

De lokale diensteneconomie en de activeringslogica:

Een onderzoek naar de determinanten van de doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere economie

Aantal woorden: 23.201

Daphné Crombez

Studentennummer: 01205216

Promotor: Dr. Joris De Corte

Masterproef ingediend tot het behalen van de graad van 'master in sociaal werk'

Academiejaar: 2016 – 2017

Dankwoord

Het schrijven van deze masterproef vormt het sluitstuk van mijn vijfjarige opleiding pedagogische wetenschappen – sociaal werk. In dit dankwoord wil ik enkele mensen in de bloemetjes zetten die me geholpen hebben deze masterproef tot een goed einde te brengen. Daarnaast wil ook enkele mensen in het bijzonder bedanken voor de steun, niet enkel bij het schrijven van deze masterproef, maar gedurende mijn gehele opleiding.

Mijn bijzondere dank gaat uit naar mijn promotor dr. Joris De Corte, die ik ten allen tijde mocht contacteren met (veel te lange) tekstfragmenten, vragen, moeilijkheden en onzekerheden. Bedankt om me tot waardevolle inzichten te brengen en me te begeleiden in deze zoektocht, wat af en toe wat tasten in het duister was. Daarnaast wil ik ook graag alle bereidwillige participanten bedanken die meegewerkt hebben aan deze masterproef. Zonder jullie kon dit onderzoek namelijk niet plaatsvinden.

Vervolgens wil ik mijn vrienden bedanken die ik tijdens deze opleiding leerde kennen en waar ik heel wat aan gehad heb! In het bijzonder bedank ik Lieselot en Helena, mijn buddies waar ik ten allen tijde op kon (en kan) rekenen. Ik kijk nu al met een brede glimlach terug op onze anarchistische commune-tijden. Ook mijn klasgenootjes Lobke, Astrid, Haike, Joline, Frauke en de Justintjes, een dikke merci voor de vele mooie momenten. Jullie zijn stuk voor stuk fantastisch!

Tenslotte wil ik ook mijn liefvallige familie bedanken. Eerst en vooral mijn sissies waarop ik de nodige frustraties, die deze masterproef met zich meebracht, kon afreageren. Bedankt voor jullie steun en begrip! Ook aan mijn lieve oma Rolly, bedankt voor de vele wijsheden die je me tot nog toe bijbracht. Met je heldere geest weet je me altijd te fascineren en zorg je ervoor dat ik in mijn zweverig idealisme met beide voeten op de grond blijf staan. Mijn papa, hoewel je er nu al twee jaartjes niet meer bent, heb ik heel wat aan je te danken. Ik weet dat je ongelooflijk trots zou zijn op me. Gemis, maar vooral heel veel liefde. Merci ook aan Stephen voor het relativeren van de nodige stress die bij deze masterproef kwam kijken. Als ik niet slaag, zal ik nog eens nadenken over je aanbod om je bouwvakkersteam te vervolledigen. En bovenal, mijn moedertje: bedankt om altijd voor de volle 100 procent achter mij te staan en me alle kansen te geven. Onvoorwaardelijk. Je bent fantastisch.

Abstract

De lokale diensteneconomie en de activeringslogica:

Een onderzoek naar de determinanten van de doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere economie

Daphné Crombez

Academiejaar 2016-2017

Opleiding master sociaal werk

Promotor: dr. Joris De Corte

Huidige samenleving legt steeds meer de nadruk op activering naar betaald werk en stelt de individuele burger verantwoordelijk voor zijn/haar *employability* op de arbeidsmarkt. Zo wordt gepoogd om door middel van de sociale economie kwetsbare burgers met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te activeren. In deze masterproef wordt het nieuwe decreet lokale diensteneconomie (LDE) onder de loep genomen, één van de twee pijlers binnen de sociale economie. Dit decreet verwacht dat doelgroepwerknemers binnen de termijn van vijf jaar doorstromen uit LDE naar de reguliere arbeidsmarkt. Er wordt met andere woorden uitgegaan van het feit dat doorstroom binnen deze periode voor iedere doelgroepwerknemer haalbaar en wenselijk is. Voor werkvloerbegeleiders blijft het een zoektocht naar mogelijke manieren om doelgroepwerknemers klaar te stomen voor het normaal economisch circuit (NEC). Via semigestructureerde interviews tracht dit onderzoek na te gaan welke factoren doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen faciliteren of belemmeren.

Onderzoeksresultaten tonen aan dat zowel determinanten bij instroom, gedurende het inschakelingstraject, als bij doorstroom een cruciale rol spelen bij het activeren van doelgroepwerknemers. Hoewel respondenten zich van verschillende determinanten bewust zijn, bepalen huidige structuren, richtlijnen en dominante activeringslogica's vaak de handelingsruimte van LDE-organisaties en van de VDAB. Deze achterliggende logica's worden in het besluit toegelicht gezien deze betekenisvol zijn in het kader van dit onderzoek. Hoewel doorstroom naar betaald werk het onderwerp van deze masterproef vormt, kan zich de vraag gesteld worden of doorstroom voor iedere doelgroepwerknemer wel een doel hoeft te zijn.

Inhoudsopgave

DANKWOORD	1
ABSTRACT	2
INHOUDSOPGAVE	3
INLEIDING	6
I. THEORETISCH KADER.....	8
1. <i>Welfare as workfare state</i>	8
1.1. Historische ontwikkelingen: van verzorgingsstaat naar actieve welvaarsstaat	8
1.1.1. De verzorgingsstaat.....	8
1.1.2. De activerende verzorgingsstaat.....	9
1.1.3. De actieve welvaartsstaat.....	10
1.2. Dominante logica's binnen huidige beleidsvoering.....	11
2. De sociale economie.....	12
2.1. Op zoek naar een definitie.....	12
2.2. Sociale economie als vangnet voor de reguliere arbeidsmarkt	12
2.3. Wetswijziging omtrent sociale economie: zesde staatshervorming	13
3. Lokale diensteneconomie: doel, profiel, doelgroep en regierol	14
4. Doorstroom van de lokale diensteneconomie naar de reguliere economie.....	15
II. ONDERZOEKSOPZET	17
1. Probleemstelling en onderzoeksvraag	17
III. METHODOLOGIE	19
1. Onderzoekscontext.....	19
1.1. Sector: de lokale diensteneconomie	19

1.2. Regio: Stad Gent	21
2. Samenstelling onderzoeksgroep	22
3. Een kwalitatief onderzoek: semigestructureerde interviews.....	23
4. Dataverzameling	24
5. Data-analyse en rapporteren onderzoeksresultaten.....	25
6. Ethische overwegingen	26
IV. ONDERZOEKSRESULTATEN	27
1. Determinanten bij instroom in lokale diensteneconomie.....	27
1.1. Factoren binnen de VDAB-werking.....	27
1.2. Factoren binnen de lokale diensteneconomie	32
1.2.1. Verkeerde verwachtingen vanuit LDE-organisaties omtrent het profiel van doelgroepwerknemers	32
1.2.2. Werkgevers verwachten combinatie LDE en SINE	35
2. Determinanten gedurende het inschakelingstraject	36
2.1. Competentieversterkend traject	37
2.1.1. Persoonlijk ontwikkelingsplan	40
2.1.2. Opleiding	42
2.2. Spanning tussen 'brede' vs. 'nauwe' invulling van competentieversterking	45
3. Determinanten bij doorstroom naar NEC	52
3.1. Samenwerking tussen verschillende actoren	52
3.2. Kenmerken gelinkt aan de doelgroep zelf	57
V. ANALYSE EN DISCUSSIE	60
1. Determinanten bij instroom in LDE.....	60
2. Determinanten gedurende het inschakelingstraject.....	61
3. Determinanten bij doorstroom naar NEC	64

VI. BESLUIT	66
1. Achterliggende activerings- en doorstroomlogica's	66
1.1. Economische logica's overwegen op sociale logica's	66
1.2. Strikt vastgelegde termijn van vijf jaar.....	67
1.3. Dominante focus op arbeid en activering in de samenleving	69
2. Beperkingen van het onderzoek.....	70
3. Suggesties voor vervolgonderzoek	71
4. Beleidsaanbevelingen	71
VII BIBLIOGRAFIE	73
VIII. BIJLAGEN	83
1. Semigestructureerde vragenlijsten	83
2. Informed Consent	98

Inleiding

In deze masterproef wordt onderzoek gevoerd naar bepaalde doorstroom- en activeringslogica's die in huidige samenleving hoogtij vieren. De Vlaamse overheid legt in beleidsplannen sociale economie steeds meer nadruk op doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere arbeidsmarkt. Deze focus werd heel concreet in het vernieuwde decreet lokale diensteneconomie. Er wordt namelijk van doelgroepwerknemers verwacht dat ze binnen de termijn van vijf jaar doorstromen naar het normaal economisch circuit (NEC). De vraag is of er in de praktijk een voedingsbodemp bestaat om dergelijke rigide termijn te hanteren en of doorstroom binnen de termijn van vijf jaar voor iedere doelgroepwerknemer even haalbaar is. Binnen dit onderzoek wordt nagegaan hoe werkvloerbegeleiders met deze doorstroom- en activeringslogica's omspringen. Hoe positioneren zij zich ten aanzien van deze logica's en welke factoren worden als belemmerend en faciliterend ervaren, met oog op doorstroom naar het NEC?

Deze masterproef werd opgedeeld in zes hoofdstukken: het theoretisch kader, de onderzoeksopzet, de methodologie, de onderzoeksresultaten, de analyse en discussie en tenslotte het besluit.

Binnen het theoretisch kader wordt er eerst en vooral een blik geworpen op het ontstaan van huidige, dominante activeringslogica's. Met de shift van de verzorgingsstaat naar *de actieve welvaartsstaat* werd actieve economische participatie steeds vaker als enige vorm van arbeid beschouwd. Activering naar de reguliere arbeidsmarkt werd bijgevolg steeds restrictiever ingevuld. Deze ontwikkeling zien we ook doorwerken in beleidskeuzes die gemaakt worden binnen de sociale economie, en meer specifiek de lokale diensteneconomie. Zo tracht men in te zetten op het doorstromen van doelgroepwerknemers van LDE naar het NEC binnen een termijn van vijf jaar.

In het tweede hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet besproken, met aansluitend de onderzoeksvragen. Hierbij worden enkele concrete doelstellingen van dit onderzoek toegelicht.

In hoofdstuk drie wordt een blik geworpen op hoe dit onderzoek methodologisch tot stand kwam. In concreto werd gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews bij werkvloerbegeleiders, mensen met een managementfunctie en VDAB-medewerkers. Het onderzoek focuste zich op de lokale diensteneconomie in regio Gent.

Vervolgens worden de onderzoeksresultaten uitgebreid besproken in hoofdstuk vier. De data wordt geclusterd en zo objectief mogelijk weergegeven. Het resultaat hiervan is een overzicht van faciliterende en belemmerende factoren die kunnen meespelen bij doorstroom van LDE naar het NEC.

Deze onderzoeksbevindingen worden in hoofdstuk vijf geanalyseerd en waar mogelijk aan het theoretisch kader gekoppeld.

Er wordt afgesloten met een besluit waar enkele achterliggende logica's besproken worden, die invloed kunnen hebben op de onderzoeksresultaten. Vervolgens wordt er ook gewezen op enkele beperkingen van dit onderzoek en daarop aansluitend wordt ook ruimte gemaakt voor suggesties voor vervolgonderzoek. Er wordt afgesloten met enkele beleidsaanbevelingen.

I. Theoretisch kader

1. *Welfare as workfare state*

1.1. Historische ontwikkelingen: van verzorgingsstaat naar actieve welvaartsstaat

In het eerste hoofdstuk worden bepaalde historische ontwikkelingen gekaderd die een fundamentele impact hebben op huidig, dominant activeringsdiscours.

1.1.1. De verzorgingsstaat

Na Wereldoorlog II zorgde de uitbouw van de West-Europese welvaartssystemen ervoor dat solidariteit geïnstitutionaliseerd werd in stelsels van sociale zekerheid (Van Rompuy, 2001; Oosterlynck, Loopmans, Schuermans, Vandenabeele, & Zemni, 2015). Overheden spenden een aantal vangnetten zoals pensioenuitkering, werkloosheidsuitkering, ziekteverzekering, etc. vanuit een solidariteitsdenken. De overheid werd met andere woorden verantwoordelijk geacht voor het welzijn van iedere burger in de samenleving (De Bie, 2015), wat zorgde voor een rechtskarakter van dienstverlening (Maesele, 2012). Dit verzorgingsstaatmodel beruiste op de aanname van volledige tewerkstelling, een ééninkomensgezin en de spreiding van de risico's over de bevolking binnen de nationale staat (De Bie, 2015). De overheid moest als publieke actor garant staan voor een minimum aan behoeftebevrediging van alle burgers, via inkomstenwaarborg en uitkeringsverstrekking. Het idee achter de implementatie van sociale zekerheid en sociale voorzieningen was een voortvloeisel uit de naoorlogse situatie. Vanuit het idee dat dergelijke oorlogsgruwelen, en daarmee gepaard gaande sociale problematieken, nooit meer mogen plaatsvinden (Zemni, 2013), trachtte men de sociale cohesie te versterken en de scherpe kantjes van het kapitalisme te verzachten (Cox, 1998).

Sinds de jaren zeventig was er een grote maatschappelijke omwenteling merkbaar in Vlaanderen ten gevolge van economische en socio-demografische veranderingen. Er deed zich een trend van individualisering, emancipatie van de vrouw, gezinsdestabilisering, migratie, etc. voor. Mede door deze enorme veranderingen werd een grote groep laaggeschoolden overbodig op de arbeidsmarkt en concentreerden sociale risico's zich steeds vaker bij deze groep mensen (Cantillon, 2009; Kaplan & Stier, 2017; Van Mechelen, Zamora, & Cantillon, 2016). Een aanzienlijk deel van de bevolking moest beroep doen op uitkeringsverstrekking. Het sociale zekerheidsstelsel kon deze inkomstengarantie niet meer bieden, gezien het verzorgingsstaatsmodel steeds moeilijker betaalbaar werd (Geldof & Van Menxel, 1998). De interventielogica van de verzorgingsstaat werd

in vraag gesteld, gezien deze logica in spanning zou staan met de interventiecapaciteit (De Bie, 2015). Rosanvallon (zoals geciteerd in De Bie, 2015) benoemt deze problematiek de *Nieuwe Sociale Kwestie*.

Als reactie hierop stak het conservatisme de kop op, met een sterke neoliberale agenda (Zemni, 2013). Vanuit dit gedachtengoed werd de verzorgingsstaat beschouwd als een aanval op de vrijheid van burgers. Er werd gepleit voor de afbouw van de staat tot iets strikt noodzakelijk met minimale sociale functies en non-interventie op economisch terrein (Pierson, 1996). De overheid kreeg volgens sommigen namelijk een te grote greep op het maatschappelijk leven (Claassen, 2012). Een aanzienlijk deel van de bevolking beschouwde de verzorgingsstaat als een hangmat: wie hard werkt, betaalt voor diegenen die zich 'wentelen in de hangmat van de werkloosheid'. Het idee domineerde dat er een sociaal profitaat leefde (Van Lancker, 2016). Een aantal personen zou ten onrechte gebruik maken van uitkeringen en neemt geen deel aan de collectieve inspanning ter financiering van de sociale bescherming (Deleeck & Cantillon, 2008). Dit dominante idee ondergraaft het noodzakelijk draagvlak voor herverdeling via een sociaal beleid (Van Lancker, 2016). Er werd bijgevolg steeds meer gepleit voor het kleiner maken van de rol van 'het publieke', en de rol van 'het private' uit te breiden (Claassen, 2012).

1.1.2. De activerende verzorgingsstaat

Door blijvende hoge werkloosheidscijfers ontstond een bewustwording omtrent het structurele karakter van de problematiek (De Mey, 2008). De nood aan een 'herijking' van de verzorgingsstaat was hoog, gezien deze niet bij machte was uitkeringsbescherming te garanderen en bijgevolg een antwoord te bieden op deze *Nieuwe Sociale Kwestie* (De Wilde & Marchal, 2016). Onder deze herijking werd in eerste plaats een toenemend activeringsbeleid verstaan. De *activerende verzorgingsstaat* ontstond (Jenson & Saint-Martin, 2003; De Bie, 2015).

De *activerende verzorgingsstaat* betekende het einde van een overheid die passief uitkeringen verstrekt. De overheid wou daarentegen actiever optreden met oog op (her)inschakeling van inactieve burgers op de arbeidsmarkt (Van Rompuy, 2001; Deleeck & Cantillon, 2008). Er werden actief integrerende maatregelen genomen die ervoor moesten zorgen dat de activiteitsgraad van de bevolking steeg. Het stimuleren van actieve participatie aan de reguliere arbeidsmarkt drong met andere woorden door als het middel bij uitstek in de strijd tegen armoede, werkloosheid en sociale uitsluiting (Van Dooren, Kuppens, Druetz, Struyven, & Franssen, 2012).

In de praktijk gingen genomen activeringsmaatregelen vaak gepaard met een vorm van *conditionalisering*, die tot op heden het sociaal beleid karakteriseert (Shutes & Taylor, 2014).

Wederkerigheid werd steeds strenger ingevuld: er moest een beter evenwicht gecreëerd worden tussen sociale rechten en plichten van werklozen (Dwyer, 2004; Hubeau & Geldof, 2003; D'haese, 2010). De *employability*, of inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, wordt ieders individuele verantwoordelijkheid (Mathijssen & Wildemeersch, 2008). Iedereen moet namelijk zelf risico's proberen te vermijden of oplossingen zien uit te werken in geval van werkloosheid (Deleeck & Cantillon, 2008). Het solidariteitsprincipe komt in een spanningsvolle relatie te staan met deze individuele verantwoordelijkheid en wederkerigheid (Cantillon & De Maesschalck, 2012). Deze neoliberale werkethiek wordt in de praktijk vertaald in geïndividualiseerde strategieën om mensen aan het werk te krijgen, zoals scholing, training, gesubsidieerde jobs, etc. (Geldof, 2002), terwijl structurele problemen vaak onderbelicht blijven.

1.1.3. De actieve welvaartsstaat

In Europa leken regimes hun actieve beschermende rol steeds minder op te nemen (Lorenz, 2001). Overheden voelden de noodzaak aan een 'nieuw sociaal contract' waarbij rechten gekoppeld worden aan individuele verantwoordelijkheden om de gevaren van onvoorwaardelijke uitkeringen en sociale zekerheid te voorkomen (Mathijssen & Wildemeersch, 2008). De *activerende verzorgingsstaat* werd vervangen door een *actieve welvaartsstaat* (De Bie, 2015; Peck & Theodore 2000). Dit verwijst naar een heroriëntering van het sociaal beleid waarbij de nadruk enerzijds komt te liggen op een actieve overheid die aan toekomstige problemen tegemoet wil komen (De Bie, 2015). De overheid moet de mogelijkheid creëren dat iedereen 'een activiteit' zou kunnen opnemen. Anderzijds kunnen burgers gesanctioneerd worden indien ze hun aangeboden kansen niet opnemen. Het streven naar een volledige tewerkstelling maakt de kern uit van de welvaartsstaat (Cantillon, 2000): men gaat uit van het principe dat men via actieve arbeidsparticipatie sociale problemen kan voorkomen (De Bie, 2015). Sociale problemen worden hier met andere woorden gedecontextualiseerd en vertaald naar individuele problemen (Vandenbroeck, 2017). Actieve economische participatie aan de arbeidsmarkt wordt als oplossing naar voor geschoven, waarvoor mensen zelf verantwoordelijk geacht worden (Dean, 2003; Deeming, 2015; Roets, Roose, Schiettecat, & Vandenbroeck, 2016).

De *actieve welvaartsstaat* was een breder Europees project (Mathijssen & Wildemeersch, 2008), te situeren binnen de *Derde Weg*. De *Derde Weg* kan grofweg omschreven worden door het streven naar een vrije markt economie, een eis van politiek rechts, en sociale solidariteit, een zorg van politiek links (Hartley, 2003). Het was een open project rond een aantal kernthema's, vrij van een ideologisch standpunt, waardoor zo goed als iedere politieke partij zich in dit discours kon

vinden (Lorenz, 2001; Mathijssen & Wildemeersch, 2008). In België was Frank Vandenbroucke voortrekker van de *Derde Weg* (Jenson & Saint-Martin, 2003; De Bie, 2015), met activering, verantwoordelijkheid en burgerschap als sleutelwoorden (Janssens, 2015; Jenson & Saint-Martin, 2003). De Bie (2015) stelt dat dit project enigszins tegenstrijdig is, gezien het zowel op aannames van 'herverdeling' als van 'sociale investering' berust.

De welvaartsstaat zet steeds vaker in op investering en preventie, ten koste van bescherming (Cantillon & Van Lancker, 2013). In de actieve welvaartsstaat blijven economische en sociale onafhankelijkheid door middel van een job namelijk de norm. De overheid investeert hierin, terwijl er slechts minimale verantwoordelijkheid opgenomen wordt voor bescherming van *unemployable citizens* of 'niet inzetbare burgers' (Vandekinderen, Roets, Vandenbroeck, Vanderplasschen, & Van Hove, 2012). Activering wordt vanuit de overheid vernauwd tot betaalde arbeid, waardoor alle andere positieve effecten die met arbeid gepaard gaan, naar de achtergrond dreigen te verdwijnen (Hubeau & Geldof, zoals geciteerd in Janssen, 2013).

1.2. Dominante logica's binnen huidige beleidsvoering

De structuren van de welvaartsstaat zijn grondig veranderd in vergelijking met de naoorlogse verzorgingsstaat. Na Wereldoorlog II waren welzijnsrechten onvoorwaardelijk en universeel. Er heerste een *welfare* logica waarbij een minimum aan behoeftebevrediging gegarandeerd werd door middel van sociale zekerheid (Dwyer, 2004). Westerse welvaartsregimes transformeerden echter in *workfare* staten, waarin actieve economische participatie tot op vandaag gezien wordt als de belangrijkste indicator van een competente, autonome burger (Dean, 2003; Deeming, 2015; Roets, et al., 2016). Er wordt uitgegaan van ieders individuele verantwoordelijkheid (Dwyer, 2004), waardoor de sociale, *welfare* logica naar de achtergrond schoof (Deeming, 2015; Vandekinderen et al., 2012).

