eigen activering. Aspecten die hierbij genoemd werden zijn:

- ▶ **Eigenaarschap bij het lokaal bestuur:** indien er geen interne capaciteit meer is rond activering bij het lokaal bestuur, gaat een stuk betrokkenheid en expertise verloren. Ook intergemeentelijke samenwerking vereist immers lokale opvolging om te verzekeren dat de samenwerking effectief inspeelt op de gesignaleerde noden en aansluit bij de bredere benadering binnen het lokaal bestuur van de leefloongerechtigde.
- ▶ **Moeizame relaties:** hoewel andere lokale besturen in eerste instantie collega's zijn, stellen we toch onderlinge concurrentie vast. Dit kan met tal van factoren te maken hebben. Denk bijvoorbeeld aan de eigen accenten die lokale besturen leggen bij de uitvoering van bepaalde maatregelen. Zo kan een verschil in vergoeding van een leefloongerechtigde in een TWE-traject er voor zorgen dat potentiële kandidaten uit de ene gemeente interessanter zijn dan die uit een andere gemeente als bedrijf. Een ander aspect is de verhouding tussen centrumsteden en de regio errond. Kleinere besturen ervaren de centrumstad soms als te dominant of afwezig. Politieke verschillen of verschillen in visie kunnen er ook voor zorgen dat samenwerking moeizaam loopt.

REGISSEUR SOCIALE ECONOMIE EN WERK ALS SPELVERDELER EN BANKZITTER

De Vlaamse overheid geeft de lokale besturen een regierol op het vlak van de sociale economie en sinds 2022 ook werk. Lokale besturen bepalen grotendeels zelf, op basis van de lokale noden en opportuniteiten, hoe zij hun



regierol concreet invullen met zelf geformuleerde doelstellingen, actieplannen en acties. De regierol heeft een duidelijke link met de activering van leefloongerechtigden, vooral via de beleidsprioriteit om 'de tewerkstelling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de reguliere en de sociale economie te bevorderen en daarbij drempels richting de arbeidsmarkt weg te nemen, o.m. via de instrumenten wijk-werken, tijdelijke werkervaring en gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden'.

De ervaring bij de zes cases met de regierol sociale economie en werk is heel uiteenlopend. Enerzijds is voor een deel van de lokale besturen de regisseur een belangrijke lokale spelverdeler die de verbinding maakt met Vlaamse initiatieven en lokale initiatieven versterkt en coördineert. Anderzijds zijn sommige lokale besturen nauwelijks vertrouwd met de regierol sociale economie en werk. Zo vertelde één van de regisseurs het volgende over het proces van Capacity Building³²:

“Dat was een nieuw aanvoelen bij de lokale besturen, dat ze nog niet beseffen dat ik betaald wordt door Vlaanderen denk ik, en in opdracht van Vlaanderen dat ik die regierol opneem i.f.v. de noden van de verschillende gemeenten en dat het niet elke gemeente apart is.”

Regisseur sociale economie en werk in interview casestudie

Belangrijke succesfactoren voor een sterke regierol sociale economie en werk i.k.v. de activering van leefloongerechtigden die uit het onderzoek naar komen, zijn:

- ▶ De regierol, als die niet full-time door 1 persoon wordt ingevuld, wordt gecombineerd met een takenpakket dat inhoudelijk sterk gelinkt is met , sociale economie en werk (bijvoorbeeld door het opnemen van de coördinatie van een activeringsdienst). Zo wordt de regierol zichtbaarder voor de spelers op het terrein.
- ▶ De regierol wordt ingezet om bovenlokale opportuniteiten bekend te maken en te coördineren richting lokale besturen. Zo zette de oproep voor lokale partnerschappen regisseurs (potentieel) in een centrale rol. Ook andere initiatieven zoals het lokaal activeringspact³³ vormden een opportuniteit voor regisseurs om een verbindende rol op te nemen.
- ▶ De regierol krijgt een duidelijk mandaat van de lokale besturen om een actieve rol op te nemen om de activeringsaanpak in de regio strategisch mee uit te bouwen. Dat bleek in één case bijvoorbeeld slechts beperkt het geval.
- ▶ Het regiegebied kent een logische regionale indeling. In één van de cases waar dit niet het geval was, bleek dit een drempel voor de werking. Wanneer de lokale besturen in een regiegebied niet goed op elkaar aansluiten, of wanneer het regiegebied beperkt overeenstemt met andere relevante samenwerkingen (bv. intergemeentelijke samenwerking rond activering of een burgemeestersoverleg) kan dit leiden tot minder goede kennis van de lokale context (vanwege een uitgestrekter en diverser grondgebied), grotere uitdaging om de verschillende lokale besturen samen te brengen, grotere fysieke afstand om personen naar een bovenlokaal project toe te leiden, moeilijkere strategische afstemming (vb. voor besluiten waar politieke betrokkenheid van de verschillende gemeenten nodig is, ...

³² Zie ook: <https://www.wsg.be/Publiek/Werk/capacity%20building/FAQ%20capacity%20building.pdf>

³³ Het Departement WSE lanceerde in het najaar van 2023 een oproep voor lokale besturen, gericht op het ondersteunen van lokale besturen die extra inspanningen leveren om leefloongerechtigden te activeren, met als beoogd resultaat een hogere uitstroom naar werk van leefloongerechtigden.



4.3. Samenwerking met VDAB

Als arbeidsmarktregisseur is VDAB bij de activering van leefloongerechtigden de belangrijkste partner voor lokale besturen en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden. Samenwerking tussen VDAB en OCMW maakt dat beide actoren hun expertise kunnen bundelen en de juiste begeleiding kunnen aanbieden. OCMW's vertrekken vanuit hun expertise rond armoede, welzijn en activering van de meest kwetsbare groepen. VDAB vertrekt vanuit de ervaring als arbeidsmarktdeskundige, bemiddelaar en opleider (De Coen, Valsamis & Vanoeteren, 2018). We bespreken hieronder achtereenvolgens de samenwerking op strategisch en op operationeel niveau.

4.3.1 Samenwerking op strategisch niveau

NETWERKMANAGER ALS STRATEGISCHE PION OP PROVINCIAAL NIVEAU

De samenwerking tussen VDAB en lokaal bestuur wordt op strategisch niveau opgevolgd door **netwerkmanagers** (of **stadsmanagers**) van VDAB. Elke provincie heeft (minstens) één netwerkmanager bij VDAB, die als aanspreekpunt fungeert voor lokale besturen uit de regio. Daarnaast worden grootsteden Gent, Antwerpen en Brussel opgevolgd door telkens één stadsmanager.

In de meerderheid van de cases was de rol van de netwerkmanager effectief gekend en zorgde deze voor een duidelijkere link tussen het lokaal bestuur (of intergemeentelijk samenwerkingsverband) en VDAB. Daarnaast komt uit de cases naar voor dat de netwerkmanager ook bruggen bouwt tussen lokale besturen en andere partners (zoals onder andere Wijk-Werken, sociale economie, regionale werkgevers), signalen oppikt (bv. indicering sociale economie loopt moeilijk) en nagaat hoe daarin te ondersteunen (bv. infosessies rond die topics).

De netwerkmanager faciliteert ook overleg, zowel op strategisch als op operationeel niveau.

- ▶ Op strategisch niveau overlegt de netwerkmanager met de regisseur sociale economie en werk en de lokale besturen die deel uitmaken van het regiegebied. Vanuit de lokale besturen sluiten diverse profielen aan, afhankelijk van de organisatie van het bestuur: het kan gaan om het afdelingshoofd van de sociale dienst, de bevoegde schepen, of een trajectbegeleider. Dit overleg wordt als een meerwaarde gezien om de gezamenlijke acties uit te werken en om op de hoogte te blijven van nieuwe of vernieuwde beleidsinstrumenten en projectoproepen.
- ▶ Daarnaast faciliteert de netwerkmanager ook een lerend netwerk dat meer gericht is op het operationele niveau. Op dit lerend netwerk sluiten de contactpersonen van VDAB vanuit de intensieve dienstverlening aan, afhankelijk van het programma van de bijeenkomst andere experts vanuit VDAB (expert Wijk-werken, TWE, ...), en de OCMW-trajectbegeleiders. Doelstelling van deze lerende netwerken is het uitwisselen van ervaring, elkaar en elkaars werking beter leren kennen, het aanbod van VDAB toelichten, en eventueel ook aan casebespreking doen. In sommige provincies worden deze lerende netwerken op provinciaal niveau georganiseerd, in andere provincies op niveau van één of meer regiegebieden sociale economie en werk. De trajectbegeleiders die we spraken in de casestudie waren erg positief over deze lerende netwerken, en halen aan dat hoewel de tijd die ze hebben voor dit soort leer- en uitwisselmomenten beperkt is, dat ze het de moeite waard vinden om er de tijd voor vrij te maken. Wel komt ook uit de casestudie naar voor dat niet alle lokale besturen aan deze lerende netwerken deelnemen, en dat men doorgaans steeds dezelfde aanwezigen aantreft.

SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN ALS BASIS VOOR EEN GEDEELDE VISIE, OF ALS FORMALISERING VAN BESTAANDE SAMENWERKING

De netwerkmanagers gaan in overleg met de lokale besturen (of met het bovenlokale niveau, via de regisseurs sociale economie en werk) over hoe de lokale arbeidsmarktuitdagingen samen aangepakt kunnen worden. Deze strategieën en afspraken worden de afgelopen jaren geformaliseerd in structurele

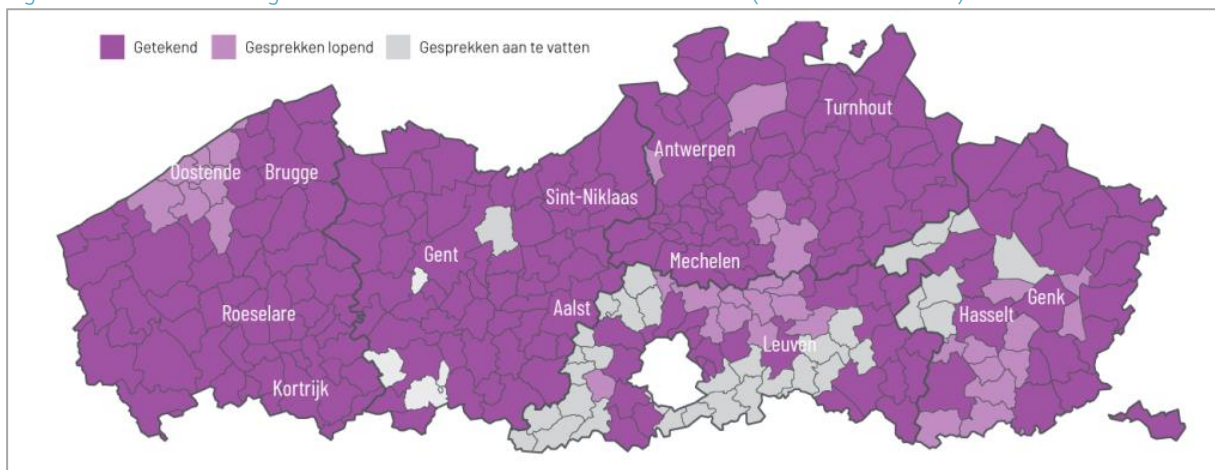


samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en de lokale besturen. Momenteel staat de teller op 79% van alle lokale besturen (stand per 1 oktober 2023), de ambitie tegen het einde van 2023 is 87%. Dat omvat zowel overeenkomsten met alle centrumsteden als overeenkomsten met de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden sociale economie (en werk). Daarnaast is het ook mogelijk dat er een samenwerkingsovereenkomst wordt afgesloten met individuele lokale besturen, of dat er een addendum wordt toegevoegd met specifieke acties voor een specifiek lokaal bestuur. Op die manier kan er aandacht zijn voor uitdagingen die zeer eigen zijn aan de context van één lokaal bestuur.

“Met Essen werd er een individuele gemeentelijke overeenkomst afgesloten. Dit omwille van bepaalde uitdagingen die zeer typisch zijn voor de gemeente Essen, waar de andere gemeenten in het regiegebied minder mee geconfronteerd worden. Zo kan er daar voldoende aandacht aan gegeven worden.”

Netwerkmanager VDAB in focusgroep in casestudie

Figuur 21: Samenwerkingsovereenkomsten VDAB en lokale besturen (situatie 1/10/2023)



Bron: Departement WSE

De inhoud van de samenwerkingsovereenkomst wordt in overleg met de betrokken lokale besturen vastgelegd. Het kan gaan over een waaier van thema's zoals het tegengaan van de ongekwalificeerde uitstroom; het verkleinen van de structurele drempels naar de arbeidsmarkt (kinderopvang, mobiliteit, taal, e-inclusie); het wijkwerken; de sociale economie; de tijdelijke werkervaring; de inclusiviteit bevorderen van ondernemingen, ... (De Rynck en Janssens, 2023).

Aan de samenwerkingsovereenkomst wordt in principe een operationele uitwerking gekoppeld, namelijk een lokaal actieplan. Hierin wordt meer ingegaan op de 'hoe' aspecten van de samenwerking. Janssens en De Rynck vinden in deze jaaractieplannen hoofdzakelijk volgende zaken terug: solide organisatienetwerk, gelijkwaardigheid van partners; samenwerking tussen kleinere OCMW's; betere gegevensdeling; toegankelijk maken van de dienstverlening voor elkaars klanten en de meerwaarde van samenwerking zichtbaar en meetbaar maken". Om deze uitwerking op te volgen in de praktijk, zijn normaliter stuurgroepen, werkgeversoverleg en werkgroepen gekoppeld, aan de samenwerkingsovereenkomst (waaronder het strategisch overleg met de regisseurs sociale economie en werk en de lokale besturen dat hierboven wordt aangehaald).

In de onderzochte cases stellen we een duaal beeld vast over de impact van deze samenwerkingsovereenkomsten:

- ▶ Enerzijds zorgen de samenwerkingsovereenkomst wel degelijk voor (op z'n minst) een aanzet tot overleg en het ontwikkelen van een gedeelde visie.
- ▶ Anderzijds blijft de samenwerkingsovereenkomst soms beperkt tot een formalisering van bestaande afspraken en acties. In die zin is het document in de kleinemeerderheid van de cases vooral voor de vorm. De voorziene opvolging zoals hierboven beschreven, ontbreekt in de praktijk of wordt niet op die manier ingevuld.

4.3.2 Samenwerking op operationeel niveau

OPERATIONEEL WORDT VOORAL SAMENGEWERKT MET INTENSIEVE DIENSTVERLENING VDAB

Met de samenwerking op het operationele niveau, doelen we op de samenwerking tussen OCMW-trajectbegeleiders en VDAB-bemiddelaars op cliënt-niveau. Deze samenwerking situeert zich in eerste instantie voornamelijk tussen OCMW-trajectbegeleider en de intensieve dienstverlening van VDAB. De intensieve dienstverlening van VDAB richt zich hoofdzakelijk op de begeleiding van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De bemiddelaars in deze dienst zijn gespecialiseerd in arbeidsbeperkingen, anderstaligen, welzijnsproblematieken, ... enzovoort. Elk lokaal bestuur heeft één vast contactpunt bij de intensieve dienstverlening van VDAB.

“Ik ben voor onze regio het aanspreekpunt voor OCMW's, bij vragen of als ze vastzitten met een klant in begeleiding, of als ze inschatten dat VDAB beter geplaatst is om de klant verder te begeleiden. We hebben ook heel wat samenwerkingen met partners waar OCMW's niet altijd naar kunnen toeleiden, en waarvoor de inschatting en de doorverwijzing door VDAB moet gebeuren.”

Medewerker intensieve dienstverlening VDAB in interview in casestudie

Ook kan er vanuit lokale afspraken met VDAB of vanuit een aanpak die historisch zo gegroeid is, naast contact met de intensieve dienstverlening, contact zijn met andere VDAB-teams. Zo bleek uit één case dat er bijvoorbeeld ook rechtstreeks en meer structureel contact was met een VDAB-bemiddelaar van de dienst anderstaligen.

Via de vaste contactpersoon bij de intensieve dienstverlening (of eventueel rechtstreeks), zijn er daarnaast ook ad hoc contacten met bemiddelaars wijkwerken, medewerkers van de sectorale teams, ... Dat contact gebeurt hoofdzakelijk vraaggericht en de mate waarin dit gebeurt, varieert sterk naargelang het OCMW en de mate waarin zij thuis zijn in de werking van VDAB, en/of de contactpersoon van de intensieve dienstverlening van VDAB proactief het bredere VDAB-aanbod bij de trajectbegeleider promoot en vragen doorgeeft.

ZOWEL OCMW ALS VDAB KUNNEN HET DOSSIER VAN EEN LEEFLOONGERECHTIGDE IN EEN TRAJECT NAAR WERK BEHEREN

Doorgaans start de samenwerking op een cliëntdossier met een inschrijving van de leefloongerechtigde bij VDAB. In eerste instantie blijft het OCMW ook na inschrijving bij VDAB bevoegd voor de begeleiding, maar afhankelijk van de afspraken tussen de OCMW-trajectbegeleider en de VDAB-bemiddelaar kan VDAB op dat moment ook het beheer overnemen. Indien het aanbod van VDAB of tenderpartner het meest gepast is, kan het dossier bijvoorbeeld overgaan, zoals onderstaande quote illustreert.



“Ook mensen met arbeidsbeperking worden sneller naar ons doorgespeeld, omdat wij een samenwerking hebben met GTB die gespecialiseerd zijn in het begeleiden van mensen met gezondheidsproblemen. OCMW's kunnen niet rechtstreeks toeleiden naar GTB.”

Medewerker intensieve dienstverlening VDAB in interview in casestudie

Om een overzicht te bewaren over wie het dossier beheert, wordt in het MLP-dossier bij VDAB een code toegevoegd (code 05), zodat de arbeidsbemiddelaars van VDAB weten dat het om een dossier van een leefloongerechtigde gaat, en het OCMW bevoegd is. Het OCMW kan in dit dossier ook aangeven dat de leefloongerechtigde in kwestie wordt opgevolgd door een OCMW-trajectbegeleider. Op die manier zal VDAB, op basis van een lijst van ingeschrevenen, eerst rechtstreeks contact opnemen met de bevoegde OCMW-trajectbegeleider om af te stemmen, alvorens de leefloongerechtigde te contacteren en zo vermijden dat men 'naast elkaar' gaat werken en verwarring creëert voor de leefloongerechtigde. Deze afstemming hebben we ook kunnen vaststellen bij elk van de cases, waardoor er in geen enkele case sprake was van het bestaan van onduidelijkheid over wie het beheer van het dossier in handen heeft. Toch werden uit de terreininterviews en de open vragen van de enquête signalen opgevangen dat er soms onduidelijkheid bestaat over de rolafbakening in de regio over het dossier. Dit uit zich bijvoorbeeld in tegenstrijdige boodschappen voor een leefloongerechtigde vanuit de verschillende organisaties. Het is dan ook heel belangrijk dat er steeds goede afspraken over worden gemaakt.

“Ik heb gehoord van collega's dat VDAB opeens die begeleiding overneemt zonder dat ze daarvan op de hoogte zijn. Dat loopt wel stroef soms.”

OCMW-medewerker in terreininterview

Doorheen een traject naar tewerkstelling kan het dossierbeheer ook tijdelijk naar VDAB overgaan. Wanneer bijvoorbeeld de leefloongerechtigde een langdurige opleiding zal volgen bij VDAB of instapt in een tewerkstellingsinstrument georganiseerd door VDAB of tenderpartner, zal het dossier doorheen de looptijd van de opleiding of het tewerkstellingsinstrument in beheer zijn van VDAB.

EEN DEEL VAN DE OCMW'S WERKT OOK SAMEN MET VDAB IN KADER VAN PROJECTEN

Naast de samenwerking i.k.v. de reguliere werking (waarmee we doelen we op de samenwerking in kader van het 'basisaanbod' van het OCMW aan begeleiding bij een traject naar tewerkstelling), kunnen OCMW en VDAB ook projectmatig samenwerken, bv. in ESF-projecten zoals Outreach en activering, tewerkstellingstrajecten voor de inactieve arbeidsreserve en lokale partnerschappen voor jongeren. Vanaf 2024 zal deze projectmatige werking vervangen worden door lokale partnerschappen, om op een efficiëntere manier een antwoord te kunnen bieden op de noden van de groep niet-beroepsactieven en werkzoekenden met een complexe problematiek. Het project is een eerste stap in een nieuwe programmatische strategie in de periode 2024-2030 waarin lokale partnerschappen van verschillende beleidsdomeinen centraal komen te staan. Deze manier van aanpak moet de versnipperde oproepen voor projectsubsidies vervangen. Daarnaast kunnen ook in het kader van de samenwerkingsovereenkomsten die werden (of nog worden) afgesloten tussen VDAB en lokale besturen nog andere concrete acties op projectmatige wijze worden uitgewerkt, waarbinnen concrete samenwerking vorm krijgt.



DE ROL VAN VDAB BIJ DE OPVOLGING VAN LEEFLOONGERECHTIGDEN VARIEERT STERK OVER OCMW'S

Tabel 10 toont de mate waarin er bij de OCMW's i.k.v. reguliere- en projectwerking wordt samengewerkt met VDAB. Vooral de samenwerking met VDAB voor de reguliere werking van het OCMW is breed ingeburgerd, met 80% van de lokale besturen die hierop inzetten. Bij grote OCMW's (gemeenten met meer dan 20.000 inwoners) is dit zelfs 91%, bij kleine OCMW's is het beperkt tot 72%. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de kleinere en middelgrote lokale besturen vaker gebruik maken van intergemeentelijke samenwerking en op die manier niet meer rechtstreeks voor hun reguliere werking samenwerken met VDAB.

De projectmatige samenwerking met VDAB is minder courant dan bij de reguliere werking. Hier gaat het over de helft van de OCMW's, met slechts kleine verschillen naargelang grootte van het lokaal bestuur. Bij de categorie 'overige samenwerking' verwezen respondenten vooral naar indicering, specifiek overleg (vb. casussen, TWE-opvolging,...), wijkwerken of het gezamenlijk organiseren van evenementen.

Tabel 10: Samenwerking van OCMW met VDAB (gewogen cijfers) (n=189 OCMW's)

Op welke manier werkt jouw OCMW samen met VDAB?	Totaal (n=189)	Centrumstad (n=10)	Groot OCMW (>=20000 inwoners) (n=50)	Middel (10000-20000 inwoners) (n=89)	Klein OCMW (<10000 inwoners) (n=41)
In het kader van de reguliere werking (nl. de activering van mensen met een leefloon)	79,9%	80,0%	90,8%	74,2%	72,0%
VDAB is een projectpartner in één of meer van onze projecten (bv. in het kader van ESF)	50,3%	50,0%	52,3%	48,3%	52,0%
Andere	16,7%	10,0%	15,2%	22,0%	4,0%

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

De rol van VDAB in de begeleiding van leefloongerechtigden varieert tussen lokale besturen. In de praktijk zien we in het algemeen dat bij grote OCMW's met veel capaciteit slechts een kleine of geen rol weggelegd is voor VDAB, terwijl er bij kleinere OCMW's met een beperktere capaciteit een grotere rol is weggelegd voor trajectbegeleiding vanuit VDAB (voornamelijk wanneer er geen sprake is van intergemeentelijke samenwerking).

Onderstaande tabel toont de mate waarin VDAB een rol opneemt bij de activering van leefloongerechtigden, naargelang de grootte van het OCMW.

- ▶ De rol van VDAB lijkt bij de OCMW's die bereikt werden in de enquête, veelal beperkt. 36,8% van de OCMW's geeft aan dat ze de activering volledig op zich nemen, en nog eens 53,3% dat zij de rol grotendeels op zich nemen, en VDAB ondersteunt. Het is belangrijk om hierbij in acht te nemen dat we OCMW's die zelf amper een rol opnemen bij activering (en deze eventueel in grotere mate bij VDAB leggen), wellicht beperkt hebben bereikt met de enquête.
- ▶ De rol van VDAB lijkt kleiner bij OCMW's van centrumsteden en bij kleine OCMW's, die vaak met een intergemeentelijke samenwerking werken voor de activeringsopdracht. Geen enkele van de OCMW's die we uit deze gemeenten hebben bereikt, geeft aan dat VDAB minstens een even grote rol opneemt als het OCMW.



De centrumsteden en intergemeentelijke samenwerkingen hebben doorgaans zelf een sterk uitgebouwde activeringsdienst.

- ▶ De rol van VDAB lijkt bij grote en middelgrote OCMW's iets vaker wat meer prominent te zijn. Ongeveer 15% van de middelgrote OCMW's zegt dat VDAB een gelijke of grotere rol opneemt. Bij de grote OCMW's is dat aandeel 8,5%.

Tabel 11: De intensiteit van de rol van VDAB naargelang grootte van het OCMW, bij de OCMW's die aanduiden dat ze samenwerken i.k.v. de reguliere werking (gewogen cijfers) (n=152 OCMW's)

	Totaal (n=152)	Centrumstad (n=8)	Groot OCMW (>20000 inwoners) (n=59)	Middelgroot OCMW (10000 - 20000 inwoners) (n=66)	Klein OCMW (≤10000 inwoners) (n=19)
Het OCMW neemt de activering volledig op zich	36,8%	50,0%	37,3%	30,3%	52,6%
Het OCMW neemt de activering grotendeels op zich, en VDAB ondersteunt	53,3%	50,0%	54,2%	54,5%	47,4%
Het OCMW en VDAB verdelen de activering quasi gelijk	7,2%	0,0%	6,8%	10,6%	0,0%
VDAB neemt de activering grotendeels op zich, en het OCMW ondersteunt	2,6%	0,0%	1,7%	4,5%	0,0%
VDAB neemt de begeleiding van mensen met een leefloon quasi volledig op zich	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Het aandeel cliënten dat wordt overgedragen kan lokaal verschillen omwille van persoonsgebonden of organisatie-specifieke beleidskeuzes. Een mogelijke reden kan zijn dat OCMW's selectiever zijn bij de overdracht naar VDAB omwille van een voldoende uitgebouwd activeringsaanbod (zowel intern als extern), omdat de definitie van klaar zijn voor de arbeidsmarkt verschilt, of om andere redenen zoals beleidskeuzes. Dit werd in eerder onderzoek reeds vastgesteld³⁴. Ook een ontevredenheid over de samenwerking zou de doorstroom kunnen verhinderen, hier gaan we in de volgende paragrafen dieper op in.

IETS MEER DAN DE HELFT VAN DE TRAJECTBEGELEIDERS IS TEVREDEN OVER DE SAMENWERKING MET VDAB, SLECHTS EEN MINDERHEID IS ONTEVREDEN

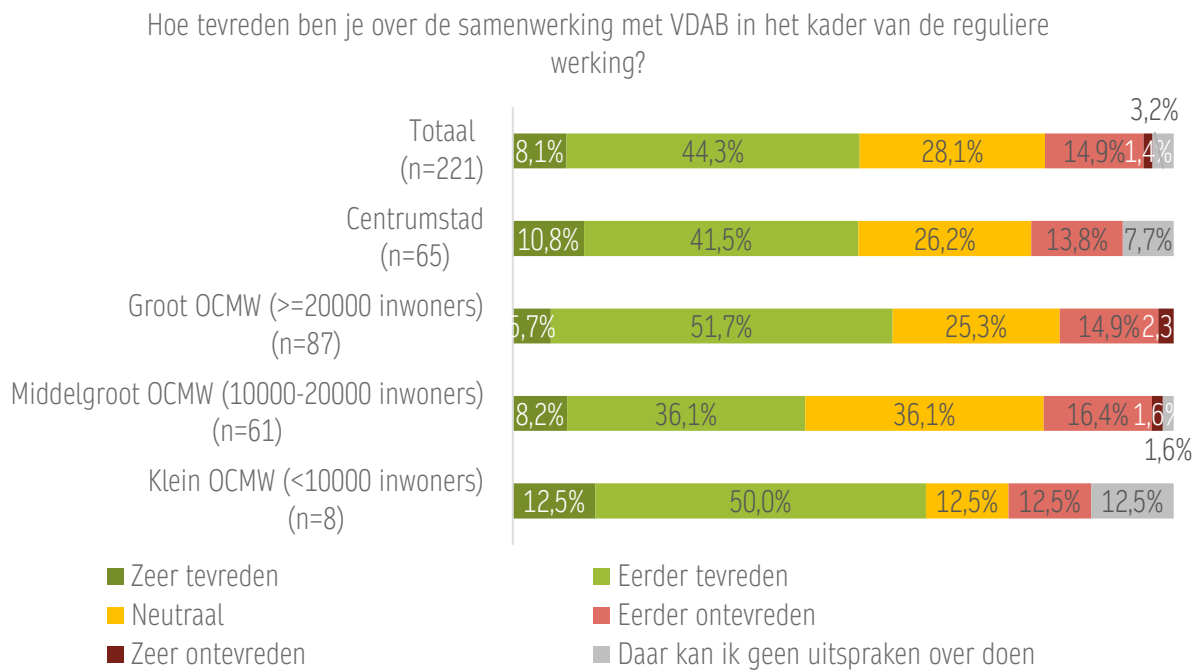
In totaal geven 52,4% van de bevroegde trajectbegeleiders aan dat ze tevreden zijn over de samenwerking met VDAB in het kader van de reguliere werking. Dit lijkt op het eerste gezicht vrij laag, maar daartegenover staat dat slechts 16,3% effectief aangeeft ontevreden te zijn. Het is vooral een vrij grote groep die aangeeft neutraal (28,1%) te zijn of daar geen uitspraken over kan doen (3,2%).