Activering is een containerbegrip dat diverse en soms tegenstrijdige ladingen dekt door ideologische wortels (Mathijssen & Wildemeersch, 2008; Janssens, 2015). In huidige activeringsdiscours nemen economische argumenten voor arbeid en activering steeds meer de bovenhand (Janssen, 2013) waardoor een neoliberale visie op arbeid vaak als enige uitweg wordt geprofileerd. Het leveren van een zinvolle bijdrage aan de samenleving wordt opgevat als het participeren aan de reguliere arbeidsmarkt (Whitworth, 2016). Alle burgers moeten investeren in hun eigen *human capital* (kennis, attitudes, vaardigheden, etc.) in functie van hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (Vandekinderen, Roose, Van Keer, & Roets, 2017; Janssen, 2013). Men gaat er steeds meer van uit dat actieve maatregelen, die individuen helpen zoeken naar werk en hun

employability trachten te verbeteren, een grotere winst opleveren dan passieve maatregelen waarbij inkomenssteun gegeven wordt (Jakubow, 2016). Arbeidsactivering wordt vandaag nog steeds als middel bij uitstek tot sociale integratie beschouwd (Mathijssen & Wildemeersch, 2008).

2. De sociale economie

2.1. Op zoek naar een definitie

Ondanks vele pogingen van academici, EU-instellingen, internationale organisaties, nationale regeringen en de sociale vertegenwoordigers van de economie, bestaat er vandaag de dag nog steeds geen algemeen aanvaarde definitie van de sociale economie binnen Europa (Liger, Stefan, & Britton, 2016). In Vlaanderen verwijst men in het kader van sociale economie vaak naar de *social-profit* sector of 'derde sector', die zich plaatst tussen de private marktsector met winstgevend doel en de publieke overheidssector met aandacht voor het algemeen belang (Develtere, Nicaise, Pacolet, Gijssels, Van Gyes, Winters, Hedebouw, & Bachus, z.d.; Defourny & Pestoff, 2008; De Mey, 2008). Met de term 'sociale economie' bedoelt men doorgaans organisaties die de inschakeling van kansengroepen via economische activiteiten voor ogen hebben. Men tracht enerzijds tewerkstellingskansen te creëren voor werkzoekenden en poogt anderzijds cliënten te begeleiden bij het zoeken naar een job op de reguliere arbeidsmarkt (Van den Broeck, Vanhoren, & Nicaise, 2006).

2.2. Sociale economie als vangnet voor de reguliere arbeidsmarkt

Sociale economie werd afgelopen jaren een populair onderwerp op alle beleidsniveaus (Cace & Stanescu, 2013). Het principe waar welvaartsstaten op gebouwd zijn, is '*werk voor gedegene die kunnen werken, bescherming voor diegene die dat niet kunnen*' (Dean, 2003). In theorie wordt dit principe in huidig regeerakkoord van de Vlaamse Regering (2014) belangrijk geacht:

Iedereen die kan participeren op de arbeidsmarkt, participeert, elk binnen zijn of haar mogelijkheden. In principe werkt iedereen die kan, op de reguliere arbeidsmarkt, met of zonder ondersteuning. [...] Voor sommigen echter is een gesubsidieerde tewerkstelling in de reguliere economie niet mogelijk en is de sociale economie het meest aangewezen. Voor bepaalde mensen (bv. mensen met een medische, mentale, psychische, psychiatrische problematiek of mensen in armoede) is het moeilijk om onmiddellijk de stap naar (betaald) werk te zetten. We voeren voor hen, samen met het beleidsdomein welzijn, het decreet werk- en zorgtrajecten op een geleidelijke manier uit en dit binnen de bestaande budgettaire mogelijkheden. (pp. 33)

Om het recht op arbeid voor iedereen te verwezenlijken, wordt de sector sociale economie als belangrijke aanvulling beschouwd op de reguliere arbeidsmarkt (Nicaise, 2002; Defourny & Pestoff, 2008). Zo stellen Cace en Stanescu (2013) dat sociale economie positieve effecten vertoont in de strijd tegen sociale uitsluiting en bijdraagt aan sociale cohesie. Sociale economie heeft namelijk een invloed op verschillende sectoren in de samenleving en zou bijgevolg een sectoroverschrijdende oplossing kunnen bieden voor het activeren van kwetsbare doelgroepen. Hierbij gaat het over groepen mensen die (tijdelijk) te kwetsbaar zijn om in het reguliere arbeidscircuit te functioneren (Mathijssen & Wildemeersch, 2008).

2.3. Wetswijziging omtrent sociale economie: zesde staatshervorming

De zesde staatshervorming zorgde ervoor dat volgende bevoegdheden overgeheveld werden naar de gewesten: de beslissings- en uitvoeringsbevoegdheid inzake activeringsmaatregelen voor werklozen, de controle van hun passieve en actieve beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en hun eventuele sanctionering (De Bie & Vandenbussche, 2016). Bijgevolg werd de sector sociale economie vanaf 2014 Vlaamse materie (Homans, 2014). Deze sector biedt in Vlaanderen werk aan 24.000 mensen uit kansengroepen (ESF, z.d.). Vaak betreft het mensen in armoedesituaties, daklozen, mensen met schulden, ex-gedetineerden, personen met een zware zorglast, artikel 60'ers, langdurig werklozen, etc. (Politeia & VVSG., z.d.).

De sociale economie werd in Vlaanderen hervormd aan de hand van twee pijlers: via het decreet lokale diensteneconomie en het decreet maatwerk voor collectieve inschakeling (Homans, 2014). In beide decreten wordt in het bijzonder aandacht besteed aan doorstroomtrajecten naar de reguliere economie (Vlaamse Regering, 2014). De maatwerkregelgeving werd echter geschorst door de Raad van State, waardoor sinds februari 2016 de oude regelgeving betreffende beschutte en sociale werkplaatsen opnieuw in werking trad. Deze werkplaatsen zijn gericht op mensen die omwille van persoons- of omgevingsgebonden factoren of een arbeidsbeperking niet op de reguliere arbeidsmarkt tewerkgesteld kunnen worden. Meer specifiek gaat het om mensen die minimum vijf jaar inactief zijn, laaggeschoold zijn of een fysieke, psychische of sociale beperkingen hebben (Werk.be, z.d.a). Normaliter treedt de maatwerkregelgeving opnieuw in werking vanaf 1 januari 2019 (Werk.be, 2016). Het decreet lokale diensteneconomie werd daarentegen wel goedgekeurd en ging van kracht op 1 april 2015 (Homans, 2015).

3. Lokale diensteneconomie: doel, profiel, doelgroep en regierol

Aangezien het decreet maatwerk voor collectieve inschakeling door de Raad van State voorlopig geschorst werd en het decreet lokale diensteneconomie (LDE) daarentegen wel in werking trad, zal de focus van dit onderzoek op deze pijler van de sociale economie liggen. Bepaalde activerings- en doorstroomlogica's komen binnen dit decreet ook sterk tot uiting.

De lokale diensteneconomie wil een maatschappelijke meerwaarde creëren door een competentieversterkend traject aan te bieden aan werklozen die het moeilijk hebben om op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag te gaan. LDE zou een aanvullend dienstenaanbod moeten vormen, geïnitieerd vanuit de overheid, waarbij rechtstreeks kan worden ingespeeld op de lokale noden en evoluties (Koepel Lokale Diensteneconomie, 2015). Het hoofddoel is het versterken van werknemers hun competenties en het aanbieden van kwaliteitsvolle begeleiding. Via het inschakelingstraject van vijf jaar zouden doelgroepwerknemers moeten kunnen doorstromen naar het normaal economisch circuit (NEC) (Koepel Lokale Diensteneconomie, 2015; Werk.be, z.d.b). Binnen LDE kunnen diensten verleend worden in individuele dienstverlening, zoals aanvullende kinderopvang, preventieve gezinsondersteuning, thuiszorg, naai- was- en strijkateliers, etc., en collectieve dienstverlening, zoals het uitbaten van een fietsenstalling, sociale restaurants, groen- en buurtonderhoud, energiebeheer, onderhoud van fiets- en wandelpaden, buurtsport, cultuurtoeleiding, sociale huisvesting, etc. (Werk.be, z.d.b).

De doelgroep waar LDE op inzet, zijn werkzoekenden die ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs hebben en minstens 12 maanden werkloos zijn (Werk.be, z.d.b). Vaak betreft het kwetsbare personen die ten gevolge van hun persoonlijke situatie een afstand hebben tot de arbeidsmarkt (Politeia & VVSG., z.d.). De lokale diensteneconomie moet voor deze mensen een springplank vormen om hen een veerkrachtige job te geven waarbinnen ze zich volledig kunnen ontplooien (Mathijssen & Wildemeersch, 2008).

Mensen moeten aan drie cumulatieve voorwaarden voldoen vooraleer ze in aanmerking komen voor een inschakelingstraject LDE: ze moeten een afstand tot de arbeidsmarkt kennen, nood hebben aan begeleiding en competentieversterking en tenslotte doorstroompotentieel hebben (Vlaamse Overheid, 2015). Mensen mogen met andere woorden niet 'te sterk' zijn, maar ook niet 'te zwak'. In tegenstelling tot huidige regelgeving was het vroeger geen onmiddellijke doelstelling om zoveel mogelijk mensen door te stromen naar het NEC. Integendeel, het oude decreet verplichtte organisaties om doelgroepwerknemers contracten van onbepaalde duur aan te bieden (Van Passel & Vancoillie, 2015).

Lokale besturen kregen in het kerntakendebat de verantwoordelijkheid toegewezen voor de regiefunctie sociale economie. Die regierol bestaat uit het ontwikkelen van een beleidsvisie op lokale sociale economie en het faciliteren en stimuleren van samenwerking tussen verschillende partners (Art. 2, Besluit van de Vlaamse Regering van 26 februari 2016; VOSEC, 2009; Frans & Vranken, 2000). Lokale besturen vertrekken vanuit het subsidiariteitsprincipe (Bourgeois, 2010), dat stelt dat bevoegdheden op een zo laag mogelijk niveau, zo dicht mogelijk bij de burger georganiseerd moeten worden, op de schaal die het meest effectief en efficiënt is (De Ceuninck, 2009). De Vlaamse overheid geeft op die manier een belangrijke autonomie aan gemeenten om het lokaal werkgelegenheidsbeleid mee vorm te geven naar gelang lokale noden (Homans, 2014).

4. Doorstroom van de lokale diensteneconomie naar de reguliere economie

Huidig activeringsdiscours gaat uit van de veronderstelling dat sociale integratie bereikt kan worden door middel van actieve, economische participatie aan de arbeidsmarkt (Van Vliet & Wang, 2015; Cantillon & De Maesschalck, 2012). Het begrip 'arbeid' wordt hier echter nauw ingevuld: enkel betaalde arbeid in de reguliere economie wordt als volwaardige arbeid erkend (Hubeau & Geldof, zoals geciteerd in Janssen, 2013). Doorstroom van de sociale economie naar de reguliere economie past bijgevolg perfect in deze beleidslogica. Om de doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 76% tegen 2020 effectief te kunnen realiseren, wil de Vlaamse overheid het aanwezige arbeidspotentieel optimaal benutten. Om dit te realiseren tracht men in te zetten op kansengroepen omdat men ervan uitgaat dat bij deze mensen nog steeds een grote arbeidsmarktwinst te halen valt (Werkzin-e, 2015).

De sociale economie in het algemeen, en LDE in het bijzonder, tracht echter een andere invulling te geven aan de begrippen arbeid en activering en heeft een andere finaliteit in vergelijking met de reguliere economie. Enerzijds blijft het een belangrijk doel om mensen een inkomen uit arbeid te garanderen. Anderzijds wordt dit economisch handelen gedreven door sociale waarden. Winst maken is hierbij het instrument om aan dienstverlening te kunnen doen (Van den Broeck, Gijssels, & Nicaise, 2008). Het welzijn van de doelgroepwerknemer wordt met andere woorden voorop geplaatst (Snick & Robeyns, 2002). Plaatsen binnen de sociale economie zijn echter beperkt, waardoor er in de nieuwe regelgeving enorm veel aandacht besteed wordt aan doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere arbeidsmarkt (Spear, 2008).

Deze doorstroomlogica komt sterk tot uiting in het decreet lokale diensteneconomie. In de lokale diensteneconomie moeten doelgroepwerknemers binnen de termijn van vijf jaar tewerkgesteld worden in de reguliere economie. Doelgroepwerknemers die na evaluatie door de VDAB als

‘doorstroomrijp’ ervaren worden, kunnen begeleid worden naar de reguliere arbeidsmarkt. Zo tracht de Vlaamse overheid te voorkomen dat het systeem dichtslibt (Art.2 KB 2012).

Volgens Van Passel en Vancoillie (2015) is de beleidsvisie achter de strikte termijn van vijf jaar duidelijk: het is niet de bedoeling om permanente werkgelegenheid te voorzien voor personen met een problematiek die hen de toegang tot de arbeidsmarkt verhindert. Het is de bedoeling om deze personen te ondersteunen en hun de mogelijkheid geven om deze afstand te overbruggen op vijf jaar. LDE wordt voor deze doelgroep beschouwd als een noodzakelijke, tijdelijke oplossing. Men gaat uit van de veronderstelling dat ieder individu die in LDE binnenstroomt sterk genoeg is om na een bepaalde periode de stap te zetten naar de reguliere arbeidsmarkt.

Er zijn meerdere argumenten die het noodzakelijk maken om voorzichtig om te springen met deze activerings- en doorstroomlogica. Zo is het afhaken van doelgroepwerknemers doorgaans niet enkel te wijten aan het al dan niet aankunnen van de technische moeilijkheid van een job. Sociale en psychische factoren hebben hier een grote impact op (Snick & Robeyns, 2004). De doorstroomlogica kan voor bepaalde cliënten een struikelblok vormen omwille van het risico op falen. Doelgroepwerknemers kunnen daarbovenop een beperkt vangnet hebben, waardoor inactiviteit een grote impact heeft op het leven en welzijn van kwetsbare mensen (Mathijssen & Wildemeersch, 2008). Voor een bepaald segment doelgroepwerknemers, die niet aan de minimumeisen van de reguliere arbeidsmarkt kunnen voldoen, zal een lokale diensteneconomie met eigen finaliteit een noodzaak blijven. LDE die beschouwd wordt als voorbereidingsfase of als opstap naar tewerkstelling in de reguliere economie, miskent deze realiteit (Snick & Robeyns, 2004).

II. Onderzoeksopzet

In het eerste deel van deze masterproef werd een blik geworpen op internationale en Vlaamse literatuur omtrent sociale economie en meer specifiek de lokale diensteneconomie (LDE). In wat volgt wordt de probleemstelling die behandeld wordt in deze masterproef scherp gesteld, wat uitmondt in één centrale onderzoeksvraag.

1. Probleemstelling en onderzoeksvraag

Door de shift van de verzorgingsstaat naar de actieve welvaarstaat kwam activering richting betaald werk volledig op de voorgrond te staan (Dean, 2003; Deeming, 2015; Roets, Roose, Schiettecat, & Vandenbroeck., 2016). Alle burgers moeten investeren in hun eigen '*human capital*' in functie van hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (Janssen, 2013; Vandekinderen, et al., 2017). De sociale economie heeft binnen deze logica een belangrijke opdracht, gezien de sector inzet op het activeren van kwetsbare burgers naar het normaal economisch circuit (NEC) (Nicaise, 2002; Defourny & Pestoff, 2008).

Snick en Robeyns (2002) stellen echter dat de kernopdracht van de sociale economie niet over het hoofd mag gezien worden, namelijk het balanceren van economische en sociale welzijnslogica's. Productiviteit hoort het middel te zijn om welzijn te bevorderen. Doelgroepwerknemers hebben vaak problemen die verder reiken dan de arbeidscontext, waarvoor begeleiding niet blind kan/mag zijn (Van Passel en Vancoillie, 2015). Doorstroom van kansengroepen naar het NEC was vroeger al een doelstelling van de sociale economie, gezien doorstroompercentages beperkt waren (Van den Bossche, 2009). Sinds de laatste hervorming van de sociale economie werd doorstroom echter het hoofddoel bij uitstek (Lamberts & Jacobs, 2014).

Binnen deze masterproef wordt gefocust op de lokale diensteneconomie (LDE), waar activerings- en doorstroomlogica's expliciet tot uiting komen. In het nieuwe decreet werd een strikte doorstroomtermijn van vijf jaar gesteld (Werk.be, z.d.b). Er wordt met andere woorden uitgegaan van het feit dat doorstroom binnen vijf jaar voor iedere doelgroepwerknemer haalbaar en wenselijk is. Voor werkvloerbegeleiders blijft het een zoektocht naar mogelijke manieren om doelgroepwerknemers klaar te stomen voor het NEC. Dit onderzoek tracht bijgevolg te pijlen naar mogelijke drempels en succesvolle factoren die werkvloerbegeleiders ervaren in kader van het doorstromen van doelgroepwerknemers naar het NEC.

Deze probleemstelling leidt tot volgende onderzoeksvraag: *Welke factoren worden als belemmerend en faciliterend ervaren bij het doorstromen van doelgroepwerknemers naar het normaal economisch circuit?*

III. Methodologie

Dit onderzoek kwam tot stand naar aanleiding van het nieuwe decreet lokale diensteneconomie dat op 22 november 2013 hervormd werd en het uitvoeringsbesluit dat op 19 december 2014 goedgekeurd werd. Het nieuwe decreet trad in voege op 1 april 2015. In de recente geschiedenis van de sociale economie kwam doorstroom steeds centraler te staan in regelgeving en beleidsvoering. Gezien beleid en praktijk niet los staan van elkaar, wordt in deze masterproef gekeken naar de implementatie en mogelijke gevolgen van deze decretale hervormingen voor doelgroepwerknemers. Dit gebeurt vanuit het perspectief van werkvloerbegeleiders. Meer specifiek wordt gekeken welke determinanten belangrijk geacht worden om doorstroom naar het NEC tot een goede einde te brengen. Aan de hand van de centrale onderzoeksvraag wordt gepoogd om tot representatieve onderzoeksresultaten te komen. Hiervoor is een methodologisch kader van groot belang. In wat volgt worden de onderzoekscontext, de samenstelling van de onderzoeksgroep en onderzoeksbenadering toegelicht. Vervolgens wordt een blik geworpen op de manier waarop de data verzameld, geanalyseerd en gerapporteerd werd. Tenslotte worden nog enkele ethische overwegingen toegelicht die meegenomen werden in dit onderzoek.

1. Onderzoekscontext

Sinds het nieuwe decreet LDE kwam de hoofdfocus te liggen op een competentieversterkend traject met doorstroom als einddoel (Werk.be, z.d.b). Binnen LDE wordt een termijn van vijf jaar gehanteerd, waardoor deze specifieke pijler van de sociale economie zich er perfect toe dient om onderzocht te worden in kader van deze masterproef.

1.1. Sector: de lokale diensteneconomie

In het Besluit van de Vlaamse Regering tot de uitvoering van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie wordt uit de doeken gedaan hoe de lokale diensteneconomie er idealiter zou moeten uitzien. In wat volgt wordt dit decreet kort toegelicht.

Eerst en vooral is de indiceringsmethode sterk veranderd met de komst van het nieuwe decreet. De indicering moet vanaf heden verlopen via de VDAB. Als er een vermoeden bestaat dat een persoon een afstand tot de arbeidsmarkt kent, wordt deze persoon doorverwezen naar de indiceringsconsulent die de afstand gaat aftoetsen op basis van de International Classification of Functioning, disability and health (ICF). ICF is een instrument dat ontwikkeld werd door de World Health Organisation (WHO), dat de VDAB aangepast heeft naar context Vlaanderen (Cousaert,

2015). Binnen de ICF wordt gekeken naar omgevingsfactoren, persoonlijkheidsfactoren en kwalificatie gerelateerde factoren (Heyvaert, 2013). Op basis van dit instrument wordt de afstand tot de arbeidsmarkt bepaald en eventueel het statuut lokale diensteneconomie (LDE) toegekend. Mensen komen slechts in aanmerking voor indicering naar LDE als ze ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs behaalden en minstens één jaar werkloos zijn (Werk.be, z.d.b). Het gaat om mensen die nood hebben aan kwaliteitsvolle, begeleide en competentieversterkende inschakeling (Politeia & VVSG., z.d.).

Mensen die groen licht kregen bij de VDAB kunnen tewerkgesteld worden in LDE. De lokale diensteneconomieonderneming stelt samen met de doelgroepwerknemer een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) op, met als doel de competenties van de doelgroepwerknemer op te volgen en te ontwikkelen. De lokale diensteneconomieonderneming evalueert jaarlijks, samen met de doelgroepwerknemer, de competentieontwikkeling aan de hand van een persoonlijk gesprek en stuurt zo het POP voor het komende jaar bij.

De werkvloerbegeleider staat in voor de begeleiding van de doelgroepwerknemer gedurende dit inschakelingstraject. Taken die het decreet aan deze werkvloerbegeleider toekent zijn: bereikbaar zijn, de opvolging en het geven van wekelijkse feedback. Indien de werkvloerbegeleider en doelgroepwerknemer samen beslissen dat de doelgroepwerknemer rijp is voor het NEC, dan wordt een evaluatie aangevraagd bij de VDAB. Er wordt rekening gehouden met de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer, namelijk diens gezondheid, mobiliteit, leeftijd, familiale situatie, financiële situatie en de motivatie tot een zelfstandig loopbaanbeheer.

Indien de VDAB oordeelt dat een persoon rijp is om doorgestroomd te worden, zijn er twee opties mogelijk: interne en externe doorstroom. Bij interne doorstroom beslist de lokale diensteneconomieonderneming om de werknemer in dienst te houden, zonder verdere doorstroomondersteuning in kader van het besluit. In geval van externe doorstroom wordt de doelgroepwerknemer doorgestroomd naar een job buiten de lokale diensteneconomie. Binnen drie maanden nadat de kans op doorstroom door de VDAB gunstig werd beoordeeld, vangt het doorstroomtraject aan. In kader van die doorstroomtraject wordt een doorstroombegeleider aangesteld die de doelgroepwerknemer gedurende 140 uur begeleidt. Deze begeleiding bestaat uit een sollicitatietraining, job matching, stage en nazorgbegeleiding op de reguliere werkvloer. Ondersteuning wordt beëindigd als de VDAB vaststelt dat de doelgroepwerknemer geen verdere ondersteuning nodig heeft of niet wil doorstromen, omwille van redenen eigen aan zijn of haar wil.