³⁴ VDAB & WSG. (2022). Samenwerking VDAB & Lokale besturen, beleidsrapportage September 2022.



Opvallend is dat vooral trajectbegeleiders in middelgrote OCMW's (tussen de 10.000 en 20.000 inwoners) kritisch (18%) of neutraal (36,1%) zijn. Trajectbegeleiders in kleine OCMW's zijn dan weer een stuk meer tevreden (62,5%) of geven aan dat ze geen uitspraken kunnen doen. Een mogelijke verklaring op basis van de gesprekken in de casestudie is dat de kleine lokale besturen vaak geen rechtstreeks contact hebben met VDAB omdat ze intergemeentelijk samenwerken of net heel sterk beroep doen op de dienstverlening van VDAB wegens de beperkte eigen capaciteit.

Figuur 22: Tevredenheid van trajectbegeleiders over samenwerking met VDAB in het kader van de reguliere werking (n=221 trajectbegeleiders)

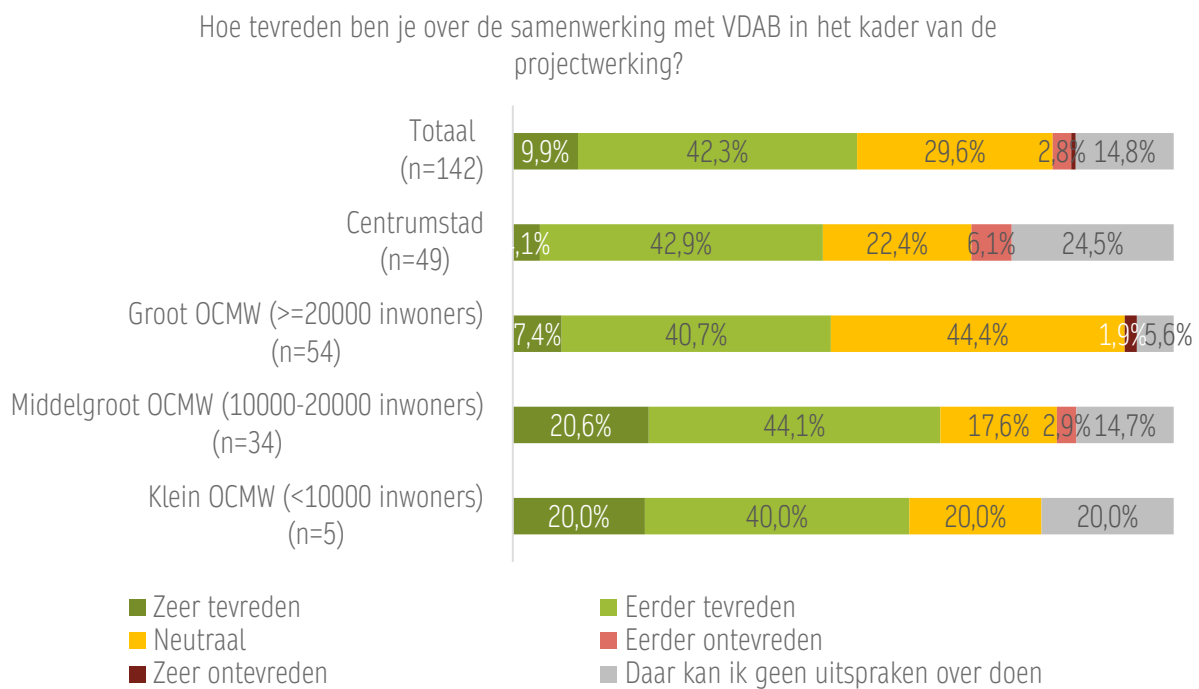


Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

De tevredenheid over de projectmatige samenwerking is sterk vergelijkbaar, met de belangrijke nuance dat slechts een heel kleine groep (2,9%) expliciet aangeeft ontevreden te zijn. Bij trajectbegeleiders in kleine OCMW's geeft zelfs niemand aan ontevreden te zijn. Het gaat hier weliswaar om een heel kleine groep respondenten.



Figuur 23: Tevredenheid van trajectbegeleiders over samenwerking met VDAB in het kader van de projectwerking (n=142 trajectbegeleiders)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

(FYSIEKE) NABIJHEID VAN VDAB BEVORDERT DE SAMENWERKING

Uit de enquête en de casestudie komt duidelijk naar voor dat nabijheid van VDAB bij het OCMW als een grote meerwaarde wordt ervaren. Deze nabijheid kan op verschillende manieren gerealiseerd worden.

Het kan gaan om **fysieke nabijheid**. In het ideale scenario delen VDAB en OCMW een fysieke locatie, waardoor de medewerkers elkaar persoonlijk kennen en er erg korte communicatielijnen kunnen ontstaan. In de cases was merkbaar dat een VDAB-werkwinkel in de nabije buurt de samenwerking bevordert. In één van de cases delen de trajectbegeleiders zelfs het gebouw met VDAB. Ook zitdagen van VDAB in het OCMW worden erg positief onthaald door OCMW-trajectbegeleiders. Deze aanpak is er gekomen in het kader van de afbouw van het aantal fysieke locaties van VDAB, om zo toch de zichtbaarheid en nabijheid te verhogen³⁵. In de casestudie gaven de OCMW's waar er zitdagen werden georganiseerd aan dat dit een grote meerwaarde vormt om vlot samen te werken op caseniveau. Dit biedt ook de kans om triogesprekken met OCMW-trajectbegeleider, VDAB-bemiddelaar en leefloongerechtigde samen te organiseren, wat als erg positief wordt ervaren.

Wij zitten drie bureaus van elkaar. Als ik een vraag heb voor VDAB moet ik gewoon rechtstaan. Het contacteren van bijvoorbeeld de backoffice van VDAB zorgt voor een drempel. Het pand delen zorgt dat onze trajecten sneller de juiste weg vinden.

Trajectbegeleider in focusgroep in casestudie

³⁵ VDAB. (2023). Bevraging lokale besturen werkgelegenheidsconferentie met feedback van VDAB.

Maar naast fysieke nabijheid, zorgt **elkaar persoonlijk kennen** ook voor nabijheid, in de zin dat de communicatielijnen korter worden. Zo zien we dat bij cases waar er een lange historiek is van samenwerking met VDAB, trajectbegeleiders en VDAB-bemiddelaars elkaar sneller vinden in concrete dossiers. In één case kende de trajectbegeleider de contactpersoon bij de intensieve dienstverlening van VDAB vanuit een vorige job, waardoor de samenwerking ook erg vlot liep en er op die manier nabijheid werd gecreëerd. Wanneer trajectbegeleiders van het OCMW en bemiddelaars van VDAB elkaar reeds goed kennen, hetzij door een vorige job, hetzij door al een hele tijd samen te werken, ontstaat er een persoonlijke verstandhouding die maakt dat er sneller en gemakkelijker contact wordt gelegd. De lerende netwerken die VDAB organiseert met OCMW-trajectbegeleiders en VDAB-bemiddelaars dragen daarom ook bij aan een betere samenwerking, gezien men elkaar persoonlijk kan leren kennen. Ook het aanstellen van de 'vaste' contactpersoon bij VDAB intensieve dienstverlening is een *good practice*. Uit de cases blijkt deze praktijk heel goed te werken om korte communicatielijnen mogelijk te maken (bv. bij een vraag snel de telefoon te pakken) en in vertrouwen en transparantie met elkaar te kunnen overleggen. Deze vaste contactpersoon was in elk van de cases aangesteld, maar het contact was niet in alle cases even warm en nabij.

Ik denk dat wij lokaal een goede samenwerking hebben opgebouwd met VDAB. We kennen elkaar ook al heel lang. Ik denk dat we elkaars werking ook wel een stuk kennen. Er zal soms wel dienstverlening zijn dat voor mij misschien wel nog onbekend is, maar we hebben wel een manier gevonden om af te stemmen en op heel vlotte wijze te communiceren om te zien wat de beste weg is voor de cliënt.

Trajectbegeleider in focusgroep in casestudie

BELANG VAN GOEDE COMMUNICATIE DOORHEEN TRAJECT

Zoals hierboven werd aangehaald, kan VDAB het beheer van een dossier tijdelijk overnemen. De OCMW-trajectbegeleiders halen aan dat het belangrijk is om gedurende die periode voldoende terugkoppeling te krijgen over hoe het traject verloopt. Dat gebeurt niet altijd voldoende, aldus een aantal trajectbegeleiders in de interviews en in de open vragen van de enquête. Er wordt aangehaald dat men bij gezamenlijke dossiers geen proactieve feedback krijgt van VDAB, maar steeds zelf moeten peilen naar de stand van zaken.

De leefloongerechtigde kan ook begeleid worden door één van de tenderpartners van VDAB. De communicatie en terugkoppeling doorheen een traject bij een tenderpartner van VDAB, is volgens een aantal trajectbegeleiders in de interviews erg beperkt. Enerzijds zijn externe begeleiders terughoudend om informatie te delen omwille van de privacyregelgeving en onduidelijkheid over welke informatie al dan niet gedeeld mag worden. Anderzijds merkt men ook een zeker wantrouwen op vanuit externe begeleiders naar het OCMW, dat de beslissing kan maken om het leefloon stop te zetten.

Compatibele software of goede kennis van het MLP-platform kan de goede communicatie doorheen een traject vergemakkelijken. Bij één van de cases werkte de trajectbegeleiders van de intergemeentelijke samenwerking zelf ook met het MLP-systeem, hetgeen als een grote sterkte gezien wordt door de betrokkenen. In een andere case werd aangehaald dat de dossierbeheerder zelf geen toegang heeft tot het MLP-dossier, maar daarvoor steeds langs de trajectbegeleider dient te gaan, wat dan weer als een knelpunt wordt ervaren. Ook uitvoeren van triogesprekken kan de communicatie en samenwerking tussen de verschillende partijen versterken. Ten opzichte van de leefloongerechtigde geeft dit ook het signaal dat zowel de trajectbegeleider als de begeleider vanuit VDAB of partner dezelfde visie hebben en deze begeleiders niet tegen elkaar uitgespeeld kunnen worden.



ANDERE AANDACHTSPUNTEN OM TE KOMEN TOT EEN ÉCHT BLOEIENDE SAMENWERKING TUSSEN VDAB EN OCMW

Uit de survey en casestudie komen nog een aantal andere aspecten naar voor waarop verder ingezet kan worden om de samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen te versterken. De vaakst genoemde elementen in zowel de open vragen van de survey als tijdens de focusgroepen zijn:

- ▶ **Duidelijke en snelle 'hulplijn'**. Het is niet steeds duidelijk wie waarvoor bevoegd is en hoe deze persoon bereikt kan worden. De respondenten verwijzen ook naar het belang van voldoende snelle reactiesnelheid op gestelde vragen als op de snelheid waarmee bepaalde procedures doorlopen kunnen worden, bijvoorbeeld voor indicering.
- ▶ **Een aanbod dat afgestemd is op de noden van de leefloongerechtigden**. De uitdagingen die hierbij werden aangehaald, gaan onder meer over mogelijkheden om intensief Nederlands te leren of om anderstaligen te begeleiden.
- ▶ **Voeling met de doelgroep**. Een aanzienlijk deel van de leefloongerechtigden heeft bij de begeleiding naar werk voldoende omkadering en actieve begeleiding nodig. De benadering vanuit VDAB voldoet hier volgens de respondenten niet altijd aan.
- ▶ **Vereenvoudiging van administratieve vereisten en regels**. Een deel van de instrumenten die voor VDAB goed gekend zijn (vb. IBO), vragen voor de OCMW's een grote inspanning om er voldoende mee vertrouwd te raken.
- ▶ **Flexibiliteit**. De bevroegde trajectbegeleiders beschouwen VDAB vaak als een vrij logge organisatie, waarbij de benadering onvoldoende ruimte laat om flexibel in te spelen op de specifieke context van de leefloongerechtigde. Zo ligt de tevredenheid over de samenwerking met VDAB hoger bij projectmatige werking (slechts 3,5% ontevreden) t.o.v. de reguliere werking (16,3% ontevreden). De mate waarin VDAB flexibel kan inspelen op de noden ligt wellicht hoger in een projectmatige samenwerking.

“Er is onvoldoende directe samenwerking in eenzelfde dossier dat zowel bij OCMW als bij VDAB gekend is. VDAB heeft naar mijn mening de expertise op vlak van toeleiding, mogelijkheden, enz.”

“In het kader van anderstalige cliënten is het aanbod vaak te beperkt en worden ze teruggestuurd als er onvoldoende kennis van het Nederlands is. Dit merken wij zeker op ikv begeleiding Oekraïense vluchtelingen. VDAB was niet voorbereid en stuurt te snel terug naar ons, zelfs al heeft de vluchteling realistische jobwensen.”

Trajectbegeleiders in enquête

Zoals bovenstaande quotes illustreren, is er bij heel wat OCMW's een grote openheid om intensief samen te werken met VDAB. Niet alleen om de werklust te verdelen, maar ook omdat VDAB meer expertise heeft in arbeidsbemiddeling en tewerkstellingsinstrumenten. Toch botst men soms op knelpunten die hierboven worden beschreven, waardoor sommige lokale besturen terughoudend zijn om cliënten door te verwijzen, of waardoor ze eigen activiteiten of instrumenten (vb. een eigen voortraject) ontwikkelen om meer op maat van de leefloongerechtigden te kunnen werken. Er is dus nog groeipotentieel om de samenwerking nog meer te laten bloeien.



4.4. Samenwerking met breder lokaal netwerk

De integrale aanpak van activering op lokaal niveau gaat niet enkel over de samenwerking binnen een lokaal bestuur, maar betreft idealiter ook externe partners. Deze filosofie zit ook in de ESF-oproep lokale partnerschappen rond personen met een complexe problematiek, waarin VDAB, lokale overheden en andere relevante dienstverleners samen inspelen op de zeer diverse vragen en noden op weg naar werk van niet-beroepsactieven en werkzoekenden met een complexe problematiek.

Hieronder bespreken we de belangrijkste partners voor lokale besturen bij de activering van leefloongerechtigden, de verhouding met werkgevers in de sociale economie, de aanpak richting de reguliere economie en samenwerking over bestaande grenzen.

BREDER NETWERK VAAK RELATIEF BEPERKT

In de onderzochte cases stelden we vast dat voor de activering van leefloongerechtigden meestal beroep gedaan werd op een kleine groep van vertrouwde partners. Het gaat naast het lokaal bestuur zelf in eerste instantie over VDAB en een beperkt aantal werkplekken in de sociale economie waarmee een goede relatie werd opgebouwd (vb. de lokale kringwinkel).

Deze meer structurele samenwerking wordt meestal aangevuld met gerichte contacten in functie van de noden van cliënten. Denk bijvoorbeeld aan private dienstverleners of opleidingscentra. Het is echter uitzonderlijk in de zes onderzochte cases dat dit op een structurele manier gebeurt die verder gaat dan het 'inkopen' van dienstverlening, bijvoorbeeld door structureel overleg of het afstemmen van het aanbod. In een aantal van de cases werd wel al deelgenomen aan 'voorlopers' van de lokale partnerschappen rond personen met een complexe problematiek, namelijk de lokale partnerschappen voor jongeren.

Ook met het bredere welzijnslandschap blijft de samenwerking doorgaans relatief beperkt, zeker in kader van activering naar tewerkstelling. Het zijn doorgaans de dossierbeheerders en niet de trajectbegeleiders die de toeleiding doen naar welzijnspartners. Toch blijkt uit de analyse van de profielen en de noden dat heel wat drempels op vlak van bijvoorbeeld huisvesting, geestelijke gezondheidszorg, ... onopgelost blijven.

Een hoopvolle evolutie zijn de opstartende lokale partnerschappen, waarbij op een structurele manier een bredere groep partners wordt betrokken rond moeilijk bereikbare doelgroepen. De ervaringen uit deze partnerschappen zullen hoogstwaarschijnlijk relevante inzichten opleveren over de werking van bredere lokale netwerken.

DOORGAANS EEN GOEDE SAMENWERKING MET WERKGEVERS IN DE SOCIALE ECONOMIE

Naast VDAB, werken de OCMW's voornamelijk meer structureel samen met werkplaatsen in de sociale economie. In de onderzochte cases werkt deze samenwerking doorgaans goed en is er groot vertrouwen in de partners uit de sociale economie.

OCMW-trajectbegeleiders leiden graag toe naar sociale werkplaatsen gezien ze merken dat kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer gegarandeerd is, i.t.t. tot werkvloeren bij privéwerkgevers. Ook geven OCMW-trajectbegeleiders aan dat ze gemakkelijker onzekerheden over een leefloongerechtigde met de werkgever durft te delen, waar ze dat bij een privéwerkgever moeilijker vindt. OCMW-trajectbegeleiders geven ook aan dat ze zich gerust voelen dat de leefloongerechtigde goed terecht komt.

“Wanneer er wordt toegeleid naar sociale werkplaats, dan laten we de begeleiding een beetje los, dan weten we dat ze in goede handen zijn.”



Trajectbegeleider in casestudie

Een aandachtspunt dat ook bij tewerkstelling op een sociale werkplaats naar voor komt, is goede terugkoppeling naar de OCMW-trajectbegeleider. Zo haalde een trajectbegeleider in de casestudie aan dat de werkplaatsen soms te laat aan de alarmbel trekken en te lang een aantal zaken tolereren (bv. te laat komen). Indien men dergelijke zaken vroeger aangeeft, kan de trajectbegeleider dit vanuit die positie proberen bij te sturen, en kan een stopzetting van de tewerkstelling misschien vermeden worden.

Een goede praktijk die in één case werd vastgesteld, waar er een goede, lange samenwerking met verschillende maatwerkbedrijven is en waarmee verschillende samenwerkingsovereenkomsten zijn afgesloten, is een lerend netwerk met maatwerkbedrijven, OCMW's en VDAB. Het 'Werk Netwerk' komt om de twee maanden samen. Oorspronkelijk was het bedoeld om elkaar te leren kennen en netwerken, nu worden er aandachtspunten gedeeld, kunnen de maatwerkbedrijven aangeven welke vacatures (voor welke statuten) ze hebben openstaan, en kunnen de OCMW's aangeven voor welke profielen ze een geschikte werkplaats zoeken. Dit overleg wordt getrokken door de SPOC maatwerk van team intensieve dienstverlening van VDAB.

In een andere case heeft een maatwerkbedrijf het tewerkstellingsaanbod volledig opgebouwd naargelang de vraag en noden die het OCMW bij de doelgroep vaststelde, zoals onderstaande quote illustreert.

“Als het OCMW vroeg, kan je voor die doelgroep iets opzetten, dan deden we dat, zodat mensen die niet in het NEC zitten, ergens terecht kunnen. Wij doen bv. wel geen groen- of poetsdienst want dat is hier al in de stad, we doen enkel wat anderen laten liggen.”

Partner sociale economie in focusgroep in casestudie

BENADERING VAN PRIVÉWERKGEVERS BLIJKT EEN COLLECTIEVE UITDAGING

Volgens de respondenten van de survey is er in bijna 70% van de OCMW's een expliciete werkgeversbenadering en bij bijna 1 op 3 wordt dit opgenomen door een apart team of persoon. Tegelijk stellen we vast dat iets meer dan 1 op 4 van de trajectbegeleiders aangeeft dat het moeilijk is om werkplekken te vinden die aangepast zijn aan de noden van de leefloongerechtigden.

Uit de cases blijkt ook duidelijk de uitdaging om voldoende geschikte werkplekken te vinden voor de doelgroep bij privéwerkgevers. Daarbij werden een aantal verschillende oorzaken aangehaald:

- ▶ De vraag bij werkgevers is beperkt. Zo zien trajectbegeleiders vaak een gebrek aan aangepaste werkvloeren (bv. Aangepast aan personen met ASS-diagnose of aan fysieke problemen) of ervaren ze een negatieve perceptie bij werkgevers rond de doelgroep.
- ▶ De begeleiding op de werkvloer is niet gegarandeerd. Een aantal trajectbegeleiders in de casestudie halen aan dat de werkgevers soms te hoge verwachtingen hebben, dat ze beperkte omkadering of begeleiding voorzien, ...
- ▶ De trajectbegeleiders zijn niet vertrouwd met het aanspreken van werkgevers in de privésector en voelen zich daarin niet helemaal comfortabel.
- ▶ Het vinden van werkplekken bij private werkgevers is niet bij alle lokale besturen een hoge prioriteit. Via de meer gekende kanalen (vb. kringwinkel) worden vaak sneller werkplekken gevonden met een beperktere inspanning.



Door deze uitdagingen vraagt een volwaardige werkgeversbenadering specifieke expertise waarbij samenwerking tussen het OCMW, VDAB en bv. werkgeversorganisaties aangewezen is.

Tabel 12: Aantal OCMW's met een werkgeversbenadering naargelang grootte van het OCMW (gewogen cijfers)

Is er in jouw organisatie een team of een persoon expliciet verantwoordelijk voor een werkgeversbenadering?	Totaal (n=189)	Centrumstad (n=10)	Groot OCMW (>=20000 inwoners) (n=65)	Middelgroot OCMW (10000-20000 inwoners) (n=89)	Klein OCMW (<10000 inwoners) (n=25)
Ja, een apart team of persoon dat zich specifiek richt op de werkgeversbenadering	31,6%	70,0%	24,6%	30,8%	32,6%
Ja, medewerkers die leefloongerechtigden begeleiden in een traject naar werk	42,9%	20,0%	52,3%	44,0%	38,2%
Nee	31,1%	10,0%	27,7%	26,9%	37,1%

Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

BEPERKTE SAMENWERKING OVER GRENZEN HEEN

Tot slot is duidelijk dat de samenwerking over provincie- en landsgrenzen heen beperkt blijft. Vanuit de casestudie komt naar voor dat er onbenut potentieel is in samenwerking die provincie- en landsgrenzen overstijgt. De structuur van VDAB en de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden botsen op de grenzen van de provincie, van Vlaanderen en van het land. Nochtans zijn, voor lokale besturen tegen provinciegrenzen aan, deze grenzen in praktijk geen harde grens richting tewerkstellingsplekken, richting mogelijk relevante partners voor opleiding, omkadering, ... en gaat potentieel vruchtbare samenwerking of toeleiding verloren. Er wordt onvoldoende verbinding gemaakt met projecten, tewerkstellingsplekken, opleidingsmogelijkheden die fysiek dichtbij zijn, maar bestuurlijk veraf. Er zijn echter belangrijke uitzonderingen op deze regel. Zo zijn er vb. via het Europese Interreg programma samenwerkingsafspraken in grensregio's en zijn er afspraken tussen VDA, Actiris en Forem. Ook in de cases werden soms inspanningen gedaan om de grenzen te overstijgen, vb. met acties in de samenwerkingsovereenkomst met VDAB over grensarbeid.

“Voor ons: alles naar het Noorden is een blinde vlek. Ons gemeentehuis is op 500 meter van de grens met Nederland. VDAB kan daar niet bij helpen.”

Diensthoud social service in interview

“Er kan over de provinciegrenzen heen gekeken worden, maar dan moeten we daar iets rond opzetten en warmhouden, en dat is niet zo vanzelfsprekend. We botsen inderdaad op de provinciegrenzen, omdat het aanbod van VDAB provinciaal wordt georganiseerd.”

Netwerkmanager VDAB in focusgroep



4.5. Succesfactoren voor een goede samenwerking

Een aantal algemene succesfactoren komen op elk van de niveaus terug. We kunnen deze als volgt samenvatten:

- ▶ **Een gedeeld doel:** zonder een probleem dat de betrokken partners samen willen oplossen, is een geslaagde samenwerking moeilijk. Let wel, de verschillende partijen hoeven niet noodzakelijk dezelfde visie te hebben op het realiseren van het gedeeld doel. Ze kunnen elk een bijdrage leveren vanuit hun eigen insteek.
- ▶ **Een gedragen rolverdeling:** zeker in meer complexe samenwerkingen, waarbij verschillende partners in verschillende fases de trekkende rol opnemen, is een duidelijk afgesproken rolverdeling die in de praktijk wordt gerespecteerd onontbeerlijk.
- ▶ **Vertrouwen:** deze succesfactor is het moeilijkst te meten, maar daarom niet minder belangrijk. We zien in de cases dat de meest geslaagde trajecten degene zijn waarbij de betrokken partijen erin slagen om open te communiceren, een historiek van samenwerking op te bouwen en uitgaan van de competenties van de ander. Het gaat echter verder dan de samenwerking op traject- of projectniveau, maar ook over bijvoorbeeld structureel overleg of netwerkmomenten in de regio tussen de betrokken actoren.

Deze algemene succesfactoren moeten op elk van de samenwerkingsniveaus gerealiseerd worden.

OPBOUWEN VAN SAMENWERKING BINNEN EN TUSSEN LOKALE BESTUREN

Voor de samenwerking binnen en tussen lokale besturen helpen onderstaande elementen bij het bepalen van een gedeeld doel, een gedragen rolverdeling en onderling vertrouwen:

- ▶ Een lokaal bestuur waarbij de integratie tussen OCMW en gemeente ook in de praktijk is gerealiseerd. Dit betekent onder meer dat het lokaal sociaal beleid vanuit een brede visie wordt benaderd, met aandacht voor thema's die traditioneel niet tot de OCMW-bevoegdheden behoren (zoals economie, onderwijs,...).
- ▶ Een goede relatie met de regisseur sociale economie en werk. Daarbij zien we goede voorbeelden van regisseurs die een sterk mandaat krijgen van het lokaal bestuur, die hun rol inzetten als hefboom om bovenlokale projecten op te zetten en de verschillende relevante actoren in de regio samenbrengen.
- ▶ Lokale besturen die erin slagen om de onderlinge concurrentie te overstijgen, bijvoorbeeld door het opmaken van een gedeelde visie op activering, afspraken te maken over de vergoedingen binnen tewerkstellingstrajecten, samen een stage of opleiding voorzien voor cliënten,...

BLIJVENDE BETROKKENHEID TUSSEN VDAB EN LOKALE BESTUREN

Bij de samenwerking tussen VDAB en lokale besturen zien we volgende specifiekere succesfactoren:

- ▶ Het organiseren van nabijheid tussen VDAB en OCMW. Dit kan gaan over het delen van een fysieke locatie waardoor medewerkers van de verschillende organisaties elkaar beter leren kennen, maar ook bijvoorbeeld door het inzetten op duidelijke contactpersonen of korte communicatielijnen.
- ▶ Een duidelijke rolafbakening in 'regie' over het dossier. Goede afspraken, zowel op dossierniveau als meer overkoepelend, over wie op welk moment welke rol opneemt komt de trajectbegeleiding ten goede.
- ▶ Een efficiënte en goede informatiedoorstroom zodat het OCMW betrokken blijft bij een dossier na een doorverwijzen. Door kort op de bal te spelen, worden vaak latere crisissen vermeden.
- ▶ Het voorzien van concrete opvolging bij de samenwerkingsovereenkomst, bijvoorbeeld door een regelmatige overlegstructuur en werkgroepen rond gezamenlijke acties.



VERDERE INZET OP DE BREDE SAMENWERKING

Richting potentiële werkgevers stellen we volgende succesfactoren vast:

- ▶ Een structurele relatie met de sociale economie in de regio opbouwen. Daarbij wordt niet enkel op niveau van dossiers overleg gepleegd, maar ook afgestemd over de algemene aanpak en de gedeelde visie.
- ▶ Een expertise-opbouw in het benaderen van werkgevers in de reguliere economie. Idealiter wordt hierbij samengewerkt met relevante stakeholders actief in de regio, zoals werkgeversorganisaties.
- ▶ Een gestroomlijnde werking rond activering vanuit OCMW's in éénzelfde regio t.a.v. werkvloeren, zodat potentiële werkgevers niet geconfronteerd worden met verschillende verwachtingen en regels (m.n. financiële regeling artikel 60, §7, opvolging, ...).





5 / Conclusies en aanbevelingen

In het laatste hoofdstuk beschrijven we de conclusies uit het onderzoek en geven we aanbevelingen mee voor lokale besturen, VVSG, VDAB, en de Vlaamse Overheid.

5.1. Conclusies

We structureren de conclusies op drie niveaus, met name conclusies op vlak van (1) de doelgroep en zijn noden, (2) de aanpak van de begeleiding naar werk, en (3) de lokale samenwerking rond de begeleiding naar werk.

5.1.1 Doelgroep en noden

DOELGROEP MET DOORGAANS COMPLEXE SAMENLOOP VAN DREMPELS

Het onderzoek wees op de grote diversiteit en heterogeniteit in de groep leefloongerechtigden, waardoor een segmentatie binnen de doelgroep erg moeilijk te maken is. De mate waarin iemand activeerbaar is, hangt niet zozeer samen met socio-demografische persoonskenmerken, maar wel met de drempels die het individu ervaart om de arbeidsmarkt te betreden.

De analyse van de profielen van leefloongerechtigden op basis van de drempels die zij ervaren en competenties die zij ontbreken bij de activering naar tewerkstelling, weerspiegelt de complexe context van de doelgroep. Welzijnsdrempels op vlak van geestelijke gezondheid, kinderopvang en gezinslast, verslaving, lichamelijke gezondheid en huisvesting zijn volgens de trajectbegeleiders de meest voorkomende drempels bij (professionele) activering, en deze drempels blijken met de handvaten die het welzijnslandschap in Vlaanderen aanreikt, ook moeilijk te remediëren. Naast drempels op vlak van welzijnsdomeinen, merken trajectbegeleiders op dat beperkte taalkennis bij anderstaligen erg vaak de toegang tot de Vlaamse arbeidsmarkt verhindert. Daarbij komt vaak een gebrek aan gevraagde competenties en attitudes zoals motivatie, werktempo, leervermogen, ...

Ook op basis van deze drempels kan men moeilijk segmenten onderscheiden. Bij de overgrote meerderheid van de profielen gaat het immers niet om één drempel die men dient te overwinnen, maar wordt de haalbaarheid van activering voor een individu gevormd door unieke combinaties van verschillende drempels. Bovendien zal ook de manier waarop de leefloongerechtigde omgaat met de drempels verschillend zijn: het gaat niet alleen om de unieke combinatie van drempels 'an sich', maar ook om hoe zelfredzaam ieder individu met elk van die drempels omgaat.



NOOD AAN LAAGDREMPelige EN INTENSIEVE ACTIVERING OP MAAT VAN HET INDIVIDU

Voor het overgrote merendeel van de profielen binnen deze doelgroep met vaak complexe problematieken, is een tewerkstelling in het NEC op korte termijn niet binnen handbereik. Er zijn geen administratieve data beschikbaar over het aantal leefloongerechtigden die begeleid worden in een traject naar werk. Wel geven de trajectbegeleiders in de casestudie aan dat een traject naar werk wél voor de meerderheid kan starten, al is er voor een heel grote groep nood aan een zeer laagdrempelige start. Werken op maat van ieders individuele noden is vereist en er is voor de meerderheid nood aan laagdrempelige en intensieve begeleiding:

- ▶ Er is nood aan trajecten op maat. Gezien de unieke combinatie van drempels en ieders individuele zelfredzaamheid om om te gaan met de drempels, is het belangrijk dat voor iedere leefloongerechtigde een traject op maat wordt uitgestippeld met toeleiding naar activiteit(en) die het meest gepast zijn voor zijn/haar/hun ambities, competenties en context.
- ▶ Er is nood aan een geïntegreerde aanpak, waarbij drempels op welzijnsdomeinen worden overwonnen, parallel met het zetten van stappen richting een tewerkstelling.
- ▶ Er is nood aan laagdrempelige activering, met activiteiten die laagdrempelig zijn op vlak van tijdsinvestering en vereiste competenties en attitudes, gezien er voor heel wat leefloongerechtigden nog een aantal stappen gezet dienen te worden voordat een betaalde tewerkstelling binnen de mogelijkheden ligt.
- ▶ Er is nood aan intensieve opvolging zodat de trajectbegeleider de cliënt goed leert kennen en begrijpen, en er een vertrouwensband mee kan opbouwen. Maar verder dan dat, is er in principe ook nood aan begeleiding waarbij de trajectbegeleider 'achter het bureau' kan uitkomen en bv. kan meegaan bij een sollicitatie of opvolging kan doen op de werkvloer. Dat is in het kader van de reguliere werking van OCMW's doorgaans echter niet mogelijk. In het kader van een projectwerking kan dit wel mogelijk zijn, maar dat aanbod is eerder de uitzondering dan de regel.
- ▶ Tot slot is het belangrijk dat het overzicht bewaard kan blijven over de verschillende actoren die betrokken kunnen zijn tijdens een traject naar werk (arbeidsmarkt- maar ook welzijnsactoren), om versnippering van begeleiding en slechte aansluiting doorheen het traject te vermijden.

5.1.2 Aanpak van begeleiding naar werk

DE BEGELEIDING NAAR WERK VEREIST EXPERTISE EN CAPACITEIT – DIE ER BINNEN HET OCMW NIET ALTIJD IS

Om trajecten op maat uit te stippelen, is goede expertise van de trajectbegeleiding vereist. Er is kennis nodig van alle tewerkstellingsmaatregelen en -projecten, en de regelgeving en administratie die daaraan gekoppeld zijn. Het gaat ook om expertise om een goede inschatting te kunnen maken van welke stappen het meest opportuun zijn in een traject voor een leefloongerechtigde, en op welke manier men dit best opvolgt (screenen van competenties, joboriëntatie, jobmatching, ...). Samengevat: activering naar tewerkstelling is specialistenwerk. Het is dan ook niet evident om deze expertise op te bouwen voor maatschappelijk werkers die geen ervaring hebben met activering naar tewerkstelling, en zeker niet voor maatschappelijk werkers die de activeringsopdracht boven op een ander takenpakket krijgen.

Aansluitend op de aanwezige expertise van de trajectbegeleiding, is ook voldoende capaciteit van de trajectbegeleiding nodig: tijd om trajecten aan te bieden die aan de noden van de doelgroep voldoen, maar ook om deel te kunnen nemen aan opleiding en overleg, en -omwille van de complexiteit van de cases- om af te stemmen met collega-trajectbegeleiders. Uit het onderzoek komt het capaciteitstekort voor trajectbegeleiding bij een deel van de OCMW's als een belangrijk knelpunt naar voor. In een deel van de lokale besturen wordt bij de verdeling van de middelen gekozen om beperkt in te zetten op capaciteit om in te zetten op activering.

GROOT AANBOD AAN TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN, MAAR OCMW'S ERVAREN DREMPELS OM HET VOLLEDIGE 'MENU' TE GEBRUIKEN



Er bestaat een groot aanbod aan tewerkstellingsmaatregelen en projectwerkingen waarnaar men in een traject naar tewerkstelling kan doorverwijzen. Opdat trajectbegeleiders voor iedere leefloongerechtigde een traject op maat kunnen uitstippelen, is het belangrijk dat het gehele aanbod aan tewerkstellingsmaatregelen en -projecten in de weegschaal wordt gelegd. Het valt echter op dat niet alle OCMW's gebruikmaken van dat gehele aanbod. Externe taalopleidingen en TWE-trajecten met een artikel 60, § 7 tewerkstelling in de sociale economie worden het vaakst ingezet en maken vaak de kern uit van het activeringsbeleid in OCMW's. Maar in het gebruik van andere tewerkstellingsinstrumenten worden grote verschillen waargenomen tussen OCMW's. Het onderzoek wijst op volgende verklaringen voor het beperkt gebruik van een aantal maatregelen binnen sommige OCMW's:

- ▶ Het is een grote waaier aan tewerkstellingsmaatregelen, waarover het overzicht moeilijk bewaard blijft. Bij gebrek aan up-to-date expertise over het menu aan tewerkstellingsmaatregelen, en/of gebrek aan capaciteit bij de trajectbegeleiders om daarvoor het nodige onderzoekwerk te doen, is men meer geneigd om terug te vallen op de 'gekende recepten'.
- ▶ Er wordt aangegeven dat de tewerkstellingsmaatregelen administratief te complex zijn en de belasting te hoog, wat ertoe leidt dat men zich aan een aantal maatregelen niet 'waagt'.
- ▶ Men is geen voorstander van de maatregel (bv. niet akkoord met wat die de leefloongerechtigde financieel of op vlak van kansen naar werk oplevert), verkiest het eigen aanbod, of vindt het aanbod onvoldoende passend.

ER WORDT EEN HIAAT VASTGESTELD IN 'VOORTRAJECTEN' VOOR PROFESSIONELE ACTIVERING

Er is een groot aanbod van VDAB en tenderpartners, maar er wordt een hiaat vastgesteld aan heel laagdrempelige activiteiten die kunnen voorbereiden op de tewerkstellingsinstrumenten en -trajecten georganiseerd door VDAB en partners. Het gaat om activiteiten binnen sociale activering die de doorslag naar professionele activering kunnen maken, zoals activiteiten gericht op persoonlijke netwerkvorming (bv. praatgroepen of vrijwilligerswerk met een zeer beperkt aantal uren). Dit hiaat aan heel laagdrempelige initiatieven en voortrajecten binnen sociale activering wordt niet opgenomen door VDAB, en dat is in principe ook VDAB's rol niet. Dit hiaat wordt in een aantal OCMW's opgevangen door een lokale of regionale werking. Er zijn echter verschillen tussen OCMW's in het aanbod aan dergelijke heel laagdrempelige activiteiten dat in de regio wordt georganiseerd (al dan niet door het OCMW zelf) en dus ter beschikking is.

Dit gebrek aan heel laagdrempelige initiatieven blijkt ook een reden voor trajectbegeleiders om de inschrijving bij VDAB uit te stellen. Indien de trajectbegeleider (al dan niet terecht) het idee heeft dat VDAB nog weinig kan betekenen voor de leefloongerechtigde, kan de trajectbegeleider beslissen om de inschrijving bij VDAB uit te stellen.

DE BEGELEIDING NAAR WERK IS ONVOLDOENDE AANGEPAST AAN DE NODEN VAN ANDERSTALIGEN

Naast een gebrek aan laagdrempelige initiatieven, ligt er een groot knelpunt bij de begeleiding en tewerkstelling van anderstaligen. Het is erg opvallend hoe beperkte taalkennis als één van de vaakst voorkomende drempels naar voor komt om (professionele) activering te starten. Volgens de resultaten van de enquête zou een zeker niveau aan taalkennis in ongeveer 40% van de OCMW's zelfs een vast criterium zijn om activering te starten (van de 50% OCMW's die criteria hanteren, geeft 80% aan dat taalkennis een criterium is).

- ▶ Uit de casestudie en uit de open vragen in de enquête blijkt dat trajectbegeleiders ervaren dat het aanbod aan initiatieven om intensief de taal te leren beperkt is en dat het aanbod van VDAB voor anderstaligen erg beperkt is. Zo heerst het idee dat er een minimumniveau Nederlands moet zijn, voordat VDAB kan helpen. VDAB weerlegt dit en geeft aan dat er sterk ingezet is (en nog steeds wordt) op het aanbod voor anderstaligen, maar is wel aan de taalwetgeving gebonden en in zekere mate beperkt in hoever daarin kan gegaan worden.



- ▶ Daarnaast blijkt dat samenwerking met partners en werkvloeren over de taalgrens, zowel vanuit VDAB als vanuit OCMW, nog erg beperkt is, hoewel dit een grote meerwaarde zou kunnen betekenen voor leefloongerechtigden die geen Nederlands maar wel Frans spreken en kortbij Wallonië of Brussel wonen.
- ▶ Tot slot ervaart men ook dat werkgevers nog te vaak hoge eisen stellen op vlak van kennis van de Nederlandse taal en dat werkvloeren onvoldoende aangepast zijn aan anderstaligen.

AANPAK VOOR ACTIVERING NAAR TEWERKSTELLING HANGT DEELS AF VAN BEGELEIDER...

Deels hangt de aanpak van de activering naar tewerkstelling af van de trajectbegeleider die de leefloongerechtigde begeleidt. De analyse van de interactiestijlen van trajectbegeleiders toont weliswaar duidelijke tendensen in de interactiestijl van de groep trajectbegeleiders: de meeste trajectbegeleiders zijn voorstander van een autonomie-ondersteunende aanpak, maar zetten toch ook sterk in op het controleren van gedrag. Maar binnen die algemene tendensen zijn toch ook aanzienlijke verschillen tussen trajectbegeleiders zichtbaar. Echter, deze verschillen worden niet als een slechte zaak gezien door de OCMW-medewerkers die we spraken: het gaat om "mensen die met mensen werken", en het is belangrijk dat ieder zijn eigenheid daarin kan bewaren en dat de interactiestijl aangepast kan zijn aan de lokale context en kenmerken van de doelgroep.

Daarnaast toont de casestudie dat er verschillen zijn in de expertise van trajectbegeleiders in de begeleiding van leefloongerechtigden naar werk. Een trajectbegeleider met een achtergrond in arbeidsbemiddeling staat helemaal anders in de trajectbegeleiding dan trajectbegeleiders die voornamelijk expertise hebben in leefloon.

Tot slot speelt ook het persoonlijk engagement en de persoonlijke visie een rol. In de cases werd duidelijk hoe belangrijk een sterke trekker is om bijvoorbeeld expertise op te bouwen, bijkomende middelen aan te trekken en complexere trajecten te begeleiden. Daarbij komt het belang van een brede visie op activering aan te houden. Hoewel deze brede visie bij alle trajectbegeleiders die we spraken, werd vastgesteld, worden wel duidelijke verschillen gezien in de perceptie over wanneer iemand 'klaar' is om activering te starten bij de dossierbeheerders.

MAAR DE AANPAK VAN ACTIVERING NAAR TEWERKSTELLING HANGT NOG MEER AF VAN DE ORGANISATIE WAARIN DE BEGELEIDER WERKT, WAT GROTE VERSCHILLEN IN KWALITEIT VAN DE TRAJECTBEGELEIDING ZICHTBAAR MAAKT

De autonomie van lokale besturen om de activeringsopdracht vorm te geven, leidt tot sterk verschillende benaderingen bij de OCMW's:

- ▶ Een brede visie op wat activering van leefloongerechtigden kan inhouden, is belangrijk om de doelgroep mee te krijgen in trajecten naar tewerkstelling. Er bestaan verschillen tussen OCMW's in de mate waarin de brede visie op activering al gehanteerd en doorgesijpeld is de hele organisatie. Het is belangrijk dat de brede visie gedeeld wordt door alle trajectbegeleiders en dossierbeheerders. Er zijn verschillen in perceptie wanneer iemand 'klaar' is voor activering tussen organisaties: er valt bijvoorbeeld op dat de helft van de OCMW's in de enquête aangeeft dat er vaste criteria voor instroom in een traject naar tewerkstelling worden gehanteerd, de andere helft doet dat niet.
- ▶ De visie en de aanpak van de organisatie en van het team waarin men werkt, heeft daarnaast een grote invloed op de invulling van een traject naar tewerkstelling door een individuele trajectbegeleider, zowel op vlak van de activiteiten waarnaar men toeleidt, als op vlak van interactiestijl die men hanteert.
 - We zien een wisselend gebruik van tewerkstellingsmaatregelen bij OCMW's. Heel wat OCMW's werken met een 'vast' menu aan activiteiten. Op organisatieniveau is er expertise en een netwerk opgebouwd rond deze activiteiten, en minder rond andere.
 - Ook varieert het aanbod aan tewerkstellingsprojecten en -activiteiten dat in de regio wordt georganiseerd. Er zijn OCMW's en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden die een traditie hebben om zelf deel te nemen aan ESF-projecten, anderen hebben dat niet. Ook kwam in de enquête duidelijk naar voor dat heel wat OCMW's zelf een aanbod aan activiteiten uitwerken om de trajecten naar werk



vorm te geven, maar andere OCMW's doen dat niet. Hoe diverser en kwaliteitsvoller het aanbod aan tewerkstellingsactiviteiten en -projecten in de regio van het OCMW, hoe beter het traject op maat van de leefloongerechtigde kan worden afgestemd.

- Medewerkers die samenwerken groeien ook naar elkaar toe in manier van interageren met de leefloongerechtigden. Aanvullend komt in de terreininterviews naar voor dat de interactiestijl beïnvloed wordt door de organisatie van de activeringsopdracht in het OCMW in al dan niet een aparte dienst tewerkstelling. Indien de maatschappelijk werker zowel dossierbeheerder als trajectbegeleiders is, geeft men aan dat men een zekere afstand dient te bewaren t.a.v. de leefloongerechtigde. Men is immers zowel 'begeleider' als 'controleur'. Indien de rollen uitgesplitst zijn, is het voor de trajectbegeleider gemakkelijker om zich 'naast' de leefloongerechtigde te plaatsen en zich meer ondersteunend op te stellen.
- ▶ Ook in de capaciteit die er voor de activeringsopdracht ter beschikking is, worden grote verschillen vastgesteld. De integratie van OCMW en gemeente zorgde voor een veranderde politieke opvolging van het lokaal sociaal beleid. De mate waarin de lokale politiek van activering naar tewerkstelling een prioriteit maakt, bepaalt mee hoe kwalitatief het lokaal activeringsbeleid zich ontwikkelt. Om voldoende capaciteit mogelijk te maken, experimenteeruimte te creëren, expertise op te bouwen en een gedeelde, sterke visie op activering in het OCMW uit te bouwen, is ondersteuning vanuit het (lokale) beleid een belangrijke succesfactor. Echter is activering voor lokale besturen nog niet altijd een prioriteit.

EXPERIMENTEERRUIMTE VOORZIEN VIA PROJECTOPROEPEN KUNNEN KATALYSATOR VAN PROFESSIONALISERING VAN DE ACTIVERINGSOPDRACHT ZIJN, MAAR VERGROOT DE KLOOF TUSSEN LOKALE BESTUREN

Experimenteeruimte komt naar voor als een succesfactor voor een goede activering omdat het toelaat om heel gericht in te spelen op de noden van de complexe doelgroep. Als er geleerd wordt uit de experimenten, wordt de lokale expertise ook versterkt. Deze nodige experimenteeruimte kan gecreëerd worden via projectoproepen. In het huidige landschap nemen de regisseurs sociale economie en werk vaak een trekkende rol op in het coördineren van de lokale projectvoorstellen. Echter komt ook een belangrijke risicofactor naar voor bij een uitgebreide inzet van projectoproepen, nl. dat deze kunnen bijdragen aan nog grotere verschillen tussen lokale besturen. Besturen en samenwerkingsverbanden die deelnemen aan projecten kunnen expertise verder opbouwen en versterkte expertise zorgt er op haar beurt voor dat het eenvoudiger wordt op sterke dossiers op te bouwen en zo verder structureel middelen binnen te halen. Maar omgekeerd, waar medewerkers verdrinken in het operationele en er zo niet meer in slagen om middelen en expertise op te bouwen, kan projectmatige financiering ook zorgen voor een neerwaartse dynamiek. Zo ontstaat een grote kloof tussen lokale besturen in de uiteindelijk aangeboden begeleiding.

5.1.3 Lokale samenwerking

HET POTENTIEEL OM GEÏNTEGREERD TE WERKEN OP LOKAAL NIVEAU WORDT ONDERBENUT

Een belangrijke meerwaarde van de organisatie van de activering van leefloongerechtigden op lokaal niveau, is dat het lokaal bestuur meer potentieel heeft om geïntegreerd te werken door afgebakende schaal, een betere voeling met haar inwoners en een brede waaier aan bevoegdheden.

De meest voorkomende drempels bij leefloongerechtigden in een traject naar tewerkstelling zijn niet (alleen) directe bevoegdheden van de trajectbegeleider, maar passen wel binnen de bredere lokale verantwoordelijkheden. Op lokaal niveau worden de verschillende perspectieven idealiter samengebracht. Er blijken echter nog onvoldoende bruggen tussen verschillende beleidsdomeinen op lokaal niveau. De banden tussen de domeinen werk, economie, welzijn, mobiliteit en onderwijs kunnen versterkt worden. Denk bijvoorbeeld aan een lokale werkgeversbenadering in samenwerking met de eigen dienst lokale economie of een afgestemd basispakket opleiding in samenwerking met de lokale onderwijsactoren.



INTERGEMEENTELIJKE SAMENWERKING BIEDT MEERWAARDE, MAAR HOUDT RISICO'S IN

In ongeveer één op drie OCMW's wordt de activeringsopdracht uitbesteed aan een intergemeentelijk samenwerkingsverband of een externe partner. Bij kleinere OCMW's gaat het zelfs bijna over de helft (48%). Deze samenwerking biedt een aantal voordelen. Zo zorgt het voor een meer gedeelde visie op activering van leefloongerechtigden in de regio en creëert het een logisch platform voor kennisdeling en de nodige kritische massa om de activeringsopdracht op te nemen. De samenwerking laat ook toe om expertise op te bouwen die moeilijk te evenaren is zonder die schaalgrootte. Ook richting bovenlokale partners zoals VDAB zorgt het voor een sterker lokaal aanspreekpunt.

Er zijn echter risico's verbonden aan het externaliseren van de activeringsopdracht, zowel richting intergemeentelijke samenwerking als bij externe partners. Zo zien we dat er minder eigenaarschap is bij lokale besturen, waardoor een stuk eigen expertise verloren gaat. De intergemeentelijke samenwerking verloopt ook niet altijd van een leien dakje, waarbij soms partners uittreden of niet bij een samenwerkingsverband aansluiten om redenen die niet gelinkt zijn aan de kwaliteit van de begeleiding (zoals onderling wantrouwen tussen bepaalde besturen, verschillende politieke coalities, ...). Een bijkomend risico is dat niet ieder samenwerkingsverband hetzelfde potentieel heeft qua brede, integrale werking zoals een lokaal bestuur, gezien de grotere afstand tot de doelgroep en het meestal strikter afgebakend takenpakket.

HET LOKALE NETWERK ROND ACTIVERING VAN LEEFLOONGERECHTIGDEN BLIJFT RELATIEF BEPERKT

De casestudie toont aan dat OCMW's (of intergemeentelijke samenwerkingsverbanden) in de aanpak van de activering van leefloongerechtigden vooral beroep doen op een kleine groep van vertrouwde partners. De kernpartners zijn in eerste instantie VDAB en een samenwerking met een aantal werkvloeren in de sociale economie (vb. kringwinkel). Naast deze kernpartners heeft men doorgaans gerichte contacten in functie van noden van cliënten (vb. met private dienstverleners).

Een hiaat in het netwerk dat trajectbegeleiders zelf aanhalen, is de samenwerking met private werkgevers. Het blijkt een grote uitdaging om voldoende geschikte werkplekken te vinden voor de doelgroep bij privéwerkgevers. Men ervaart men dat privéwerkgevers nog onvoldoende openstaan voor de doelgroep en onvoldoende gepaste begeleiding voorzien. Daarnaast ontbreekt het trajectbegeleiders aan handvaten en expertise om een netwerk met privéwerkgevers op te bouwen. Tot slot is het vinden van werkplekken bij private werkgevers niet bij alle lokale besturen een hoge prioriteit. Via de meer gekende kanalen (vb. een maatwerkbedrijf of een interne werkvloer) worden vaak sneller werkplekken gevonden met een beperktere inspanning.

ER WORDT ONVOLDOENDE OVER GRENZEN HEEN SAMENGEWERKT

Het onderzoek toont aan dat er onvoldoende over grenzen heen wordt samengewerkt. Enerzijds gaat het over samenwerking over de grenzen van het lokaal bestuur heen. Sommige verschillen tussen de aanpak van lokale besturen onderling gaan verder dan enkel een eigen stijl, prioriteit of lokale context. Dit heeft een voelbare impact op het terrein, bijvoorbeeld voor leefloongerechtigden die verhuizen van gemeente of potentiële werkgevers die ruimer rekruteren dan de grenzen van de eigen gemeente of stad. Via intergemeentelijke samenwerking wordt voor een stuk meer bovenlokale coherentie georganiseerd. Tegelijk stellen we vast dat het potentieel van de regisseur sociale economie en werk nog onvoldoende wordt benut. Drempels die hier aan de grondslag kunnen liggen, zijn onvoldoende zichtbaar zijn voor de lokale besturen en/of beperkt inspelen op en coördineren van bovenlokale opportuniteiten, beperkte capaciteit van de regisseur (die de rol vaak combineert met andere rol(len)), een onduidelijk of onvoldoende mandaat krijgen vanuit de lokale besturen, of een onlogische regionale indeling van het regiegebied.

Anderzijds komt vanuit de casestudie naar voor dat er onbenut potentieel is in samenwerking die provincie- en landsgrenzen overstijgt. De structuur van VDAB en de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden botsen op de grenzen van de provincie, van Vlaanderen en van het land. Nochtans zijn, voor lokale besturen tegen



provinciegrenzen aan, deze grenzen in praktijk geen harde grens richting tewerkstellingsplekken of mogelijk relevante partners voor opleiding, omkadering, ... en gaat potentieel vruchtbare samenwerking of toeleiding verloren.

GROEIPOTENTIEEL VOOR EEN ÉCHT BLOEIENDE SAMENWERKING TUSSEN VDAB EN OCMW

Er werd de laatste jaren sterk ingezet op het versterken van de samenwerking tussen VDAB en lokale besturen, zowel op strategische niveau via de netwerkmanagers en het afsluiten van de samenwerkingsovereenkomsten waarin gedeelde doelen werden/worden bepaald, als op operationeel niveau, met een duidelijk aanspreekpunt voor elk OCMW bij de intensieve dienstverlening van VDAB en met gestructureerde afstemming van het dossierbeheer van leefloongerechtigden die ingeschreven worden bij VDAB. Dat toont zich ook in de tevredenheid over de samenwerking met VDAB, die eerder positief of neutraal is. Toch is er duidelijk ook nog groeipotentieel:

- ▶ Fysieke nabijheid (permanent of via zitdagen) bevordert de samenwerking. Deze nabijheid kan op verschillende manieren gerealiseerd worden. In het ideale scenario delen VDAB en OCMW een fysieke locatie, waardoor de medewerkers elkaar persoonlijk kennen en er erg korte communicatielijnen kunnen ontstaan. Maar ook zitdagen van VDAB in het OCMW worden erg positief onthaald door OCMW-trajectbegeleiders. Toch wordt deze fysieke nabijheid nog niet in alle lokale besturen (voldoende) gerealiseerd.
- ▶ Elkaar persoonlijk kennen, bv. via deelname aan de lerende netwerken, wordt als erg positief gezien om op een vlotte manier te kunnen samenwerken en om korte communicatielijnen in te bouwen. De trajectbegeleiders uit de cases namen allen deel aan de lerende netwerken, maar we vingen wel signalen op dat ook heel wat lokale besturen niet aanwezig zijn. Het aanstellen van de 'vaste' contactpersoon bij VDAB intensieve dienstverlening, zorgt er ook voor dat men deze contactpersoon beter leert kennen en communicatielijnen korter worden. Deze vaste contactpersoon was in elk van de cases aangesteld, maar het contact was niet in alle cases even warm en nabij.
- ▶ Duidelijkheid over wie men binnen VDAB voor welke vragen dient te contacteren. Idealiter, zoals werd vastgesteld in enkele cases, wordt de vaste contactpersoon het eerste aanspreekpunt voor alle vragen, en kan deze vaste contactpersoon zorgen dat de vragen intern bij de juiste medewerker terechtkomen. Ook is de reactiesnelheid een knelpunt dat naar boven kwam, en de wachttijd bij bepaalde procedures (zoals bij indicering).
- ▶ Daarnaast hebben een aantal OCMW-trajectbegeleiders het idee dat VDAB-bemiddelaars onvoldoende voeling hebben met de doelgroep en de noden van de doelgroep. Zo is een gebrek aan flexibiliteit in de werking van VDAB een aangehaald knelpunt. De tevredenheid over de samenwerking met VDAB ligt overigens hoger bij projectmatige werking (slechts 3,5% ontevreden) t.o.v. de reguliere werking (16,3% ontevreden). Eén van de factoren die deze hogere tevredenheid zou kunnen verklaren, is de mate waarin VDAB flexibel kan inspelen op de noden die wellicht hoger ligt in een projectmatige samenwerking.
- ▶ Tot slot is goede communicatie doorheen het traject van cruciaal belang. Er dient steeds gewaakt te worden over een duidelijke rolafbakening in de regie van het dossier, en er is vraag naar proactieve feedback tijdens een traject bij VDAB of tenderpartner. Vlotte toegang tot het MLP-dossier en duidelijkheid rond wat er wel en niet gedeeld kan worden binnen de privacywetgeving zijn daarbij ook belangrijk. Triogesprekken tussen de cliënt, de OCMW-trajectbegeleider en VDAB worden als een grote meerwaarde gezien. Wanneer meerdere partners betrokken zijn bij een traject, is het immers belangrijk om op één lijn te staan en eenzelfde boodschap te geven richting de cliënt.



5.2. Aanbevelingen

Op basis van de conclusies formuleren we in deze paragraaf aanbevelingen. De aanbevelingen situeren zich op verschillende niveaus:

- ▶ Aanbevelingen voor lokale besturen
- ▶ Aanbevelingen voor VWSG
- ▶ Aanbevelingen voor VDAB
- ▶ Aanbevelingen voor de Vlaamse Overheid

5.2.1 Aanbevelingen lokale besturen

MAAK VAN ACTIVERING EEN APARTE FUNCTIE OF DIENST – BINNEN OF BUITEN DE ORGANISATIE

Activering naar tewerkstelling is specialistenwerk. Het zou door het lokaal bestuur ook zo benaderd en erkend moeten worden. Het is een rol die specialistische kennis vereist en die een medewerker er moeilijk boven op een ander takenpakket kan bijnemen. De vereiste expertise is overigens andere expertise dan die van een dossierbeheerder. De trajectbegeleider heeft dan ook slechts een 'basis' begrip nodig van het beheer van leefloondossiers, en zou zich exclusief moeten kunnen richten op het opbouwen en up-to-date houden van de expertise op vlak van begeleiding naar een tewerkstelling.