1.2. Regio: Stad Gent

Een onderzoek naar doorstroom van LDE naar het NEC kan op talloze locaties uitgevoerd worden. Stad Gent leek voor dit onderzoek echter een ideale stad, gezien er binnen Gent reeds een breed scala lokale diensteneconomie-initiatieven aanwezig zijn. Het sociaaleconomisch beleid van Stad Gent tracht organisaties en bedrijven te stimuleren en ondersteunen om te investeren in nieuwe doelgroepwerknemers (De Clercq, 2008).

Met het nieuwe decreet werd de regierol sociale economie, en dus ook lokale diensteneconomie, naar gemeenten doorgeschoven. Het Gentse stadsbestuur blijkt gedurende huidige legislatuur maximaal in te zetten op doorstroom van LDE naar het NEC. Zo staat in het ontwerpbesluit van de gemeenteraad Stad Gent (2016):

Op 1 april 2015 ging het nieuwe decreet voor de maatregel 'Lokale Diensteneconomie' in voege. In de nieuwe regelgeving is de focus op doorstroom van de doelgroepwerknemers groot: na een tewerkstelling van 5 jaar zal de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) de afstand van de werknemer tot de reguliere arbeidsmarkt evalueren, in functie van de opstart van een doorstroomtraject naar de reguliere arbeidsmarkt [...]. In het bestuursakkoord engageerde het bestuur zich uitdrukkelijk om Gent uit te bouwen tot dé regionale werkgelegenheidspool met bijzondere aandacht voor sociale werkgelegenheid en het verkleinen van de arbeidsmarktparadox. Eén van de doelstellingen om dit te realiseren luidt als volgt: 'We zorgen ervoor dat doorstroming naar reguliere tewerkstelling toeneemt. (pp. 2-3)

In de legislatuur 2008-2012 werd in de beleidsnota Economie en Werk sterk gefocust op het ontwikkelen van de lokale diensteneconomie. In dit document wordt doorstroom van kansengroepen vanuit de sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt reeds belangrijk geacht, zonder hier expliciet de nadruk op te leggen (De Clercq, 2008).

Volgens Art. 3. van het uitvoeringsbesluit lokale diensteneconomie kan een lokale diensteneconomieonderneming verschillende rechtsvormen aannemen: een vereniging zonder winstoogmerk (vzw's), een publiekelijke rechtspersoon, een vennootschap met sociaal oogmerk of een samenwerkingsverband met rechtspersoonlijkheid. Deze voorkennis omtrent verschillende organisatiestructuren werd uiteraard meegenomen bij het zoeken naar geschikte LDE-

organisaties. Uit het eerste gesprek met een VDAB-medewerker bleken lokale diensteneconomie-activiteiten binnen Stad Gent zich voornamelijk af te spelen binnen vzw's, Stad Gent en het OTC.

2. Samenstelling onderzoeksgroep

Gelet op de intensiviteit van een kwalitatief onderzoek was het onmogelijk om alle mensen te bevragen die binnen Gent actief zijn rond lokale diensteneconomie. Gezien de VDAB als toegangspoort dient tot het statuut lokale diensteneconomie werd hier een lijst opgevraagd met alle lokale diensteneconomie initiatieven in Gent. Alle organisaties die binnen postcode 9000 vallen, werden gecontacteerd. Werkvloerbegeleiders uit volgende vijf vzw's gaven groen licht en werden bijgevolg bevraagd: Max Mobiel, Ateljee vzw, Buurtdiensten Gent Noord, vzw Jong en Solidariteit voor het Gezin. Bij Ateljee vzw vond een interview plaats met een werkvloerbegeleider en coördinator, gezien dit voor een volledig beeld kon zorgen.

Naast deze vzw's werden ook drie werkvloerbegeleiders uit verschillende afdelingen van de Technische Leerwerkplekken van OCMW Gent bevraagd. Meer specifiek vond binnen het OTC één enkel en één dubbel interview plaats. Tenslotte werd ook een werkvloerbegeleidster van Stad Gent bevraagd. Bepaalde organisaties kozen er bewust voor om niet mee te werken aan mijn onderzoek, wegens een te drukke agenda. Anderen hadden geen doelgroepwerknemers LDE in dienst, waardoor ze niet in aanmerking kwamen om deel te nemen aan dit onderzoek. In totaal werden tien werkvloerbegeleiders bevraagd.

Onder werkvloerbegeleiders worden in deze masterproef zowel arbeidscoaches als technisch instructeurs begrepen. De relatie tussen de doelgroepwerknemer, de technische instructeurs en coaches ziet er in iedere organisatie anders uit. Zo zijn benamingen vaak verschillend, is de frequentie van de contactmomenten organisatie-specifiek, alsook de inhoud van de begeleiding. Besefende dat hier verschillen in bestaan, werd er voor de leesbaarheid toch geopteerd voor de algemene term 'werkvloerbegeleiding'. Deze mensen staan namelijk in direct contact met doelgroepwerknemers en hebben hetzelfde doel voor ogen, namelijk een zo goed mogelijke begeleiding op de werkvloer. De term werkvloerbegeleiding moet met andere woorden ruim geïnterpreteerd worden: het betreft personen die rechtstreeks geconfronteerd worden met de instroom, begeleiding en doorstroom van doelgroepwerknemers.

Aangezien de VDAB de toegangspoort tot de lokale diensteneconomie vormt, was dit een belangrijke schakel om mee te nemen in dit onderzoek. Naast hun instroomopdracht, is het ook aan de VDAB om te oordelen of doelgroepwerknemers 'rijp' zijn om doorgestroomd te worden naar de reguliere arbeidsmarkt. Vooraleerst werd binnen VDAB Gent een teamleider sociale economie

bevraagd, in combinatie met de vacatureconsulent die rechtstreeks in contact staat met zowel LDE-organisaties alsook werkgevers uit het NEC. Vervolgens legde ik mijn oor te luisteren bij een indiceringsconsulent die verdere info kon geven over het ICF-instrument en de manier waarop de indicering concreet verloopt. Daarnaast werd ook een expert sociale economie bevraagd, die gespecialiseerd is in mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Tenslotte werden enkele interviews afgenomen met mensen die niet rechtstreeks in contact staan met doelgroepwerknemers. Deze mensen vervullen eerder een coördinatiefunctie en worden in deze masterproef onder de noemer 'managementfunctie' geplaatst. Meer specifiek gaat het over een persoon die een coördinatiefunctie opneemt binnen de Technische Leerwerkplekken van OCMW Gent en een persoon die op beleidsniveau van Stad Gent mee instaat voor de regie sociale economie. Deze personen konden meer omkadering geven vanwege hun expertise in dit vak. Deze gesprekken vonden plaats vooraleer de interviews met de werkvloerbegeleiders afgenomen werden, waardoor het voor de onderzoeker mogelijk werd om een globaal beeld omtrent LDE in Gent te vormen, vooraleer naar de praktijk te stappen.

Om dit beeld te vervolledigen werden enkele rondleidingen en presentaties bijgewoond, die georganiseerd werden door verschillende organisaties die werken in kader van LDE. Deze rondleidingen werden gegeven voor de VDAB naar aanleiding van het nieuwe decreet, zodat VDAB-consulenten een beter beeld zouden hebben op hoe verschillende praktijken zich concreet organiseren. Dit was met andere woorden een uitgelezen kans om enkele werkvloeren beter de leren kennen. Vervolgens werd ook een rondleiding gegeven door de coördinator van de Leerwerkplekken (OTC), die verhelderend was gezien LDE binnen het OTC anders georganiseerd wordt in vergelijking met vzw's of Stad Gent.

In totaal werden dus tien werkvloerbegeleiders, vier VDAB-medewerkers en twee mensen op managementniveau bevraagd, wat komt op een totaal van zestien respondenten.

3. Een kwalitatief onderzoek: semigestructureerde interviews

Aangezien mensen hun kennis, visies, opvattingen, interpretaties, ervaringen, etc. het onderwerp zijn van dit onderzoek, werd gekozen voor kwalitatieve interviews. De bedoeling van kwalitatieve interviews is om op een interactieve manier in gesprek te gaan met mensen. Er moet ruimte zijn om op een sensitieve, dynamische en flexibele manier om te springen met deze interactie (Mason, 2002). Dit impliceert ook dat de vragen die gesteld worden het interview in een bepaalde richting duwen, alsook het vervolg van het interview meehelpen te bepalen.

Er moest een keuze gemaakt worden wat betreft de mate van gestructureerdheid van het interview. Semigestructureerde interviews lagen het meest voor de hand omdat de belangrijkste onderwerpen, topics en vragen al vast liggen op voorhand (Miller & Brewer, 2003). Gezien dit onderzoek gericht tracht te peilen naar bepaalde factoren die doorstroom en activering kunnen belemmeren en/of faciliteren, was dit dus een voor de hand liggende keuze. In tegenstelling tot gestructureerde interviews is er bij semigestructureerde interviews wél plaats om door te vragen en kan er ook van de vraagformulering en vraagvolgorde afgeweken worden (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2009). Een te grote focus op 'de juiste vragen' in 'de juiste volgorde' kan een verstikkende dynamiek met zich meebrengen (Mason, 2002). Semigestructureerde interviews impliceren dat respondenten zelf ook topics en onderwerpen kunnen aanreiken. Door middel van open vragen werd bijgevolg ruimte gemaakt om hun visie op doorstroom- en activeringslogica's bloot te leggen.

De interviews werden afgenomen in maart en april 2017. De vragenlijsten voor de werkvloerbegeleiding, de VDAB en de managementfuncties zijn in bijlage 1 terug te vinden en zijn grotendeels gelijkaardig, maar werden specifiek afgestemd op de functie van bepaalde personen. Tijdens het opstellen van de vragenlijsten werden visie en missieplannen van organisaties, beleidsteksten van vorige en huidige legislatuur, het LDE-decreet en uitvoeringsbesluit, etc. erbij genomen. Er werd gericht informatie geselecteerd uit deze documenten die meegenomen werd bij het opstellen van de vragenlijsten. Bij dergelijke documentenanalyse moet echter opgelet worden dat de onderzoeker niet onbewust meegaat in de visie en het perspectief van de auteur (Reulink & Lindeman, 2005). Om hier waakzaam voor te zijn, werden de vragenlijsten samen met de promotor van dit onderzoek, dr. Joris De Corte, bekeken en scherp gesteld vooraleer er effectief mee aan de slag te gaan.

4. Dataverzameling

Iedere respondent kreeg op voorhand de vragen toegestuurd zodat zij konden nadenken over minder evidente vragen. De vragen werden gesteld op maat van de persoon waarmee in gesprek gegaan werd. Zo werd bij de coördinator van het OTC en de coördinator sociale economie Stad Gent gepolst naar algemene tendensen, problemen, opportuniteiten, drempels etc. binnen de sector. Bij de VDAB lag de nadruk eerder op indicering en screening, terwijl bij de werkvloerbegeleiding gefocust werd op het inschakelingstraject LDE zelf en hoe men zich verhoudt ten aanzien van bepaalde logica's.

Er werd geprobeerd om zoveel mogelijk open vragen te stellen. Indien verduidelijking nodig was, bestond de mogelijkheid om door te vragen, maar over het algemeen werd getracht om de respondent zo weinig mogelijk te onderbreken. De vragen werden niet chronologisch gesteld. Door in te spelen op wat de respondent vertelde kwamen alle belangrijke topics en vragen spontaan aan bod.

Er waren vier hoofdthema's die bij ieder interview als het ware de kapstukken vormden waar de vragen aan ophingen. Een eerste luik bestond uit een biografisch deel dat polste naar achtergrondinformatie van de respondent. Meer specifiek werd gevraagd naar hun opleiding en professionele loopbaan en hoe dit een meerwaarde kan bieden voor hun huidige job. Vervolgens werd dieper ingegaan op organisatorische aspecten. Er werd gepolst naar hoe de lokale diensteneconomie binnen de organisatie vorm krijgt, hoe de begeleiding, coaching, opleiding, etc. van de doelgroepwerknemers eruit ziet, hoe de ontwikkeling van de werknemers ervaren wordt, etc. Als derde luik werd gepolst naar de visie van mensen op arbeid, activering en doorstroom. Tenslotte werd ook specifiek gevraagd naar determinanten die doorstroom kunnen belemmeren en/of faciliteren. Volledige vragenlijsten zijn in bijlage 1 terug te vinden.

5. Data-analyse en rapporteren onderzoeksresultaten

Na de afname van de interviews werden deze gesprekken woordelijk uitgetypt. Respondenten kunnen indien gewenst een uitgetypte versie opvragen bij de onderzoeker¹. Voor het analyseren van de data werd gekozen voor een thematische analyse. De uitgetypte interviews werden getranscribeerd door middel van het programma Express Scribe Transcription Software. Door de interviews letterlijk uit te typen, kon de onderzoeker zich vertrouwd maken met de data. Vervolgens werden de uitgetypte interviews gecodeerd aan de hand van het softwarepakket NVivo 11. Het eindresultaat na het coderen van de data is een stamboomstructuur dat de onderzoeker helpt om de data verder te structureren en te analyseren. De data werd opgedeeld in drie grote luiken: determinanten bij instroom in LDE, gedurende het inschakelingstraject en bij doorstroom.

Bij het uittypen van de onderzoeksbevindingen werden voornamelijk letterlijke citaten gebruikt ter illustratie van de stellingen. Daarnaast werden verhalen van respondenten ook geparafraseerd en samengevat om een bondige beschrijving van de resultaten te bekomen. Bepaalde woorden of zinnen werden letterlijk overgenomen, omdat deze voor zichzelf spreken.

¹ Daphne.Crombez@Ugent.be

6. Ethische overwegingen

Ethische verantwoordelijkheid is essentieel in alle fases van het onderzoeksproces. De interviews gebeurden eerst en vooral op vrijwillige basis. Dit is belangrijk gezien een onderzoek slechts ethisch verantwoord kan worden indien de respondenten vrijwillig meewerken (Miller & Brewer, 2003). Daarnaast is het ook van cruciaal belang dat er geen valse voorstelling van zaken wordt gegeven aan de participanten (Baarda et al., 2009). Iedereen moet zicht hebben op wat de bedoelingen zijn, waar de interesse vandaan komt en wat het uiteindelijke doel is van het onderzoek. Om participanten in te lichten werd op voorhand een introductiemail gestuurd met alle relevante uitleg over de onderzoeker, het onderwerp, de reden van het onderzoek, wat er met de gegevens zal gebeuren, etc. Zo konden respondenten hun potentiële rol in het onderzoek inschatten (Miller & Brewer, 2003). In deze mail werd ook het telefoonnummer van de onderzoeker vermeld, indien men verdere toelichting wenste. Bij positief antwoord werden concrete afspraken gemaakt.

Bij het begin van ieder interview introduceerde de onderzoeker nogmaals zichzelf en het doel van het onderzoek. Vervolgens werd de toestemming van de respondent gevraagd om het interview op te nemen. Het opnemen van gesprekken is belangrijk voor de kwaliteit van het onderzoek, gezien er op die manier ruimte gemaakt wordt voor de onderzoeker om zich gedurende het interview volledig te focussen op het gesprek, en niet op het kernachtig noteren van antwoorden (Howitt, 2011). Vervolgens was het ook gemakkelijk om de interviews nadien volledig uit te typen alvorens te transcriberen. Alle respondenten stemden in op de vraag om het gesprek op te nemen.

Aangezien de privacy en identiteit van de respondent bewaakt moet worden (Miller & Brewer, 2003), werd vooraleerst een informed consent voorgelegd (bijlage 2). Hierin wordt gegarandeerd dat alle data vertrouwelijk verwerkt zal worden en persoonlijke informatie niet gedeeld wordt met derden. Bijgevolg worden geen namen van personen vermeld in dit onderzoek en worden functies omslachtig omschreven om zo anoniem mogelijk te werk te gaan. De informed consent garandeert respondenten ook dat gesprekken na het schrijven van deze masterproef gewist worden. Het deelnemen aan dit onderzoek mag namelijk geen nadelige effecten meebrengen voor de respondenten (Baarda et al., 2009). In de informed consent staat ook duidelijk vermeld dat, indien gewenst, deelname aan het interview op ieder moment stopgezet kan worden. Na afloop van het onderzoek krijgt iedere participant een exemplaar van deze masterproef opgestuurd.

IV. Onderzoeksresultaten

In wat volgt worden de data gerapporteerd die voortkwamen uit de semigestructureerde interviews. In deze interviews werden zowel bij werkvloerbegeleiding, VDAB-consulenten als bij mensen met een managementfunctie nagegaan wat zij als belemmerende en faciliterende factoren ervaren voor doorstroom. Deze respondenten zijn tewerkgesteld bij Stad Gent, het OTC of binnen vzw's. Bij het citeren wordt telkens vermeld welke functie de respondent bekleedt en de plaats van tewerkstelling.

1. Determinanten bij instroom in lokale diensteneconomie

1.1. Factoren binnen de VDAB-werking

Eerst en vooral zijn er factoren binnen de VDAB-werking die bepalend zijn voor de instroom in de lokale diensteneconomie (LDE). Het is de VDAB die verantwoordelijk geacht wordt voor de screening van doelgroepwerknemers en op die manier als het ware de toegangspoort vormt tot LDE. Volgens het uitvoeringsbesluit lokale diensteneconomie is het de taak van de VDAB om doelgroepwerknemers in te schatten en toe te leiden naar vacatures. Zo staat letterlijk in Art. 11.:

Personen die beschikken over een advies lokale diensteneconomie komen in aanmerking voor ondersteuning als doelgroepwerknemer. De VDAB kent het advies lokale diensteneconomie toe op grond van een indicering op basis van de indicaties bedoeld in artikel 13, die een behoefte aan kwaliteitsvolle begeleiding en competentieversterkende inschakeling aangeeft, uitgevoerd. (Vlaamse Regering, 2013, pp. 5)

Bepaalde respondenten stellen dat de grootste verandering, in kader van het nieuwe LDE-decreet, de **indiceringsmethode** was. Het indiceringsproces blijkt veel strenger te zijn dan vroeger, wat volgens de respondenten moeilijkheden met zich meebrengt betreffende het invullen van vacatures.

“Als wij hier de eerste jaren personeel nodig hadden, konden wij bij manier van spreken gewoon iemand zoeken die in aanmerking komt voor LDE en konden wij die persoon aanwerven. Nu is het meer de VDAB die die rol op zich neemt en moeten wij kiezen uit kandidaten die zij voorstellen. Wij mogen wel nog iemand voordragen, maar het wordt wel moeilijker om ze te vinden. Ze zijn strenger geworden in het indiceren, zal ik maar zeggen.”
(Respondent 6, werkvloerbegeleider vzw)

Het decreet is in theorie duidelijk, maar in de praktijk gebeurt de indicering bij sommige organisaties andersom. Normaliter verwerven doelgroepwerknemers eerst het statuut LDE bij de VDAB, vooraleer bij een werkgever te gaan solliciteren voor een openstaande vacature. De VDAB zou bijgevolg de instroom naar LDE volledig in de hand moeten hebben. In de praktijk krijgen doelgroepwerknemers vaak notie van openstaande vacatures en gaan ze zich informeren bij de organisatie. Binnen de organisatie vindt vervolgens een selectieproces plaats waarbij de werkgever doelgroepwerknemers eruit filtert die hij/zij geschikt acht voor de job. Die kandidaten worden naar de VDAB gestuurd om zich -indien mogelijk- te laten indiceren voor het statuut lokale diensteneconomie.

“Ik vind dat schrijnende toestanden. Wij starten onze selectieprocedure altijd met een infosessie en eigenlijk bereiden wij de kandidaten dan voor. Ik leg uit wat dat de job is, wat ik belangrijk vind en wat de selectie inhoudt. Dan moet ik bijna zeggen van: ‘Toon je beste kanten zodat we voor u kiezen, zodat wij vinden dat jij in die job past!’. En als ze dan geselecteerd zijn, zeg ik dan van: ‘Kijk, nu ga je uitgenodigd worden bij de VDAB, praat daar maar over uw probleem. En zeg niet dat je te sterk bent. Praat maar over wat er fout loopt, anders word je niet geïndiceerd.’” (Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

Zoals bovenstaand citaat aantoont, hebben bepaalde LDE-organisaties eigen rekruteringsmethodes opgezet om mensen te selecteren voor openstaande vacatures. De VDAB heeft in dergelijke gevallen wel nog steeds het laatste woord over wie al dan niet het LDE statuut verwerft, gezien zij verantwoordelijk blijven voor de indicering naar LDE. Potentiële doelgroepwerknemers, die eventueel wel aan de criteria van het statuut LDE voldoen, zouden door deze preselectie van de werkgever de job kunnen mislopen, gezien de VDAB op die manier niet het eerste aanspreekpunt vormt.

Bepaalde respondenten stellen dat er een inherente spanning vast hangt aan deze eigen rekruteringsmethodes. Enerzijds trachten LDE-organisaties doelgroepwerknemers te motiveren om hun beste beentje voor te zetten bij de rekrutering, om zo geselecteerd te worden voor een bepaalde vacature. Anderzijds mogen doelgroepwerknemers niet té sterk over komen en moeten bepaalde kwetsbaarheden zichtbaar gemaakt worden, alvorens ze geïndiceerd kunnen worden bij de VDAB en bijgevolg het statuut LDE kunnen verwerven.

“Je krijgt een beetje een rare situatie want mensen stellen zich dan kandidaat en tonen zich van hun beste kant. Maar die inschattingslijst zit juist eerder rond vragen van ‘waarom moet die geïndiceerd worden’ en ‘waarom kan hij geen job in het gewoon circuit aan’. En dat zet u in een rare positie vind ik als werkgever.” (Respondent 8, werkvloerbegeleider vzw)

Bij grotere organisaties met meerdere filialen of afdelingen bestaat er meestal een interne regelgeving omtrent indicering. Veelal hebben deze organisaties een eigen HR-dienst die zorgt voor de toeleiding van mensen naar LDE-jobs, in overleg met de VDAB. De eigenlijke indicering gebeurt wel nog steeds door de VDAB. Respondenten geven aan dat het wat zoeken is naar wie welke taak opneemt en hoe alles in zijn werk gaat. Mits goede afspraken loopt dit meestal wel goed.