Bovendien dragen de trajectbegeleiders ook best een 'andere pet' dan die van de dossierbeheerder, die o.a. de opdracht heeft om te controleren of er aan de voorwaarden voor het ontvangen van een leefloon voldaan blijft. Doordat de rol van 'controleur' wordt losgekoppeld van het traject naar werk, creëert het voor de begeleider meer vrijheid om zich op een autonomie-ondersteunende manier op te stellen ten aanzien van de leefloongerechtigde wanneer dit de meest gepaste houding is om stappen vooruit te zetten. Er kan een vertrouwensband worden gecreëerd met de leefloongerechtigde. Het loskoppelen van de rollen creëert, naast vertrouwen vanuit de leefloongerechtigde, ook vertrouwen vanuit andere dienstverleners die betrokken zijn bij de begeleiding van de leefloongerechtigde. Het loskoppelen van de rollen zorgt namelijk doorheen het traject voor een open en transparante communicatie.

We bevelen de lokale besturen daarom aan om doordacht na te gaan hoe de activeringsopdracht georganiseerd wordt. Trajectbegeleiding verdient minstens een aparte functie te zijn, die wordt opgenomen door trajectbegeleiders die zich exclusief op de begeleiding naar werk richten. Ook raden we aan om minstens twee trajectbegeleiders aan te stellen, omdat afstemming met een collega gezien de complexiteit van de cases hoogstnodig is. Indien de grootte van het lokaal bestuur en het aantal leefloondossiers niet toelaten om minstens twee trajectbegeleiders aan te stellen, raden we aan om de activeringsopdracht op bovenlokaal niveau te organiseren en dus uit te besteden aan een intergemeentelijke samenwerking. Om hiaten in de eigen werking op te vullen, raden we aan om de samenwerking op te zoeken, bv. met VDAB voor de werkgeversbenadering.

HANTEER EEN BREDE VISIE OP ACTIVERING EN LAAT DEZE DOORSIJPELEN IN DE GEHELE ORGANISATIE

Hanteer een brede visie op activering in de organisatie. Een traject naar tewerkstelling kan in erg laagdrempelige stapjes starten. Voortrajecten met activiteiten binnen sociale activering kunnen deel uitmaken van een traject naar tewerkstelling. Er is een groot aanbod aan werk- en zorgtrajecten, opleidingen (zowel rond taal, algemene vaardigheden, als technische vaardigheden), mogelijkheden in de sociale economie, ... die voor een leefloongerechtigde haalbaar en versterkend kunnen zijn. Om de doelgroep leefloongerechtigden, met vaak complexe problematieken, op weg te kunnen helpen richting een tewerkstelling, is het erg belangrijk dat er een brede visie wordt gehanteerd op wat er mogelijk is binnen activering naar tewerkstelling en dat activering dus meer inhoudt dan een toeleiding naar voltijds werken in het NEC. Ook een visie op taalbeleid in functie van



taaltoegankelijke dienstverlening en het combineren van stappen naar tewerkstelling en taalverwerving is belangrijk.

Daarbij is het ook belangrijk dat deze brede visie op activering gedeeld wordt in alle geledingen van het OCMW en breder het lokaal bestuur, en dat er een goede afstemming is tussen het OCMW en de gemeente.

- ▶ In het OCMW zijn trajectbegeleiders de centrale figuren die de brede visie op activering vanzelfsprekend dienen aan te nemen. Maar deze visie dient ook te leven bij andere OCMW-medewerkers. Dossierbeheerders spelen een belangrijke rol bij de instroom in trajecten naar tewerkstelling. Opdat zij niet te lang 'wachten' voordat een leefloongerechtigde wordt doorverwezen, is het belangrijk dat ook zij de brede blik op activering aanhouden.
- ▶ Voor een meer geïntegreerde werking over de verschillende beleidsdomeinen van het lokaal bestuur heen, is het belangrijk dat deze brede visie ook gedeeld wordt door andere diensten binnen het lokaal bestuur die eventueel betrokken kunnen zijn doorheen een traject naar werk van leefloongerechtigden.
- ▶ Ook het Bijzonder Comité Sociale Dienst bepaalt mee de visie op activering naar werk in het OCMW en bijgevolg de aanpak die daaraan gekoppeld wordt. Idealiter is dus ook het politieke niveau overtuigd van de brede visie op activering naar tewerkstelling.

GEÏNTEGREERD WERKEN OVER BELEIDSDOMEINEN HEEN

De veelheid en combinatie aan uitdagingen waarmee een deel van de leefloongerechtigden worden geconfronteerd, vragen een integrale begeleiding door de betrokken partners. Veel dossiers vereisen een traject naar werk waarbij ook gewerkt kan worden aan drempels op vlak van kinderopvang, mobiliteit, onderwijs, welzijn,... Om dit te realiseren, zijn zowel op niveau van attitude en vaardigheden bij de medewerkers, op operationeel niveau als op beleidsmatig niveau inspanningen nodig.

Meer en meer worden generieke competenties zoals netwerkdenken cruciaal voor medewerkers van lokale besturen. Een geïntegreerde benadering vereist een medewerker die niet enkel een overzicht heeft van de benodigde partners, maar deze ook weet te engageren in een uitdagende context.

Om dit mogelijk te maken, is een duidelijke omkadering nodig van de betrokken medewerker(s). Denk hierbij aan vragen zoals wie bouwt het benodigde netwerk uit voor de integrale benadering. Wat is de coördinatiekost die daarbij komt kijken? Welke ondersteuning is nodig om dit mogelijk te maken?

Idealiter kadert deze praktische ondersteuning in een geïntegreerde beleidsplanning, waarbij niet enkel gedacht wordt vanuit het belang van een dienst, het OCMW of de gemeente/stad. Beleidsdoelstellingen rond activering zijn niet enkel een nood en taak vanuit de dienst trajectbegeleiding, maar sluiten aan bij andere ambities van het lokaal bestuur. Dit expliciet maken kan bijdragen aan het draagvlak en de slagkracht rond activering.

EXPERIMENTEER EN LEER

De complexiteit van de problematieken van de doelgroep en de evolutie die zich daarin voordoet, vraagt om flexibiliteit en steeds evoluerende oplossingen om tegemoet te komen aan de uitdaging om deze doelgroep te ondersteunen bij het bekomen van een duurzame tewerkstelling. Om aan deze complexe uitdagingen te werken, is het belangrijk om het principe van een lerende organisatie, het continu bijleren, als vertrekpunt te nemen. Experimenteerruimte creëren voor de trajectbegeleiders kan dit continu bijleren ondersteunen en kan een positieve spiraal teweegbrengen. Via deelname aan projecten wordt expertise en capaciteit opgebouwd, die er op zijn beurt voor kan zorgen dat het eenvoudiger wordt om sterke dossiers op te bouwen en zo verder structureel middelen binnen te halen. Alert zijn voor projectoproepen, en de ruimte creëren om deze op te volgen, is daarvoor nodig.



5.2.2 Aanbevelingen voor VVSG

WERK AAN EEN MINIMALE STROOMLIJNING IN DE AANPAK EN DE KWALITEIT VAN DE TRAJECTBEGELEIDING OVERHEEN LOKALE BESTUREN VIA DE OPMAAK VAN EEN ONDERSTEUNEND KWALITEITSKADER

Er worden grote verschillen vastgesteld in de aanpak en kwaliteit van de activering naar tewerkstelling van leefloongerechtigden tussen lokale besturen. Lokale eigenheid kunnen aanbrengen in de aanpak, zodat deze optimaal aangepast is aan de lokale uitdagingen en context, moet behouden kunnen blijven. Maar dat neemt niet weg dat er een minimum aan stroomlijning zou kunnen gebracht worden in de aanpak van activering naar tewerkstelling, om op die manier een basiskwaliteit te kunnen garanderen.

Om meer stroomlijning te brengen in de activering naar tewerkstelling in lokale besturen, zou VVSG het initiatief kunnen nemen om, samen met lokale besturen en met inbreng van de expertise vanuit VDAB, een ondersteunend kwaliteitskader rond activering naar tewerkstelling voor lokale besturen op te stellen. In dit kader kan opgenomen worden hoe activering naar tewerkstelling kwaliteitsvol vormgegeven kan worden, hoe dossierbeheerders ondersteund kunnen worden om de inschatting van doorverwijzing te maken, welke elementen zeker deel moeten uitmaken van de aanpak van begeleiding naar tewerkstelling (bv. intake, screening, joboriëntatie, ...) en hoe elk van deze elementen op een kwaliteitsvolle manier aangeboden kan worden, welke actoren daarbij betrokken kunnen worden, etc. Ook een visie op taalbeleid in functie van taaltoegankelijke dienstverlening en het combineren van stappen naar tewerkstelling en taalverwerving kan daarin opgenomen worden. Ook kan er toegewerkt worden naar een duidelijke richtlijn/duidelijke criteria over wanneer iemand kan starten met sociale activering of professionele activering en een inschrijving bij VDAB aan de orde is.

Dit kwaliteitskader moet duidelijk bedoeld zijn om lokale besturen te ondersteunen bij het maken van strategische beslissingen op vlak van activering naar tewerkstelling en de aanpak ervan, niet om te controleren of lokale vrijheid te beperken.

ONDERSTEUN DE EXPERTISE-OPBOUW EN -DELING VAN LOKALE BESTUREN

Kennis- en ervaringsdeling is een grote meerwaarde bij de activering van leefloongerechtigden, een complexe uitdaging waarvoor niet één grote succesformule bestaat. Heel wat lokale besturen experimenteren en werken eigen aanpakken uit om aan de uitdagingen tegemoet te komen. VVSG kan de kennisopbouw en -deling ondersteunen door relevante projectoproepen te delen, geleerde lessen te capteren en ontsluiten, en good practices de kans geven om opgeschaald te worden.

VVSG zou een coördinerende rol kunnen opnemen in het garanderen dat lokale besturen niet naast elkaar opnieuw het warm water uitvinden. Er dient een strategie te worden uitgewerkt, in afstemming met VDAB, over hoe een systematische feedbacklus kan opgezet worden. Concreet zou, in afstemming met VDAB, een aanpak uitgewerkt kunnen worden die VVSG toelaat om:

- ▶ het overzicht te bewaren over de praktijken en experimenten die bij lokale besturen worden opgezet;
- ▶ de lessen uit de praktijken en experimenten te capteren;
- ▶ de good practices te delen;
- ▶ en strategische keuzes te maken in de praktijken en experimenten die opgeschaald zouden moeten worden.

Daarbij komt ook dat afstemming tussen lokale besturen belangrijk is. De uitdagingen zijn groot en vernieuwende aanpakken zijn in heel wat lokale besturen nodig, waarbij continu leren en bijsturen belangrijk is. Uitwisseling met andere lokale besturen is daarbij een grote meerwaarde en zorgt ervoor dat lokale besturen elkaar kunnen versterken. Ook deze uitwisseling kan VVSG ondersteunen, in afstemming met de aanpak die VDAB daarrond al organiseert met haar lerende netwerken. VVSG kan de noden vanuit de lokale besturen opvangen en signaleren bij VDAB en Vlaamse Overheid.



SENSIBILISEER OVER HET BELANG VAN SAMENWERKING

Ook samenwerking tussen lokale besturen kan door VVSG gestimuleerd worden. Sensibiliseer over het belang van een goede schaal van de organisatie van de activeringsopdracht en het belang en de kracht van een geïntegreerde werking voor succesvolle activering van leefloongerechtigden.

5.2.3 Aanbevelingen voor VDAB

VERSTERK HET AANBOD VOOR ANDERSTALIGEN EN COMMUNICEER OVER HET VERSTERKTE AANBOD

Begeleiding van leefloongerechtigden naar werk loopt veel te vaak vast bij beperkte taalkennis. Pas het aanbod en de werking van VDAB optimaal aan aan de noden anderstaligen. Zet verder in op:

- ▶ een kwaliteitsvolle dienstverlening voor anderstaligen;
- ▶ het meer toegankelijk maken van tewerkstellingsmogelijkheden en -activiteiten voor anderstaligen;
- ▶ samenwerking met bemiddelingsdiensten, opleidingsverstrekkers en werkvloeren over de grenzen van Vlaanderen heen;
- ▶ het wegwerken van taaldrempels op werkvloeren en op het verbreden van de blik van werkgevers naar de taalvereisten die ze stellen.

Daarnaast is het erg belangrijk om goed te communiceren over de mogelijkheden die VDAB biedt voor anderstaligen richting OCMW's. Bij OCMW's leeft nu de ervaring en perceptie dat VDAB nog erg weinig kan betekenen voor mensen die het Nederlands niet machtig zijn. Communiceer duidelijk over het (versterkte) aanbod voor anderstaligen.

STREEF NAAR MAXIMALE COMPLEMENTARITEIT MET HET LOKALE AANBOD EN GARANDEER DAT HIATEN WORDEN OPGEVANGEN

Het onderzoek toont dat, ondanks het grote aanbod aan tewerkstellingsinstrumenten en -trajecten van VDAB en tenderpartners, het aanbod niet reikt tot dat aan de meest laagdrempelige activiteiten voor leefloongerechtigden die nog niet meteen klaar zijn voor professionele activering. Dit hiaat wordt in een deel van de OCMW's opgevangen door een lokale of regionale werking, maar niet in alle OCMW's. Ook wordt dit hiaat niet altijd op structurele wijze opgevangen, maar hangt het nog vaak af van projectmiddelen.

Het is belangrijk om uit te klaren of deze laagdrempelige, voorbereidende sociale activering tot de rol van VDAB behoort, dan wel tot die van het OCMW. Daarnaast pleiten we ervoor dat VDAB samen met lokale besturen nagaat hoe dit hiaat structureel en Vlaanderen-breed opgevuld kan worden.

- ▶ In eerste instantie is het belangrijk dat VDAB een 'levend' overzicht heeft van het aanbod van wat in lokale besturen wordt georganiseerd. VDAB zou met de netwerkmanagers kunnen nagaan hoe dergelijk overzicht gerealiseerd en up-to-date gehouden kan worden. Afstemming met VVSG is hierbij aan de orde – zeker indien zij een coördinerende rol opnemen in het capteren, ontsluiten en het mogelijk maken van opschaling van good practices.
- ▶ Bouw lokale flexibiliteit in in het aanbod van VDAB en tenderpartners, om maximale complementariteit te realiseren met het diverse landschap in Vlaanderen. Ontwikkel samen met lokale besturen trajecten die mogelijke hiaten op lokaal niveau kunnen opvangen.

MAAK HET AANBOD MEER TOEGANKELIJK VOOR OCMW'S

Een aantal drempels voor de toegankelijkheid van het VDAB-aanbod voor de OCMW-trajectbegeleiders komen in het onderzoek naar voor. Enerzijds is het moeilijk om het overzicht over de grote waaier aan tewerkstellingsinstrumenten, -trajecten en -projecten, te bewaren. Anderzijds is de administratieve belasting van heel wat maatregelen te zwaar, volgens de trajectbegeleiders. We bevelen VDAB daarom aan om oplossingen te zoeken voor deze knelpunten:



- ▶ Blijf inzetten op duidelijke en toegankelijke communicatie over het aanbod en elk van de activiteiten in het aanbod;
- ▶ Blijf inzetten op het duidelijk en op maat informeren over het aanbod, onder andere in de lerende netwerken met OCMW-trajectbegeleiders en VDAB-bemiddelaars;
- ▶ Garandeer een snelle en toegankelijke hulplijn die de trajectbegeleiders over elk van de maatregelen kan informeren en kan ondersteunen bij het gebruik ervan (een hulplijn waarbij de trajectbegeleiders terecht kunnen via gerichte doorverwijzing van het vast contactpunt van het OCMW bij VDAB);
- ▶ Ga na hoe de administratie zo veel mogelijk geminimaliseerd en/of uit handen genomen kan worden;
- ▶ Voorzie hulpmiddelen die het gebruik van instrumenten vergemakkelijken (bv. automatiseren van administratieve verplichtingen, standaardjablonen voorzien, ...).

Ook is een gemeenschappelijk datasysteem tussen OCMW en VDAB een grote hefboom voor een goede samenwerking en vlotte communicatie. Een gedeeld systeem zou bovendien de opportuniteit bieden om meer gestructureerd data te verzamelen over trajecten naar werk van leefloongerechtigden, met inbegrip van de 'voortrajecten' voordat een inschrijving bij VDAB volgt. Dit zou dan ook meer inzicht bieden over de doelgroep en de mate waarin die activeerbaar is. Ga na hoe de betere aansluiting tussen de systemen gerealiseerd kan worden.

ORGANISEER EN VERDUIDELIJK NABIJHEID RICHTING LOKALE BESTUREN

De nabijheid van VDAB bij het lokaal bestuur is een grote succesfactor voor een goede samenwerking. We bevelen VDAB aan om hier verder op in te zetten. Nabijheid wordt gecreëerd door fysieke nabijheid (het delen van een locatie, zitdagen in het lokaal bestuur), maar ook door het inzetten op korte communicatielijnen, snelle reactietijden, en persoonlijke, warme contacten. In overleg met de lokale besturen kunnen de lokale behoeften inzichtelijk gemaakt worden, kunnen er afspraken gemaakt worden en kan de nabijheidsstrategie van VDAB zich uitrollen maximaal aangepast aan de lokale noden. Het is een meerwaarde om het concept 'nabijheid' ook duidelijk te definiëren: zowel voor de doelgroep, als voor OCMW-trajectbegeleiders en voor interne VDAB-medewerkers. Het kan immers breed worden ingevuld.

We raden aan om te garanderen dat de vaste contactpersoon van VDAB als 'hulplijn' voor ieder OCMW beschikbaar is, dat deze intern een warme overdracht kan doen van ondersteuningsvragen vanuit het OCMW naar andere diensten van VDAB, en dat deze contactpersoon proactief en warm contact houdt met de OCMW-trajectbegeleiders – en dat dit gegarandeerd is in alle regio's van Vlaanderen.

De lerende netwerken tussen OCMW-trajectbegeleiders en VDAB-bemiddelaars worden als erg positief ervaren. Deze lerende netwerken kunnen nog versterkt en uitgebreid worden, met meer afstemming met lokale besturen over de agendasetting, de vorm, de schaal en de samenstelling. Ook kan nog verder ingezet worden op de informatiedoorstroom van de inzichten uit de lerende netwerken naar lokale besturen die niet aanwezig zijn, om hen te betrekken en informeren, en zo ook te stimuleren voor deelname.

Op strategisch niveau biedt de samenwerkingsovereenkomst met lokale besturen een momentum om een gedeeld doel te expliciteren en op te volgen. Daarbij is een essentiële succesfactor wel dat er effectief een opvolgingsstructuur wordt voorzien om de acties in de praktijk uit te voeren en bij te sturen indien nodig.

Tot slot is het belangrijk om het MLP-platform voor alle dossierbeheerders en trajectbegeleiders in de OCMW's toegankelijk te maken. OCMW-bemiddelaars kunnen reeds in Mijn Loopbaan het dossier van hun cliënten opvolgen, maar ondervinden soms praktische drempels (bv. MLP die niet compatibel is met de eigen software, geen kennis hebben van het programma, ...).

VERSTERK DE SAMENWERKING OVER GRENZEN HEEN

Om het potentieel van heel wat leefloongerechtigden (die kortbij provincie-of landsgrenzen wonen, die geen Nederlands maar wel Frans spreken) alle kansen te bieden, is sterke samenwerking nodig, zowel over



provinciegrenzen als over de Vlaamse grenzen heen. De provinciale organisatie van VDAB zou samenwerking met organisaties over provinciegrenzen heen niet mogen belemmeren. Ook samenwerking met Actiris en Forem kan versterkt worden, alsook bemiddelingsdiensten uit de buurlanden. Ook partners over de gewest- en landsgrenzen kunnen potentieel immers veel betekenen voor leefloongerechtigden die dicht tegen deze grenzen aan wonen. Ga na hoe meer verbinding gecreëerd kan worden met projecten, tewerkstellingsplekken, opleidingsmogelijkheden, ... die fysiek dichtbij zijn, maar bestuurlijk veraf.

MEER VERBINDING MAKEN MET WERKGEVERS IN HET NEC

Er is vraag bij lokale besturen voor ondersteuning bij de toeleiding naar privéwerkgevers. Om kwetsbare groepen toe te leiden naar reguliere economie, geven OCMW's immers aan dat ze de expertise en het netwerk missen. Op dit vlak is een sterkere samenwerking met VDAB nodig.

De brug naar de expertise van VDAB in haar werkgeversbenadering zou dan ook sterker gemaakt moeten worden en VDAB zou een grotere rol kunnen spelen in het uitbreiden van de lokale netwerken rond de activering van leefloongerechtigden met werkgevers in het NEC, in samenwerking met partners kortbij deze werkgevers zoals werkgeversorganisaties, sectororganisaties en de dienstverleners die ondernemingen ondersteunen bij inclusie-uitdagingen op de werkvloer (o.a. i.k.v. de aankomende ESF-oproep Inclusieve Werkvloeren). Doelstelling is om meer werkgevers warm te maken om open te staan voor leefloongerechtigden, om meer werkplekken te vinden die open staan voor de doelgroep, en om deze te connecteren met de OCMW's

BEKIJK MOGELIJKHEDEN OM EEN OPLEIDINGSAANBOD OP MAAT UIT TE WERKEN VOOR TRAJECTBEGELEIDERS VAN OCMW

VDAB zou de opbouw van de expertise in de begeleiding naar tewerkstelling van (nieuwe) trajectbegeleiders bij de OCMW's kunnen ondersteunen. VDAB zou, vertrekkend vanuit de opleiding die zij zelf aanbieden aan startende VDAB-arbeidsbemiddelaars, een opleiding kunnen ontwikkelen voor startende trajectbegeleiders bij het OCMW. Deze opleiding zou zich zowel kunnen richten op algemene vaardigheden in arbeidsbemiddeling (interactie en opvolging van leefloongerechtigden en met werkgevers, screening van competenties, joboriëntatie, jobmatching, ...) als op praktische kennis over onder andere het MLP-platform, samenwerking met VDAB-bemiddelaars, het VDAB-aanbod aan tewerkstellingsinstrumenten en -trajecten, ...

5.2.4 Aanbevelingen voor Vlaamse Overheid

STIMULEER DE (VERDERE) PROFESSIONALISERING VAN DE ACTIVERINGSOPDRACHT BIJ LOKALE BESTUREN

De Vlaamse Overheid heeft de ambitie om meer leefloongerechtigden te activeren naar een duurzame tewerkstelling. Om lokale besturen, bevoegd voor deze activering, te stimuleren om de activering van leefloongerechtigden verder te professionaliseren, is er nood aan een hefboom. Activering naar tewerkstelling is voor heel wat lokale besturen, te midden van de vele uitdagingen waaraan zij werken, immers geen grote prioriteit. We zien verschillende mogelijkheden om deze hefboom te creëren.

Een mogelijke stimulans is het in kaart brengen van de kosten en baten van het succesvol activeren van leefloongerechtigden voor lokale besturen. Ook kan de overheid inzetten op het promoten van expertiseopbouw, bv. via samenwerking of via het aanbieden van ondersteunend materiaal of externe expertise.

Daarnaast kan de Vlaamse Overheid de lokale besturen natuurlijk ook financieel stimuleren. Bij het uitwerken van financiële stimulansen, geven we wel graag enkele aandachtspunten mee die uit het onderzoek naar voor zijn gekomen:

- ▶ Projectmatige financiering kan experimenteeruimte creëren voor lokale besturen om hun doelgroep beter te bereiken, wat als een succesfactor naar voor komt voor een goede activering van leefloongerechtigden. Echter is er aan de projectmatige financiering ook een risicofactor verbonden, nl. dat er een nog grotere kloof ontstaat tussen lokale besturen (besturen met veel vs. met beperkte expertise noch ruimte om



projectvoorstellen uit te werken) en de uiteindelijk aangeboden begeleiding. Het is voor lokale besturen niet evident om het overzicht te bewaren en mee te blijven met de financieringsstromen en projecten die vanuit verschillende beleidsdomeinen worden gelanceerd, waar verschillende voorwaarden aan verbonden zijn en die op verschillende regionale niveaus worden georganiseerd (bv. regiegebied SE&W, zorgregio, ...). Overweeg ook andere vormen van financiering, zoals werken met trekkingsrechten (cf. het lokaal Energie en Klimaatpact). Op deze manier wordt de voorafgaande administratieve last beperkt, maar worden lokale besturen wel gestimuleerd om sterker in te zetten op activering.

- ▶ Ga na of de financiële stimulans in al haar facetten bijdraagt aan de gewenste transitie van de professionalisering van de activering van leefloongerechtigden op systeemniveau: zorg bijvoorbeeld dat de financiering de samenwerking tussen lokale besturen, de geïntegreerde werking met andere beleidsdomeinen, ... stimuleert en niet afremt.
- ▶ Verbindt voorwaarden aan financiering om te sturen in de kwaliteit van de activering die wordt ontwikkeld: bv. met een engagement om de minimum schaal te bereiken, om het ondersteunend kwaliteitskader als leidraad te gebruiken, ...

Tot slot kan de Vlaamse Overheid meer handvaten bieden voor de professionalisering van de activeringsopdracht door middel van een ondersteunend kwaliteitskader. De Vlaamse Overheid kan de ontwikkeling van dit ondersteunend kwaliteitskader toewijzen aan VVSG, die dit in een traject samen met de lokale besturen kan uitwerken, mét ondersteuning van VDAB. Daaraan dienen dan wel de nodige middelen te worden verbonden.

STIMULEER EXPERIMENTEREN, MAAR OOK LEREN EN OPSCHALEN

Experimenteerruimte voor lokale besturen kan een katalysator zijn voor capaciteits- en expertiseopbouw. Het wordt als een succesfactor gezien om de activering van leefloongerechtigden te professionaliseren. In het bijzonder kan het krachtig zijn om lokale besturen en VDAB samen te laten experimenteren, zowel om de capaciteit en expertise op te bouwen, maar ook om de complementariteit van het lokaal VDAB- en OCMW-aanbod te versterken, én om vertrouwen tussen beide organisaties te creëren. We pleiten er dan ook voor om die experimenteerruimte mogelijk te maken, maar schuiven wel enkele belangrijke randvoorwaarden naar voor:

- ▶ Projectmatige financiering houdt een risico in op het vergroten van de kloof in professionalisering van de activeringsopdracht tussen lokale besturen, zoals hierboven aangehaald. Er is daarom aandacht nodig om drempels weg te nemen om deel te nemen zodat alle lokale besturen mee gaan in het experimenteren.
- ▶ Coördinatie van de experimenten is essentieel. Er moet vermeden worden dat lokale besturen naast elkaar het warm water uitvinden of niet verder bouwen op reeds uitgewerkte aanpakken en good practices.
 - Een goed monitoringkader, dat niet te zwaar wordt voor de uitvoerders, is nodig om lessen te capteren.
 - Centraal dient er overzicht te zijn over de experimenten en de lessen die daaruit getrokken kunnen worden. Een uitgekende strategie om dit overzicht te bewaren, uitwisseling mogelijk te maken, lessen te capteren en deze te ontsluiten, is nodig. VVSG en VDAB spelen hierbij een belangrijke rol.
 - De lessen dienen meegenomen te worden in toekomstig beleid en eventuele opschaling. Maak ook opschaling van good practices mogelijk. Via opschaling van de goede praktijken kan het experiment pas écht ten volle zijn impact bereiken.

EVALUEER, BEKRACHTIG EN VERSTERK DE ROL VAN REGISSEUR SOCIALE ECONOMIE EN WERK

De regierol sociale economie kreeg een uitbreiding naar werk, gecombineerd met een grotere dekkinggraad van de lokale besturen (t.o.v. 2020) en een hoger budget. Dit illustreert het toegenomen belang van deze rol. In de volgende lokale beleidscyclus wordt een nieuwe oproep voorzien voor regisseurs, wat een ideaal moment is om te evalueren en bij te sturen wat de Vlaamse overheid en de betrokken actoren op het terrein precies verwacht van deze rol. Aandachtspunten daarbij zijn:



- ▶ Het kader zoveel mogelijk afstemmen op waar de regisseur de grootste meerwaarde kan bieden, namelijk het overzicht bewaren over en voor de verschillende stakeholders, ze samenbrengen en de strategische afstemming stimuleren. Er is (verdere) nood aan een 'spelverdeler' op bovenlokaal niveau die linken maakt met brede stakeholders (andere beleidsthema's, private partijen,...) en grenzen kan overstijgen
- ▶ De rol van de regisseur verder inbedden en verduidelijken richting de lokale besturen. Een belangrijk vraagstuk daarbij is ervoor zorgen dat de regisseur effectief een duidelijk mandaat krijgt vanuit de lokale besturen. Aanvullend stelt zich de vraag over de verhouding tot andere bovenlokale functies rond werk, zoals de netwerkmanager van VDAB.
- ▶ Zorgen voor een gebiedsdekkende en coherente afbakening van de regiegebieden. Regio's met niet aan elkaar grenzende gemeenten of een onlogische verhouding met andere relevante bovenlokale samenwerkingsverbanden zorgen voor onnodige drempels.
- ▶ Aandacht besteden aan de verhouding tussen de verschillende beleidsprioriteiten van de regisseur. Het bevorderen van tewerkstelling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de reguliere en de sociale economie bevorderen en daarbij drempels richting de arbeidsmarkt wegnemen raakt soms ondergesneeuwd onder andere rollen.

Een interessante piste is het sterker uitwerken van de samenwerking tussen de regisseurs enerzijds en de netwerkmanagers van VDAB anderzijds. Er is immers een zeker gedeelde basis, zoals de kennis van de regio de rol om de bovenlokale samenwerking te versterken. Dit wordt aangevuld met complementaire inzichten over de eigen organisatie in het geval van VDAB en de regionale verankering van de regisseur.

STIMULEER GESCHIKTE SCHAAL ACTIVERINGSROL

Het debat over de schaal van lokale besturen is actueel en verdwijnt naar alle waarschijnlijkheid ook volgende legislatuur niet van de beleidsagenda. De geschikte schaal voor activering is onlosmakelijk verbonden met de rolverdeling tussen lokale besturen en de Vlaamse overheid (incl. VDAB). Fusie, samenwerking en opschaling zijn immers een middel om de ambities te realiseren, geen doel op zich. Daarbij pleiten we ervoor om dit debat niet te verengen tot een discussie over een strikte 'taakverdeling', maar te vertrekken vanuit de verwachtingen ten aanzien van lokale besturen en de troeven die ze aanbrengen. Hierbij denken we aan:

- ▶ De rol die lokale besturen te vervullen hebben om een geïntegreerde aanpak mogelijk te maken voor complexe problematieken en cases.
- ▶ De mogelijkheid tot maatwerk (weliswaar vanuit een omkadering die zorgt voor een basiskwaliteit).
- ▶ Het potentieel om experimenteel en innovatief te werken.

VDAB kan hier duidelijke complementaire kerncompetenties aan toevoegen, bijvoorbeeld qua proceskwaliteit, data en monitoring en de overkoepelende coördinatie. De precieze rolverdeling is vanzelfsprekend best voorwerp van overleg en afstemming.

Als we uitgaan van een rolverdeling op het vlak van activering waarbij lokale besturen zowel de beleidsvrijheid als de beleidsruimte krijgen om de hierboven beschreven rol op te nemen, vraagt dit een schaal die:

- ▶ Toelaat om te voldoen aan de in dit rapport beschreven benodigde capaciteit om expertise en afstemming te garanderen.
- ▶ Afgestemd is op de lokale arbeidsmarkt. Idealiter houden samenwerkingsverbanden en fusies niet enkel rekening met bestuurlijke logica's, maar ook met waar bewoners zich bewegen voor werk, opleiding en ontspanning.
- ▶ Toelaat om een bovenlokale rol op te nemen, die niet beperkt is tot de eigen gemeentegrenzen.



Hiermee reduceren we schaal bewust niet tot een aantal inwoners of een andere grens, maar adviseren we een schaaldebat dat vertrekt vanuit de rolverdeling en de randvoorwaarden die nodig zijn om deze verdeling te kunnen realiseren. Deze schaal kan zowel bereikt worden door intergemeentelijke samenwerking als door fusies van lokale besturen.

ZORG DAT BEPERKTE KENNIS VAN NEDERLANDSE TAAL EEN MINDER GROTE DREMPEL WORDT OM AAN DE SLAG TE GAAN (EN DAARBIJ BEGELEID TE WORDEN)

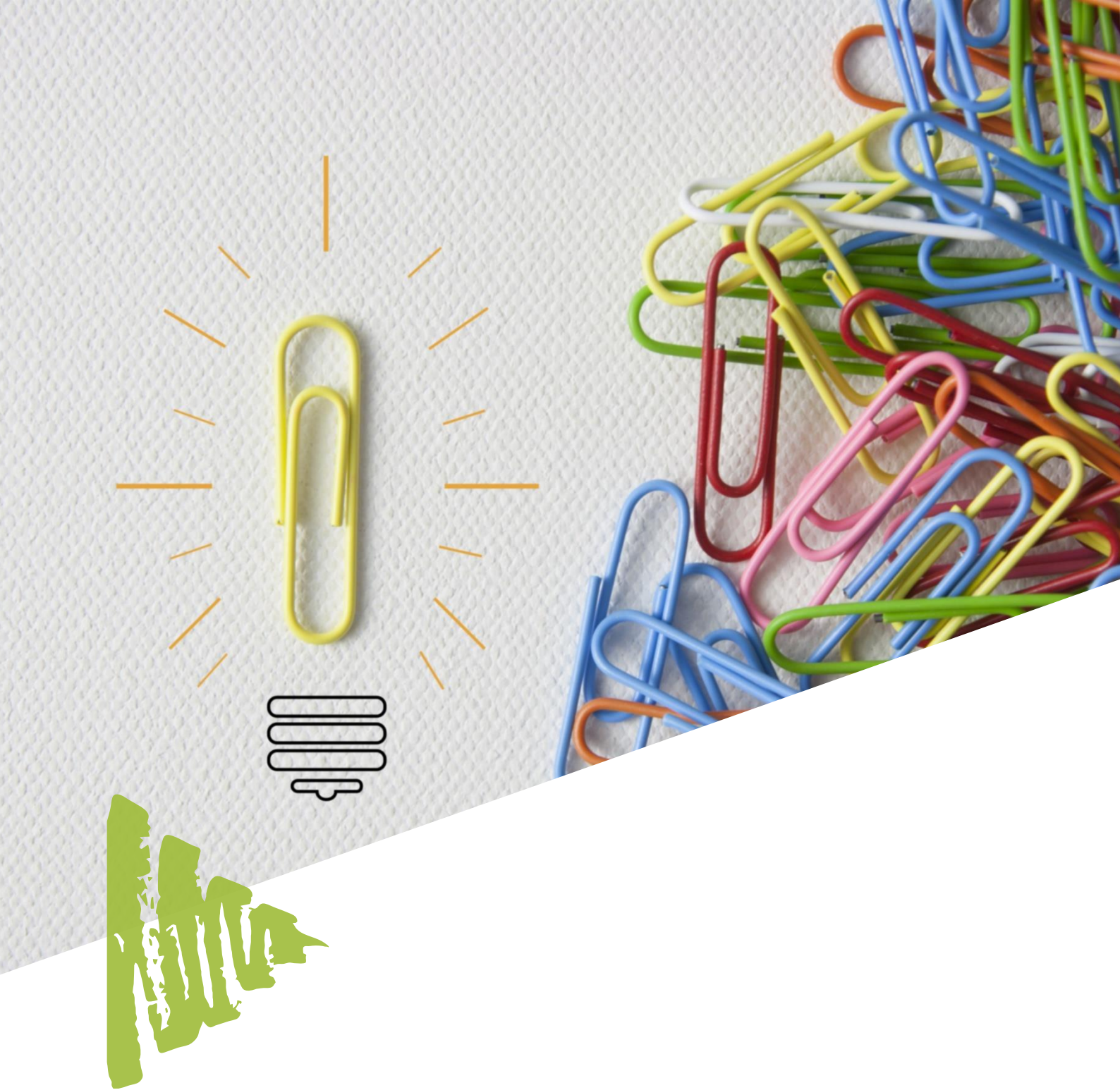
Beperkte kennis van de Nederlandse taal is onterecht een enorme drempel om een traject naar werk te kunnen starten of om een tewerkstelling te kunnen aanvatten.

- ▶ Flexibiliseer de regelgeving op vlak van taal voor VDAB, zodat zij de ruimte krijgen om hun aanbod voor anderstaligen te versterken en naar buiten toe te communiceren.
- ▶ Zet samen met VDAB en haar tenderpartners, sectororganisaties, werkgeversfederaties, en dienstverleners op vlak van inclusief ondernemen (onder andere de partnerschappen Inclusieve werkvloeren) in op het wegwerken van taaldrempels op werkvloeren en op het verbreden van de blik van werkgevers naar de taalvereisten die ze stellen.
- ▶ Zorg voor een voldoende flexibel en intensief aanbod NT2.

BLIJF PRIORITEIT LEGGEN OP HET WEGWERKEN VAN STRUCTURELE DREMPELS EN OP HET STIMULEREN VAN INCLUSIE IN ONDERNEMINGEN

Structurele knelpunten op vlak van mobiliteit, kinderopvang, geestelijke gezondheidszorg, huisvesting en de inactiviteitsval zijn belangrijke hindernissen voor activering naar tewerkstelling. Prioriteer deze uitdagingen en werk toe naar oplossingen zodat er in de begeleiding van een leefloongerechtigde gemakkelijker tegemoet gekomen kan worden aan deze drempels en een (traject naar) tewerkstelling sneller op de radar kan komen. Blijf ook investeren in inclusieve werkvloeren – een werkpunt dat blijft bestaan om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen integreren in onze arbeidsmarkt.





BIJLAGEN





B.1 Referenties

- ▶ Albertijn, M., Van Doorslaer, E., & Janssens, S. (2021). Onderzoek naar de uitvoering van de GPMI-hervorming.
- ▶ Van Dooren, G., Kuppens, J., Druetz, J., Struyven, L., & Franssen, A. (2012). *Sociale activering, tussen actief burgerschap en betaalde arbeid: een verkennend onderzoek naar de praktijk van sociale activering in de Belgische OCMW's*. HIVA. Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving; Leuven.
- ▶ IDEA Consult & Deloitte. (2021). Evaluatie verhoogde staatstoelage in kader van artikel 60, §7.
- ▶ Goffin, K., Valsamis, D., Carpentier, M., Faes, K., & Verhaeghe, N. (2023). Onderzoek naar kinderopvang voor baby's en peuters en tewerkstelling in Vlaanderen. Departement Werk en Sociale Economie: Brussel.
- ▶ De Coen, A., Valsamis, D., & Vanoeteren, V. (2018). Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring.
- ▶ Janssens, L., & De Rynck, F. (2023). Visie op de toekomst van het lokaal & binnenlands bestuur in Vlaanderen.
- ▶ POD Maatschappelijke Integratie. (2022). FOCUS: Geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (deel 2).
- ▶ Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. (2021). Studie naar de populatie en het aanbod arbeidsmatige activiteiten.
- ▶ Van Parys, L., & Struyven, L. (2017). *De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB. Inzicht in de besluitvorming en de interactiestijlen van de individuele VDAB-bemiddelaar o.b.v. de resultaten van de websurvey bij bemiddelaars*. HIVA. Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving; Leuven.
- ▶ VDAB & VVSG. (2022). Samenwerking VDAB & Lokale besturen, beleidsrapportage december 2022. <https://extranet.vdab.be/system/files/media/bestanden/2023-05/Beleidsrapportage%20Q4-1503%20def%20%282%29.pdf>



B.2 Vragenlijst enquête

Introductie

Hartelijk dank voor uw deelname aan deze enquête. Het invullen zal **20 à 30** minuten van uw tijd vragen. Uw antwoorden zullen vertrouwelijk behandeld worden.

We zullen 10 keer 2 cinematickets verloten onder de respondenten. Als u kans wil maken op de cinematickets, zullen we u aan het einde vragen om uw emailadres mee te geven.

Indien u de enquête halverwege wil onderbreken om deze later te vervolledigen, gelieve het tabblad dan open te laten staan in uw browser. U kan immers niet teruggaan naar uw antwoorden door opnieuw op de link in de uitnodigingsmail te klikken.

Deze enquête is gericht op de **activering van leefloongerechtigden naar tewerkstelling** en is daarom gericht op de medewerkers die mensen met een leefloon begeleiden in een traject naar tewerkstelling.

Wat verstaan we onder activering naar tewerkstelling?

We doelen op alle activiteiten die deel uitmaken van een traject dat erop gericht is stappen te zetten richting een tewerkstelling*.

Het gaat om:

- ▶ **professionele activering**, nl. het toeleiden van een leefloongerechtigde naar een betaalde activiteit (of naar een opleiding die voorbereidt op deze betaalde activiteit); én
- ▶ **sociale activering**, nl. het toeleiden van een leefloongerechtigde naar een activiteit gericht op de sociale integratie (bv. onbezoldigde activiteiten of persoonlijke netwerkvorming), voor zover deze activiteiten voorbereidend zijn op de professionele activering.

*Wat verstaan we onder een betaalde tewerkstelling?

Het kan gaan om een betaalde tewerkstelling (zoals artikel 60§7, tewerkstelling in de sociale economie of tewerkstelling in het normaal economisch circuit) of een deelname aan een werkplekinstrument (zoals IBO, een werkervaringsstage/WES of andere stages).

Om te starten, enkele vragen over jezelf en jouw organisatie

- 1 Hoeveel jaar ervaring heb je in het begeleiden van mensen met een leefloon?
Indien je al verschillende functies vervulde waarin je mensen met een leefloon begeleidde, mag je de jaren ervaring in al deze functies optellen.
- 2 Hoeveel jaar ervaring heb je in het begeleiden van mensen (al dan niet met een leefloon) in een traject naar tewerkstelling?
Indien je al verschillende functies vervulde waarin je mensen begeleidde in een traject naar tewerkstelling, mag je de jaren ervaring in al deze functies optellen.
- 3 Is het OCMW jouw werkgever?
 - Ja
 - Nee, ik werk bij een externe dienst die de activeringsopdracht van het OCMW uitvoert (→ ga naar vraag 6)
- 4 Bij welk OCMW ben je tewerkgesteld?

[drop down list OCMW's]

- 5 Zijn er in jouw OCMW medewerkers die de taken op vlak van activering/tewerkstelling als exclusieve taak opnemen?
- Ja
 - Nee, deze taak wordt opgenomen door medewerkers die ook andere taken uitvoeren, zoals maatschappelijk onderzoek met oog op toekenning leefloon
- 6 Weke taken neem jij vanuit jouw functie op?
- Meerdere antwoorden mogelijk*
- Activering naar tewerkstelling
 - Maatschappelijk onderzoek met oog op toekenning leefloon
 - Sociale activering (als doel op zich)
 - Andere, nl ...

Indien niet 'activering naar tewerkstelling' bij vraag 6

Deze vragenlijst is gericht op de medewerkers in uw OCMW die zich specifiek richten op activering naar tewerkstelling. Indien je vanuit jouw rol niet of slechts beperkt bezig bent met activering naar tewerkstelling, dan is deze vragenlijst niet op jou gericht en mag je de enquête verlaten. Je mag de link naar de bevraging wel aan uw collega's bezorgen die zich specifiek richten op de activering van mensen met een leefloon naar tewerkstelling. Indien je vanuit jouw rol toch in sterke mate bezig bent met de activering van mensen met een leefloon naar tewerkstelling, gelieve dan op volgende te klikken.

Indien 'nee' bij vraag 2

- 7 Voor welk(e) OCMW('s) werk je?
- [drop down list OCMW's]

- 8 Begeleid je uitsluitend mensen met een leefloon bij de activering naar tewerkstelling?
- Ja
 - Nee, ik richt me ook op andere doelgroepen, nl ...
 - Ik werk niet met leefloongerechtigden (→ [ga naar einde survey – alternatieve afdankpagina](#))

Indien niet 'sociale dienst' bij vraag 5

- 9 Hoe intensief werk je bij de begeleiding van een leefloongerechtigde in het kader van activering samen met de maatschappelijk werker van deze leefloongerechtigde?
- Zeer intensief
 - Eerder intensief
 - Eerder beperkt
 - Zeer beperkt
- 10 Is er in jouw organisatie een team of een persoon expliciet verantwoordelijk voor een werkgeversbenadering (nl. het uitbouwen van een netwerk met werkgevers, contacten met werkgevers, ...)?
- Meerdere antwoorden mogelijk*
- Ja, deze rol wordt opgenomen door een apart team of persoon dat zich specifiek richt op de werkgeversbenadering
 - Ja, deze rol wordt mee opgenomen door de medewerkers die leefloongerechtigden begeleiden in een traject naar werk
 - Nee



Drempels

In de volgende vragen willen we meer inzicht krijgen in de drempels voor mensen met een leefloon in een traject naar tewerkstelling.

Reminder

Wat verstaan we onder activering naar tewerkstelling?

We doelen op alle activiteiten die deel uitmaken van een traject dat erop gericht is stappen te zetten richting een tewerkstelling*.

Het gaat om:

- ▶ **professionele activering**, nl. het toeleiden van een leefloongerechtigde naar een betaalde activiteit (of naar een opleiding die voorbereidt op deze betaalde activiteit); én
- ▶ **sociale activering**, nl. het toeleiden van een leefloongerechtigde naar een activiteit gericht op de sociale integratie (bv. onbezoldigde activiteiten of persoonlijke netwerkvorming), voor zover deze activiteiten voorbereidend zijn op de professionele activering.

*Wat verstaan we onder een betaalde tewerkstelling?

Het kan gaan om een betaalde tewerkstelling (zoals artikel 60§7, tewerkstelling in de sociale economie of tewerkstelling in het normaal economisch circuit) of een deelname aan een werkplekinstrument (zoals IBO, een werkervaringsstage/WES of andere stages).

- 11 Schat jij zelf in of activering naar tewerkstelling haalbaar is voor de leefloongerechtigden die jij begeleidt?
- Ja, ik doe dat volledig zelf
 - Ja, in overleg met andere medewerker(s) die de leefloongerechtigden begeleiden
 - Nee

Eerst willen we begrijpen of er vaste criteria (zoals bv. voldoende kennis van het Nederlands, gebruik van kinderopvang, geen verslavingsproblematiek, ...) worden gehanteerd in het OCMW (de OCMW's) waarvoor je werkt.

- 12 Zijn er vaste criteria bepaald waaraan voldaan moet zijn vooraleer een traject naar tewerkstelling bij een leefloongerechtigde opgestart wordt?
- Ja
 - Nee
- 13 Zijn er vaste criteria bepaald waaraan voldaan moet zijn opdat professionele activering \$\$info: Toeleiding naar een betaalde activiteit (i.e. een tewerkstellingsvorm waarvoor een arbeidsvergoeding betaald wordt, zoals een betaalde stage, een artikel 60, §7 tewerkstelling, een tewerkstelling in de sociale economie of een tewerkstelling in het NEC), of een opleiding die specifiek voorbereidt op een betaalde activiteit\$\$, kan starten?
- Ja
 - Nee

Indien 'Ja' bij vraag 11 of 'Ja' bij vraag 12

- 14 Aan welke vaste criteria moet voldaan zijn?

Meerdere antwoorden mogelijk

Indien de leefloongerechtigde voldoende zelfredzaam is en/of geen (te grote) problemen heeft op vlak vankan een activeringstraject worden opgestart (enkel indien Q11= ja)	...kan professionele activering starten (enkel indien Q12= ja)
Financiën		



Tijdsbesteding (structuur in de dag)		
Huisvesting		
Huiselijke relaties (geweld, mishandeling, verwaarlozing, ...)		
Geestelijke gezondheid		
Lichamelijke gezondheid		
Verslaving		
Sociaal of maatschappelijk netwerk		
Justitie		
Algemene dagelijkse activiteiten (persoonlijke hygiëne, voeden, kleden, koken, huishoudelijk werk, ...)		
Kinderopvang/gezinslast		
Nederlandse taal		
Attitude (niet opdagen, ...)		
Motivatie om te werken		

Zijn er nog andere vaste criteria bepaald? Zo ja, specificeer.

15 Andere criteria opdat er een activeringstraject kan worden opgestart

16 Andere criteria opdat professionele activering kan starten

In de volgende vragen peilen we naar de drempels die mensen met een leefloon ervan weerhouden om aan het werk te kunnen gaan. We zijn ons ervan bewust dat elke situatie uniek is en het meestal net de combinatie van verschillende drempels is die ertoe leidt dat iemand al dan niet aan het werk kan gaan. Toch hopen we te kunnen vaststellen welke drempels als het meest uitdagend worden gezien.

We peilen achtereenvolgens naar de belangrijkste drempels om: een traject naar tewerkstelling te kunnen opstarten professionele activering te kunnen starten toe te kunnen leiden naar het Normaal Economisch Circuit

Doorgaans wordt in eerste instantie een inschatting gemaakt of een traject naar tewerkstelling haalbaar is.

17 Welke van deze drempels zorgen er volgens jou het vaakst voor dat de opstart van een traject naar tewerkstelling \$\$ 'Professionele activering of sociale activering als voorbereiding op de professionele activering. \$\$ voor een persoon (nog) **niet** haalbaar is?

Gelieve de drie meest voorkomende drempels aan te duiden (vanuit jouw eigen ervaring als begeleider). We doelen hier op individuele drempels en niet op de combinatie van drie drempels.

- Financiën
- Tijdsbesteding (structuur in de dag)
- Huisvesting
- Huiselijke relaties (geweld, mishandeling, verwaarlozing, ...)
- Geestelijke gezondheid
- Lichamelijke gezondheid
- Verslaving
- Sociaal of maatschappelijk netwerk
- Justitie
- Algemene dagelijkse activiteiten (persoonlijke hygiëne, voeden, kleden, koken, huishoudelijk werk, ...)



- Kinderopvang/gezinslast
- Nederlandse taal
- Attitude (niet opdagen, ...)
- Motivatie om te werken
- Andere, nl. ...

Als een traject naar tewerkstelling wordt gestart, wordt doorgaans ingeschat welke activiteiten haalbaar zijn voor een leefloongerechtigde.

Voor sommige leefloongerechtigden start het traject met sociale activering, nl. het toeleiden van een leefloongerechtigde naar een activiteit gericht op de sociale integratie (bv. onbezoldigde activiteiten of persoonlijke netwerkvorming), als voorbereiding op de professionele activering \$\$" 'Toeleiding naar een betaalde activiteit (i.e. een tewerkstellingsvorm waarvoor een arbeidsvergoeding betaald wordt, zoals een artikel 60, §7 tewerkstelling, een betaalde stage, een tewerkstelling in de sociale economie of een tewerkstelling in het NEC) of een opleiding die specifiek voorbereidt op een betaalde activiteit. \$\$.

18 Welke van deze drempels zorgen er volgens jou het vaakst voor dat professionele activering voor een persoon (nog) niet haalbaar is en er wordt gestart met sociale activering?

Gelieve de drie meest voorkomende drempels aan te duiden (vanuit jouw eigen ervaring als begeleider). We doelen hier op individuele drempels en niet op een combinatie van drie drempels.

Het traject moet het vaakst starten met sociale activering (voordat professionele activering aan de orde is) wanneer de leefloongerechtigde problemen ervaart op vlak van ...

- Financiën
- Tijdsbesteding (structuur in de dag)
- Huisvesting
- Huiselijke relaties (geweld, mishandeling, verwaarlozing, ...)
- Geestelijke gezondheid
- Lichamelijke gezondheid
- Verslaving
- Sociaal of maatschappelijk netwerk
- Justitie
- Algemene dagelijkse activiteiten (persoonlijke hygiëne, voeden, kleden, koken, huishoudelijk werk, ...)
- Kinderopvang/gezinslast
- Nederlandse taal
- Attitude (niet opdagen, ...)
- Motivatie om te werken
- Andere, nl. ...

19 Binnen een traject van professionele activering \$\$info: toeleiding naar een betaalde activiteit (of naar een opleiding die voorbereidt op deze betaalde activiteit)\$\$ kan er toegeleid worden naar het normaal economische circuit (NEC) en naar de sociale economie.

Welke competenties of attitudes zijn volgens jou het vaakst afwezig waardoor een tewerkstelling het normaal economisch circuit (NEC) (nog) niet haalbaar is?

Gelieve de vijf meest voorkomende competenties of attitudes aan te duiden die ontbreken om naar het NEC te kunnen toeleiden (vanuit jouw eigen ervaring als begeleider).



- motivatie
- basisregels volgen
- omgaan instructies/ gezag
- verantwoordelijkheidszin
- leervermogen
- copingstijl
- doorzettingsvermogen
- concentratie
- taalvaardigheid
- samenwerken
- motoriek
- veiligheidszin
- nauwkeurigheid
- zelfstandigheid
- initiatief
- werktempo
- stressbestendigheid
- flexibiliteit
- persoonlijke presentatie
- ICT
- contactvaardigheid
- basisrekenen
- besluiten nemen
- Andere, nl. ...

20 Hoe vaak kan aan onderstaande noden van leefloongerechtigden voldaan worden?

Indien de leefloongerechtigde nood heeft aan ... kan daar ... tijdig de nodige ondersteuning voor gevonden/geboden worden.

	(Bijna) altijd	Vaker wel dan niet	Vaker niet dan wel	(Bijna) nooit
Financiën				
Tijdsbesteding (structuur in de dag)				
Huisvesting				
Geestelijke gezondheidszorg				
Kinderopvang/gezinslast				
Huiselijke relaties (geweld, mishandeling, verwaarlozing, ...)				
Lichamelijke gezondheid				
Verlaving				
Sociaal of maatschappelijk netwerk				
Justitie				
Taallessen				
Algemene dagelijkse activiteiten (persoonlijke hygiëne, voeden, kleden koken, huishoudelijk werk, ...)				



21 In welke mate kunnen onderstaande competenties en attitudes van leefloongerechtigden versterkt worden in een traject naar tewerkstelling?

	Zeer zwakke mate	Eerder zwakke mate	Eerder sterke mate	Zeer sterke mate
Motivatie				
Basisregels volgen				
Omgaan instructies/gezag				
Motoriek				
Verantwoordelijkheidszin				
Veiligheidszin				
Leervermogen				
Nauwkeurigheid				
Copingstijl				
Zelfstandigheid				
Doorzettingsvermogen				
Initiatief				
Concentratie				
Werktempo				
Taalvaardigheid				
Stressbestendigheid				
Samenwerken				
Flexibiliteit				
Persoonlijke presentatie				
ICT				
Contactvaardigheid				
Basisrekenen				
Besluiten nemen				

22 Hoe vaak kan aan onderstaande noden van leefloongerechtigden voldaan worden?
Indien een leefloongerechtigde nood heeft aan... kan daar aan voldaan worden.

	(Bijna) altijd	Vaker wel dan niet	Vaker niet dan wel	(Bijna) nooit
Voldoende langdurig traject naar tewerkstelling				
Voldoende intensieve begeleiding				
Toeleiding naar een activiteit op maat van wat de leefloongerechtigde aankan				
Tewerkstelling op een werkplek aangepast aan de noden van de leefloongerechtigde				
Oriëntering op de arbeidsmarkt				

23 Zijn er andere belangrijke noden van leefloongerechtigden waaraan in jouw huidige professionele context slechts beperkt tegemoet gekomen kan worden? Zo ja, welke?



Via de volgende vragen willen we de aanpak van de activering naar tewerkstelling in kaart brengen.

Reminder

Wat verstaan we onder activering naar tewerkstelling?

We doelen op alle activiteiten die deel uitmaken van een traject dat erop gericht is stappen te zetten richting een tewerkstelling*.

Het gaat om:

- ▶ **professionele activering**, nl. het toeleiden van een leefloongerechtigde naar een betaalde activiteit (of naar een opleiding die voorbereidt op deze betaalde activiteit); én
- ▶ **sociale activering**, nl. het toeleiden van een leefloongerechtigde naar een activiteit gericht op de sociale integratie (bv. onbezoldigde activiteiten of persoonlijke netwerkvorming), voor zover deze activiteiten voorbereidend zijn op de professionele activering.

*Wat verstaan we onder een betaalde tewerkstelling?

Het kan gaan om een betaalde tewerkstelling (zoals artikel 60§7, tewerkstelling in de sociale economie of tewerkstelling in het normaal economisch circuit) of een deelname aan een werkplekinstrument (zoals IBO, een werkervaringsstage/WES of andere stages).

24 Gebeurt er bij de start van een traject naar tewerkstelling een **intake**?

Met een **intake** bedoelen we een kennismaking tussen de trajectbegeleider en de leefloongerechtigde waarin de situatie, de context, noden en verwachtingen worden verhelderd. Het gaat hier specifiek over een intake naar tewerkstelling.

- Altijd
- Meestal
- Soms
- Zelden
- Nooit

25 Gebeurt er bij de start van een traject naar tewerkstelling een **screening**?

Met een **screening** bedoelen we het in kaart brengen van de competenties, sterktes, eventuele beperkingen, op basis van het functioneren van de leefloongerechtigde, om een inschatting te kunnen maken van welke activiteiten wenselijk/haalbaar zijn in het traject naar tewerkstelling.

- Altijd
- Meestal
- Soms
- Zelden
- Nooit

Indien altijd, meestal, soms bij 'screening'

26 Hoe gebeurt de screening doorgaans?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Via observatie van de leefloongerechtigde bij het uitvoeren van een aantal arbeidsmatige activiteiten of een stage
- Via gesprek(ken) met de trajectbegeleider
- Andere, nl...

27 Van welke tewerkstellingsmogelijkheden en -maatregelen wordt in jouw OCMW (of de OCMW's waarvoor je werkt) gebruik gemaakt in het kader van de activering van leefloongerechtigden naar tewerkstelling?



Schat voor elk van onderstaande mogelijkheden in hoe vaak deze in jouw OCMW worden ingezet.

Opmerking: dit jaar worden VOP, SINE, LDE en collectief maatwerk vervangen door individueel maatwerk. We peilen echter naar het gebruik **tot nu toe**, en voegen deze uitdovende maatregelen daarom nog toe in onderstaande lijst.