De indicering gebeurt o.b.v. een document, genaamd International Classification of Functioning, disability and health (ICF). Dit instrument houdt rekening met omgevings-, persoonlijkheids- en kwalificatie-gerelateerde factoren (Heyvaert, 2013). De VDAB stelt dat het moeilijk is om mensen naar dit statuut toe te leiden, gezien er heel wat criteria gelden. Voor de invoering van de nieuwe indiceringsmethode verliep de instroom van doelgroepwerknemers eenvoudiger. Er werden *‘twee objectieve criteria’* gehanteerd, namelijk één jaar werkloos zijn en geen diploma hoger secundair onderwijs. Vandaag zijn de screeningscriteria strikter en uitgebreider en -volgens bepaalde VDAB-medewerkers- moeilijker te objectiveren. De uitgebreide ICF-lijst kan volgens verschillende respondenten voor verwarring zorgen, gezien mensen effectief moeten kunnen aantonen wat hun problemen zijn en aan heel specifieke voorwaarden moeten voldoen.

“Het gaat over mensen natuurlijk, dus is het sowieso heel moeilijk om dit in een schema te gieten. Het blijft ook soms een mening van iemand. Het gaat niet altijd over objectieve feiten, maar soms ook over psychische draagkracht en zo, dus dat is veel moeilijker te objectiveren. En op basis van dat hebben wij dan wel een aantal criteria die zeker moeten behaald worden, of die zeker niet behaald mogen worden. Want dan zou het al eerder richting sociale werkplaats of beschutte werkplaats gaan, of arbeidszorg of zo.” (Respondent 3, indiceringsconsulent VDAB)

Voor de VDAB blijkt het bijgevolg geen sinecure te zijn om mensen binnen het statuut LDE tewerk te stellen. De groep die het statuut verwerft is beperkt. Respondent 2 (vacatureconsulent VDAB) stelt: *“Dat is een hele moeilijke doelgroep. Je bent vlug te zwak, je bent vlug te sterk. Dus om juist*

dat ticketje lokale diensteneconomie te krijgen, ik merk dat dat heel moeilijk is. Dat is een moeilijk ticketje...”

Het feit dat er steeds minder kandidaten zijn, werd ook duidelijk toen organisaties gecontacteerd werden voor een eventueel interview. Bepaalde werkvloerbegeleiders lieten weten dat ze niet konden deelnemen aan het onderzoek gezien hun LDE-vacature al een tijdje openstaat maar hier geen reactie op komt.

“Sommige LDE’s klagen wel eens dat ze te weinig kandidaten krijgen, omdat wij er bijna geen hebben...” (Respondent 2, vacatureconsulent VDAB)

Het feit dat organisaties zelf geen controle hebben over de instroom van doelgroepwerknemers, kan tot frustratie leiden. Zo stelt respondent 8 (werkvloerbegeleider vzw): *“Je eigen beslissingsbevoegdheid om mensen aan te werven, is wat beperkter geworden”*. Bepaalde vacatures blijven langer openstaan door de strikte toetredingsvoorwaarden, wat de werking van de organisatie niet ten goede komt.

“Een normaal bedrijf selecteert zijn mensen volgens noden en volgens competenties. Wij niet. Wij zijn afhankelijk van: ‘ja, laat maar komen’. Maar ze zijn al ingeschat door iemand anders, dus wij moeten dan alleen maar zorgen dat we ze op de juiste plaats kunnen inzetten en dat we met de nieuwe trajecten verder kunnen. Dat is eigenlijk het grootste spanningsveld: wij moeten bepaalde productieaantallen halen of bepaalde dienstverlening kunnen voorzien, maar als je de mensen niet hebt om dat te doen dan is dat wel echt moeilijk.” (Respondent 16, managementfunctie OTC).

Wat ook opvalt is het feit dat het merendeel van de respondenten vindt dat **bepaalde LDE-vacatures niet meer aangepast zijn aan het profiel van de doelgroep**. De belangrijkste reden die hiervoor aangehaald wordt, is het feit dat de indiceringsvoorwaarden strikter zouden geworden zijn en het ICF-instrument zou mikken op mensen met zwaardere problematieken. Respondenten bestempelen de doelgroep als ‘zwakker’ en ‘kwetsbaarder’ in vergelijking met vroeger.

“En ik heb wel het gevoel dat mensen die instromen een zwakker profiel hebben. Ik denk dat veel mensen die binnengeraakt zijn voor de invulling van het nieuwe decreet, dat zij nu niet meer in aanmerking zouden komen.” (Respondent 8, werkvloerbegeleider vzw)

Andere respondenten zien hier geen probleem in. Ze stellen dat de criteria enigszins strenger geworden zijn, maar dat dit op zich geen nadeel hoeft te vormen. De vacatures zouden volgens hen op die manier effectief toekomen aan personen die ze toebehoren.

“Als je alleen zegt vijf jaar werkloos, dan zaten daar ook wel heel sterke mensen in. [...] Nu gaat het echt wel naar de doelgroep waarvoor dat het bedoeld wordt, maar het is heel strikt.”
(Respondent 1, leidinggevende functie sociale economie VDAB)

Anderzijds hebben bepaalde werkvloerbegeleiders het gevoel dat er een soort ‘*profitariaat*’ (respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent) bestaat bij een selecte groep doelgroepwerknemers. De criteria die binnen het ICF-instrument gehanteerd worden, zouden ervoor kunnen zorgen dat ‘*mondige mensen*’ het gemakkelijker hebben om het statuut LDE te verwerven. Mensen die hun problemen niet goed kunnen aankaarten, zouden er makkelijker tussenuit vallen. LDE-jobs komen volgens deze respondenten dus niet steeds toe aan diegenen waarvoor ze eigenlijk bedoeld zijn. Sommige doelgroepwerknemers zouden een job binnen LDE beschouwen als ‘*een luxepositie*’, waarbij niet veel prestaties verwacht worden. Eens ze dit statuut hebben, zitten ze ‘*op een comfortabele stoel*’, stelt respondent 15 (werkvloerbegeleider OTC).

“Ik heb al dingen gehoord van de VDAB dat ze heel, heel afblokkend werken, waardoor sommige mensen die niet mondig genoeg zijn daar tussenvallen. Mensen die het eigenlijk wel verdienen. En mensen die het beter kunnen uitleggen of komedie spelen, komen hier wel in terecht en komen de boel hier vijf jaar verzieken en pakken de plaats in van iemand die het wel verdient. Ik stel mij vragen bij die indicering.” (Respondent 15, werkvloerbegeleider OTC).

Tenslotte hebben zowel werkvloerbegeleiders als VDAB-medewerkers kritiek op het feit dat een **aanwervingsprocedure enorm lang** kan **aanslepen** wegens omslachtige administratieprocedures. Op die manier gaat volgens hen veel tijd verloren. Men spreekt dan in termen van maanden, wat de gemoedstoestand en motivatie van kwetsbare doelgroepwerknemers niet ten goede komt.

“Onze aanwervingsprocedure duurt veel te lang... Komaan! Je maakt iemand zot en tegen dat die kan starten heeft die al lang geen goesting meer. En diegene die dan eigenlijk wel

goesting hebben, zijn weg want die hebben al een andere job". (Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

Redenen hiervoor zijn enerzijds eigen aan de aanwervingsprocedure zelf. Bepaalde organisaties selecteren eerst zelf kandidaten die ze geschikt achten en sturen deze mensen vervolgens door naar de VDAB om zich te laten indiceren. Deze procedure wordt door sommigen als onnodige tussenstap ervaren, gezien dit extra tijd kost en voor minder flexibiliteit zorgt.

"Iedereen die zich dan inschrijft, moeten wij zien voor een eerste ronde. Diegene die slagen gaan naar een tweede ronde. Wij werken met een rangorde, dus plaats één, plaats twee, plaats drie... Na het selecteren moeten wij deze mensen doorverwijzen naar de VDAB, om zich te laten indiceren. Dat duurt soms ruim een maand als het niet langer is. Dan pas kunnen zij bij ons starten. Dus dat wil eigenlijk zeggen dat een aanwervingsprocedure gemakkelijk twee-drie maanden duurt, wat naar activering toe redelijk absurd is. Ik vind dat schrijnende toestanden." (Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

1.2. Factoren binnen de lokale diensteneconomie

Naast factoren eigen aan de indiceringsopdracht van de VDAB, zijn er ook factoren binnen LDE-organisaties zelf die impact hebben op de instroom van doelgroepwerknemers.

1.2.1. Verkeerde verwachtingen vanuit LDE-organisaties omtrent het profiel van doelgroepwerknemers

De meeste LDE-organisaties stellen vacatures open die een aantal startcompetenties vereisen van doelgroepwerknemers. Deze startcompetenties zijn enorm uiteenlopend. Binnen LDE zijn er bijvoorbeeld vacatures waarvoor een basiskennis ICT verwacht wordt. Je hebt vacatures voor Buurtsporters in Opleiding waar van doelgroepwerknemers verwacht wordt dat ze op zelfstandige basis met kwetsbare doelgroepen aan de slag kunnen. Anderzijds zijn er ook vacatures bij Stad Gent waar mensen amper over basiscompetenties moeten beschikken, zoals straatvegen. In die zin kan het statuut LDE veel mogelijkheden bieden, maar ook voor beperkingen zorgen voor de kwetsbaarste doelgroepwerknemers.

"... en verwachten we eigenlijk ook dat ze heel veel sociale vaardigheden hebben, want ze moeten eigenlijk ook een aanbod kunnen geven. We richten ons in dit project ook op

kwetsbare doelgroepen: gasten die rondhangen in de wijk. Dat is niet altijd de gemakkelijkste doelgroep om mee aan de slag te gaan. Dus soms zit er wel wat spanning op die indicering.”
(Respondent 7, werkvloerbegeleider vzw)

Men rekent op de VDAB om geschikte profielen naar openstaande vacatures toe te leiden. Voor de VDAB is het echter geen gemakkelijk opdracht. De startcompetenties die vanuit bepaalde organisaties verwacht worden, stroken volgens hen soms niet steeds met de ICF-voorwaarden voor het profiel LDE.

“Dus dat ze arbeidsmatige problemen moeten hebben, maar dat er ook zoveel zelfredzaamheid, allez... zelfstandigheid wordt verwacht, dat matcht niet altijd hé!”
(Respondent 3, indiceringsconsulent VDAB)

Werkvloerbegeleiders geven aan dat organisaties enerzijds niet te hoogdrempelig willen zijn, maar anderzijds wel bepaalde startcompetenties verwachten. Bepaalde startcompetenties kunnen echter voor extra drempels zorgen, voornamelijk voor ‘zwakkere profielen’, waar respondenten zelf ook alert voor lijken te zijn.

“Maar tegelijkertijd willen wij echt niet te hoogdrempelig worden want we beseffen ook wel: we zijn er om mensen een kans te geven die elders geen kans krijgen...” (Respondent 7, werkvloerbegeleider vzw)

Anderzijds kan de aanwezigheid van bepaalde startcompetenties meer kans bieden op succesvolle doorstroom. De juiste startbagage kan een grotere garantie bieden op een succesvol, competentieversterkend traject, zodat een doelgroepwerknemer na vijf jaar effectief klaar is om tewerkgesteld te worden binnen het NEC. In volgend voorbeeld wordt vanuit de organisatie een voldoende kennis van de Nederlandse taal verwacht, omdat dit de kansen op een succesvolle opleiding zou kunnen vergroten. Vroeger werd hier geen rekening mee gehouden vanuit de organisatie en constateerde men dat de uitval een pak groter was.

“De opleiding bij het CVO voor het begeleiden van kinderen is vrij zwaar, in die zin dat er heel veel zelfstudie en zelfreflectie verwacht wordt. Als je niet van nature Nederlandstalig bent, moet je nu een taaltest doen vooraleer je mag starten. Vroeger was dit niet zo en merkten wij dat een aantal van onze doelgroepmedewerkers hun niveau Nederlands eigenlijk niet

voldeed om aan de opleiding te kunnen starten. [...] Nu moeten ze eerst een bepaald niveau Nederlands halen vooraleer te kunnen starten. Vroeger konden doelgroepwerknemers bijna geen enkele keer blijven haperen, want dan zou hun termijn te kort worden. Dat is iets wat we nu wel in ons achterhoofd houden van oké, we moeten kijken naar welk niveau Nederlands iemand heeft als die zich aanmeldt. Als dat te zwak is, gaat het nooit lukken. Dus moeten we daar wel een selectie in doen.” (Respondent 12, werkvloerbegeleider vzw)

Tussen organisaties onderling heerst er een soort ‘concurrentiestrijd’ om de beste profielen, stelt respondent 6 (werkvloerbegeleider vzw): *“Wij hebben extra mensen nodig, en dan vraag je dat aan het OCMW en dan hebben ze geen geschikte mensen. En dan horen we dat bijvoorbeeld Ateljee of een ander project wel altijd goede medewerkers krijgt en wij niet. ... Ja, iedereen probeert de beste doelgroepmedewerker te vinden hé.”*

Iedere organisatie is gebaat met sterke doelgroepwerknemers, maar gezien de indicering niet meer via de organisatie zelf verloopt, hebben werkgevers dit zelf niet in de hand.

“We gaan ervan uit dat we toch wel de sterkere profielen krijgen. Ik heb dat vorige week ook gehoord.” (Respondent 9, werkvloerbegeleider vzw)

Tenslotte stellen bepaalde respondenten vast dat er nood is aan betere communicatie tussen de VDAB en LDE-organisaties. Vanuit de werkvloerbegeleiding klonk de vraag naar een betere dialoog, gezien zij het noodzakelijk achten dat mensen ‘met de juiste startcompetenties’ instromen en dit vooralsnog niet steeds gebeurt.

“Dit betekent dat ze soms met kandidaten afkomen die ooit verteld hebben dat ze thuis een keer een platte band vervangen hebben, en denken van: ‘Oh, ik zou kunnen fietshersteller worden’. Dan denken wij van: ‘Neen... Er zou misschien toch net iets meer technische feeling mogen zijn’.” (Respondent 6, werkvloerbegeleider vzw)

“We zitten daar soms met een spanning. We hebben het gevoel dat de VDAB niet altijd begrijpt dat we hier met een profiel werken die niet altijd vanzelfsprekend is.” (Respondent 7, werkvloerbegeleider vzw)

1.2.2. Werkgevers verwachten combinatie LDE en SINE

Een andere drempel binnen LDE-organisaties, is het feit dat de meeste werkgevers naast het LDE-statuut ook het SINE-statuut vereisen, vooraleer een doelgroepwerknemer in te schakelen. De RVA (2016) hanteert volgende drie voorwaarden voor het verwerven van het SINE-statuut:

- Een werkloze mag niet in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs.
- Het moet om een volledige werkloosheid gaan, waarbij de persoon in kwestie uitkeringsgerechtigd is.
- De persoon moet een bepaald aantal dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen genoten hebben, afgestemd op diens leeftijd.

Door doelgroepwerknemers aan te werven met beide statuten, kunnen werkgevers dubbele subsidies ontvangen. Deze dubbele subsidiëring wordt door organisaties noodzakelijk geacht om de werking van de organisatie te garanderen. Bij het indiceren van mensen mag de VDAB hier in principe geen rekening mee houden.

“Als we gewoon hier de screening doen, mogen we daar in principe niet naar kijken. Of ze nu SINE hebben of niet... [...] We kijken echt naar het profiel: wat past er echt bij de klant. En dan hebben we het probleem dat de werkplaatsen graag die dubbele financiering hebben, wat ik ook begrijp. Dat is economisch gezien veel interessanter voor hen. En dat is dan een uitdaging voor I. om te gaan bemiddelen. En soms krijgen mensen zonder SINE wel nog kansen, maar dat maakt het wel veel moeilijker.” (Respondent 3, indiceringsconsulent VDAB)

Het feit dat er vanuit de organisaties twee soorten statuten verwacht worden, geven respondenten als mogelijke reden aan voor de ‘zwakker’ geworden doelgroep. Werkvloerbegeleiders vinden het soms moeilijker om doelgroepwerknemers adequaat te begeleiden binnen LDE, gezien het over mensen gaat met ‘zwaardere problematieken’ dan vroeger. Deze problematieken vallen volgens hen moeilijk te rijmen met een LDE-tewerkstelling.

“We proberen vacatures [die nog openstonden in kader van de vroegere regelgeving] mee te dragen in het nieuwe systeem. Maar de klanten die wij hebben in het nieuwe systeem zijn doorgaans wel wat zwakker dan de doelgroep die we vroeger hadden. Dit omdat ze juist die hele screening moeten doorlopen. Dat maakt nu dat heel specifieke vacatures open blijven

staan. Dan denk ik bijvoorbeeld aan kinderopvang, want ze moeten ook kunnen leren, ze moeten daarbij ook de opleiding kunnen volgen... Dat is niet voor iedereen weggelegd.”

(Respondent 3, indiceringsconsulent VDAB)

Anderzijds blijkt de combinatie LDE en SINE voor bepaalde organisaties noodzakelijk te zijn gezien dit extra financiering in de vorm van subsidies met zich meebrengt, hetgeen ervoor kan zorgen dat vacatures gedurende een lange periode openstaan.

“En dan moet je nog eens in aanmerking komen voor SINE, die tewerkstellingsmaatregel die wel nog op basis van de objectieve criteria werkt. Dus de combinatie van die twee heb je nodig om te kunnen starten. Wat maakt dat het voor de doelgroep sowieso al veel moeilijker is, waardoor dat het voor de werkgevers ook moeilijker is om mensen te vinden hé.”

(Respondent 4, specialist sociale economie VDAB)

Ook VDAB-medewerkers leken zich ervan bewust te zijn dat het voor een doelgroepwerknemer niet gemakkelijk is indien hij/zij slechts één van deze statuten verwerft. Zo stelt respondent 2 (vacatureconsulent VDAB): *“En zeker als je dan geen SINE hebt, dan zit je helemaal vast hé. Dan denk je van de ideale vacature, de ideale klant, maar ja, geen SINE...”*

Bepaalde VDAB-medewerkers trachten hiermee in de mate van het mogelijke rekening te houden. Als een werkgever zelf een doelgroepwerknemer voordraagt om geïndiceerd te worden, dan probeert men soms wat af te wijken van de criteria. Zo kan het zijn dat een doelgroepwerknemer volgens de criteria te zwak is voor een job binnen LDE, maar dat men geneigd is het statuut LDE toch toe te kennen indien de werkgever geïnteresseerd is in deze persoon. Op die manier trachten VDAB-medewerkers de beschikbare discretionaire ruimte alsnog te benutten.

‘Ik schaaf een beetje en ik plak een beetje bij om die er soms door te krijgen. Je voelt dat wel na een bepaalde tijd: ‘dat is iemand die daar thuis hoort, die daar baat bij heeft’. Maar je krijgt die daar soms niet door het systeem.” (Respondent 2, vacatureconsulent VDAB)

2. Determinanten gedurende het inschakelingstraject

De bedoeling van het inschakelingstraject is om een competentieversterkend traject op te zetten gedurende vijf jaar. Het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) is een verplicht instrument die het

inschakelingstraject kan helpen vormgeven. Daarnaast kunnen ook opleidingen een meerwaarde vormen om doelgroepwerknemers hun competenties aan te scherpen.

2.1. Competentieversterkend traject

Art. 21. stelt dat de doelgroepwerknemer een competentieversterkend traject doorloopt met oog op het vinden van tewerkstelling zonder ondersteuning in het kader van dit decreet. Organisaties zijn vrij om dit traject gedurende vijf jaar zelf vorm te geven (Vlaamse Regering, 2013, pp. 7)

Heel wat respondenten hebben het hierbij over 'een *groeipad*' dat ze in dit traject willen brengen. Zo spreekt respondent 11 (werkvloerbegeleider Stad Gent) over volgende fases: 'wennen aan werk', vervolgens 'werken aan werk' en uiteindelijk 'werken aan doorstroom'. In de organisatie van respondent 7 (werkvloerbegeleider vzw) bestaat het traject uit volgende fases: 'onthaal- en welkomstfase', 'instroomfase', 'opleidingsfase gericht op het technische en op het sociale', 'opleidingsfase gericht op de toekomst' en uiteindelijk een 'doorstroom- en uitstroomfase'. Respondent 9 (werkvloerbegeleider vzw) stelt dat een doelgroepwerknemer binnenkomt als 'beginner', stappen zet tot 'gevorderde', en uiteindelijk 'expert' is. De termen waarmee dit groeipad geïnsinueerd wordt, verschillen van organisatie tot organisatie, maar deze ontwikkeling is in iedere praktijk inherent aanwezig. De respondenten spreken in dit kader over het 'versterken', 'verbreden' en 'verdiepen' van de competenties van doelgroepwerknemers. Hierbij wordt er aandacht besteed aan het feit dat dit een zeer individueel proces is, dat op maat van de werknemer moet verlopen. Bepaalde werkvloerbegeleiders geven hierbij echter wel aan dat ze verwachtingen hebben betreffende de ontwikkeling van doelgroepwerknemers, die na verloop van tijd ingelost moeten worden.

“Je moet je er heel bewust van zijn dat je uw verwachtingen en uw eisen niet te hoog legt. Je legt die ergens, en je legt die telkens een klein beetje hoger. En eigenlijk vind ik, op het einde van het traject moeten die gelijk zijn aan de eisen die gesteld worden voor iemand die regulier werkt.” (Respondent 12, werkvloerbegeleider vzw)

Eenzijds willen werkvloerbegeleiders hun verwachtingen niet te hoog leggen, maar anderzijds ook niet te laag want doelgroepwerknemers mogen 'niet blijven trappelen'. Er moet een gezond evenwicht gezocht worden.

“Want wij willen bij iedereen ontwikkeling zien. Van zodra dat iemand zo blijft trappelen, dan worden wij nerveus. Want gewoon al het vasthouden van wat dat je hebt, dat is ook al ontwikkeling. Maar als iemand echt zegt van nu stopt het en ik zit hier, dan worden wij echt wel ambetant. Dan zal iemand echt wel druk ervaren.” (Respondent 9, werkvloerbegeleider vzw)

Men tracht doelgroepwerknemers telkens een stap verder te krijgen, door hen te triggeren om uit hun comfortzone te treden. Op die manier kunnen mensen *‘tot hun maximale capaciteiten groeien’* (Respondent 3, indiceringsconsulent VDAB).