	Nooit	Eerder uitzonderlijk	Soms	Vaak	Heel vaak of bijna altijd
Interne taalopleiding					
Externe taalopleiding					
Interne opleiding (exclusief taalopleiding, bv. een opleiding op een werkvloer beheerd door het OCMW)					
Externe opleiding (exclusief taalopleiding, bv. een VDAB opleiding)					
Rechtstreekse tewerkstelling in het NEC					
TWE-traject					
Artikel 60, §7 in het NEC					
Artikel 60, §7 in het SEC					
Artikel 61					
Beroepsverkennde stage (BVS)					
Werkervaringsstage (WES)					
Individuele Beroepsopleiding (IBO)					
Opleidingsstage					
Beroepsinlevingsstage (BIS)					
Collectief maatwerk					
Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)					
Sociale Inschakelingseconomie (SINE)					
Lokale Diensteneconomie (LDE)					
AMA sociale economie					
AMA Welzijn					
Vrijwilligerswerk					
Wijk-Werken					



28 Zijn er nog andere tewerkstellingsmogelijkheden of activiteiten (bv. in het kader van sociale activering, voorbereidend op professionele activering) waarnaar je mensen met een leefloon toeleidt?

29 In welke mate ervaar je dat onderstaande factoren een invloed hebben op de tewerkstellingsmogelijkheden of activiteiten waarnaar je toeleidt?

	Ze er beperkte invloed	Eerder beperkte invloed	Eerder sterke invloed	Ze er sterke invloed	Dat weet ik niet
Mijn werkdruk en caseload					
De visie en aanpak van het team waarin ik werk					
De visie en aanpak van het OCMW waarvoor ik werk					
De visie van het Bijzonder Comité Sociale Dienst					
De regels die het OCMW mij oplegt					

30 Waarin mondt een traject naar tewerkstelling bij de leefloongerechtigden die jij begeleidt meteen na afloop van het traject uit?

Schat voor elk van onderstaande mogelijkheden in hoe vaak de trajecten in jouw OCMW erin uitmonden.

	Nooit	Eerder uizonderlijk	Soms	Vaak	Heel vaak of bijna altijd
Stopzetting traject naar tewerkstelling omdat professionele activering niet haalbaar is (doorverwijzing naar duurzame sociale activering) of omdat zorgproblemen voorrang krijgen					
Stopzetting traject naar tewerkstelling omdat de leefloongerechtigde niet meewerkt					
Indicering SEC					
Tewerkstelling in SEC met kans op doorstroom NEC					
Duurzame tewerkstelling NEC (d.w.z. minstens 3 maanden na afloop nog aan het werk)					
Overgang werkloosheidsuitkering					



Overdracht invaliditeitsuitkering of inkomensvervangende tegemoetkoming					
Stopzetting financiële hulp OCMW, al dan niet tijdelijk (zonder overgang naar andere uitkering)					

31 Zijn er nog andere mogelijkheden waarin een traject meteen na afloop kan uitmonden? Zo ja, welke en hoe vaak komen deze voor?



Interactiestijl (deze vragen zijn grotendeels gebaseerd op de studie van Parys en Struyven (2017) naar de interactiestijlen bij VDAB bemiddelaars³⁶)

In de volgende vragen willen we in kaart brengen hoe je de begeleiding en interactie met leefloongerechtigden aanpakt.

32 Hoe regelmatig heb je doorgaans contact met een leefloongerechtigde die je begeleidt in een traject naar tewerkstelling?

	Wekelijks	Minder dan wekelijks maar meer dan eens per maand	Eens per maand	Eens om de twee maanden	Minder dan eens om de twee maanden	Dat weet ik niet
Face-to-face contact						
Contact via telefoon, email of chat						

33 In welke mate ga je akkoord met volgende uitspraken:

<i>Radom</i>	(bijna) nooit	Vaker niet dan wel	Even vaak wel als niet	Vaker wel dan niet	(bijna) altijd
Ik laat me leiden door wat de leefloongerechtigden belangrijk vinden					
Bij mij hebben de leefloongerechtigden een zeg in wat er beslist wordt					
Ik laat de leefloongerechtigden kiezen of ze mijn voorkeur volgen					
Ik leg de leefloongerechtigden uit waarom ik een bepaalde aanpak volg					
Ik laat de leefloongerechtigde toe om zelf te kiezen welke richting ze uitgaan op de arbeidsmarkt					

³⁶ Parys en Struyven . (2017). De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB: Inzicht in de besluitvorming en de interactiestijlen van de individuele VDAB-bemiddelaar o.b.v. de resultaten van de websurvey bij bemiddelaars.



34 In welke mate ga je akkoord met volgende uitspraken:

<i>Random</i>	(bijna) nooit	Vaker niet dan wel	Even vaak wel als niet	Vaker wel dan niet	(bijna) altijd
Wanneer ik iets opleg aan de leefloongerechtigden duid ik het nut ervan					
Ik benadruk bij de leefloongerechtigden dat er schorsing of stopzetting van het leefloon volgt als afspraken niet worden nagekomen					
Ik beklemtoon dat de leefloongerechtigden de plicht hebben om iets te doen in ruil voor hun leefloon					
Ik zie erop toe dat de leefloongerechtigden de afspraken nakomen					
Ik doe moeite om te weten te komen of de leefloongerechtigden doen wat we afgesproken hebben					



Hieronder beschrijven we een begeleidingsaanpak van een leefloongerechtigde. Gelieve deze aanpak even te lezen en erna de vragen over deze aanpak te beantwoorden.

Als je tijd hebt om het gesprek met de leefloongerechtigde voor te bereiden, ga je in het dossier na wat de leefloongerechtigde zou kunnen wensen en nodig heeft. Je denkt na welke stappen richting arbeidsmarkt interessant en relevant kunnen zijn. Je geeft de voorkeur aan stappen die uitdagend maar haalbaar zijn en de leefloongerechtigde enthousiast kunnen maken. Tijdens het gesprek leg je jouw plan voor aan de leefloongerechtigde en sta je open voor input en suggesties en nodig je de leefloongerechtigde ook uit om eigen ideeën en voorstellen te doen. Om de leefloongerechtigde te motiveren, neem je de tijd om duidelijk te maken waarom de stappen belangrijk en zinvol zijn en hoe ze volgens jou aansluiten bij de persoonlijke doelstellingen van de leefloongerechtigde. Wanneer leefloongerechtigden moeilijkheden ervaren of tegenslag hebben, toon je geduld – je geeft hen de ruimte en tijd om zelf problemen op te lossen. Wanneer leefloongerechtigden klagen en weinig initiatief tonen, erken en aanvaard je hun negatieve gevoelens door aan te geven dat je hun gevoelens kunt begrijpen omdat stappen zetten naar werk moeilijk en veeleisend kan zijn. Wanneer je praat met leefloongerechtigden vermijd je dwingende taal zoals 'je zou', 'je zal' en 'je moet'.

- 35 In welke mate denk je dat leefloongerechtigden baat hebben bij deze aanpak?
(helemaal geen baat – veel baat)
- 36 Hoe sta je tegenover deze aanpak: positief of negatief?
(negatief – positief)
- 37 Beschrijft deze aanpak wat je zelf al eens doet om leefloongerechtigden te motiveren?
(helemaal niet – helemaal wel)
- 38 Hoe vaak komt deze aanpak voor onder de trajectbegeleiders uit jouw organisatie?
(zeer zelden – zeer vaak)
- 39 Beschrijft dit scenario wat jouw organisatie van jou verwacht?
(helemaal niet – helemaal wel)



Hieronder beschrijven we een andere begeleidingsaanpak van een leefloongerechtigde. Gelieve deze aanpak even te lezen en erna de vragen over deze aanpak te beantwoorden.

Als je tijd hebt om het gesprek met de leefloongerechtigde voor te bereiden, denk je na wat er allemaal besproken moet worden. Je maakt een stapsgewijs plan van wat de leefloongerechtigde verondersteld wordt te doen en wanneer. Tijdens het gesprek leg je uit wat er moet gebeuren. Je zegt ook dat je erop zal toezien of alles gebeurt zoals afgesproken. Om ervoor te zorgen dat de leefloongerechtigde zich aan het plan houdt, ga je na of de leefloongerechtigde jouw aanwijzingen volgt en afspraken nakomt. Wanneer leefloongerechtigden zich niet aan het plan houden, zeg je: 'Je zou nu beter...', 'Neem je verantwoordelijkheid' en 'Je hebt rechten, maar ook plichten'. Om de leefloongerechtigde te motiveren geef je kleine stimulansen of vrijstellingen. Wanneer de leefloongerechtigde moeilijkheden of tegenslag ervaart, grijp je snel in om aan te geven hoe het beter kan. Wanneer leefloongerechtigden niet doen wat je vraagt of zich misdragen, maak je duidelijk dat je verantwoordelijk bent om erop toe te zien dat de leefloongerechtigde verantwoordelijkheid opneemt en de nodige stappen onderneemt. In het algemeen neem je een 'no-nonsense' houding aan en zorg je ervoor dat leefloongerechtigden doen wat van hen verwacht wordt, zelfs als dat betekent dat je moet pushen of druk zetten.

- 40 In welke mate denk je dat leefloongerechtigden baat hebben bij deze aanpak?
(helemaal geen baat – veel baat)
- 41 Hoe sta je tegenover deze aanpak: positief of negatief?
(negatief – positief)
- 42 Beschrijft deze aanpak wat je zelf al eens doet om leefloongerechtigden te motiveren?
(helemaal niet – helemaal wel)
- 43 Hoe vaak komt deze aanpak voor onder de trajectbegeleiders in jouw organisatie?
(zeer zelden – zeer vaak)
- 44 Beschrijft dit scenario wat jouw organisatie van jou verwacht?
(helemaal niet – helemaal wel)



We legden je zonet twee interactiestijlen voor die als twee uitersten gezien kunnen worden:

- ▶ De ene interactiestijl, waar geduld en begrip centraal staan, noemen we de **'autonomie-ondersteunende aanpak'**
- ▶ De andere interactiestijl, waar toezicht op het nakomen van afspraken centraal staat, als de **'controlerende begeleidingsaanpak'**

45 Kan je voor volgende situaties aangeven in welke mate je je 'autonomie-ondersteunend' of 'controlerend' zal opstellen?

De leefloongerechtigde die ik begeleid...

	Ze er con trole rend	Eer der con trole rend	Tus sen beide	Eer der au tono mie- on der steu nen d	Ze er au tono mie- on der steu nen d
heeft geen logisch inzicht in de eigen situatie en het eigen gedrag					
heeft onrealistische verwachtingen					
stelt zich wantrouwig op					
toont weinig motivatie					
komt de afspraken niet na					
is erg onzeker					
heeft weinig veerkracht door verschillende problemen op andere levensdomeinen					
wil of mag omwille van culturele barrières niet aan de slag					
heeft een gebrek aan competenties om de arbeidsmarkt te betreden					
gaat aan de slag op een werkplek die relatief hoge eisen stelt					
gaat aan de slag op een werkplek die relatief lage eisen stelt					

46 In welke mate ervaar je dat onderstaande factoren een invloed hebben op jouw interactiestijl?

	Ze er be per kte in vlo ed	Eer der be per kte in vlo ed	Eer der ster ke in vlo ed	Ze er ster ke in vlo ed	Dat weet ik niet
Mijn werkdruk en caseload					
De visie en aanpak van het team waarin ik werk					
De visie en aanpak van het OCMW waarvoor ik werk					
De visie van het Bijzonder Comité Sociale Dienst					
De regels die het OCMW mij oplegt					



Tot slot enkele vragen over jouw samenwerking met VDAB.

- 47 Zijn de leefloongerechtigde die je begeleidt in het kader van activering ingeschreven bij VDAB?
Het gaat hier niet over de leefloongerechtigden die omwille van billijkheidsredenen of gezondheidsredenen niet arbeidsgeschikt zijn.
- (bijna) altijd
 - Vaker wel dan niet
 - Even vaak wel als niet
 - Vaker niet dan wel
 - (bijna) nooit

Toon niet indien bijna nooit bij Q50

- 48 Wie doet deze inschrijving?
Meerdere antwoorden mogelijk
- De leefloongerechtigde zelf
 - De maatschappelijk werker
 - De trajectbegeleider
 - Andere, nl. ...

Toon niet indien bijna altijd bij Q50

- 49 Waarom worden de leefloongerechtigden die je begeleidt in het kader van activering (soms) niet ingeschreven bij VDAB?
Omdat ...
- Wij de activering zelf opnemen en inschrijving bij VDAB niet nodig vinden
 - 'Mijn Loopbaan' niet voldoende toegankelijk is voor de leefloongerechtigde
 - 'Mijn Loopbaan' niet voldoende toegankelijk is voor de maatschappelijk werker
 - De maatschappelijk werker en/of trajectbegeleider te weinig tijd heeft om dit altijd te doen
 - Andere, nl. ...

50 Op welke manier werkt jouw OCMW samen met VDAB?

Meerdere antwoorden mogelijk

- In het kader van de reguliere werking (nl. de activering van mensen met een leefloon naar tewerkstelling)
- VDAB is een projectpartner in één of meer van onze projecten (bv. in het kader van ESF)
- Andere, nl. ...

Indien 'in het kader van de reguliere werking' bij Q53

- 51 Hoe is de rolverdeling tussen jouw OCMW (of het OCMW waarvoor jij werkt) en VDAB, als het aankomt op de activering van mensen met een leefloon naar tewerkstelling?
We doelen hier op de samenwerking in het kader van de reguliere werking (niet in het kader van eventuele projecten)
- Het OCMW neemt de activering volledig op zich
 - Het OCMW neemt de activering grotendeels op zich, en VDAB ondersteunt
 - Het OCMW en VDAB verdelen de activering quasi gelijk
 - VDAB neemt de activering grotendeels op zich, en het OCMW ondersteunt
 - VDAB neemt de begeleiding van mensen met een leefloon quasi volledig op zich

Indien 'in het kader van de reguliere werking' bij Q53

- 52 Hoe tevreden ben je over de samenwerking met VDAB in het kader van de reguliere werking?



1 zeer ontevreden - 5 zeer tevreden
Daar kan ik geen uitspraken over doen

Indien "zeer ontevreden" of "ontevreden" bij vraag 55

53 Waarom ben je (eerder) ontevreden over de samenwerking met VDAB in het kader van de reguliere werking?

Indien 'VDAB is projectpartner' bij vraag 53

54 Hoe tevreden ben je over de samenwerking met VDAB in het kader van de projectwerking?

1 zeer ontevreden - 5 zeer tevreden
Daar kan ik geen uitspraken over doen

Indien "zeer ontevreden" of "ontevreden" bij vraag 56

55 Waarom ben je (eerder) ontevreden over de samenwerking met VDAB in het kader van de projectwerking?

We zijn aan het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank dat je de tijd hebt genomen om jouw ervaringen en inzichten te delen.

56 Als je nog opmerkingen hebt over deze vragenlijst of over de thema's die aan bod kwamen in deze vragenlijst, mag je ze hieronder noteren.

57 Hartelijk dank!

Indien u kans wil maken op de cinematickets, gelieve hieronder uw emailadres te noteren.

De onderzoekers zullen uw antwoorden vertrouwelijk behandelen en anoniem verwerken.

Uw antwoorden zijn geregistreerd!

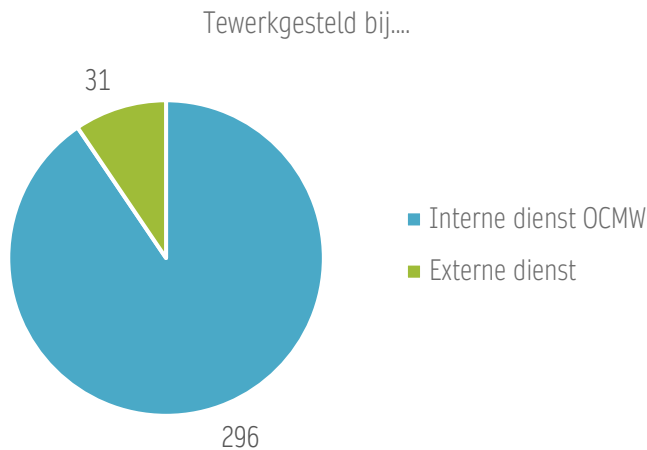
Hartelijk dank dat u de tijd genomen hebt om deze enquête in te vullen. Uw antwoorden zijn zeer waardevol voor ons.



B.3 Profiel van de respondenten van de enquête

De meerderheid van de respondenten is tewerkgesteld bij de interne dienst van het OCMW. Slechts een minderheid werkt op een externe dienst.

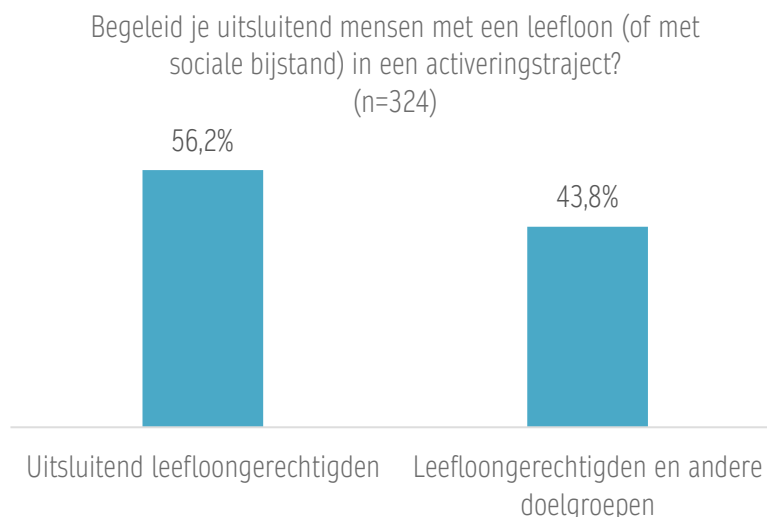
Figuur 24: Dienst waarbij respondenten tewerkgesteld zijn (alle trajectbegeleiders, n=327)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Naast leefloongerechtigden is het ook mogelijk dat trajectbegeleiders van het OCMW ook andere cliënten begeleiden. 43,8 procent van de trajectbegeleiders begeleidt namelijk ook andere doelgroepen. Dit zijn voornamelijk andere OCMW-clënten die niet leefloongerechtigd zijn (bv. mensen in budgetbeheer). Daarnaast ook: werkenden of werkzoekenden tijdens nazorg in het kader van een OCMW TWE traject, werkzoekenden, mensen met RVA-uitkering, mensen zonder inkomen, vluchtelingen, anderstalige nieuwkomers, alle inwoners, alle kansarmen, vrijwillige begeleidingen, ... De overige 56,2 procent begeleidt uitsluitend leefloongerechtigden.

Figuur 25: Doelgroepen die respondenten begeleiden (alle trajectbegeleiders, n=324)

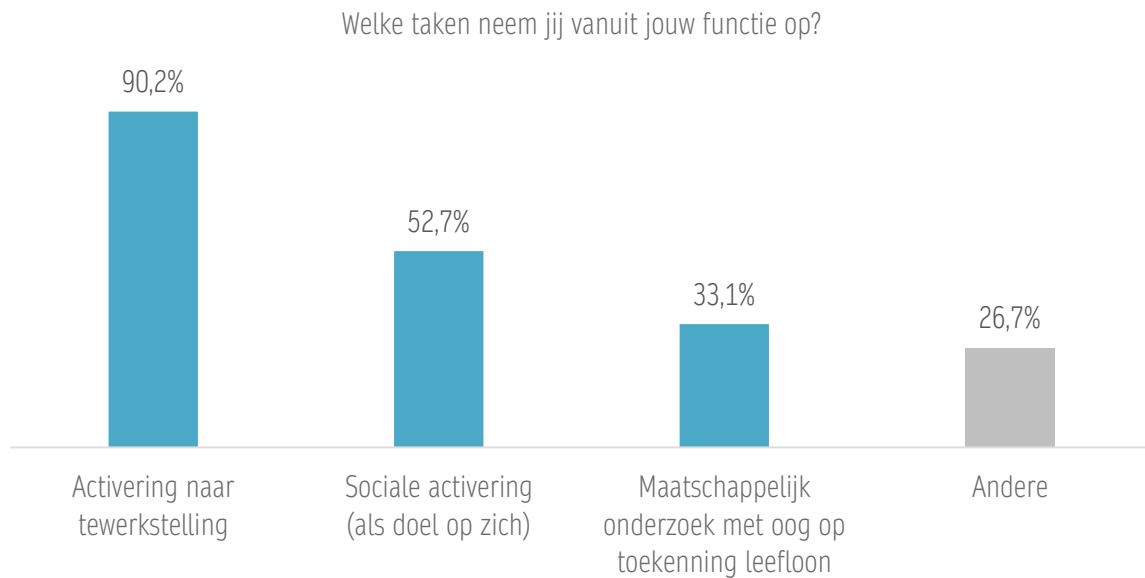


Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Trajectbegeleiders die tewerkzaam zijn op de interne dienst van een OCMW kunnen verschillende taken opnemen vanuit hun functie. 90,2 procent van de respondenten neemt activering naar tewerkstelling op. 52,7 procent

neemt sociale activering (als doel op zich) op, en 33,1 procent voert maatschappelijk onderzoek met het oog op toekenning leefloon uit. Iets meer dan 1 op 4 respondenten voert ook andere taken uit, zoals bijvoorbeeld leidinggevende taken, budgetbeheer of schuldbemiddeling.

Figuur 26: Taken van de trajectbegeleiders die bij het OCMW tewerkgesteld zijn (trajectbegeleiders die bij interne dienst werken, n=296)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen



B.4 Cases van de casestudie

B.4.1 Essen

Tabel 13: Beschrijvende inzichten case Essen

		Gemiddelden van 1 ^e semester 2023
# inwoners (1/1/2023)		19.629
# leefloongerechtigden		44
# equivalent leefloongerechtigden		30,6
# leefloongerechtigden in trajectbegeleiding		32
# VTE maatschappelijk werkers (uitsluitend leefloondossiers)		4
# VTE trajectbegeleiders (uitsluitend werk)		0.8
# VTE maatschappelijk werkers (leefloondossiers en werk)		/
Context lokaal bestuur		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Omringd door Nederlands grondgebied, maar beperkte samenwerking met Nederlandse actoren. ▶ Geografisch 'tussen' twee bovenlokale niveaus (SELAB en KINA), maar sluit aan bij KINA. ▶ Kleine gemeente en partners vinden elkaar gemakkelijk informeel. ▶ Trajectbegeleider is pas sinds een jaar in dienst, voorheen werd activering (beperkt) mee opgenomen door MA's.
Visie activering		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Billijkheidsredenen worden enkel ingeroepen wanneer echt geen enkele stap richting werk mogelijk is. ▶ Activering wordt ruim gezien: "Alle stappen zijn bespreekbaar."
VDAB	Netwerkmanager	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenwerkingsovereenkomst met KINA maar ook één met Essen apart (met focus op grensarbeid). ▶ De netwerkmanager bouwt bruggen tussen partners en OCMW.
	Intensieve dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zeer goede samenwerking met contactpersoon voor Essen bij de Intensieve Dienstverlening van VDAB. De trajectbegeleider kent deze persoonlijk vanuit een vorige job. ▶ Bij een nieuwe inschrijving van een leefloongerechtigde bij VDAB, zal er contact worden opgenomen om na te gaan wie het dossier zal beheren. ▶ +/- 40% van de dossiers is (tijdelijk) in beheer van VDAB of partnerorganisaties van VDAB
	Andere teams?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Via de vaste contactpersoon ITD doorverwijzing naar sectorale medewerkers of partners van VDAB.
Bovenlokaal niveau		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voorlopig bleef de samenwerking met KINA op vlak van tewerkstelling beperkt. Tot voor kort doorverwijzing naar project van SELAB, nu de



	<p>lokale partnerschappen worden vormgegeven, zal dat echter niet meer mogelijk zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ OCMW Essen hoopt binnenkort bij het lokaal partnerschap opgezet door KINA terecht te kunnen voor intensieve trajecten voor hun leefloongerechtigden. ▶ Sinds de samenwerkingsovereenkomst met VDAB wordt er een strategisch en een operationeel overleg georganiseerd door KINA (i.s.m. netwerkmanager VDAB) tussen de OCMW's in het grondgebied.
Werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Er is een beperkt aanbod sociale economie kortbij. ▶ Geen structurele samenwerking met werkgevers, maar vinden elkaar gemakkelijk informeel. ▶ Een aantal vaste werkplekken voor artikel 60, § 7 tewerkstellingen.
Andere	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Met enkele andere gemeenten wordt jaarlijks één jobbeurs georganiseerd. ▶ Er wordt toegeleid naar ESF- en VDAB-projecten (bv. GLOW, Moef)
Aanpak begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Enkel interne doorverwijzing door maatschappelijk werkers. ▶ Enkel in uitzonderlijke gevallen wordt beslist om billijkheidsredenen in te roepen. Maar meestal zal er ook bij deze personen eerst een gesprek plaatsvinden met de trajectbegeleider. ▶ De maatschappelijk werker schetst de situatie van de leefloongerechtigde bij de trajectbegeleider. Beslissingen doorheen het traject naar werk worden afgestemd met de maatschappelijk werker. ▶ De trajectbegeleider schrijft de leefloongerechtigde in bij VDAB. ▶ Dan is er zo snel mogelijk contact met de contactpersoon ITD bij VDAB om af te stemmen wie de opvolging van het dossier zal doen. ▶ De opstart van het dossier ligt bij de trajectbegeleider van het OCMW. Indien een werkplekinstrument of een specifieke ondersteuning van VDAB wenselijk is, zal VDAB het dossierbeheer overnemen. ▶ Na afloop van een activiteit binnen een werkplekinstrument of van een traject bij een tenderpartner van VDAB, gaat het dossierbeheer weer terug naar de trajectbegeleider van het OCMW.



Tabel 14: Lessen uit case Essen voor activering leefloongerechtigden

<p>Succesfactoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De trajectbegeleider heeft een achtergrond in arbeidsbemiddeling. Ze heeft daarom goede kennis van bestaande maatregelen en projecten, en heeft goede contacten met VDAB. ▶ Alle tewerkstellingsmogelijkheden zijn gekend en worden ingezet. Trajecten worden zo goed mogelijk op maat van de cliënt ingevuld. Men houdt niet vast aan één formule. ▶ Activering erg ruim zien: “alle stappen zijn bespreekbaar”. ▶ Voldoende capaciteit trajectbegeleiding (t.o.v. aantal leefloondossiers): <ul style="list-style-type: none"> - Begeleiding kan voldoende intensief en op maat worden ingevuld. - Er kan tijd vrij worden gemaakt voor opleidingen, overleg, ... ▶ Dubbele adviserende rol (maatschappelijk werker en trajectbegeleider) zorgt voor meer objectivering van de dossiers
<p>Knelpunten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Onvoldoende kennis, netwerk, samenwerking met actoren over de Nederlandse grens. ▶ Trajectbegeleider leidt in grote mate toe naar projecten (ESF, VDAB, ...) voor voldoende intensieve en aangepaste trajecten: maakt wel dat stopzetting van een project een grote impact heeft ▶ Essen heeft tot nu toe weinig ondersteuning ervaren van regisseur sociale economie en werk (die voorlopig ook nog geen projecten heeft opgezet). ▶ Maatschappelijk assistenten maken zelf een inschatting of activering aan de orde is. Door afstemming met de trajectbegeleider is het idee “enkel activering indien tewerkstelling in het NEC mogelijk is” wel al veranderd. ▶ Geen of beperkte werkgeverbenadering (iemand uit lokaal bestuur heeft deze taak bovenop ander takenpakket, in praktijk gebeurt hier vrij weinig).



Tabel 15: Lessen uit case Essen voor samenwerking

<p>Succesfactoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De trajectbegeleider kent de contactpersoon ITD bij VDAB persoonlijk: heel korte communicatielijnen en heel constructieve samenwerking. ▶ Door intensieve en vlotte samenwerking met VDAB wordt de werklust verdeeld en worden de leefloongerechtigden toegeleid naar VDAB (of tenderpartner) indien dat aanbod het meest geschikt is. ▶ Er is één duidelijk aanspreekpunt bij VDAB, die intern doorverwijst. ▶ Duidelijke rolafbakening in 'regie' over het dossier: dat ligt bij de trajectbegeleider. Initieel neemt trajectbegeleider initiatief, tijdelijk kan het dossierbeheer overgaan naar VDAB of partners, maar nadien zal het dossierbeheer normaliter opnieuw bij trajectbegeleider terechtkomen. ▶ Operationeel overleg met andere OCMW's in functie van delen van kennis, good practices, en elkaar leren kennen zodat men bij elkaar terecht kan. Trajectbegeleider in Essen is alleen en kan zo toch terecht bij 'collega's' uit andere gemeenten. ▶ Gedeelde visie en verwachtingen en duidelijke rolverdeling tussen maatschappelijk werkers en de trajectbegeleider. ▶ Efficiënte verslaggeving en transparantie, zodat collega's/partners kunnen nagaan wat er afgesproken werd.
<p>Knelpunten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Toegevoegde waarde van KINA voor OCMW nog te beperkt of nog onvoldoende zichtbaar ▶ Communicatiedoorstroom is aandachtspunt: betrokkenheid houden bij doorverwijzing (met VDAB, maar ook tenderpartners), want op dat moment geen toegang meer tot dossier. ▶ De locatie van VDAB ITD ligt niet dichtbij. Er is wel 0,5 dag per maand een zitdag in Essen, maar is beperkt. ▶ OCMW-medewerkers ervaren dat partners sceptisch staan t.o.v. 'controlefunctie' OCMW. ▶ Onduidelijke/onlogische regionale verdeling. Binnen ELZ twee regisseurs sociale economie en werk. Essen is bij KINA aangesloten terwijl ze eigenlijk dichtbij werkingsgebied SELAB zitten en tot nu toe eerder ondersteuning van SELAB ontvingen (in de vorm van ESF-project dat SELAB waarnaar OCMW kon toeleiden). Daarnaast overstijgt het werkingsgebied van VDAB de verschillende regiegebieden en is niet één op één gelijk met regiegebieden, waardoor VDAB niet even actief betrokken in elk bovenlokaal overleg.



B.4.2

Borgloon

Tabel 16: Beschrijvende inzichten case Borgloon

		Gemiddelden 2022
# inwoners (1/1/2022)		11.272
# leefloongerechtigden		11
# equivalent leefloongerechtigden		12
# leefloongerechtigden in trajectbegeleiding		Schatting: gemiddeld een 20-tal
# VTE maatschappelijk werkers (uitsluitend leefloondossiers)		2,3 VTE (incl. 0,5 VTE van maatschappelijk werker die ook 0,5 VTE op trajectbegeleiding werkt)
# VTE trajectbegeleiders (uitsluitend werk)		/
# VTE maatschappelijk werkers (leefloondossiers en werk)		1,8 VTE die 50% trajectbegeleiding opnemen, dus 0,9 VTE op trajectbegeleiding
Context lokaal bestuur		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Toevloed Oekraïners in 2022: veel leefloongerechtigden die geen/bepert Nederlands spreken ▶ "Weinig leefloondossiers en die duren meestal niet zo lang." ▶ Fusie met Tongeren in voorbereiding, waardoor OCMW's zullen fuseren en bovenlokaal niveau (regisseur sociale economie en werk) zal wijzigen.
Visie activering		<ul style="list-style-type: none"> ▶ OCMW Borgloon ziet zichzelf als 'streng' en met intensieve opvolging. GPMI wordt altijd opgemaakt en als een goede tool gezien om te kunnen sanctioneren. ▶ OCMW Borgloon houdt de regie en controle graag strak in handen. Vroeger zat het OCMW in een intergemeentelijke samenwerking voor activering, maar er is beslist om eruit te stappen om de activering meer naar zich toe te trekken en intensiever op te volgen door dossierbeheerders. Er wordt momenteel beperkt samengewerkt ikv activering: "In Borgloon werken we [i.k.v. activering] redelijk fel op ons eigen." ▶ Om de 4 maanden worden de leefloondossiers opnieuw besproken met Bijzonder Comité Sociale Dienst wat maakt dat het comité sterk betrokken is bij de dossiers. ▶ Activering (en de doelgroep van activering) wordt ruim gezien: gaat zeker ook over sociale activering voorbereidend op professionele activering. ▶ Er zal tijdens de trajectbegeleiding eerst aan bepaalde randvoorwaarden gewerkt worden, vooraleer professionele activering gestart wordt en VDAB betrokken wordt. Men is in die zin 'voorzichtig' om mensen te snel te grote stappen te laten nemen.
VDAB	Netwerkmanager	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Er is pas sinds dit jaar een samenwerkingsovereenkomst afgesproken met Wijk-werken Haspengouw en met Zuid-Oost Limburg. Ook één met

		<p>Tongeren apart. Borgloon wou aansluiten bij Tongeren, maar dat was juridisch niet mogelijk. Uiteindelijk heeft Borgloon de samenwerkingsovereenkomst met Wijk-werken Haspengouw mee ondertekend.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Er is zeer beperkt contact met de netwerkmanager van VDAB.
	Intensieve dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Geen nauwe samenwerking ▶ 2 à 3 keer per jaar overleg: over individuele dossiers en over aanbod VDAB (bv. nieuwe projecten). ▶ VDAB stuurt vacatures en informatie over jobdagen door.
	Andere teams?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ In Limburg is er een lerend netwerk op provinciaal niveau met trajectbegeleiders uit verschillende OCMW's, dat getrokken wordt door enkele grotere OCMW's/IGS. Twee keer per jaar wordt aansluitend een lerend netwerk met de trajectbegeleiders en de VDAB-betrokkenen (teamleiders ITD, netwerkmanager, expert wijkwijken, expert TWE) georganiseerd. Het luik rond de VDAB-werking wordt getrokken door VDAB.
	Bovenlokaal niveau	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Regisseur sociale economie en werk wordt opgenomen door de projectvereniging Wijk-werken Haspengouw en wordt getrokken door Sint-Truiden. ▶ De projectvereniging (met trekker Sint-Truiden) krijgt weinig vertrouwen vanuit omringende lokale besturen, die de regisseur daarom ook weinig mandaat geven om een grote rol op te nemen in de activering. ▶ OCMW Borgloon werkt beperkt samen met regisseur, maar af en toe zullen bepaalde eerder beleidsmatige vragen wel bij regisseur terecht komen (bv. over aankomende gemeenschapsdienst). ▶ Projectvereniging is verantwoordelijke lokaal partnerschap 2024, en organisator voorbereidend ESF Capacity Building project 'regisseur lokale netwerken', maar Borgloon zal aansluiten bij Zuid-Oost Limburg aangezien fusie met Tongeren in voorbereiding is. ▶ Eén project met eigen middelen van de projectvereniging: een overkoepelende activeringscoach die zou helpen met vinden van match leefloongerechtigde met werkplaats (werkgeversbenadering), maar uiteindelijk in een rol kwam van overkoepelende trajectbegeleider. Echter beperkt door Borgloon. De nood aan ondersteuning werkgeversbenadering, het initiële opzet, was voor Borgloon groter.
	Werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sociale werkvloeren: IN-Z, Aksi, Velovisie, de Wroeter (i.k.v. art. 60 in SEC) ▶ Interne werkvloeren: WZC, poetsdienst, keuken, technische dienst, ... ▶ NEC: enkel Domino's pizza (i.k.v. art. 60 in NEC – uitzonderlijk)
	Andere	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Brugfiguren die als LDE'er werken bij IN-Z: vertrouwenspersonen die bv. mee kunnen gaan inschrijven, solliciteren, tolken, ... 1 VTE gefinancierd door project Outreach en activering van IN-Z, OCMW Borgloon financiert een tweede VTE. Gemengd gevoel bij OCMW-medewerkers over brugfiguren: deze LDE-medewerkers vragen zelf ook veel opvolging, naar



	<p>hun aanvoelen enkel mogelijk om brugfiguren in te schakelen voor zeer praktische zaken.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Opleidingspartners: taalopleidingen via AgII, andere opleidingen via VDAB, ...
Aanpak begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Enkel interne doorverwijzing door maatschappelijk assistenten naar de maatschappelijk assistenten die ook trajectbegeleiding opnemen (werken samen in eenzelfde dienst). De dossierbeheerder zal nooit dezelfde persoon zijn als de trajectbegeleider. ▶ De dossierbeheerder schetst de sociale context van de leefloongerechtigde en diens situatie op andere levensdomeinen. ▶ Trajectbegeleider maakt GPMI op, in samenwerking met dossierbeheerder. Het GPMI dient ook als instrument om op verantwoordelijkheden in het traject te wijzen. ▶ Indien cliënten ingeschat worden als 'te ver van de arbeidsmarkt', dan zal er gestart worden met sociale activering en nog niet ingeschreven worden bij VDAB. De cliënten worden niet snel vrijgesteld van inschrijving, maar ze worden soms wel pas later ingeschreven, bv. eerst stappen zetten op vlak van taalkennis. ▶ Indien opleiding nodig is, gaat men voor taalopleidingen langs AgII en voor andere opleidingen doet men beroep op het VDAB-aanbod. ▶ Voor professionele activering wordt voornamelijk beroep gedaan op de tewerkstellingsinstrumenten (bv. Art. 60 in SEC), slechts uitzonderlijk wordt er toegeleid naar projecten van ESF, VDAB of tenderpartners. Normaliter volgt het OCMW de trajectbegeleiding zelf op. Indien uit overleg met VDAB blijkt dat een doorverwijzing naar een partner aangewezen is, zullen ze hier beroep op doen, maar in de praktijk wordt het niet vaak toegepast. De trajectbegeleiding gaat ervan uit dat er regelmatig een kostprijs verbonden is aan zo een overname van een traject. Verder is het landschap met de vele partners, tendertrajecten, etc. nog te onduidelijk voor de trajectbegeleiders om gericht te kunnen doorverwijzen. Het OCMW rekent hiervoor op de kennis van de VDAB medewerkers. ▶ Indien een persoon klaar is om zelf te solliciteren, bv. bij interimkantoren, zullen ze daarop aansturen. ▶ De trajectbegeleiders van het OCMW houden de regie over het traject in handen, en zullen intensief opvolgen. Indien er toegeleid werd naar een sociale werkplaats, laten ze het dossier even los, aangezien ze vertrouwen hebben in de begeleiding op de werkvloer. Wel is er regelmatig terugkoppeling van de werkvloer naar de trajectbegeleider. ▶ Daarnaast kunnen de 2 brugfiguren van IN-Z ondersteunen: zij kunnen leefloongerechtigden laagdrempelig bereiken en ondersteunen bij een aantal zaken voor sociale integratie, maar ook (volgens de verantwoordelijke bij IN-Z) bij het motiveren van leefloongerechtigden om aan het werk te gaan. De rol van brugfiguur is aanvullend op de rol van trajectbegeleider: brugfiguren nemen praktische zaken op (bv. inschrijving VDAB in orde brengen), kunnen evenzeer zoeken naar



	vacatures, informatie opvragen per telefoon, etc. Dit gebeurt steeds in overleg met de trajectbegeleider. Er wordt ook beroep gedaan op brugfiguren voor het tolken. Maandelijks is er een overleg tussen trajectbegeleiders en brugfiguren en hun begeleider om cases te overlopen en bespreken.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 17: Lessen uit case Borgloon over activering leefloongerechtigden

Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sterke visie van lokaal bestuur: activering is een prioriteit en men kijkt er 'streng' op toe ▶ Door kleinschaligheid: alles zelf in handen waardoor men de sociale dienst er kort op kan zitten, is er een duidelijk aanspreekpunt voor de cliënt en heeft de trajectbegeleider de mogelijkheid om een vertrouwensband op te bouwen met cliënt, kan de cliënt goed leren kennen en op maat werken van noden van cliënt ▶ Kunnen overleggen (ze zijn met twee trajectbegeleiders) ▶ Doelgroep kennen en begrijpen, outreachend noden in kaart brengen, laagdrempelig motiveren voor tewerkstelling [via brugfiguren]
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Moeilijk om alle expertise op te bouwen voor medewerkers die tewerkstelling 'erbij nemen': men valt meer terug op gekende recepten. "We zijn zo klein, soms is het handig dat er een standaard aan ons wordt meegegeven en dat we het niet zelf moeten uitvinden." "Grotere besturen hebben graag veel autonomie, kleinere besturen zijn vaak op zoek naar kapstukken want je kan niet alles zelf uitzoeken." ▶ Beperkte vaardigheden m.b.t. werkgeversbenadering. "Het is een moeilijke, om privé bedrijven te vinden." "Als maatschappelijk werker een werkgever bellen, dat is al een drempel. [...] Er is schroom van de publieke sector naar privé." ▶ Ontbreken van kader voor lonen en voordelen artikel 60. Verschillende verloningssystemen bij artikel 60 bij verschillende lokale besturen. Onduidelijk voor werkgevers in NEC. Dan kan het voordeliger zijn om met het ene OCMW samen te werken dan met het andere. In Borgloon vragen ze dat de werkgever immers alles betaald minus de subsidie, terwijl het in Tongeren anders ligt. Harmonisering TWE ligt nu via bovenlokaal niveau op tafel om te bespreken. ▶ In NEC is het niet gegarandeerd dat er voldoende begeleiding is, in SEC wel.



Tabel 18: Lessen uit case Borgloon over samenwerking

<p>Succesfactoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gedeelde missie en visie tussen samenwerkingspartners, begrip en respect voor elkaars regels, en vertrouwen in ieders kwaliteiten ▶ Voldoende netwerkmomenten om elkaar te kennen en te kunnen uitwisselen. ▶ Het financieel plaatje voor alle partijen doen kloppen. ▶ Goede afstemming, zowel op bestuurlijk als op operationeel niveau. Communicatie tussen alle partners, op één lijn staan t.o.v. cliënt. "Bij art. 60 trekken ze [de sociale werkplaatsen] te laat aan de alarmbel. Vroeger aangegeven dan hadden we kunnen ingrijpen. Achteraf kan je weinig gaan bemiddelen. Art 60 stopzetten is ook niet zo evident."
<p>Knelpunten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Meerwaarde van samenwerkingsovereenkomst met VDAB wordt niet voldoende gezien: "Ik zie er de meerwaarde niet echt van in, weer een overeenkomst maar geen financiële consequenties." ▶ Het is soms onduidelijk wat al dan niet gedeeld kan worden (bv. met brugfiguren) en soms mag informatie niet gedeeld worden (privacywetgeving). ▶ Bovenlokaal niveau krijgt beperkt mandaat van lokale besturen op vlak van werk. Daarnaast niet gemakkelijk voor bovenlokaal niveau om meer operationeel een rol op te nemen. Rol blijft daarom beperkt. "Leefloondossiers zijn bijna eigendom van de gemeente." ▶ Door beperkte rol van regisseur sociale economie en werk, heeft netwerkmanager VDAB meer initiatief genomen. Dit leidt tot onduidelijkheid vanuit bovenlokaal niveau over rol VDAB in luik 'werk'. Voor hen is het onduidelijk wie de regie nu vastneemt. ▶ Er wordt geen operationeel overleg georganiseerd op bovenlokaal niveau met de verschillende trajectbegeleiders. Er is al een overleg met de ITD VDAB: "Ik heb er geen extra overleg tussengewrongen." ▶ IN-Z is momenteel één van de enige structurele 'partners' in Borgloon (naast VDAB), maar werd toch niet geselecteerd voor lokaal partnerschap 2024. ▶ Niet specifiek voor Borgloon, maar in het algemeen: onvoldoende bruggen tussen verschillende beleidsdomeinen op lokaal niveau, banden tussen economie-welzijn-onderwijs kunnen versterkt worden.



B.4.3

Tienen

Tabel 19: Beschrijvende inzichten uit case Tienen

Gemiddelden 2022	
# inwoners (1/1/2022)	35.973
# leefloongerechtigden	291
# equivalent leefloongerechtigden	89
# leefloongerechtigden in trajectbegeleiding	Cijfer is niet gekend door OCMW
# VTE maatschappelijk werkers (leefloondossiers) (december 2022)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Team vreemdelingenzaken: 5,8 VTE ▶ Team algemeen maatschappelijk werk: 11,5 VTE (maar nemen naast leefloondossiers ook intake en budgetbegeleiding en -beheer op)
# VTE maatschappelijk werkers (leefloondossiers en werk) (december 2022)	1,8 VTE (trajectbegeleiders, maar nemen door hoge caseload ook leefloondossiers op)
Context lokaal bestuur	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tienen ligt vlakbij Waalse grens. Heel wat leefloongerechtigden spreken geen Nederlands maar wel Frans. Er zijn dus heel wat opportuniteiten voor deze mensen om net over de taalgrens aan de slag te gaan. Het aanbod van VDAB t.a.v. Franstaligen is echter beperkt. ▶ Trajectbegeleiders mee in team leefloon/algemeen maatschappelijk werk. Doen trajectbegeleiding voor dossiers in team vreemdelingenzaken en in team leefloon/algemeen maatschappelijk werk. OCMW Tienen staat voor een herstructurering van de teams (integratie van beide teams in één groot team), waardoor men hoopt de werking rond activering wat meer te stroomlijnen en tewerkstelling ook duidelijk deel uit te laten maken van de begeleiding van de leefloongerechtigden.
Visie activering	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Activering is een prioritaire actie in het meerjarenplan: te activeren mensen moeten zo snel mogelijk begeleid worden naar een (betaalde of onbetaalde) tewerkstelling. ▶ De toeleiding naar een dagbesteding (zelfs als het niet richting een betaalde tewerkstelling gaat), gebeurt door team werk. ▶ Activering wordt niet meteen opgestart. De dossierbeheerder zal eerst aan een aantal drempels werken (bv. kinderopvang in orde brengen, taallessen opstarten, ...) voordat deze de leefloongerechtigde zal doorverwijzen naar een trajectbegeleider van het team werk. ▶ Individuele verschillen tussen dossierbeheerders zijn hierbij zichtbaar. Er werd een leidraad met 6 persona's ontwikkelt (en voor ieder persona de ambitie op vlak van activering), dat als handvat kan dienen. De bedoeling



		is om een meer gestroomlijnde dienstverlening te hebben waarbij iedere leefloongerechtigde +/- dezelfde verwachtingen krijgt opgelegd.
VDAB	Netwerkmanager	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Goed contact met de netwerkmanager van VDAB. Het contact verloopt voornamelijk via het bovenlokale niveau, met de regisseur sociale economie en werk van de regio (ILV Zuid-Oost Hageland). ▶ Bereidt samen met de regisseur het lokale partnerschap voor. Gaat ook na welke andere initiatieven er in de regio kunnen worden ondernomen en welke linken er gelegd kunnen worden. ▶ Er is een samenwerkingsakkoord tussen ILV Zuid-Oost Hageland en VDAB, maar in de praktijk heeft dit niet zo veel veranderd. Het is een soort formalisering van de samenwerking die er al was.
	Intensieve dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenwerking met ITD van VDAB loopt goed. Heel laagdrempelig en langdurig contact, "kennen elkaar". Zitten fysiek niet ver van elkaar, lopen met cliënt naar de werkwinkel. ▶ OCMW-medewerkers merken op dat VDAB-bemiddelaars vooral doorverwijzers zijn geworden: doorverwijzers naar tenderpartners. ▶ VDAB stuurt maandelijks lijsten van OCMW-cliënten die zich hebben ingeschreven met de vraag wie de begeleiding opneemt (VDAB of OCMW), zodat er geen overlap/hiaat is. OCMW zal meeste van deze mensen zelf opvolgen. ▶ De contactpersoon bij de ITD van VDAB trekt sinds een tweetal jaar een lerend netwerk tussen de VDAB-bemiddelaars en OCMW-trajectbegeleiders van de OCMW's in regio Zuid-Oost Hageland. 3 keer per jaar worden overlegmomenten georganiseerd. Deze operationele overlegmomenten hebben tot doel om aan casebespreking te doen, elkaars werking beter te leren kennen, (nieuwe) VDAB- of overheidsinitiatieven toe te lichten, ... Voor de trajectbegeleiders van Tienen is dit een goed platform om kennis te delen (het is immers niet gemakkelijk om alles wat er beweegt rond activering zelf op te volgen), om moeilijke dossiers te bespreken, en vragen te stellen.
	Andere teams?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ook rechtstreeks contact met een bemiddelaar van VDAB-team anderstaligen. ▶ Bij toeleiding naar GTB worden doorgaans trio gesprekken georganiseerd (cliënt, trajectbegeleider OCMW en bemiddelaar GTB).
Bovenlokaal niveau		<ul style="list-style-type: none"> ▶ ILV Zuid-Oost Hageland neemt de rol op van regisseur sociale economie en werk. Tienen is de trekker van ILV, en daarnaast liggen nog 6 andere gemeenten in het werkingsgebied. ▶ De ILV Zuid-Oost Hageland heeft 1 medewerker (de regisseur sociale economie en werk). Deze medewerker is verantwoordelijk voor bovenlokale initiatieven en is het aanspreekpunt voor lokale partnerschappen en voor verschillende bovenlokale projecten (bv. Digibanken, activeringspact, gemeenschapsdienst, jobbeurs, ...).



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De werking van ILV Zuid-Oost Hageland wordt opgevolgd door een stuurgroep (strategische beslissingen, hierin zitten schepenen), en een werkgroep (afdelingshoofden die intern dienen door te communiceren). ▶ Er wordt vanuit ILV Zuid-Oost Hageland een jobbeurs georganiseerd samen met andere lokale besturen. Daarop worden door VDAB ook workshops georganiseerd om werkgevers aan te sporen om inclusiever te werken. ▶ De regisseur volgt projectoproepen op, gaat na waarop de lokale besturen willen inzetten, en zal doorgaans ook de projectdossiers opmaken (bv. Digibanken). ▶ Vanuit middelen van ILV Zuid-Oost Hageland wordt een project met Jobroad gefinancierd: OCMW en VDAB leiden toe en Jobroad zoekt werkvloeren.
Werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Goede, lange samenwerking met verschillende maatwerkbedrijven. Tienen heeft verschillende samenwerkingsovereenkomsten met maatwerkbedrijven voor artikel 60, § 7 tewerkstellingen, stages en vrijwilligerswerk. ▶ Af en toe wordt er samengewerkt met privé werkgevers, maar het netwerk aan privé werkgevers blijft beperkt. ▶ VDAB heeft 'Werk Netwerk' opgezet: tweemaandelijks overlegmoment tussen OCMW, VDAB en maatwerkbedrijven. Oorspronkelijk was het bedoeld om elkaar te leren kennen, netwerken. Daarnaast wordt daar ook gedeeld welke vacatures openstaan (voor welke statuten), etc. De trekkers is de SPOC maatwerk van team ITD van VDAB. Ook (ongeveer) op niveau van Zuid-Oost Hageland.
Andere	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Talentenplatform: Lerend netwerk dat in Tienen is ontstaan. Bedoeld om onderwijspartners, arbeidsmarktactoren, en arbeidsmarkt-intermediairen samen te brengen: hoe kunnen we stageplekken vinden, hoe kunnen we werkplekklere stimuleren, ... Door Corona is het wat gaan liggen, maar wordt nu getracht om dat weer op te starten. De provincie Vlaams-Brabant zal hier een trekkersrol opnemen. ▶ Tot voor kort het ESF-project 'Lokaal partnerschap voor jongeren': VDAB en OCMW konden ernaar toeleiden, maar maakten geen deel uit van het partnerschap.



Aanpak
begeleiding

- ▶ Voor mensen die geen Nederlands spreken wordt er standaard gestart met taallessen.
- ▶ Er wordt van alle leefloongerechtigden verwacht dat zij ingeschreven zijn (of zich inschrijven bij) VDAB. Dat wordt nagegaan door de dossierbeheerder en (opnieuw) bij de intake door de trajectbegeleider.
- ▶ Dossierbeheerders maken de inschatting of en wanneer activering aan de orde is, en verwijst dan door naar trajectbegeleider.
- ▶ Trajectbegeleider zal één of meerdere intakegesprekken doen met de leefloongerechtigde en evalueren welke stap haalbaar is.
 - Indien er wordt ingeschat dat de leefloongerechtigde nog niet meteen klaar is voor een (voltijdse) tewerkstelling (het merendeel), wordt gestart met een voortraject: vrijwilligerswerk, stages die het OCMW zelf organiseren, of AMA-projecten.
 - Na het voortraject, en indien de leefloongerechtigde er klaar voor is, zal er toegeleid worden naar een artikel 60, § 7 tewerkstelling. Deze gaan meestal door in maatwerkbedrijven, waar de begeleiding gegarandeerd is en er meer groei mogelijkheden zijn.
 - Indien tijdens het voortraject of tijdens de artikel 60, § 7 tewerkstelling wordt ingeschat dat de leefloongerechtigde geïndiceerd kan worden voor maatwerk, zal men de indicering doen (kunnen de trajectbegeleiders zelf).
 - De nazorg na een artikel 60, § 7 tewerkstelling is omwille van de hoge caseload beperkt.
 - Sterkere profielen worden aangestuurd om zelf te solliciteren en bewijzen voor te leggen. Dan wordt de CV bekeken en wordt sollicitatiebegeleiding aangeboden (samen vacatures zoeken, contact leggen met werkgever, ...).
 - Daarnaast kan ook een opleiding bij VDAB aan de orde zijn.
- ▶ Het OCMW doet weinig tot geen beroep op tewerkstellingsmaatregelen van VDAB, zoals bijvoorbeeld IBO of BVS. Men organiseert de stages zelf: zo is er minder administratieve belasting en hoeft men niet alles op het MLP-platform te registreren. Enkel TWE-OCMW en ICF voor indicering wordt in het MLP-platform geregistreerd.
- ▶ Er is een hoge werkdruk, waardoor de werking rond trajectbegeleiding gefocust wordt (vnl. artikel 60, § 7 aangevuld met stages en vrijwilligerswerk in eigen beheer). Een tijdje terug organiseerde het OCMW samen met het CVO zelf een aantal opleidingen (bv. hovenier en huishoudhulp), maar sinds corona zijn die stukken van de werking weggevallen.
- ▶ Doorheen het traject zullen trajectbegeleider en dossierbeheerder ad hoc afstemmen over het dossier, maar enkel als er signalen zijn dat er iets moet worden opgevolgd of afgestemd (niet structureel).



Tabel 20: Lessen uit case Tienen over activering

<p>Succesfactoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Men kan snel stappen zetten door eigen organisatie van stages en vrijwilligerswerk. ▶ Regisseur sociale economie en werk volgt actief projectoproepen op, gaat na welke interessant zijn voor de lokale besturen in de regio, en maakt ook doorgaans het dossier op. Wel geeft de regisseur aan dat de rolverdeling bij de aanvraag van projecten niet altijd duidelijk is. Lokale besturen hebben zelf weinig capaciteit. ▶ Triogesprekken worden als grote meerwaarde gezien (GTB, trajectbegeleider, leefloongerechtigde). ▶ Op jobbeurs raken altijd wel een 20tal mensen geactiveerd. ▶ Minder overleggen en meer experimenteren en onderweg evalueren en bijsturen. ▶ Voldoende de stem van trajectbegeleiders en mensen 'in het veld' meenemen bij strategische beslissingen over bv. het intekenen op projecten.
<p>Knelpunten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beperkt aanbod bij VDAB voor Franstaligen, terwijl er veel opportuniteiten zijn net over de taalgrens. ▶ Structuur van het OCMW in aparte teams vreemdelingenzaken en algemeen leefloon, zorgt voorlopig nog voor verschillende visie/aanpak van trajecten naar werk tussen teams. Ook zijn er individuele verschillen in de inschatting wanneer een traject naar werk aan de orde is. Sommige dossierbeheerders wachten daar te lang mee. ▶ In grote lijnen wordt er voor de activering met één vaste formule gewerkt. Men doet beperkt beroep op mogelijkheden binnen VDAB en tenderpartners: omdat men het aanbod niet voldoende kent en de tijd niet heeft om het uit te zoeken, omdat men de administratieve belasting te hoog vindt, en omdat men het aanbod niet gepast vindt. ▶ Zeer beperkte capaciteit van trajectbegeleiding. Te hoge caseload waardoor het niet lukt om voldoende intensieve begeleiding te bieden. <ul style="list-style-type: none"> - Moeilijk om mensen te vinden en te behouden (heel hoge werkdruk waardoor werkbaarheid onder druk staat). ▶ Trajectbegeleiding wordt niet meteen opgestart: omwille van beperkte capaciteit, omwille van beschermende houding dossierbeheerders, omwille van visie op knelpunten die eerst moeten worden opgelost (bv. taalkennis). ▶ Beperkte nazorg na artikel 60, § 7. ▶ Privé werkgevers staan beperkt open voor de doelgroep.



Tabel 21: Lessen uit case Tienen over samenwerking

<p>Succesfactoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gevestigde samenwerking tussen OCMW en VDAB (zowel operationeel met team ITD als strategisch met netwerkmanager). ▶ Nabijheid van lokale VDAB bij het OCMW. ▶ Lerend netwerk met VDAB en andere trajectbegeleiders uit de regio zodat trajectbegeleiders kunnen uitwisselen en kunnen blijven over wat er beweegt op vlak van activering. ▶ Goede en gevestigde samenwerking met maatwerkbedrijven in de regio. Er wordt ingezet op netwerking tussen OCMW's en maatwerkbedrijven.
<p>Knelpunten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Naar aanvoelen van OCMW-medewerkers kunnen VDAB-medewerkers doorgaans niet zelf de begeleiding opnemen maar verwijzen zij vooral door naar partners. Beperkte samenwerking op dossiers en werklast wordt zo beperkt verdeeld. ▶ Onvoldoende opvolging op maat van de doelgroep bij trajecten van tenderpartners. Onvoldoende individuele en intensieve opvolging en te trage trajecten. <i>“Voor ons soms als frustrerend als we zien dat ze al getenderd zijn, dat zijn er waar ons team zelf mee aan de slag gaan, maar dan zit je vast aan het feit dat er een tender is. Waar wij dan niet veel resultaat zien.”</i> ▶ Onduidelijkheid voor maatwerkbedrijven vanwaar de verschillende manieren van werken vanuit verschillende OCMW's komen. ▶ Beperkt netwerk met privé werkgevers. Beperkte expertise in werkgeversbenadering. ▶ Veel overlap in regio's/werkingsgebieden. Soms onlogische indeling die gegroeid is vanuit historiek.