“Triggeren, de lat hoger leggen, iets nieuws leren,... Dus het is echt niet ons bedoeling om mensen tot een bepaald moment te brengen dat we zeggen nu kan je het en nu gaan we productie, productie, productie... Neen. Wij blijven zeggen van: ‘Jij kan dat nu, het zou leuk zijn mochten we daar nu maximaal op inzetten,’. Maar dat doen wij niet, wij gaan een stap hoger. Jij moet uitgedaagd worden. Je moet de liefde voor het vak mee krijgen, van: ‘dit is wat ik wil doen, ik wil daar verder in en ik kan daar ook mee naar de arbeidsmarkt’. Dat is de bedoeling.” (Respondent 16, managementfunctie OTC)

Werkvloerbegeleiders trachten vaak alles op alles te zetten om mensen op een goede manier te begeleiden. Ze trachten de competenties van doelgroepwerknemers te versterken tijdens dit proces zodat ze deze ook op andere plekken kunnen toepassen. Hierbij gaat het dan voornamelijk over **generieke competenties**. Het uitvoeringsbesluit lokale diensteneconomie definieert deze generieke competenties in Art.14.§1. als volgt: *“De competenties die betrekking hebben op de wijze waarop iemand omgaat met informatie, taken, relaties, en het eigen functioneren op de werkvloer met betrekking tot de concrete dagdagelijkse werksituatie”* (p. 6). Bepaalde respondenten geven aan dat ze vooral op deze competenties inzetten, omdat er niet gegarandeerd kan worden dat doelgroepwerknemers doorgestroomd kunnen worden naar eenzelfde soort job in het NEC.

In het uitvoeringsbesluit wordt ook over **technische competenties** gesproken, die in Art.14.§1. als volgt gedefinieerd worden: *“De noodzakelijke competenties om verwachte resultaten op de werkvloer die eigen zijn aan een welbepaalde functie, te realiseren”*. Het werken aan technische competenties wordt logischer wijze als belangrijk ervaren gedurende het inschakelingstraject, gezien ze belangrijk zijn in kader van de LDE-tewerkstelling. Anderzijds zijn deze competenties zodanig specifiek dat ze vaak niet in andere settings gebruikt kunnen worden.

“We willen vooral heel sterk inzetten op die generieke competenties. En we gaan ervan uit, als je hier klantvriendelijk kunt zijn, dan kun je dat ook in een andere setting met andere producten bij wijze van spreken.” (Respondent 9, werkvloerbegeleider vzw).

Bepaalde zaken zorgen ervoor dat doelgroepwerknemers gedurende hun inschakelingstraject druk ervaren. Een intensieve opleiding in combinatie met een druk takenpakket kan stress bij de doelgroepwerknemer veroorzaken. Daarnaast zijn er in bepaalde organisaties zowel mensen regulier tewerkgesteld, als mensen met een LDE-statuuut. Bepaalde werkvloerbegeleiders stellen vast dat er soms op weinig begrip kan gerekend worden als een doelgroepwerknemer bepaalde zaken nog niet onder de knie heeft.

“Het enige dat wij intern moeten bewaken, is dat collega’s niet te veel vragen van deze mensen. We moeten af en toe wel nog eens zeggen aan de begeleiders van kinderen die in het reguliere circuit zitten, van: ‘Halt! Wacht! Efkes ter verduidelijking: het is uw collega, maar die is in opleiding. Het is normaal dat die nog niet alles kan.’ [...] Ik denk dat dat de grote valkuil is, waarvan je u heel bewust moet zijn en dat je dan zorgt dat je uw verwachtingen en uw eisen niet te hoog legt.” (Respondent 12, werkvloerbegeleider vzw)

Naast de druk die ervaren wordt binnen organisaties, kan er ook druk gelegd worden door externe instanties. Bepaalde organisaties werken vaak samen met partners die niet altijd rekening houden met het feit dat deze mensen tewerkgesteld zijn in het kader van een bepaald statuut. Er worden verwachtingen gesteld waar mensen niet meteen aan kunnen voldoen. Dit kan voor onbegrip en frustraties zorgen langs beide kanten. Deze frustraties kunnen voortkomen uit het feit dat er geen duidelijkheid is naar de buitenwereld toe omtrent de tewerkstelling van deze doelgroepwerknemers in kader van LDE. Open communicatie hieromtrent zou veel strubbelingen kunnen voorkomen volgens bepaalde respondenten. Anderzijds willen doelgroepwerknemers niet steeds ‘de stempel LDE’ op zich gedrukt krijgen en lopen zij hier bijgevolg niet graag mee te koop. Hier gaat ook schaamte mee gepaard.

“Bij de collega’s blijkt het heel sterk te leven dat ze dat etiquette krijgen van ‘in opleiding zitten’. Er zijn er hier echt die denken dat je een ‘sociaal geval’ bent omdat je hier zit en dat leeft bij sommigen wel. Sommigen vinden dat zeer hard om in zo’n statuut te moeten zitten, te kunnen zitten. Dat doet iets met hun zelfvertrouwen en hun zelfbeeld. Dat is echt heel duidelijk.” (Respondent 7, werkvloerbegeleider vzw)

2.1.1. Persoonlijk ontwikkelingsplan

Art.14.§1. van het uitvoeringsbesluit lokale diensteneconomie stelt dat iedere lokale diensteneconomieonderneming in overleg met de doelgroepwerknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) moet opstellen. Het doel hiervan is de competenties van de doelgroepwerknemer opvolgen en ontwikkelen, afhankelijk van het functioneren op de werkvloer en de kansen op doorstroom (Vlaamse Regering, 2013, p. 6).

Het POP is met andere woorden een verplicht instrument binnen LDE-organisaties. Art.14.§2. stelt dat het departement aan iedere organisatie een model van het persoonlijk ontwikkelingsplan moet bezorgen. De Vlaamse overheid stelt met andere woorden een sjabloon op, maar werkvloerbegeleiders krijgen in de praktijk heel wat autonomie om deze POP-plannen vorm te geven.

Voordelen

Praktisch alle respondenten vonden het persoonlijk ontwikkelingsplan een handig instrument om te werken aan doorstroom. Het dient eigenlijk om vorm te geven aan, en overzicht te bewaren over, het competentieversterkend traject. Het POP wordt door vele respondenten als een hulp ervaren bij het evalueren en opvolgen van doelgroepwerknemers. Daarnaast kan het POP ook een motiverend instrument zijn voor de doelgroepwerknemer in kwestie, gezien ze op die manier verplicht worden om na te denken over hun toekomst, zowel op korte als lange termijn.

“We hebben echt wel een POP-cultuur binnen onze organisatie. Dus we zitten met heel veel mensen waarvoor we dus een POP-plan moeten opmaken. We hebben vijf arbeidsbegeleiders, die hebben elk ongeveer een caseload van tachtig dossiers. Van al die tachtig mensen hebben wij persoonlijke ontwikkelingsplannen, die gedurig worden bijgestuurd tijdens functionerings- en evaluatiegesprekken. Elk jaar worden die allemaal nagekeken in groep, dus met de coördinator van de afdeling en alle instructeurs die daar ook aan gekoppeld zijn, om een goed beeld te krijgen van waar iedereen staat met de evolutie van zijn competenties.” (Respondent 9, werkvloerbegeleider vzw)

Het POP-plan wordt in principe in dialoog vormgegeven door de doelgroepwerknemer en de werkvloerbegeleider samen. De doelgroepwerknemer geeft aan wat hij/zij haalbaar acht om op korte en lange termijn te verwezenlijken binnen het traject. Bepaalde werkvloerbegeleiders stellen

dat ze af en toe wel eens tegenwicht moeten bieden, gezien bepaalde doelgroepwerknemers de neiging hebben om ter plaatse te blijven trappelen. Het POP-plan kan de mogelijkheid bieden om hierover in gesprek te gaan.

“Dat is zo’n beetje de dualiteit vind ik, met dat persoonlijk ontwikkelingsplan. Er wordt heel sterk benadrukt van: persoonlijke ontwikkelingsplan, de werknemer is daar eigenaar van. En dat wordt zo strak doorgetrokken dat die eigenlijk kan beslissen van wat kan ik doen, wat kan ik niet doen. Tot op zekere hoogte ben ik daarmee akkoord. Maar wij hebben ook een aantal mensen die je wat tegenwicht moet geven, die je de realiteit wat moet bijbrengen.” (Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

Nadelen

Bepaalde werkvloerbegeleiders vinden het POP-plan op zich geen slecht instrument, maar stellen dat ze te weinig tijd krijgen van hun werkgever om hier op een deftige manier mee om te gaan.

“Ik probeer hier al jaren om meer tijd te krijgen. Ik word erop afgerekend dat er geen degelijke POP-documenten zijn bij manier van spreken. Maar ik krijg daar eigenlijk ook geen tijd voor. Dan krijg ik als antwoord: ‘Maar dat is toch allemaal zo moeilijk niet. Vul die formuliertjes in, zet daar wat kruisjes bij en dan is het in orde’. [...] Ik heb zo iets van: dat wil ik niet doen. Als het kruisjes zetten is, zo maar om voor de inspectie in orde te zijn, doe het gerust zelf. Voor mij is dat prima!” (Respondent 6, werkvloerbegeleider vzw)

Onder de werkvloerbegeleiding leeft ook de bezorgdheid omtrent de administratieve last die POP-plannen met zich meebrengen. Zo spreekt respondent 8 (werkvloerbegeleider, vzw) over ‘een enorme machinerie die opgestart is voor iets dat eigenlijk bitter weinig voorstelt’, waar ‘enorm veel tijd en middelen inkruipen’. Bepaalde werkvloerbegeleiders stellen zich de vraag of het niet overroepen is om een POP te verplichten voor iedere doelgroepwerknemer, gezien niet iedereen nut haalt uit zo’n plan.

“Op zich vind ik dat zeker geen slecht instrument, maar het is ook weer overroepen. Wij hebben een aantal mensen waar je onmogelijk een POP mee kunt doen, bijvoorbeeld mensen die geen zelfrespect hebben, die niet naar zichzelf kunnen kijken. We hebben ook een aantal mensen met een beperkte kennis van de Nederlandse taal, waar je bijna alleen maar een POP mee kan doen

in het bijzijn van een tolk. Dit hoeft geen obstakel te zijn, maar is toch weer een extra organisatie, en dat is niet altijd even evident.” (Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

Er zijn enkele kritische stemmen die nadenken over de finaliteit van dit persoonlijk ontwikkelingsplan. Enerzijds bestaat de verplichting vanuit de Vlaamse overheid om POP-plannen op te stellen en bij te houden. Art.14.§3. verplicht de lokale diensteneconomieorganisatie ook om het POP, alsook elke wijziging daaraan, in de databank van de VDAB te registreren (Vlaamse Regering, 2013, p. 6). Anderzijds weten bepaalde respondenten niet goed wat er met deze informatie zal gebeuren. Volgens bepaalde werkvloerbegeleiders wordt de privacy van de doelgroepwerknemer geschonden indien toekomstige werkgevers POP-plannen kunnen inkijken. Sommige werkvloerbegeleiders geven ook aan dat bepaalde doelgroepwerknemers bang zijn voor stigmatisering. Indien (toekomstige) werkgevers uit het NEC over de mogelijkheid beschikken om POP-dossiers in te zien, bestaat de schrik om als ‘onvolwaardig’ of ‘tweederangs’ beschouwd te worden.

“Waar ik het wel moeilijk mee heb, is dat een POP in principe een document is dat heel uw loopbaan meegaat. [...] Ze willen eigenlijk dat iedereen een POP heeft, ook jij en ik als we werken. Dat je blijft leren, je blijft ontwikkelen enzovoort. Ik vind dat als je ergens opnieuw start, dan heb je het recht om ook een nieuwe start te maken zonder dat je werkgever in het dossier van de VDAB gaat kijken en ziet van: ‘Ah J., blijkbaar heeft hij wel moeite met dit en dit en dat.’” (Respondent 8, werkvloerbegeleider vzw)

2.1.2. Opleiding

Praktisch alle respondenten zijn er zich van bewust dat het volgen van een opleiding één van de belangrijkste determinanten voor succesvolle doorstroom is. Meestal gaat het over specifieke opleidingen, die doelgroepwerknemers na afloop van het inschakelingstraject een grotere kans op tewerkstelling bieden binnen het NEC. Zo gaf respondent 12 (werkvloerbegeleider vzw) het voorbeeld van mensen die in het verleden geen opleiding volgden omwille van financiële onzekerheden. Door middel van LDE kregen deze mensen alsnog de kans een opleiding te volgen, die ze zichzelf anders niet konden permitteren.

Bij het OTC wordt het LDE-inschakelingstraject op zich als een opleiding beschouwd. Zo spreken deze werkvloerbegeleiders over een opleiding tot schilder, loodgieter, etc. Werkvloerbegeleiders

trachten zoveel mogelijk technische competenties mee te geven aan de doelgroepwerknemers gedurende het inschakelingstraject, zodat ze daarmee later aan de slag kunnen op de reguliere arbeidsmarkt.

“Ik wil dat mijn jongens doorstromen. Dat wil zeggen dat wij ons elke dag engageren om te kijken van: ‘Wat mankeren we in die opleidingen? Wat gaat ervoor zorgen dat zij de technische, juiste technische bagage hebben?’.” (Respondent 13, werkvloerbegeleider OTC)

De meeste vzw's zetten vooral in op werkervaring gedurende het inschakelingstraject en trachten doelgroepwerknemers zoveel mogelijk aan te moedigen om daarnaast opleidingen te volgen. Deze opleidingen kunnen arbeidsgericht zijn, waarbij de focus voornamelijk ligt op het verwerven van technische competenties. Daarnaast wordt er ook ingezet op niet-arbeidsgerichte opleidingen, die ook belangrijk geacht worden om iemand zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Niet-arbeidsgerichte opleidingen kunnen faciliterend werken naar doorstroom toe. Voorbeelden die respondenten aanhaalden zijn cursussen assertiviteit, samenwerken in team, budgetbegeleiding, klantvriendelijkheid, omgaan met emoties, etc. Deze cursussen worden zowel intern georganiseerd, als in samenwerking met partners zoals het CAW. Ook taal blijkt een aspect te zijn waar verschillende werkvloerbegeleiders sterk op inzetten, gezien er heel wat mensen met een migratieachtergrond tewerkgesteld zijn in kader van LDE. Bij de indicering wordt geen rekening gehouden met taal dus in principe kunnen organisaties hier vrij flexibel mee omspringen. Anderzijds stellen bepaalde LDE-organisaties soms zelf startcompetenties op, waarvan het beheersen van de Nederlandse taal een belangrijke kan zijn (zie bijvoorbeeld 1.2.). Bijscholing op vlak van taalvaardigheid wordt door sommige werkgevers verplicht gedurende het inschakelingstraject, gezien zij dit een grote meerwaarde vinden met oog op een latere tewerkstelling in het NEC. Andere werkvloerbegeleiders besteden hier minder aandacht aan en stellen dat het werken aan taal en andere persoonlijke vaardigheden op vrijwillige basis moet gebeuren.

De invulling van **arbeidsgerichte opleidingen** varieert naar gelang de interesses van doelgroepwerknemers. Bepaalde organisaties nemen maatregelen om de doelgroepwerknemer wat meer ademruimte te geven voor zijn/haar opleiding, zoals een 4/5^{de} tewerkstelling.

“Er zijn op dit moment twee mensen die bij VSPW een opleiding sociaal-cultureel werk volgen, maar er zijn er even goed die volledig gaan voor een sporttechnische opleiding, bijvoorbeeld

opleiding om redder te mogen zijn of om zweminitiator te mogen zijn, iemand die voor zijn opleiding trainer van volleybal gaat,... Dus dat is heel divers.” (Respondent 7, werkvloerbegeleider vzw)

Andere organisaties verplichten doelgroepwerknemers tot één bepaalde arbeidsgerichte opleiding, in combinatie met de LDE-tewerkstelling. Bijvoorbeeld bij Solidariteit voor het Gezin is het zo'n totaalpakket: alle doelgroepwerknemers volgen de opleiding 'Begeleider in de kinderopvang' aan het Centrum Volwassen Onderwijs (CVO) naast hun LDE-tewerkstelling in de kinderopvang. In het NEC wordt deze opleiding volgens de werkvloerbegeleiding sterk gewaardeerd. Gezien praktisch alle doelgroepwerknemers na deze opleiding ook effectief binnen Solidariteit voor het Gezin aan de slag gaan, wordt deze opleiding verplicht vanuit de organisatie.

Het inzetten op arbeidsgerichte opleidingen blijkt werkgever-gebonden te zijn. De ene werkgever zal namelijk meer tijd vrijmaken om samen met de doelgroepwerknemer te zoeken naar interessante opleidingen dan de andere. Naast persoonsgebonden factoren kan ook de visie rond opleidingen binnen de LDE-organisatie een rol spelen. Ook de ruimte die vanuit de organisatie aan werkvloerbegeleiding gegeven wordt om met dergelijke zaken bezig te zijn, varieert. Bepaalde VDAB-consulenten stellen dat het inzetten op opleidingen te sterk verschilt van werkgever tot werkgever en pleiten bijgevolg voor het verplicht maken van arbeidsgerichte opleidingen voor alle doelgroepwerknemers.

“Ik vind dat ze dit stuk zouden moeten verplicht maken. Nu hebben ze de werkgevers vrijgelaten om dat in te vullen en bij sommige werkgevers mogen ze soms wel een opleiding volgen, maar dan geven ze een deeltijdscontract en dan zeggen ze: ‘Ja maar als je een opleiding volgt moet je dat in je andere deeltijdse doen.’. Het is echt van werkgever tot werkgever verschillend.” (Respondent 2, vacatureconsulent VDAB)

Niet alle doelgroepwerknemers zijn in staat een arbeidsgerichte opleiding tot een goed einde te brengen. Soms blijkt een opleiding te hoog gegrepen te zijn, stelt respondent 1 (leidinggevende functie sociale economie VDAB): *“Ja, maar dat is ook natuurlijk niet voor iedereen haalbaar, om een opleiding te volgen. We hebben ook zwakkere mensen die zeker geen opleiding kunnen volgen.”* . Anderzijds kunnen bepaalde randvoorwaarden niet vervuld zijn om een opleiding tot een goed einde te brengen. Zo vertelde een werkvloerbegeleider (Respondent 7, werkvloerbegeleider vzw) dat één van zijn doelgroepwerknemers zware fysieke problemen heeft en een verslavingsproblematiek. De persoon in kwestie neemt hiervoor verdovende en pijnstillende

medicatie waardoor zijn concentratievermogen enorm zwak is. Dit zorgt er voor dat hij geen opleiding kan aanvatten.

Afhankelijk van de gevolgde opleiding, en het al dan niet verworven diploma, vergroot een doelgroepwerknemer zijn/haar kansen op het vinden van een job in het NEC. De concurrentie op de reguliere arbeidsmarkt is groot, stellen bepaalde werkvloerbegeleiders. Anderen halen aan dat doelgroepwerknemers soms het gevoel hebben dat hun diploma niet gewaardeerd wordt op de reguliere arbeidsmarkt. Zo stelt respondent 7 (werkvloerbegeleider vzw) dat werkgevers veel sneller mensen aannemen met een bachelorsdiploma, dan met een A1 diploma. Ze hebben het gevoel geen kans te maken op de reguliere arbeidsmarkt. Ook respondenten uit het OTC drukken hun frustraties uit over het feit dat doelgroepwerknemers geen bewijs of certificaat van opleiding krijgen na hun inschakelingstraject in de Leerwerkplekken.

“Ik vind het ook heel jammer dat wij geen certificaten kunnen afleveren. Het is puur ervaring. In hoeverre is het in het NEC bekend dat je een volwaardige werknemer bent als je bij de leerwerkplekken hebt gewerkt?” (Respondent 15, werkvloerbegeleider OTC)

“Wij zijn geen school, wij geven werkervaring. Dus dat betekent dat, al die mensen die bij ons gewerkt hebben, dat ze er eigenlijk niks mee zijn. Ze kunnen wel naar een loodgieter of elektricien gaan en zeggen: ‘Ja, ik heb wel gewerkt als loodgieter of als elektricien, maar ik heb geen diploma en heb bepaalde dingen ook niet geleerd, maar ik heb wel hele dagen klusjes gedaan bij het OCMW.’. Dat is niet echt versterkend naar de sollicitatie toe.” (Respondent 16, managementfunctie OTC)

2.2. Spanning tussen ‘brede’ vs. ‘nauwe’ invulling van competentieversterking

In hoofdstuk 5 ‘Evaluatie en Doorstroom’ van het uitvoeringsbesluit staat in Art. 24 dat er bij het beoordelen van de kansen op doorstroom rekening gehouden moet worden met de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer. Hieronder wordt verstaan: *‘de gezondheid, mobiliteit, leeftijd, familiale situatie, financiële situatie en het vermogen en de motivatie tot zelfstandig loopbaanbeheer’* (Vlaamse Regering, 2013, p. 8). Er wordt dus rekening gehouden met deze factoren bij het inschatten van doorstroomkansen, maar anderzijds hoeven organisaties hier in principe niet mee bezig te zijn. Het takenpakket van werkvloerbegeleiding bestaat volgens Art. 18. enkel uit arbeidsgerichte zaken: bereikbaar zijn, het opvolgen en bijsturen van de taakuitvoering

en tenslotte feedback geven aan doelgroepwerknemers (Vlaamse Regering, 2013, p.7). LDE-organisaties moeten zich er wel toe verbinden om de arbeidsomstandigheden aan te passen aan de behoeften van werknemers. Onder arbeidsomstandigheden worden de sociale, psychosociale en fysieke eigenschappen van de werkomgeving begrepen (Art. 16. Vlaamse Regering, 2013, p.6). Er moet dus enigszins wel rekening gehouden worden met de behoeften van werknemers, maar van de werkvloerbegeleiding wordt niet verwacht hier expliciet op in te zetten.

Vanuit het lokaal beleid wordt het echter wél belangrijk geacht om in te zetten op bepaalde kwetsbaarheden van doelgroepwerknemers, binnen andere levensdomeinen naast werk. Respondent 5 (managementfunctie Stad Gent) stelt dat LDE-organisaties net voor deze begeleiding extra subsidies krijgen.

“Ja, maar daarvoor is die begeleiding zo belangrijk. Daardoor is er ook nogal wat subsidie voorzien voor die plaatsen. Dat je een intensieve begeleiding hebt die zich niet alleen bezighoudt met de organisatie van het werk, maar ook met andere problematieken die naar voor komen. En dat is zeker het geval dus iedereen die tewerkgesteld wordt, heeft wel iets dat hij moet aanpakken tijdens die periode. Dus die begeleiding is daarom net zo belangrijk.”
(Respondent 5, managementfunctie Stad Gent)

In dit onderzoek werd expliciet gevraagd aan de respondenten in hoeverre ze het belangrijk achten om aan factoren te werken op andere levensdomeinen, naast arbeid. Praktisch iedereen is ervan overtuigd dat de randfactoren in orde moeten zijn vooraleer er aan arbeid en activering kan gewerkt worden.