B.4.4

Sint-Niklaas

Tabel 22: Beschrijvende inzichten case Sint-Niklaas

		Gemiddelden 2022
# inwoners (1/1/2023)		80.167
# leefloongerechtigden		1007 (cijfers POD MI)
# equivalent leefloongerechtigden		225 (cijfers POD MI)
Totaal aantal activeringstrajecten		31 (totaal)
Schatting aantal VTE maatschappelijk werkers (leefloondossiers, werk en projectmedewerkers)		40
Context lokaal bestuur		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oost-Vlaamse centrumstad ▶ Vrij grote en toenemende uitdaging op het vlak van armoede en tewerkstelling: <ul style="list-style-type: none"> - Hoog aandeel kansarmoede (21,1% volgens K&G) - Regio met veel nieuwkomers/gezinshereniging (> zwakkere taal), veel NEET jongeren - Toenemend aandeel complexe cases, merken dat profielen alsmaar zwakker worden ▶ Historiek van inzetten op (ESF-)projecten om aanbod naar de doelgroep te vergroten.
Visie activering		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sterke focus op traject op maat van competenties/talenten van het individu en het verduidelijken van het jobdoelwit. Er gaat veel tijd naar dit voortraject, waarvoor er heel wat werkvormen en methodieken zijn uitgebouwd en ontwikkeld (gebaseerd op het Gentse model). ▶ Maken vaak gebruik van (eigen) stages als manier om activeerbaarheid in te schatten.
VDAB	Netwerkmanager	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenwerkingsovereenkomst afgesloten met VDAB ▶ Regelmatige overlegstructuur ▶ Ontwikkelen van gezamenlijke acties in werkgroepen
	Intensieve dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Afstemming over meest geschikte partner om client op te volgen ▶ Inschrijving bij VDAB als voorwaarde bij start (uitzonderlijk niet, vb. bij studenten of oudere leeftijd)
	Andere teams?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aanspreekpunten zijn gekend (vb. voor sectorale werking)
Bovenlokaal niveau		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Deelname ESF projecten, project duo for a job, refu-interim (soms ism VDAB, SBS, CAW, regelmatig ism andere lokale besturen) ▶ Regierol sociale economie Interwaas
Werkgevers		<ul style="list-style-type: none"> ▶ SEC: nauwe samenwerking met vzw den Azelee die een brede waaier aan activiteiten (stage, werkplekken,...) opzet voor de doelgroep (m.u.v. groendienst en poets, die door de stad zelf georganiseerd wordt)



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ NEC: via de economische dienst van de stad is er wel contact met de private sector, maar de connectie met het OCMW wordt onvoldoende gemaakt
Andere	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kopen gericht diensten in specifiek op maat van doelgroepen, bv. assertiviteit, omgaan met agressie, leren rekenen en schrijven op laagdrempelige manier
Aanpak begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het OCMW is onderverdeeld in subteams: Activeringsteam, AMA, voortrajecten, TWE, sociale activering, autonome werkstraffen ▶ De eerste stap zijn uitgebreide intakegesprekken door een MW om de mogelijkheden in te schatten. Dit gebeurt op basis van de sociale balans. ▶ Indien er tijdens dit gesprek potentieel voor activering wordt vastgesteld, volgt een doorverwijzing naar het activeringsteam ▶ Indien de trajectbegeleider denkt dat cliënt klaar is voor TWE wordt de client doorverwezen naar opleidings- en oriëntatiecentrum, proeftuin waar verschillende competenties getest worden. Op basis van deze resultaten wordt er gekeken naar welk instrument aangewezen is ▶ Vaak start (voor)traject of TWE OCM bij den Azelee (muv specifieke profielen die rechtstreeks naar NEC kunnen). Er wordt hier duobegeleiding voorzien door een OCMW trajectbegeleider & werkplekbegeleider vzw

Tabel 23: Lessen over case Sint-Niklaas over activering

Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proeftuin zodat traject echt op maat van het individu en zijn competenties gemaakt kan worden ▶ Sterke link met lokale actoren zoals Den Azalee
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bottleneck bij VDAB voor ticketing maatwerk (OCMW doet ook indicering, maar ticket moet door VDAB gegeven worden door 'neutraal team'), grote wachtlijsten ▶ Bieden hun proeftuin aan aan andere lokale besturen om in te kopen, maar geen interesse (deels vanwege 'concurrentie': 'stad mag niet groeien met ons geld'). Er is weinig vertrouwen tussen lokale besturen in de regio. ▶ Groot aanbod + versnippering van het aanbod, maatschappelijk werkers vinden hun weg niet

Tabel 24: Lessen uit case Sint-Niklaas over samenwerking

Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zeer regelmatige overlegstructuur VDAB na afsluiten samenwerkingsovereenkomst + ontwikkeling gezamenlijke acties in werkgroepen ▶ Wijk werken zit in hetzelfde gebouw, nauwe samenwerking ▶ Vlotte communicatie VDAB, kennen elkaars werking (reeds lange (persoonlijke) samenwerking)
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Opbouw van expertise en specifieke begeleiding (o.a. via ESF) via jarenlange projecten en kennisopbouw via andere subsidiekanalen en partners
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beperkte samenwerking privésector ▶ Concurrentie lokale besturen: "geen personeel naar de stad sturen", kijken eerst of ze kunnen activeren binnen eigen lokaal bestuur/economie/diensten ▶ Regisseur sociale economie is nog nieuw, nog aan het inwerken (nog geen volledig beeld, nog contacten te leggen) + insteek Interwaas niet geënt op sociale/welzijnsthema's ▶ Afstemming lokaal-Vlaams niveau kan beter



B.4.5

DVV Westhoek

Tabel 25: Beschrijvende inzichten case DVV Westhoek

		Gemiddelden 2022
# inwoners (1/1/2023)		181.846
# leefloongerechtigden		168 (cijfers POD MI)
# equivalent leefloongerechtigden		44 (cijfers POD MI)
# leefloongerechtigden in trajectbegeleiding (totaal)		131 trajecten in 2022, waarvan 80 nieuwe cliënten
# VTE maatschappelijk werkers (uitsluitend leefloondossiers)		/
# VTE trajectbegeleiders (uitsluitend werk)		2,3 VTE
# VTE maatschappelijk werkers (leefloondossiers en werk)		/
Context lokaal bestuur		<ul style="list-style-type: none"> ▶ DVV Westhoek is een intergemeentelijke samenwerking van 17 lokale besturen om beleidsondersteuning te bieden aan en beleidsuitvoerend te werken voor de lokale besturen voor drie grote pijlers: regionale samenwerking, intergemeentelijke personeelsleden, regionale projecten. De samenwerking omvat een brede waaier aan thema's naast activering, zoals mobiliteit, welzijn, energie, vrije tijd, sociale economie en digitalisering. ▶ 9 van de DVV Westhoek besturen maken gebruik van het activeringsaanbod door De Opstap. De Opstap zit sinds 2020 onder DVV Westhoek, daarvoor werd de IGS vanuit Diksmuide gecoördineerd. Het gaat over Diksmuide, Houthulst, Koekelare, Kortemark, Langemark-Poelkapelle, Zonnebeke, Vleteren, Lo-Reninge en Alveringem ▶ De Westhoek is een uitgestrekte regio met hoofdzakelijk kleine besturen en een stad met een eerder beperkt inwonersaantal. Er is geen centrumstad met een concentratie van dienstverlening.
Visie activering		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Willen laagdrempelig en toegankelijk zijn. Aandacht voor de individuele situatie. ▶ Flexibiliteit en inspelen op de noden van de besturen staat centraal, er zijn weinig tot geen systemen, regels of formele afspraken.
VDAB	Netwerkmanager	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Netwerkmanager is niet bekend onder de deelnemers van de focusgroep (lokale besturen en ATB). ▶ Er werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen DVV en VDAB, die bevat o.a. intentie voor regelmatig overleg VDAB – OCMW rond TWE en opbouwen van een werkgeversbenadering. Volgens de deelnemers van de focusgroep wordt hier in de praktijk weinig mee gedaan.



	Intensieve dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Moeilijk contact tussen OCMW en VDAB. Er is geen vaste contactpersoon en VDAB is slecht bereikbaar (bv. voor inschrijving cliënt). Bij De Opstap wel contact met VDAB, "geraken er iets sneller binnen". ▶ Na doorverwijzing geen overleg of terugkoppeling meer. ▶ Gevoel heerst dat 'moeilijke profielen' worden doorgeschoven naar de lokale besturen. ▶ Indruk dat er naast administratie vanuit VDAB geen ondersteuning wordt geboden.
	Andere teams?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intervisie tussen medewerkers TWE (VDAB) en TWE-OCMW ▶ VDAB als projectpartner: 3 jongerenprojecten in de Westhoek waar zowel VDAB, OCMW als CAW zijn betrokken. Dit zal worden vervangen door capacity building.
Bovenlokaal niveau	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De maatschappelijke werkers van de lokale besturen krijgen wekelijks (op de zitdag) een update van de lopen trajecten van de trajectbegeleiders van De Opstap. ▶ Er is regelmatig contact tussen trajectbegeleiders en maatschappelijk werkers via telefoon en e-mail. ▶ 2 keer per jaar overleg op niveau stuurgroep: DWV, De Opstap, lokale besturen (diensthoofden + politieke mandatarissen). Vergadering met politieke mandatarissen zorgt voor spanningsveld. ▶ Geen uitgeschreven bovenlokale visie, maar wel enkele praktische afspraken. Bijv. afspraak vaste kostprijs art. 60 voor private werkgevers. 	
Werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Er is geen actieve prospectie naar werkgevers toe. Casegebonden kijken of er nood is. ▶ Momenteel is er geen capaciteit of budget om werk te maken van een werkgeversbenadering. De wil is er wel om hier aan te werken; er wordt aangegeven dat er terughoudendheid is van werkgevers t.a.v. de doelgroep. 	
Andere	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intervisie tussen De Opstap en Wijkwerkcoaches ▶ Er wordt samengewerkt met GTB voor AMA en SE 	
Aanpak begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Soms wordt er door het lokaal bestuur zelf geactiveerd, wanneer er werkbereidheid is en er is geen tussenstap nodig. Bijvoorbeeld zelfstandig door sturen naar dienstenchequebedrijf. ▶ Meeste dossiers worden zo snel mogelijk doorverwezen naar De Opstap. Randvoorwaarden worden parallel opgelost met arbeidsmarkttrajectbegeleiding. Na de toekenning van het leefloon en de opmaak van het GPMI wordt meteen gekeken of activering mogelijk is, naast het volgen van Nederlandse les (indien van toepassing). ▶ Er zijn aanmeldingsvoorwaarden opgesteld, maar in de praktijk zijn deze flexibel. De voorwaarden: geen acute verslavingsproblematiek, vast domicilieadres (geen daklozen), taalniveau 1.2 Nederlands. ▶ Een eerste stap is de sociale balans welzijn opmaken, een kennismakingsgesprek en een intake. 	



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De meest gebruikte tewerkstellingsmaatregelen zijn TWE OCMW en beroepsverkennde stage (BVS). Gebruiken ook IBO, AMA, ... ▶ Wijk-werken wordt informeel gebruikt als een soort voortraject voor TWE (nog voor de BVS die doorgaans wordt gebruikt voor art. 60). Het is een manier om de competenties in kaart te brengen, de combinatie met Nederlandse les te vergemakkelijken, en de werktijd gestaag op te bouwen. ▶ Sanctionering verschilt tussen lokale besturen: sommige zijn strenger dan andere. Schorsing van leefloon gebeurt nooit door de trajectbegeleiders zelf, ze koppelen terug naar de maatschappelijk werkers en er wordt samen beslist.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 26: Lessen over case DVV Wetshoek over activering

Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Doordat de Wijkwerkcoach ook in het team trajectbegeleiding van De Opstap zit, loopt de begeleiding en opvolging vlot. Wijk-werken wordt ingezet als voortraject en kan flexibel worden ingezet. ▶ Gebruik van een checklist per maatregel (zorgt ervoor dat de trajectbegeleider zelfzeker genoeg is om instrument te gebruiken, waardoor er een grote diversiteit aan instrumenten wordt ingezet)
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Toename aantal leefloongerechtigden met steeds meer uitdagingen ▶ Weinig LDE aanbod in de regio ▶ Mobiliteit is een uitermate groot knelpunt in de regio, wat zorgt voor een verlaagd gebruik van de dienstverlening

Tabel 27: Lessen uit case DVV Westhoek over samenwerking

Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Groot vertrouwen in de medewerkers vanuit de politiek ▶ Elke week is er minstens 1x iemand van De Opstap aanwezig in de lokale besturen + wekelijkse updates aan maatschappelijk werkers ▶ Voordelen de Opstap tov van een individuele aanpak door de lokale besturen: zij hebben meer ervaring en kennis (van tewerkstellingsmogelijkheden, partners, ...) + nemen het intensief op + overleg tussen trajectbegeleiders onderling mogelijk ▶ Traditie van gebruik IBO's in West-Vlaanderen (promotie via POM als verklaring?) ▶ Aanspreekpunt regio is DVV voor strategische zaken (maar: te hoge werkdruk voor coördinator + maar 1 kanaal in vgl andere regio's waar meerdere ingangen tot lokale besturen zijn zoals bv ambtenaar lokale economie)
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het ontbreken van een grote centrumstad en de geografische uitgestrektheid zorgen voor een praktisch moeilijker te organiseren werking ▶ Weinig capaciteit, middelen en ervaring in de streek om in te zetten op projecten met partners of concrete acties uit te voeren ikv samenwerkingsovereenkomst (gebeurt in andere regio's vnl. door centrumsteden als lead)



- ▶ Naast (vrijwillige) lerende netwerken vrij weinig contact VDAB met individuele lokale besturen. Geen of weinig contact met VDAB zorgt voor frustraties bij inschrijving VDAB door OCMW's, beperkte overdracht en opvolging
- ▶ Nog weinig structurele samenwerking VDAB: enkel contact bij sleutelmomenten (bv. uitwisseling gegevens/dossiers)
- ▶ Contacten VDAB - OCMW vooral vanuit persoonlijke contacten, geen/weinig structureel overleg
- ▶ Op terrein voorlopig geen impact van de samenwerkingsovereenkomsten
- ▶ Soms verschillen in visie tussen bemiddelaars VDAB en maatschappelijk werkers OCMW



B.4.6

Welzijnsband Meetjesland

Tabel 28: Beschrijvende inzichten case Welzijnsband meetjesland

Gemiddelden 2022	
# inwoners (1/1/2023)	145.480
# leefloongerechtigden	558 (cijfers POD MI)
# equivalent leefloongerechtigden	171 (cijfers POD MI)
# leefloongerechtigden in trajectbegeleiding	+/- 150 n
# VTE maatschappelijk werkers (uitsluitend leefloondossiers)	/
# VTE trajectbegeleiders (uitsluitend werk)	3,6 VTE + 0,5 VTE coördinatie
# VTE maatschappelijk werkers (leefloondossiers en werk)	/
Context lokaal bestuur	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Welzijnsband Meetjesland is een welzijnsvereniging van 10 lokale besturen die gemeenschappelijke projecten en diensten organiseert (vb. ondersteuning bij archivering en organisatiebeheersing) ▶ Welzijnsband ondersteunt en faciliteert lokale besturen in hun activeringsopdracht in de ruime zin. Concreet betreft dit opname van de regierol sociale economie, visie-ontwikkeling rond activering, de organisatie van Wijk-werken en ondersteuning van de OCMW's bij professionele activering van OCMW-cliënten ▶ In totaal staan 8 personen (7,4 VTE) in voor deze brede activeringsopdracht, waarvan 2,9 VTE wijkwerkbemiddelaars die ter beschikking worden gesteld door VDAB ▶ Het team arbeidstrajectbegeleiding van Welzijnsband Meetjesland werkt voor 8 Meetjeslandse OCMW's: Aalter, Assende, Eeklo; Kaprijke, Lievegem, Maldegem, Sint-Laureins en Zelzate. Zowel Wachtebeke als Evergem maken geen gebruik van de trajectbegeleiding, maar zijn wel betrokken bij de regierol sociale economie en werk. Evergem doet ook beroep op Wijk-werken. ▶ Ze zijn fysiek gevestigd in Eeklo, maar in Aalter en Zelzate worden zittingen georganiseerd.
Visie activering	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Welzijnsband staat in voor de gemeenschappelijke visieontwikkeling over activering voor de betrokken gemeenten. ▶ De gedeelde visie is gericht op het begeleiden van duurzame trajecten NEC, oriëntatie o.b.v. jobdoelwit van de cliënt en een traject op maat o.b.v. talenten en drempels individu. ▶ Er zijn verschillen in de visie rond activering tussen de betrokken besturen, waarbij een deel sneller wil inzetten op activering. Andere besturen tonen slechts een beperkte betrokkenheid in de visieontwikkeling.



VDAB	Netwerkmanager	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenwerkingsovereenkomst regio met alle lokale besturen uit Welzijnsband ▶ Structureel overleg tussen de netwerkmanager, coördinator ATB Welzijnsband en VDAB teamleider sectoraal team industrie regio Gent-Eeklo
	Intensieve dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sterke samenwerking reguliere werking (zelfde gebouw, veel overleg) ▶ Lokaal samenwerking projectwerking VDAB en lokale besturen
	Andere teams?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenwerking met de verschillende sectorale teams (vb. industrie, schoonmaak), team inwerking en de accountverantwoordelijken bij VDAB
Bovenlokaal niveau		<ul style="list-style-type: none"> ▶ /
Werkgevers		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kopen specifieke diensten in bij private aanbieders/vzw's zoals I-Diverso (bv taalcoaching) bij LIGO (rijbewijs B op locatie) bij Rode Kruis (workshops EHBO), Jobroad ▶ IBO en TWE bij vzw's en privébedrijven gebeurt eerder uitzonderlijk (deze staan hier vaak weigerachtig tegenover omwille van risico, tijdsinvestering, nodige begeleidingstraject) ▶ 1 à 2x per jaar netwerkevent met werkgevers
Andere		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 6 ESF projecten: 3 binnen lokale partnerschappen voor jongeren, 3 binnen outreach & activering
Aanpak begeleiding		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cliënten worden doorgestuurd vanuit de lokale besturen naar ATB Welzijnsband. De inschatting hiervoor gebeurt door de maatschappelijk werkers van de lokale besturen. Hiervoor wordt de socioprofessionele balans (VMSG) het vaakst gehanteerd. ▶ De doorverwijzing naar het team ATB gebeurt wanneer een cliënt klaar is voor opleiding of tewerkstelling. Indien er nog te veel randvoorwaarden niet vervuld zijn, wordt gekeken naar andere begeleiding (vb. Compaan) of sociale activering door het lokaal bestuur zelf. ▶ Op niveau van de Welzijnsband wordt samen met VDAB gekeken wie de cliënt best verder helpt (vb. ook aftoetsing met wijkwerken). Dit gebeurt obv gesprekken met cliënt (intake), met daarna een thuisopdracht. Hierbij wordt gepeild naar de interesses, dagstructuur en ambities van de cliënt. ▶ De oriëntatie duurt gemiddeld ongeveer 3 maanden, waarbij de welzijnsband een traject adviseert richting het Bijzonder Comité. ▶ Er zijn verschillende procedures, afgestemd op de situatie van de cliënt (vb. intern draaiboek tewerkstelling art.60 binnen TWE OCMW)



Tabel 29: Lessen over case Welzijnsband Meetjesland over activering

Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aanwezigheid van trajectbegeleiders in (een deel van) de betrokken lokale besturen ▶ Goede balans in omvang van team: klein genoeg om laagdrempelig en informeel te werken, maar groot genoeg om specialisatie en expertiseopbouw mogelijk te maken
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Instrumenten zoals TWE kunnen niet rechtstreeks via de IGS worden opgezet, maar vragen een tussenkomst van de lokale besturen ▶ Traject is versnipperd, er zijn meerdere begeleiders: mensen moeten hun verhaal meerdere keer opnieuw doen (kan een drempel zijn)

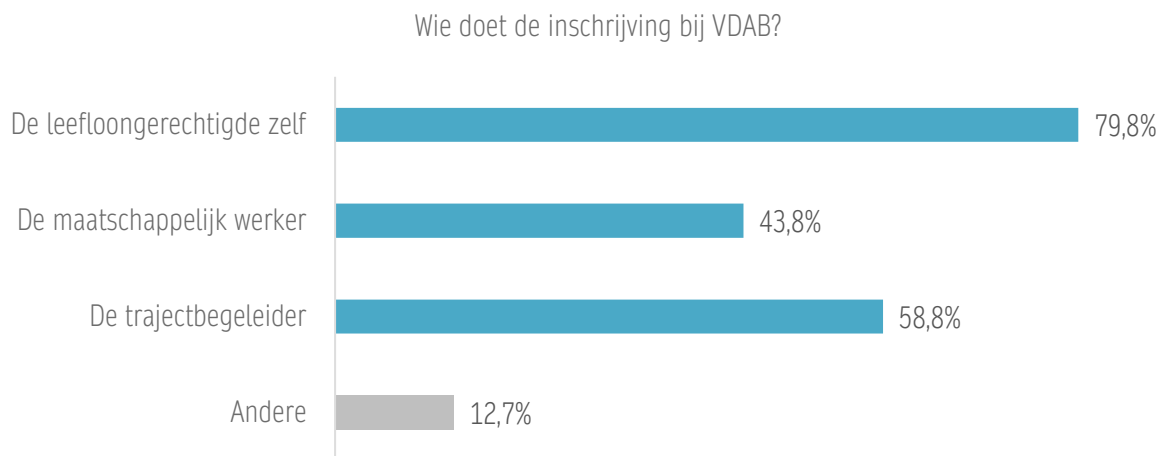
Tabel 30: Lessen uit case Welzijnsband Meetjesland over samenwerking

Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gedeelde locatie met VDAB vergroot de nabijheid en het wederzijds begrip ▶ Door te werken met het opleidingsaanbod en software (MLP) van VDAB (niet met die van lokale besturen), is de operationele link met VDAB heel sterk ▶ Werkgroep OCMW-VDAB (vanuit VVSG) om aanpak meer op elkaar af te stemmen ▶ 1 contact voor bovenlokale actoren (vb. voor maatwerkbedrijven) t.o.v. contact met de individuele lokale besturen ▶ Financiële verdeelsleutel IGS o.b.v. aantal leefloongerechtigden en aantal trajecten lokaal bestuur bij Welzijnsband als incentive om toe te leiden: <i>“Zuiver op basis van aantal trajecten is het kat en muisspel, sommige besturen sturen fel door en anderen niet. Anders niet helemaal eerlijk. Zo sporen we lokale besturen aan om toeleiding te voorzien. 40% o.b.v. aantal leefloongerechtigden en 60% o.b.v. aantal trajecten. Zo is dat eerlijk.”</i> ▶ <i>“Voordeel van een welzijnsvereniging tov projectvereniging is dat wij eigen algemeen directeur hebben, eigen financieel beheer, en dat we een eigen juridische rechtspersoon hebben. Wij kunnen handelen op onszelf. Een dagelijks beheer, mandaat, eigen budgethouderschap zonder RVB. Bij projectvereniging moet je alles voorleggen, je bent gedetacheerd ook van iemand. We hebben eigen BBC, eigen personeeldienst, eigen KBO nummer (eigen payroll). Zorgt voor veiligheid voor personeel.”</i> ▶ Welzijnsband als 'neutrale' actor binnen regio (bv. ikv Capacity Building)
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ IGS bemoeilijkt doordat lokale besturen/OCMWS niet dezelfde inschatting maken/andere prioriteiten hebben (die elke legislatuur ook verschillen) ▶ Samenwerking stopt aan provinciegrens. Initiatieven tot overleg, bv tussen Zulte en West-Vlaanderen, maar vraagt onderhoud en opvolging ▶ 'Bedreiging': fusies. Groter qua regio + andere geografische context met mogelijks andere noden/opdracht. (bv. nemen ze al wel/nog niet andere diensten af bij Welzijnsband? Vallen ze onder zelfde regierol SE & W?). Mogelijk stopzetting dienstverlening na een fusie met groter lokaal bestuur/lokaal bestuur met andere visie. ▶ Sinds Capacity Building verloopt samenwerking VDAB op strategisch niveau moeizamer



B.5 Bijkomende enquêteresultaten

Figuur 27: Inschrijver bij VDAB (n=267 trajectbegeleiders)



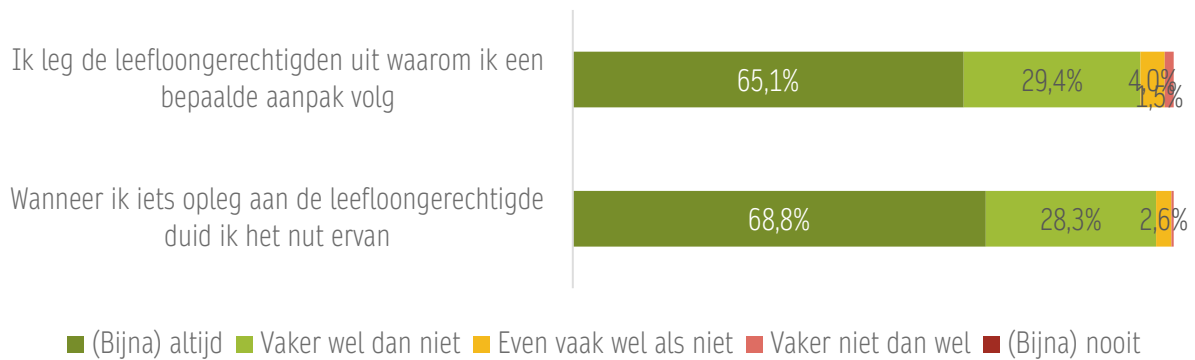
Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Figuur 28: Mate waarin trajectbegeleiders keuze verlenen (372 trajectbegeleiders)



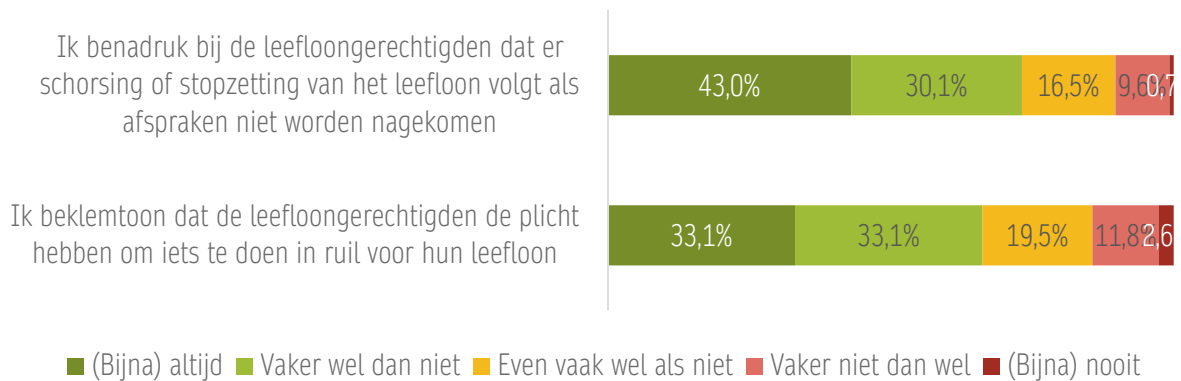
Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Figuur 29: Mate waarin trajectbegeleiders keuzebeperking verantwoord(en) (n=372 trajectbegeleiders)



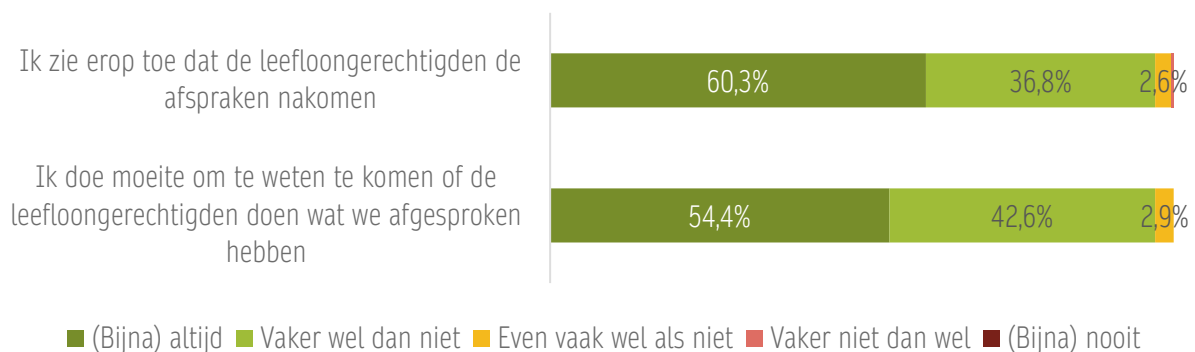
Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Figuur 30: Mate waarin trajectbegeleiders psychologische druk uitoefenen (n=372 trajectbegeleiders)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

Figuur 31: Mate waarin trajectbegeleiders gedrag controleren (n=372 trajectbegeleiders)



Bron: Enquête bij trajectbegeleiders tewerkgesteld bij of voor de OCMW's in Vlaanderen