“Soms zijn die schulden zo overheersend, dat het hen zelfs niet kan schelen dat ze dan nog tien jaar langer moeten betalen of veel meer interesten hebben... Als je in zo'n schrijnende toestanden zit, dan leef jij vooral in het nu hé. En natuurlijk: psychosociale problemen of verslavingsproblemen, als die niet opgelost zijn, dan lukt die tewerkstelling zeer moeilijk.”
(Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

Randfactoren worden dus belangrijk geacht in kader van dit inschakelingstraject. Het antwoord op de vraag of hier al dan niet een rol weggelegd ligt voor werkvloerbegeleiding, verschilde echter wel enorm. Bepaalde werkvloerbegeleiders stellen dat een menswaardige levenssituatie de basis

vormt vooraleer men kan overgaan tot arbeid en activering. Deze respondenten houden -in de mate van het mogelijke- rekening met de kwetsbare achtergrond van doelgroepwerknemers.

“Ik had ooit iemand in coaching die zwaar mishandeld werd door haar man, maar ze wou er niet bij weg. Dus wat gebeurde er: haar man hield haar een ganse nacht wakker. Ze kwam toe op haar werk en kwam bij mij voor een ondersteunend gesprek. Ze zei van: ‘Ik heb weer niet mogen slapen vannacht’. En dan zei ik van: ‘Oke, in de kinderopvang staat een bedje, slaap!’. Dus eigenlijk kon zij slapen tijdens haar werkuren. Ik heb ook iemand gehad die dagelijks bij mij kwam voor een gesprek, een Antabuse, omdat ze een alcoholprobleem had. In het begin was werken bijzaak hé, maar dat is dan geleidelijk aan beginnen omslaan.”
(Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

Andere respondenten trachten begrip op te brengen voor de situatie van doelgroepwerknemers en vinden het vanzelfsprekend om geduld te hebben, bepaalde zaken meerdere keren te herhalen, mensen een nieuwe kans te geven, etc.

“Je kan heel consequent zijn en zeggen van: ‘Jij bent dronken, eruit!’, maar dat helpt die mens niet altijd natuurlijk. Dus dat is wel een evenwicht zoeken. En op dat gebied zijn we wel sociaal.” (Respondent 6, werkvloerbegeleider vzw)

Om doelgroepwerknemers gerichte feedback te kunnen geven, trachten bepaalde werkvloerbegeleiders een vertrouwensband op te bouwen. Eens deze band er is, kunnen minder positieve boodschappen op een opbouwende manier besproken worden.

Sommige organisaties beschikken over de mogelijkheid om jobrotaties uit te voeren binnen de organisatie. Indien er opgemerkt wordt dat een doelgroepwerknemer niet op zijn/haar plaats zit binnen een bepaalde dienst, gaat men dit effectief gaan toepassen. Specifiek gaat het hier over het OTC en over Stad Gent, waar er verschillende afdelingen of diensten zijn. In bepaalde organisaties mogen jobrotaties officieel niet, maar indien dit in het voordeel is van de doelgroepwerknemer, wordt deze mogelijkheid niet uit de weg gegaan. De discretionaire ruimte die werkvloerbegeleiders hebben, wordt in dergelijke gevallen gebruikt.

“Dat kan ook zijn dat we in de loop van de tewerkstelling een soort jobrotatie doen. Dat is al gebeurd, dat iemand bijvoorbeeld in Fiets zit. [...] Wij zagen van: ‘Oei, oei, oei... Dat gaat hier

niet goed'. Dan werd er daar uiteraard energie ingestoken om dat aan te leren, maar soms zie je dan van die fijne motoriek, dat zit er niet in. En dan hebben wij hier wel de ruimte om te zeggen van: 'Misschien kun je eens meegaan met het schilders in het bouwproject.' En als het daar een succes is, awel zo veel te beter. [...] Wij hebben wel heel veel mogelijkheden. Officieel kan dat allemaal niet, maar officieus passen we dat natuurlijk toe. Als dat een verbetering is voor ons mensen, gaan we dat niet uit de weg." (Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

Sommige werkvloerbegeleiders verwijzen doelgroepwerknemers voor bepaalde problemen door naar andere organisaties zoals het CAW, de Sociale Huisvestingsmaatschappij, het OCMW, etc. Werkvloerbegeleiders voelen zichzelf vaak niet geplaatst om begeleiding te bieden bij bepaalde problematieken, gezien ze niet over *'de juiste kennis of vaardigheden'* beschikken. Het doorverwijzen van doelgroepwerknemers kan als *good practice* beschouwd worden, gezien er op die manier gepaste hulp geboden wordt. Dit gebeurt echter wel ad hoc waardoor er geen structurele verankering is van dergelijke praktijken en dit dus sterk kan verschillen van organisatie tot organisatie.

Het samenwerken met andere organisaties is geen verplichting vanuit het beleid. Bepaalde organisaties staan hier al meer voor open of hebben meer ruimte om met andere partners samen te werken. Zo stelt respondent 11 (werkvloerbegeleider Stad Gent): *"Wat wij doen als wij het gevoel hebben van: 'oei er zitten precies wel veel hulpverleners op die werknemer...' is een hulpverlenersplatform samenroepen om af te toetsen van: 'Oké waar ben jij mee bezig? Hoe kunnen we samenwerking versterken?'"*

Anderzijds is niet iedereen het er over eens dat er een rol weggelegd ligt voor werkvloerbegeleiding om aan persoonlijke problematieken te werken. Bepaalde respondenten vinden het werken aan levensdomeinen naast werk helemaal geen opdracht dat hen toebehoort. Er worden enkele redenen aangehaald waarom men intern niet aan begeleiding doet. Sommigen geven aan niet opgeleid te zijn om met dergelijke problemen aan de slag te gaan. Ze stellen dat ze hier zelf *'de bagage'*, *'expertise'* of *'vaardigheden'* niet voor hebben. Bepaalde begeleiders gaan ervan uit dat mensen zelf oplossingen zullen zoeken indien de nood zich voordoet. Anderen zijn van mening dat het *'bedreigend'* of *'verwarrend'* kan overkomen, indien een werkvloerbegeleider zich te veel bezighoudt met het privéleven van een doelgroepwerknemer. Nog anderen stellen dat een doelgroepwerknemer als volwaardige werknemer behandeld moet worden, met oog op doorstroom

naar het NEC. Respondenten geven aan dat werkgevers in het NEC ook niet geïnteresseerd zijn in de problemen van werknemers. Zo stelt respondent 13 (werkvloerbegeleider OTC): *‘De patron in de privé hoort niet graag uw privéproblemen hé!’*.

“We hebben een nultolerantie op vlak van alcohol, ik zeg zomaar iets. Wij verwachten aan een heel strikte verzuimprocedure... Als jij niet op tijd verwittigt en dit en dat, dan krijg je daar sancties voor. Een ziektebriefje niet op tijd, dan word je onwettig geplaatst en dit en dat. (Respondent 9, werkvloerbegeleider vzw)

Ondanks het feit dat alle respondenten beseffen dat een brede invulling van competentieversterking noodzakelijk is, vindt deze in de praktijk niet steeds plaats. Er zit met andere woorden spanning op het feit dat werkvloerbegeleiders beseffen dat ‘competentieversterking’ ruim bekeken moet worden en de concrete praktijk die eerder eng wordt ingevuld. Hiervoor geven respondenten zelf een aantal redenen aan. Het merendeel spreekt over een **te grote caseload** per werkvloerbegeleider, hetgeen kan zorgen voor problemen op vlak van kwantiteit en kwaliteit. Er worden te veel mensen tewerkgesteld binnen de organisatie, waardoor de begeleiding minder kwalitatief is.

“Je ziet direct al het probleem hier hé: we hebben zeven punten maar we hebben maar tien medewerkers, met mij erbij elf. Dus je ziet hoe lastig dat kan zijn om die punten eigenlijk allemaal continu draaiende te houden.” (Respondent 10, werkvloerbegeleider vzw)

“Evengoed een beetje vreemd dat we ondertussen zoveel mensen hebben, maar dat we slechts drie instructeurs hebben over drie punten... Als je weet dat we in het centrum zeven op zeven open zijn en hier zes op zeven, en dan blijven we met drie instructeurs die elk vijftendertig verlofdagen hebben op een jaar.” (Respondent 6, werkvloerbegeleider vzw)

Ook mensen in managementfuncties merken de te zware caseload op als een cruciaal probleem. Om alle doelgroepwerknemers op maat te kunnen begeleiden, moeten werkvloerbegeleiders meer ruimte krijgen om die taak op een kwaliteitsvolle manier tot een goed einde te brengen.

“Ja, eigenlijk kun je het vergelijken met een middelbare school waar ze het eerste tot het zesde middelbaar samen in één klas zetten, waar ze ook nog een keer van het eerste tot het zesde de ‘slimsten’ en de ‘domsten’ zit, als ik dat mag gebruiken... En dan ga je eigenlijk van die leraar verwachten van: “Zorg dat iedereen de les meekrijgt dat hij moet hebben, op zijn

niveau'. Dat wil zeggen dat je mensen moet lesgeven van het derde middelbaar, van het zesde, van het eerste. Ja, goed, dat kun je gewoon niet." (Respondent 16, managementfunctie OTC)

Respondent 2 (vacatureconsulent VDAB) beweert dat het aantal begeleidingsuren waarvoor budget gegeven wordt, sterk gedaald is. Dit wordt als een bewering beschouwd, gezien hier in de literatuur geen bewijs van terug te vinden is. Werkvloerbegeleiders moeten de begeleiding van doelgroepwerknemers opnemen naast hun eigenlijke job. De ruimte om deze mensen met andere woorden kwaliteitsvol te begeleiden wordt steeds kleiner.

"Je merkt, als een project te lang bestaat, kom je gewoon die uitholling tegen. En dat merk ik persoonlijk ook bij LDE. Mensen worden verwacht al vanaf de eerste dag mee te draaien, terwijl dat eigenlijk in het oer-concept wel verwacht wordt dat ze opleiding en begeleiding krijgen." (Respondent 4, specialist sociale economie VDAB)

"Wij merken dat het heel belangrijk is in ons project om aan voldoende coaching te doen, maar eigenlijk... Als je maar met tien mensen bent om dat te doen, dan kunnen we dat eigenlijk te weinig. Eigenlijk zouden we moeten zorgen dat je met iedereen meermaals een keer mee bent geweest. Op dit moment slagen we daar niet in. Dat heeft soms te maken met te weinig tijd om dat rond te krijgen." (Respondent 7, werkvloerbegeleider vzw).

Indien de lokale diensteneconomie organisaties/afdelingen onderdeel zijn van een ruimere werking, kan men deze caseload vanuit de organisatie wat beperken.

"Aangezien we maar met een beperkt aantal zijn, is dat natuurlijk ook wel zo dat die ratio zeer beperkt is. Ik denk dat een verantwoordelijke maximum drie medewerkers, begeleiders in opleiding onder haar mag hebben. Als er hier vijftien tot twintig mensen werken, waarvan maar drie mensen in opleiding, dan is dat op zich vrij beperkt." (Respondent 12, werkvloerbegeleider vzw)

Bepaalde respondenten geven aan dat er geen kwaliteitsvolle begeleiding opgezet kan worden, gezien er een gebrek is aan achtergrondkennis van doelgroepwerknemers. Werkvloerbegeleiders zouden graag meer weten over het verleden van deze mensen en hun huidige situatie om hier rekening mee te houden gedurende het inschakelingstraject. Enkele voorbeelden van

problematieken die respondenten aanhaalden zijn: armoede, verslavingen, huisvesting, psychologische problemen, een gebrek aan een sociaal netwerk, etc.

“Maar als je dan bij mensen thuis gaat werken die ook drugs gebruiken, dan kan dat soms wel voor problemen tijdens de tewerkstelling zorgen. En dan mogen we vanaf nul af aan weer beginnen. Dus als we soms wat meer weten over de achtergrond, dan is dat niet om daar een stempel op te drukken. Dat is gewoon om met bepaalde dingen rekening te houden... Wij zijn ook capabel genoeg om dat te plaatsen wat... Wij weten ook van die wilt nu een nieuwe stap, het is niet omdat hij dit of dat gedaan heeft, dat we hem daarom gaan veroordelen. Maar soms naar onze werking toe is het volgens mij wel belangrijk dat we wat meer achtergrondinformatie van die mensen hebben.” (Respondent 15, werkvloerbegeleider OTC)

In bepaalde organisaties wordt er een aparte medewerker aangesteld, die zich focust op het integrale traject van de doelgroepwerknemer. Deze persoon houdt zich bezig met problemen op levensdomeinen naast werk. In het OTC volgt er bijvoorbeeld een trajectbegeleider van het OCMW het volledige traject van de doelgroepwerknemer op. Binnen organisaties waar zowel een jobcoach als een technisch instructeur de doelgroepwerknemer begeleiden en opvolgen, is er ook meer ruimte om bepaalde problematieken bespreekbaar te maken. Dergelijke ‘tandemconstructies’ waren op te merken bij bepaalde vzw’s en bij Stad Gent.

Ter conclusie kan gesteld worden dat de inzet op levensdomeinen, naast werk, heel afhankelijk is van de werkgever. Er is namelijk geen controle vanuit externe instanties op de wijze waarop een organisatie de begeleidingsopdracht invult. Respondent 4 (specialist sociale economie VDAB) problematiseert het feit dat men in de praktijk niet kan controleren of er effectief begeleiding opgezet wordt of niet.

“Maar in de praktijk is er geen één die gaat controleren of er effectief begeleiding wordt opgezet... En eigenlijk ook, zelfs al moesten ze dat controleren, als je merkt dat er daar iemand alleen op de werkvloer staat, je hebt altijd wel een excuus waarom uw begeleider er niet is hé.” (Respondent 4, specialist sociale economie VDAB)

VDAB-consulenten menen de werkgevers binnen LDE-organisaties goed te kennen, waardoor ze weten in welke organisatie er extra aandacht is voor begeleiding en waar dit eerder beperkt is. Met deze kennis trachten consulenten doelgroepwerknemers gericht door te verwijzen naar bepaalde

vacatures. Sommige VDAB-medewerkers vinden de begeleiding op de werkvloer te afhankelijk van werkgever tot werkgever, en achten het noodzakelijk dat hier wat meer gestroomlijnd in wordt.

3. Determinanten bij doorstroom naar NEC

3.1. Samenwerking tussen verschillende actoren

Een sterke samenwerking met verschillende partners kan doorstroom faciliteren. Hierbij wordt zowel een goede samenwerking tussen doelgroepwerknemers, werkvloerbegeleiders en werkgevers verstaan als met partners buiten de lokale diensteneconomie, zoals de VDAB en actoren in het NEC.

Wat praktisch alle respondenten problematiseren is het feit dat bepaalde jobs binnen de lokale diensteneconomie niet afgestemd zijn op de reguliere arbeidsmarkt. Hierbij gaat het over LDE-jobs die niet bestaan op de reguliere arbeidsmarkt. Mensen worden opgeleid, krijgen een aantal technische vaardigheden mee, maar kunnen hiermee niet terecht in het NEC. Anderzijds wordt er binnen LDE te weinig ingezet op knelpuntberoepen, waardoor het vinden van een job na het inschakelingstraject moeilijk wordt.

“Straatvegen... Oké, maar waar ga jij gaan straatvegen in de privé? Zeg me dat een keer? Er is geen één straatveger in de privé hé. Of een kuisbedrijf, ik heb nooit één kuisbedrijf geweten dat de straten in Gent begon te vege. Enkel IVAGO. Bijvoorbeeld Max Mobiel in Gent: je moet een keer verschillende fietsmakers aanspreken: hoeveel van onze mensen zijn naar daar gegaan? Een schilder, hoeveel van onze jongens zijn naar een schilder gegaan? We moeten het eerlijk zeggen hé: wij zorgen dat het product klaar is, maar de privé staat er niet voor open.” (Respondent 13, werkvloerbegeleider OTC)

Met andere LDE-jobs kunnen mensen wel terecht in het NEC, stelt respondent 8 (werkvloerbegeleider vzw): *“Hier zitten we in de horeca, dat blijft wel een beetje een knelpuntberoep.”* Daarnaast stellen bepaalde respondenten dat de grote concurrentie op de reguliere arbeidsmarkt een uitdaging vormt voor doelgroepwerknemers.

“Want om echt naar een ICT-sector door te stromen, moet je echt wel realistisch zijn... Allez, ik bedoel, daar is veel meer concurrentie, zelfs vanuit het buitenland. Er worden Indiërs ingehuurd voor bepaalde projecten...” (Respondent 9, werkvloerbegeleider vzw)

Respondent 7 (werkvloerbegeleider vzw) haalt hierbij het voorbeeld aan van een doelgroepwerknemer die een jaar lang intensief gesolliciteerd heeft en niet uitgenodigd werd op gesprek. Dit is *'enorm confronterend'*, stelt de respondent 7, maar dit mag ook niet leiden tot 'niks doen'. Bepaalde respondenten streven ernaar om het inschakelingstraject zo goed als mogelijk af te stemmen op tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt.

Heel wat respondenten stellen dat de samenwerking tussen verschillende partners beter moet. Zo vinden bepaalde werkvloerbegeleiders dat het goed zou zijn om samen te zitten met de VDAB, werkgevers uit het NEC en werkgevers uit LDE om te kijken hoe beide circuits beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Respondent 13 (werkvloerbegeleider OTC) geeft aan dat mits *'nauwere samenwerking met de VDAB'* het gemakkelijker zou zijn om *'de brug te slaan tussen LDE en het NEC'* (Respondent 13, werkvloerbegeleider OTC), wat kan zorgen voor een vlottere doorstroom.

"Daar moeten we allemaal samen aan werken. Niet alleen LDE, maar ook de privé, het NEC moet openstaan. Je kunt niet zo maar iets creëren hé. Ik heb het al gezegd: je moet weten wat de privé vraagt, wat knelpuntberoepen zijn." (Respondent 13, werkvloerbegeleider OTC)

Vervolgens klinkt ook vanuit Stad Gent het bewustzijn dat er nood is aan een betere samenwerking tussen LDE en het NEC.

"Er moet daar eigenlijk een soort van uitwisseling zijn tussen de twee. Dat men er al eens van kan proeven, stage lopen of zo in een bedrijf. Of dat bedrijven zelf betrokken worden bij sociale economie, dat ze daar voor een stuk mee aan het roer zitten. Dat die grenzen vervagen, dat zou veel beter zijn voor die doorstroom." (Respondent 5, managementfunctie Stad Gent)

Verschillende respondenten haalden aan dat goede, onderlinge contacten deze processen vergemakkelijken. Werkvloerbegeleiders die al enige tijd in deze sector werken, kennen vaak de consulenten bij de VDAB, wat een vlotte samenwerking ten goede komt. Dit is op zich positief, maar verloopt ad hoc, waardoor er geen structurele inbedding is.

“Het leidt tot afstemming tot elkaar, elkaar leren kennen en ‘ons kent ons’ werkt nog altijd het best.” (Respondent 16, managementfunctie OTC)

“Dat hangt er ook weer van af van ‘ons kent ons’ hé. Ik bedoel, dat is dan een VDAB-consulente die ook al jaren meegaat die onzen dienst door en door kent. En die weet van: oké, ik kan er op rekenen dat er opvolging zal zijn.” (Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

De samenwerking tussen lokale diensteneconomieondernemingen en de VDAB staat nog niet op punt wat betreft de doorstroombegeleiding. Volgens Art. 26. van het uitvoeringsbesluit lokale diensteneconomie moet de VDAB instaan voor het opstarten van een doorstroomtraject (Vlaamse Regering, 2013, pp. 9). Doorstroombegeleiders zijn er vooralsnog niet, wat voor frustraties zorgt bij respondenten, gezien zij zelf moeten instaan voor doorstroom en eventueel opvolging.

“We hebben nu een aantal mensen die normaal, in kader van de nieuwe regelgeving, in nazorg moeten komen. In principe moeten wij die terugsturen naar de VDAB om deze mensen te testen of ze klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Deze mensen mogen dan in een uitstroomtraject. Wij hebben daarvoor contact opgenomen met de VDAB en het antwoord was letterlijk: ‘Hoh ja, dat computerprogramma is nog niet klaar... Ik ga het nog eens bespreken’. En een tijdje later hebben we teruggebeld: ‘Hoh ja nee, het gaat nog niet, kunnen jullie ze niet wat begeleiden naar uitstroom?’. Dat is zeer schrijnend vind ik, want allez, politiciers pakken ermee uit, alsof de regelgeving volledig op punt staat!” (Respondent 11, werkvloerbegeleider Stad Gent)

“Ze zijn nog niet klaar hé, bij de VDAB. We hebben mensen die in juni moeten uitstromen. We hebben gebeld om het doorstroomtraject op te starten en toen bleek dat de informatica nog niet klaar was. Ze kunnen er dus nog niet mee starten. [...] Die mens aan de lijn kan daar waarschijnlijk niets aan doen, maar op zich is dat absurd natuurlijk hé. Ze zetten zoiets op en als mensen zover zijn om uit te stromen, dan krijgen ze de boodschap: ‘Ah ja eigenlijk zijn we nog niet klaar, je zal het zelf moeten uitzoeken.’. In die zin wordt er wel met je voeten gespeeld hé.” (Respondent 8, werkvloerbegeleider vzw)

Verschillende werkvloerbegeleiders trachten deze doorstroombegeleiding zelf zo goed mogelijk in te vullen. Het gaat dan over sollicitatietraining, het invullen van ‘een warme overdracht’

(Respondent 7, werkvloerbegeleider vzw) en nazorg. Ze geven echter wel aan dat dit veel tijd kost, waar in principe geen budget tegenover staat. Dit zorgt momenteel voor een enorme drempel wat betreft doorstroom van LDE naar het NEC. Gezien het om een maatschappelijk kwetsbare doelgroep gaat waar LDE op inzet, zal opvolging in de toekomst heel belangrijk zijn. Anderzijds stellen bepaalde respondenten dat niet enkel doorstroombegeleiding belangrijk is, maar ook het NEC moet zorgen voor een beleid op maat van iedere doelgroepwerknemer.

“De doorstroombegeleiders kunnen de brug maken hé, maar uiteindelijk belandt men wel in dat bedrijf. Dan is de vraag of er in een KMO of een groot bedrijf wel een kwaliteitsbeleid bestaat voor werknemers, of mensen die specifiek doorgestroomd zijn, mensen met bepaalde problematieken... En dat is er te weinig.” (Respondent 5, managementfunctie Stad Gent)

Ook het feit dat er binnen het NEC te weinig openstaande vacatures bestaan, op maat van mensen die een inschakelingstraject achter de rug hebben, wordt geproblematiseerd. Het NEC verschilt volgens hen te sterk van LDE, voornamelijk op vlak van begeleiding.

“Maar LDE en NEC? Dat zijn dag en nacht verschillende dingen hé. Je kunt het niet vergelijken. Het NEC is niet klaar om zo'n mensen op te vangen eigenlijk. En dat vinden wij zo spijtig. We hebben kwalitatieve medewerkers, die effectief de bagage hebben. Maar bepaalde dingen mankeren in het NEC om dat op te vangen.” (Respondent 16, managementfunctie OTC)

Bepaalde respondenten stelden zichzelf de vraag of ze doelgroepwerknemers moeten/kunnen helpen solliciteren. Sommige werkvloerbegeleiders geven een aanbevelingsbrief mee of geven de toestemming om zichzelf als referentie te zetten op het CV van de doelgroepwerknemer. Anderen vertrekken vanuit de overtuiging dat er geen onderscheid mag gemaakt worden tussen ex-doelgroepwerknemers en andere werknemers bij een intakegesprek. Ze stelden zich bijgevolg de vraag in hoeverre je als werkvloerbegeleider hulp kan bieden in kader van doorstroom. Sommigen hebben namelijk schrik dat het statuut LDE voor stigmatisering zal zorgen, wat averechts werkt bij het solliciteren. Respondent 9 (werkvloerbegeleider vzw) verwoordt het als volgt:

“Het gaat erom dat we gewoon een persoon hebben die kan solliciteren, en dat hoeft niet allemaal gezegd te zijn van: ‘Hoh die heeft een gans traject afgelegd’. Neen. Op dat moment

is dat gewoon een werknemer, daar moet niet te veel rond gebabbeld worden. Een werkgever is daar ook niet in geïnteresseerd. Integendeel, het kan juist zorgen voor een extra drempel: van wat halen we daarmee binnen.” (Respondent 9, werkvloerbegeleider vzw)

Binnen bepaalde vzw's stromen doelgroepwerknemers na het inschakelingstraject vanzelfsprekend door naar een reguliere job binnen dezelfde organisatie. Vanaf een persoon aangenomen wordt onder het statuut LDE, is deze werknemer praktisch zeker van zijn/haar plaats na vijf jaar. Er moet dus niet op zoek gegaan worden naar een job binnen het regulier circuit. Respondent 15 (werkvloerbegeleider OTC) stelt dat doelgroepwerknemers gemakkelijker kunnen doorstromen indien ze bij Stad Gent tewerkgesteld worden. Dit interview vond echter plaats na de gesprekken met medewerkers van Stad Gent, dus bestond de mogelijkheid niet om na te gaan of dit enigszins klopt.

“Ik weet niet hoe de doorstroomcijfers liggen, maar het voordeel van Stad Gent is dat zij wel iemand als werknemer kunnen aannemen. Zij hebben veel rapper vacatures open en wij hebben dat niet. Dus wij moeten constant naar de privémarkt...” (Respondent 15, werkvloerbegeleider OTC)

Vervolgens wordt ook kritiek geuit op het feit dat doelgroepwerknemers hun verhaal aan heel wat verschillende contactpersonen moeten vertellen, wat frustrerend kan werken. Respondent 5 (managementfunctie Stad Gent) stelt dat dit ‘*een beetje een pijnpunt*’ is van de lokale diensteneconomie. De communicatie tussen verschillende instanties gebeurt volgens deze respondent niet vlot genoeg, waardoor mensen verschillende boodschappen krijgen, niet overweg kunnen met formeel taalgebruik, etc.

“Ze moeten vijftien keer hetzelfde verhaal doen want wij klappen ook niet met mekaar. Het is grof gezegd, maar het komt er wel op neer. De VDAB heeft zijn systeem, het OCMW heeft zijn systeem. Dan heb je nog een keer de wet op de privacy en het gegeven dat er in een OCMW-dossier nog meer private informatie staat, want er is uiteindelijk een sociaal onderzoek gebeurd...” (Respondent 16, managementfunctie OTC)

Tenslotte geven bepaalde respondenten aan dat er nood is aan meer samenwerking binnen de sociale economie in het algemeen. Vanuit het beleid wordt volgens hen te veel vanuit hokjes

gedacht, wat voor belemmeringen kan zorgen in de praktijk. Er zijn namelijk heel wat activeringsprojecten binnen de sociale economie, waar mensen in verschillende statuten tewerkgesteld worden. Dit zorgt voor verwarring op de werkvloer want men moet de begeleiding aanpassen naar gelang het statuut, maar uiteindelijk zijn het allemaal mensen die nood hebben aan een begeleide tewerkstelling. *‘Uiteindelijk in de dagdagelijkse praktijk doen al die mensen hetzelfde werk.’* stelt respondent 4 (specialist sociale economie VDAB). Er moet volgens respondenten gekeken worden naar de noden van de persoon in kwestie, niet naar het statuut waarbinnen iemand werkt.

“Ik heb iets tegen dat kotjes-denken. Allemaal op één hoop. Waarom? Ze hebben allemaal een afstand tot de arbeidsmarkt. Werk is hetgeen waarvoor ze hier zijn. Technisch instructeurs maken daar ook totaal geen onderscheid in, zij willen eigenlijk mensen opleiden. Punt.” (Respondent 16, managementfunctie OTC)

Andere respondenten geven aan dat het noodzakelijk is om een opdeling te maken wat betreft statuten, om mensen zo gericht te kunnen begeleiden. Zo stelt respondent 3 (indiceringsconsulent VDAB) dat het nodig is om *‘echt dat onderscheid te maken tussen ‘sterkere’ en ‘zwakkere’ doelgroepwerknemers om ze ook rapper door te kunnen stromen’*. De lokale diensteneconomie is ook een sector met enorm gevarieerde vacatures. Deze opdeling kan ervoor zorgen dat mensen gericht tewerkgesteld worden.

3.2. Kenmerken gelinkt aan de doelgroep zelf

De lokale diensteneconomie richt zich op kwetsbare profielen voor de arbeidsmarkt. Praktisch alle respondenten waren zich bewust van deze kwetsbaarheid en stelden dat problemen binnen verschillende levensdomeinen moeten aangepakt worden, vooraleer men kan nadenken over werken binnen het NEC. Een brede invulling van competentieversterking dient zich met andere woorden aan.

“Je hebt natuurlijk sowieso een probleem. Meestal hebben mensen te kampen met psychosociale problematieken. Meestal een combinatie van verschillende dingen. Ook naar attitude wordt er gewerkt. Dus een aantal mentale aspecten laat ons zeggen.” (Respondent 5, managementfunctie Stad Gent)

“Ex-verslaafden, mensen met echt een migratieachtergrond die moeilijk geïntegreerd geraken, mensen met een medische problematiek, alhoewel dit soms moeilijk is want het zijn fysieke jobs. [...] Mensen met een zeer moeilijke sociale gezinssituatie bijvoorbeeld die extra stress van het werk eigenlijk niet goed aankunnen.” (Respondent 3, indiceringsconsulent VDAB)

In het uitvoeringsbesluit wordt er naast dit artikel praktisch niks geschreven over de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer. Deze factoren kunnen de afstand van de doelgroepwerknemer tot de reguliere arbeidsmarkt mee bepalen, maar zoals reeds aangehaald, hoeft de lokale diensteneconomieorganisatie hier volgens de letter van de wet niet op in te zetten. Desalniettemin worden deze factoren mede belangrijk geacht voor succesvolle doorstroom. Werkvloerbegeleiders erkenden dat problematieken in verschillende levensdomeinen een belangrijke rol spelen gedurende het inschakelingstraject. Hierbij gebruikten verschillende respondenten spontaan de metafoor van ‘rugzak’ die doelgroepwerknemers meeslepen.

“En als die rugzak veel te zwaar werd of is, dan merk je wel dat dat mogelijks een factor is waar mensen op afhaken. Omdat je toch wel eerst die andere problematiek moet aanpakken, buiten de werksituatie, vooraleer je terug kunt werken.” (Respondent 12, werkvloerbegeleider vzw)

Bepaalde werkvloerbegeleiders stelden ook dat de kwetsbaarheid bij vele mensen ervoor zorgt dat het rap terug bergaf kan gaan met bepaalde doelgroepwerknemers. Als er een extra moeilijkheid of probleem bijkomt in hun leven, bestaat bij veel kwetsbare doelgroepwerknemers de neiging om terug in oude gewoontes te vervallen. Ook het gebrek aan een sociaal netwerk om op terug te vallen, was een thema dat vaak aan bod kwam gedurende de interviews. ‘*Het gebrek aan een rustige thuis*’ zorgt ervoor dat mensen zich snel terug verliezen in oude gewoontes (respondent 7, werkvloerbegeleider vzw). Respondent 14 (werkvloerbegeleider, OTC) sprak over het feit dat het soms moeilijk is om uit een gemeenschap te stappen die een negatieve invloed heeft op je functioneren, je werk, je leven. Eens dit gelukt is, krijg je van vele mensen aanzien, maar bij één misstap vervalt men rap terug in oude gewoontes: *‘dan worden er niet altijd nette dingen toegepast: alcohol dat is het eerste al, ten tweede drugs...’*.

“Maar als ze zich down voelen, dan is het gedaan hé, dan is het gevaarlijk. Want ze hebben niet die nonkel of tante, meter of peter, ouders, broers of zusters. Het kan ook heel goed zijn dat die

daar nog allemaal in zitten [in negatieve omgeving]. Maar als zij als enige in de familie de kans hebben gehad binnen het OCMW om zich op te werken en ze voelen zich down, dan wordt het zo gevaarlijk.” (Respondent 14, werkvloerbegeleider OTC)

Gezien het vaak om mensen in kwetsbare situaties gaat, kan het een hele aanpassing zijn om de stap van LDE naar het NEC te zetten. Respondenten geven aan dat mensen druk ervaren wegens grote veranderingen in woon-werk afstand, werkdruk en werktempo en verloning.

Normaliter wordt er binnen een LDE-tewerkstelling rekening gehouden met de woon-werk afstand van de doelgroepwerknemer. Bij een tewerkstelling in het NEC kunnen mensen plots een heel eind verderop tewerkgesteld worden, wat voor de nodige stress kan zorgen.

“Stel dat je vijftien jaar bij een werkgever werkt, je hebt daar al je sociale contacten, ondertussen heb je je routine opgebouwd. Het is misschien dicht bij huis. Stel dat je in Gent woont en werkt, en daarna vlieg je naar een job in Deinze. Dat is dus doenbaar hé, dat is niet onmenselijk. Maar elke dag de trein moeten halen, je vasthouden aan de afstand... Dat is iets anders dan dat je op je fiets springt en of je nu vijf minuten vroeger of vijf minuten later vertrekt, je bent er wel op tijd. Maar vijf minuten vroeger of later, dat is uw trein missen hé als je naar Deinze moet.” (Respondent 4, specialist sociale economie VDAB)

Naast de werkdruk liggen ook de verwachtingen op de reguliere arbeidsmarkt vaak hoger dan in LDE, wat mogelijks voor een struikelblok kan vormen. In de sociale economie is er ‘een veel intensievere begeleiding’ (Respondent 5, managementfunctie Stad Gent), in tegenstelling tot het NEC, daar is het ‘écht een strijd’ (Respondent 13, werkvloerbegeleider OTC). Daarnaast verschilt het aantal werkuren in het NEC ook sterk in vergelijking met het uurrooster dat werknemers hadden in LDE. De laatste factor die respondenten aanhaalden, is de verloning. Werknemers verwachten dat ze meer zullen verdienen in het NEC, wat vaak wat tegenvalt. Zo komen er vaak ook kosten bij die ze vroeger niet hadden: kinderopvang wegens latere werkuren, vervoerskosten, etc.

“Maar ook de verloning, als men in lokale diensteneconomie werkt en de lonen in de gewone economie zijn bijvoorbeeld gelijk of soms zelf lager, dan is dat ook een probleem om door te stromen. Dan is dat ook niet echt stimulerend.” (Respondent 5, managementfunctie Stad Gent)

V. Analyse en discussie

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste onderzoeksresultaten besproken en geanalyseerd. Gezien het onderzoek over een nieuw decreet handelt, kunnen bepaalde resultaten niet teruggekoppeld worden aan de literatuurstudie.

1. Determinanten bij instroom in LDE

Een eerste belangrijke factor die doorstroom naar het NEC kan belemmeren is het voorgestructureerde kader waarin LDE-actoren moeten werken. Zo blijken een aantal constructiefouten te zijn binnengeslopen, wat niet onoverkomelijk is gezien het nieuwe decreet nog niet lang in voege is. De indiceringsmethode staat nog niet volledig op punt, waardoor het niet gemakkelijk is om doelgroepwerknemers toe te leiden naar geschikte LDE-vacatures. Zoals in het uitvoeringsbesluit LDE beschreven staat, vormt de VDAB de toegangspoort tot LDE. Bepaalde respondenten ervaren deze verandering als een inperking van hun beslissingsbevoegdheid, gezien ze op die manier minder controle hebben over de instroom van doelgroepwerknemers. Als tegenreactie hierop organiseren sommige organisaties zelf een *pre-screening*, waarbij geschikte kandidaten geselecteerd worden en bijgevolg doorgestuurd worden naar de VDAB. Deze professionals trachten met andere woorden hun discretionaire ruimte te gebruiken om zo de regelgeving te omzeilen, wat hen handelingsmogelijkheden kan bieden binnen deze ambigue praktijk (Roose, Roets, & De Bie, 2012). Aronson en Smith (as cited in Roose, et al., 2012) stellen dat er op die manier *micro-politics of resistance* ontwikkeld worden, om in de praktijk te ontsnappen aan opgelegde regels en zo het sociale te verbreden.

Een tweede belemmerende factor is het feit dat aanwervingsprocedures als omslachtig ervaren worden. Hierdoor gaat heel wat tijd verloren, wat niet motiverend is voor doelgroepwerknemers naar activering toe. Van Passel en Vancoillie (2015) bevestigen deze vaststelling. Ze stellen dat vacatures veel sneller ingevuld moeten worden en dat er hier een grote uitdaging schuilt voor het toeleidingsbeleid naar LDE-organisaties.

Vervolgens blijkt het ook niet simpel te zijn om doelgroepwerknemers te werk te stellen die enkel in het bezit zijn van een LDE-statuut. Vaak wordt in combinatie een SINE-statuut verwacht, omwille van de dubbele financiering die met deze tewerkstellingsmaatregel gepaard gaat. Deze extra middelen blijken enerzijds noodzakelijk te zijn voor veel organisaties om te kunnen rondkomen. Anderzijds kan dit voor uitsluiting zorgen van mensen die enkel het statuut LDE hebben. VDAB-

medewerkers trachten bij de indicering rekening te houden met dit gegeven. Mensen die geen SINE-statuuat hebben, gaan ze minder snel het statuut LDE toekennen, beseffende dat zij minder kans hebben op een LDE-tewerkstelling. Ook dit kan als een vorm van *micro-politics of resistance* beschouwd worden, gezien praktijkwerkers de regels omzeilen om binnen deze complexe context op een menselijke manier te handelen (Roose, et al., 2012). Opmerkelijk is het feit dat er noch in het decreet, noch in het uitvoeringsbesluit, naar deze federale SINE-maatregel verwezen wordt, wat bijgevolg een impliciete relatie tussen LDE en SINE veronderstelt. In de Beleidsnota Sociale Economie verwijst Homans echter wel naar een integratie van deze SINE-maatregel in de sociale economie. Hierdoor zouden LDE-organisaties gemakkelijker extra middelen kunnen krijgen, wat ook gepaard zou gaan met een administratieve vereenvoudiging (Homans, 2014). Bij het schrijven van deze masterproef is er van dergelijke integratie voorsnog geen sprake. Een groep doelgroepwerknemers krijgt nog steeds een apart SINE-statuuat toegekend, wat het moeilijker maakt voor doelgroepwerknemers die enkel een LDE-statuuat toegewezen krijgen.

Tenslotte hebben verschillende respondenten het gevoel dat de criteria waaraan doelgroepwerknemers moeten voldoen strikter geworden zijn. Hierdoor wordt de groep mensen die kans maken op een LDE statuut kleiner. Van Passel en Vancoillie (2015) merkten deze trend ook op en stellen dat mensen niet 'te sterk' maar ook niet 'te zwak' mogen zijn om een kans te maken op doorstroom. Verschillende respondenten stellen dat de startcompetenties en functieprofielen die verwacht worden voor openstaande LDE-vacatures, niet stroken met het profiel dat instroomt. Er is dus sprake van een mismatch tussen de kleine instromende doelgroep en LDE-tewerkstellingsmogelijkheden, wat op voorhand al bepalend kan zijn voor het succes van LDE.

2. Determinanten gedurende het inschakelingstraject

De bedoeling van het inschakelingstraject is om een competentieversterkend traject op te zetten, gedurende vijf jaar. Om dit traject enigszins te kunnen opvolgen, worden organisaties verplicht om persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) op te stellen en bij te houden. Deze documenten werken volgens het merendeel van de bevroagde werkvloerbegeleiders als faciliterende factor bij doorstroom naar het NEC. Zo stellen de meesten dat het POP een handig instrument is bij het in kaart brengen van evoluties die doelgroepwerknemers maken. Deze plannen bieden ook mogelijkheden om doelstellingen op korte en lange termijn vast te leggen.

Desalniettemin is een spanningsveld waar te nemen tussen de wil van LDE-organisaties om hun autonomie te behouden versus het inperken van autonomie door middel van verplichtingen vanuit het beleid. Gezien POP's verplicht worden vanuit het beleid en organisaties hier dus niet aan

onderuit kunnen, zijn er op verschillende niveaus zaken waarmee men rekening moet houden. Op microniveau moet werkvloerbegeleiding bereid zijn om met deze documenten aan de slag te gaan. Sommige respondenten gaven aan dat ze dit tijdsverspilling vinden, gezien ze niet weten waartoe deze plannen leiden. Op mesoniveau moet er vanuit de organisatie voldoende tijd en ruimte gemaakt worden zodat de werkvloerbegeleiding de mogelijkheid heeft om op een goede manier met deze plannen om te gaan. Bepaalde respondenten stellen dat werkgevers POP-dossiers niet belangrijk achten, waardoor deze snel en ondoordacht worden ingevuld. Tenslotte moet er ook op macroniveau nagedacht worden over de finaliteit van deze plannen. De overheid verplicht organisaties om deze plannen te gebruiken en up te loaden op de databank van de VDAB. Respondenten stellen dat er enerzijds ruimte gegeven wordt om hier zelf invulling aan te geven, maar vragen zich anderzijds af wat de finaliteit van deze documenten is. Volgens hen kunnen POP's wel nuttig zijn voor sommigen, maar niet perse voor alle doelgroepwerknemers. Tenslotte stellen ze zich ook vragen bij de manier waarop er met privacy omgesprongen wordt. Vanuit de praktijk klinkt de noodzaak tot verdere duiding omtrent deze zaken.

Een ander spanningsveld was de spanning tussen een 'brede' invulling van competentieversterking en een eerder 'nauwe' invulling. Praktisch alle respondenten stellen dat een arbeidsgerichte opleiding een cruciale, faciliterende factor vormt voor doorstroom naar het NEC. Als doelgroepwerknemers een arbeidsgerichte opleiding tot een goed einde brengen, vergroten ze volgens werkvloerbegeleiders hun kansen op succesvolle doorstroom. Het inzetten op opleiding wordt decretaal niet verplicht en verschilt dus van werkgever tot werkgever. Vanuit verschillende hoeken wordt gepleit voor het verplichten van opleidingen voor doelgroepwerknemers, gezien dit extra kansen kan bieden. Anderzijds stellen bepaalde respondenten dat het volgen van een opleiding niet voor iedereen haalbaar is. Bepaalde doelgroepwerknemers beschikken niet over de capaciteiten om dergelijke opleidingen tot een goed einde te brengen. Tenslotte kunnen ook niet-arbeidsgerichte opleidingen faciliterend werken naar doorstroom toe. Zo wordt het leren van de Nederlandse taal door bepaalde respondenten als cruciale factor beschouwd.

Zowel in het decreet als in het uitvoeringsbesluit wordt amper aandacht besteed aan het inzetten op persoonlijke problematieken van werknemers en kwaliteitsvolle begeleiding. Van Passel en Vancoillie (2015) stellen daarentegen dat deze persoonlijke begeleiding gedurende het inschakelingstraject enorm belangrijk is. Volgende zaken dienen zeker meegenomen te worden: coaching in de taakuitvoering, competentieversterking op verschillende levensdomeinen, doorverwijzing bij problemen die verder reiken dan de arbeidscontext, voorbereiding op het doorstroomtraject en de effectieve, preventieve of remediërende aanpassingen van de

arbeidsomgeving. Het gaat met andere woorden om relationele, functionele en contextuele aspecten die verder reiken dan factoren gericht op doorstroom naar betaald werk. Dit stemt overeen met het pleidooi van Vandermeerschen (zoals geciteerd in Campaert, 2008) voor een traject met voldoende aandacht voor het versterken van het zelfbeeld en oplossen van concrete armoededrempels die in de weg kunnen staan voor een succesvol activeringstraject. Onderzoeksresultaten wijzen ook op het feit dat Stad Gent het belangrijk acht om hier aandachtig voor te zijn.

Vervolgens blijken werkvloerbegeleiders zich ervan bewust te zijn dat ze met een kwetsbare doelgroep aan de slag gaan. Hoewel ze beseffen dat persoonlijke problematieken een grote belemmering vormen voor doorstroom naar het NEC, blijken de meesten zich niet aangesproken te voelen om een bredere invulling van competentieversterking te hanteren. Zo stellen bepaalde werkvloerbegeleiders dat hun kernopdracht het activeren naar werk is. Het inzetten op een brede invulling van competentieversterking behoort volgens bepaalde werkvloerbegeleiders niet tot hun takenpakket. Anderen stellen dat ze hier wel aandachtig voor willen zijn, maar dit niet kunnen gezien de caseload te groot is. Hierbij werd zowel verwezen naar een kwantitatieve dimensie als een kwalitatieve dimensie van een te zware caseload. Met kwantitatieve dimensie wordt bedoeld dat één werkvloerbegeleider te veel doelgroepwerknemers moet begeleiden, waardoor de begeleiding niet, of onvoldoende kan gebeuren. Met kwalitatieve dimensie wordt bedoeld dat de begeleiding niet op een kwaliteitsvolle manier kan plaatsvinden. Bepaalde werkvloerbegeleiders stellen dat ze niet opgeleid zijn om deze mensen te begeleiden of niet over de juiste vaardigheden beschikken om ondersteuning te bieden bij persoonlijke problemen. Op microniveau domineert met andere woorden een teruggetrokken houding bij veel werkvloerbegeleiders, met betrekking tot het nauwgezet begeleiden van doelgroepwerknemers in verschillende levensdomeinen. Tenslotte stellen bepaalde respondenten dat ze deze opdracht niet kunnen opnemen, gezien ze over te weinig achtergrondkennis van doelgroepwerknemers beschikken. Indien hier effectief aan tegemoet gekomen moet worden, hebben ze informatie nodig omtrent doelgroepwerknemers hun sociaal netwerk, persoonlijke problematieken, verleden, etc. Volgens bepaalde respondenten wordt er ook te weinig geld vrijgemaakt om kwaliteitsvolle begeleiding te kunnen opzetten, enerzijds vanuit het beleid (macro-niveau) en anderzijds vanuit LDE-organisaties zelf (meso-niveau).

Er heerst met andere woorden een spanning tussen het besef van organisaties dat een brede invulling van competentieversterking noodzakelijk is en anderzijds de praktijk waar een nauwere invulling van competentieversterking gehanteerd wordt. Hierbij stellen respondenten zich de vraag wiens taak het feitelijk is om op persoonlijke problematieken van werknemers in te zetten.

Doorverwijzingen, bundelen van krachten, stroomlijnen van taken, opzetten van samenwerkingsverbanden, etc. worden hierbij als *good practices* ervaren.

3. Determinanten bij doorstroom naar NEC

Inschakelingstrajecten LDE lijken volgens bepaalde respondenten niet goed afgestemd te zijn op de reguliere arbeidsmarkt. Zo stellen ze dat bepaalde jobs waarvoor doelgroepwerknemers opgeleid worden, niet bestaan in het NEC. Er is blijkbaar een kloof tussen de lokale diensteneconomie en de reguliere arbeidsmarkt, die moeilijk overbrugbaar is zonder samenwerking, afstemming en dialoog tussen betrokken partners. Respondenten geven aan dat ze graag samen willen kijken wat knelpuntvacatures zijn. Dit kan mogelijks een hefboom vormen voor betere afstemming en overleg tussen het NEC, LDE en de VDAB, wat noodzakelijk is zowel bij instroom in LDE als bij uitstroom/doorstroom naar het NEC.

Goede samenwerkingsverbanden tussen LDE-actoren vergemakkelijken de doorstroom van doelgroepwerknemers, wat uiteraard een positief gegeven is. Anderzijds kan dit ook gevaarlijk zijn gezien succesvolle doorstroom hierdoor enorm persoons-, tijds- en plaatsgebonden is. Dergelijke samenwerkingsverbanden zijn namelijk niet structureel ingebed maar verlopen ad hoc. Deze verbanden, samenwerkingen, bottom-up praktijken zijn dus zeker aan te moedigen, in de hoop dat deze opgepikt en geïmplementeerd zullen worden in het beleid, door hogere instanties. Indien deze samenwerkingen structureel ingebed worden, bijvoorbeeld onder de vorm van vergaderingen tussen verschillende actoren, kan er een betere afstemming tot stand komen, wat belangrijk is in kader van doorstroom.

Gezien het om een kwetsbare doelgroep gaat, blijkt opvolging, begeleiding en ondersteuning na doorstroom cruciaal te zijn (Campaert, 2008). In theorie wordt vanuit het uitvoeringsbesluit doorstroombegeleiding voorzien. Een doorstroombegeleider zou een doelgroepwerknemer gemiddeld 140 uur moeten begeleiden, gedurende vier fases: het voortraject, de jobmatching, de stage en de nazorgbegeleiding. In het uitvoeringsbesluit wordt heel veel aandacht besteed aan het vervolotraject, maar in de praktijk is deze doorstroombegeleiding er vooralsnog niet. Dit zorgt voor heel wat problemen en frustraties op de werkvloer. Verschillende organisaties stellen dat ze doen wat ze kunnen om doelgroepwerknemers te helpen zoeken naar vacatures en klaar te stomen voor sollicitaties, maar dat dit niet altijd even simpel is gezien ze beperkt zitten qua tijd en middelen. Werkvloerbegeleiders worden voorlopig zelf verantwoordelijk gesteld voor deze door- en

uitstroombegeleiding. In de toekomst zal het implementeren van deze kwalitatieve opvolging en nazorg alsnog heel belangrijk zijn.

VI. Besluit

1. Achterliggende activerings- en doorstroomlogica's

In dit besluit is het van cruciaal belang om ook aandacht te besteden aan achterliggende activerings- en doorstroomlogica's die, impliciet of eerder expliciet, aan bod kwamen gedurende de interviews. Deze logica's zijn belangrijk om mee te nemen, gezien ze bepalend zijn voor het klimaat waarbinnen doelgroepwerknemers tewerkgesteld worden. Het zou ongenueanceerd zijn om mogelijke determinanten voor doorstroom te bestuderen, zonder de tijdsgeest, beleidsvisies en overtuigingen van actoren binnen deze sector mee in rekening te nemen. In het kader van deze masterproef lijkt het echter wel overbodig om een volledige data-analyse weer te geven van deze logica's. Bijgevolg werd geopteerd om de belangrijkste bevindingen kort samen te vatten in dit besluit.

1.1. Economische logica's overwegen op sociale logica's

Respondenten nemen verschillende posities in ten aanzien van sociale en economische logica's. Gezien de lokale diensteneconomie onderdeel vormt van de sociale economie, is het belangrijk om sociale en economische aspecten in evenwicht te houden. Bepaalde respondenten stellen dat het niet gemakkelijk is om een evenwicht te zoeken, gezien rendement vaak de voorwaarde vormt om de organisatie draaiende te houden. Dit zorgt voor een belangrijk spanningsveld tussen sociale en economische logica's in de beleidsvoering van de organisatie. Gedurende het inschakelingstraject is het de bedoeling dat er in het bijzonder rekening gehouden wordt met de kwetsbare achtergrond van doelgroepwerknemers. Hiervan leken de meeste respondenten overtuigd te zijn maar anderzijds beseffen ze ook dat dit helemaal geen simpele opdracht is.

In LDE vertrekt men vanuit een welzijnslogica: productiviteit is het middel om welzijn te bevorderen (Snick & Robeyns, 2004). Het meenemen van sociale omstandigheden kan een grotere kans bieden op een geslaagd inschakelingstraject en succesvolle doorstroom (Van Passel & Vancoillie, 2015). Veel respondenten geven echter aan dat de weegschaal in de praktijk vaak doorslaat naar het economische aspect. Bepaalde organisaties stellen dat ze enorm moeten inzetten op rendement om overeind te kunnen blijven. Dit kan een nefaste invloed hebben op LDE, gezien de kernopdracht, namelijk welzijnsbevordering van kwetsbare werknemers, op die manier wordt voorbijgestreefd.

Tenslotte blijken respondenten kritiek te hebben op de kijk van werkgevers op LDE. Sommige werkgevers zien LDE als instrument om via het inschakelen van doelgroepwerknemers hun werkkosten te drukken en goedkoop een dienst te kunnen verlenen. De sterkste doelgroepwerknemers zullen bijgevolg niet snel doorgestroomd worden, om de werking van de organisatie te verzekeren. Hierbij werd het voorbeeld van straatvegen aangehaald, gezien deze job niet eens bestaat in het NEC. Het doel van LDE schiet zichzelf op die manier voorbij: LDE hoort vanuit een welzijnslogica te vertrekken waarbij productiviteit het middel hoort te zijn om welzijn te bevorderen, en niet andersom (Snick & Robeyns, 2004).

1.2. Strikt vastgelegde termijn van vijf jaar

Plaatsen binnen de sociale economie zijn beperkt, waardoor er in de nieuwe regelgeving veel aandacht besteed wordt aan doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere arbeidsmarkt (Spear, 2008). In tegenstelling tot vroeger, toen contracten van onbepaalde duur aangeboden werden binnen LDE, worden in huidige regelgeving geen finaliteitstewerkstellingen meer aangeboden (Van Passel & Vancoillie, 2015). Na vijf jaar, of indien mogelijk eerder, evalueert de VDAB de doelgroepwerknemer en zou er normaliter een doorstroom- en nazorgtraject opgezet moeten worden. Dit is heden ten dage nog niet het geval. In de toekomst zal er bijgevolg sterk ingezet moeten worden op nazorg en doorstroombegeleiding, gezien dit cruciaal kan zijn bij het activeren van kwetsbare mensen.

Dit vijfjarig inschakelingstraject kan kansen bieden, maar kan ook een struikelblok vormen indien deze vooropgestelde termijn onhaalbaar is. In LDE wordt een heterogene groep mensen tewerkgesteld met uiteenlopende achtergronden en mogelijkheden. Enerzijds kan vijf jaar een mooie periode zijn voor doelgroepwerknemers om aan hun competenties en vaardigheden te werken. Op die manier krijgen ze de kans om op een rustig tempo hun leven terug op de rails te krijgen. Voor 'sterkere' doelgroepwerknemers kan deze periode te lang zijn waardoor het moeilijk wordt om een zinvol traject uit te stippelen. De mogelijkheid bestaat om vervroegd door te stromen maar weinig organisaties blijken hiervoor open te staan. Respondenten stellen dat doelgroepwerknemers enerzijds niet vervroegd willen doorstromen omdat ze zich goed voelen bij hun job. Anderzijds willen organisaties sterkere doelgroepwerknemers niet eerder laten gaan gezien zij de grootste meerwaarde vormen voor de organisatie.

Snick en Robeyns (2004) stellen dat sociale en psychische factoren een grote impact hebben op het traject dat doelgroepwerknemers afleggen en pleiten bijgevolg voor een traject op maat van de

cliënt. Ook verschillende werkvloerbegeleiders stellen het noodzakelijk om inschakelingstrajecten op maat van doelgroepwerknemers af te stemmen. Er wordt kritiek geleverd op het doel van de overheid om iedere doelgroepwerknemer door te stromen naar het NEC. Hierbij wordt gesteld dat niet ieder individu geactiveerd kan worden op de reguliere arbeidsmarkt. Als tegenkritiek wordt gesteld dat mensen die in deze activeringsmaatregel terecht komen vanzelfsprekend 'activeerbaar' worden geacht, gezien de strenge selectieprocedures bij instroom.

Er wordt ook kritiek geleverd op het feit dat er geen terugkeergarantie bestaat na doorstroom. Dit kan een reden zijn waarom doelgroepwerknemers terughoudend staan tegenover de rigide termijn van vijf jaar. Mensen die 'doorstroomrijp' geacht worden vóór hun termijn van vijf jaar verstrijkt, durven vaak de stap naar het NEC niet te zetten wegens falingsangst. De sector mist volgens bepaalde respondenten een jobaanbod binnen LDE met eigen finaliteit. Snick en Robeyns (2004) stellen dat een sociale economie met eigen finaliteit een noodzaak blijft voor een bepaald segment doelgroepwerknemers die niet aan de minimeisen van de reguliere arbeidsmarkt kunnen voldoen. Sociale economie die beschouwd wordt als voorbereidingsfase of opstap naar tewerkstelling in de reguliere economie, miskent deze realiteit volgens hen. Zo kunnen mensen binnen maatwerk langere tijd tewerkgesteld worden, in tegenstelling tot LDE. Van Passel en Vancoillie (2015) wijten het feit dat er geen finaliteitstewerkstellingen binnen LDE bestaan aan het steeds strenger wordende activeringsbeleid. Ze stellen dat het sociale economiebeleid steeds nauwer aansluit bij huidig arbeidsmarktbeleid dat de verantwoordelijkheid voor (in)activiteit uitsluitend bij de doelgroepwerknemer legt. Hiermee groeit volgens Van Passel en Vancoillie (2015) de spanningsboog tussen economische bloei en het sociaal beleid. Individuele werknemers kunnen hiervan de dupe worden gezien er geen duurzame maatregelen genomen worden bij niet-succesvolle doorstroom.

Tenslotte lijken bepaalde respondenten de schrik te koesteren voor een doorgedreven outputfinanciering binnen de LDE. Organisaties hebben schrik om in de toekomst afgerekend te worden op doorstroompercentages. Wright (2013) stelt in dit licht dat er een grote druk ligt op organisaties omwille van de koppeling tussen subsidiëring en moeilijk te realiseren output. Restrictieve beleidsdoelstellingen zorgen voor een toenemende standaardisatie in de sociale economie waardoor organisaties grotendeels gebonden zijn aan opgelegde voorwaarden van bovenaf omtrent activering (Snick en Robeyns, 2004). Respondenten hebben schrik dat de sterkste doelgroepwerknemers zullen worden uitgefilterd, gezien zij het meest kans maken om doorgestroomd te worden. Ook Carter en Whitworth (2015) stellen dat het afrekenen van

organisaties op resultaten vanzelfsprekend *creaming*-effecten met zich meebrengt. Mensen die eigenlijk het meest gebaat zijn bij dergelijke maatregel vallen op die manier uit.

1.3. Dominante focus op arbeid en activering in samenleving

Huidig activeringsdiscours gaat ervan uit dat sociale integratie bereikt wordt door middel van arbeidsmarktparticipatie (Van Vliet & Wang, 2015; Cantillon & De Maesschalck, 2012). Het begrip 'arbeid' wordt met andere woorden nauw ingevuld: enkel betaalde arbeid in de reguliere economie wordt als volwaardige arbeid erkend (Hubeau & Geldof, zoals geciteerd in Janssen, 2013). Bepaalde respondenten scharen zich hier achter, gezien enkel betaald werk volgens hen een opstap kan vormen om het leven van een individu te verbeteren. Enerzijds lijkt dit logisch, gezien een voldoende inkomen belangrijk is om een menswaardig bestaan te kunnen leiden. Anderzijds worden belangrijke factoren die hier inherent mee samenhangen, miskend. Jakubow (2016) en De Boyser (zoals geciteerd in Mathijssen & Wildemeersch, 2008) stellen dat activering richting betaald werk waardevol is, maar dat hier niet eenzijdig op gefocust mag worden zonder aandacht voor zorg, emotioneel welzijn en ondersteuning. Andere respondenten pleiten mee voor zinvolle, betaalde tewerkstelling voor iedereen. Ze gaan ervan uit dat iedere vorm van arbeid, inclusief vrijwilligerswerk, vergoed zou moeten worden.

Aansluitend nemen verschillende respondenten positie in ten aanzien van het kansendiscours dat in huidige samenleving hoogtij viert. Mathijssen en Wildemeersch (2008) stellen dat de *employability*, of inzetbaarheid van de burgers op de arbeidsmarkt, steeds meer hun individuele verantwoordelijkheid wordt. Sommige respondenten sluiten zich bij deze visie aan en menen dat iedere burger dezelfde kansen krijgt, en dat het bijgevolg een kwestie van kansen grijpen is. Anderen spreken dit tegen door te stellen dat dit niet voor iedere doelgroepwerknemer haalbaar is. Volgens Jakubow (201a) gaat men er steeds meer van uit dat actieve maatregelen -die individuen helpen zoeken naar werk en hun *employability* trachten te verbeteren- een grotere winst opleveren dan passieve maatregelen waarbij inkomenssteun gegeven wordt. De overheid neemt in huidige samenleving bijgevolg slechts minimale verantwoordelijkheid voor bescherming van *unemployable citizens* of 'niet inzetbare burgers' (Vandekinderen et al., 2012).

Anderen keren zich tegen dit kansendiscours en geven aan dat dit duidelijk politiek geladen is. Met de komst van een linksere regering, zouden de scherpe kantjes van dit discours mogelijks afgevlind kunnen worden. Het is volgens hen niet omdat iedereen kansen krijgt, dat elke burger in dezelfde positie zit om deze kansen aan te grijpen. De kennissamenleving biedt namelijk weinig jobs aan

voor laag- en midden-geschoolden, waardoor velen gewoonweg geen werk vinden. Dit stemt overeen met de visie van Jenson en Saint-Martin (2003), namelijk dat routineuze jobs steeds meer verdwijnen ten voordele van jobs waarbij geredeneerd en gecommuniceerd moet worden. Dit zou volgens hen een belangrijke oorzaak zijn dat bepaalde groepen mensen de weg tot de arbeidsmarkt niet vinden. Verschillende respondenten wijzen op het feit dat er in huidige samenleving onvoldoende jobs bestaan in het NEC op maat van doelgroepwerknemers.

Vanuit het dominante idee dat iedereen in de samenleving geactiveerd moet worden, komt bij mislukking het schuldvraagstuk op de schouders van werklozen te liggen. Structurele factoren worden bijgevolg niet mee in rekening genomen (Hertogen, 2013). Dit activeringsdiscours legt een eenzijdige nadruk op de plicht van werklozen om actief te zijn. Kwetsbare mensen krijgen volgens Campaert (2008) het gevoel dat ze zich moeten aanpassen aan de noden van de arbeidsmarkt, gezien er onvoldoende garanties zijn op zinvolle en duurzame tewerkstelling voor hen. Dergelijk plichtendiscours zorgt er ook voor dat deze burgers enkel in aanmerking komen voor jobs die mensen met meer keuzemogelijkheden niet willen uitvoeren. Bepaalde burgers beschikken niet over de kennis, flexibiliteit en stressbestendigheid die op de arbeidsmarkt vaak verwacht wordt (Campaert, 2008). LDE tracht in te zetten op een competentieversterkend traject, maar als de arbeidsmarkt zich niet aan laaggeschoolde burgers aanpast, zal tewerkstelling binnen het NEC moeilijk worden.

2. Beperkingen van het onderzoek

Er werden vooreerst te weinig werkvloerbegeleiders uit Stad Gent bevroegd om representatieve uitspraken te doen over tegenstellingen tussen verschillende types organisaties. Een tweede belangrijke beperking van dit onderzoek is dat er in deze masterproef enkel op werkvloerbegeleiders werd gefocust. De mening van doelgroepwerknemers over doorstroom- en activeringslogica's werd niet bevroegd. Dit zorgt ervoor dat er een belangrijk perspectief ontbreekt binnen dit onderzoek. Daarnaast werd de focus gelegd op organisaties waar er effectief doelgroepwerknemers aan het werk zijn. In bepaalde organisaties staan LDE-vacatures gedurende lange tijd open en geraken deze niet ingevuld. In een nog meer uitgebreid onderzoek zouden dergelijke organisaties ook een plaats kunnen krijgen. Vervolgens werden ook beleidsmedewerkers op Vlaams niveau niet bevroegd. Deze mensen zouden een interessante visie over dit onderwerp kunnen geven en bepaalde bevindingen kunnen nuanceren of zelfs versterken.

Tenslotte moet benadrukt worden dat dit LDE-decreet nog maar een tweetal jaar in werking is bijgevolg nog heel wat kinderziektes bevat. Zo stellen Van Passel en Vancoillie (2015) dat het systeem pas na vier à vijf jaar z'n kruissnelheid zal bereikt hebben. Deze auteurs zijn van mening dat iedere stijging betreffende doorstroom van LDE naar het NEC als winst bestempeld mag worden en gezien mag worden als remedie tegen het dichtslibben van bestaande arbeidsplaatsen. Opmerkelijk is dat deze visie vertrekt vanuit een economische logica, die sterk arbeidsmarktgericht is en de nadruk legt op activering naar betaald werk. Het blijft evenwel belangrijk om sociale logica's mee te nemen vooraleer hogere doorstroompercentages als winst kunnen bestempeld worden. Binnen enkele jaren zou dus een vergelijkend onderzoek kunnen gevoerd worden om na te gaan of dergelijke tendensen zich al dan niet hebben voortgezet. Pas dan kan men zien of bepaalde belemmeringen echt te wijten zijn aan het decreet of als er structurele mankementen zijn.

3. Suggesties voor vervolgonderzoek

Gezien er slechts weinig onderzoek gedaan werd naar LDE, zou het interessant kunnen zijn om dit thema verder uit te diepen. Deze sector bestaat in huidige vorm nog niet lang waardoor vervolgonderzoek zeker aan te raden is.

Om aan bovenbeschreven beperkingen (2.) tegemoet te komen, zou er uiteraard vervolgonderzoek kunnen gevoerd worden bij andere onderzoeksgroepen (andere organisaties, doelgroepwerknemers, beleidsniveau Vlaanderen, etc.). Andere perspectieven kunnen interessante aanvullingen en/of nuances bieden op deze resultaten. Vervolgonderzoek is aan te raden om deze visies op doorstroom- en activeringslogica's in kaart te brengen. Daarnaast zou het ook interessant zijn om gelijkaardig, vergelijkend onderzoek te voeren in andere grootsteden, gezien binnen dit onderzoek enkel Gent belicht werd.

4. Beleidsaanbevelingen

Naar het beleid toe insinueert dit onderzoek dat er voorzichtig omgesprongen moet worden met bepaalde doorstroom- en activeringslogica's. De vraag waarom er geen termijn op maat bestaat van iedere doelgroepwerknemer, is hierbij cruciaal. Voor het ene individu kan een vooraf vastgelegde termijn van vijf jaar tekort zijn en voor een ander te lang. Anderzijds is het begrijpelijk dat er een termijn opgelegd wordt, als 'stok achter de deur'. De termijn kan immers een incentive zijn voor doelgroepwerknemers om alles op alles te zetten om hun situatie snel weer op rails te krijgen. Er wordt met andere woorden gepleit voor enige voorzichtigheid met dergelijke

activeringslogica's, gezien sociale dimensies niet over het hoofd mogen gezien worden in inschakelingstrajecten.

Vervolgens kan ook nagedacht worden hoe er meer ruimte kan gegeven worden aan LDE-organisaties, zodat instroom gemakkelijker kan verlopen. Zowel werkvloerbegeleiding als VDAB-medewerkers zijn de mening toegedaan dat de aanwerving van doelgroepwerknemers vaak te lang kan aanslapen.

Daarnaast moet verder geïnvesteerd worden in sociale economie initiatieven die heel waardevol kunnen zijn voor mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Er kan hierbij gedacht worden aan een mogelijke terugkeeroptie naar het NEC of aan initiatieven waarbij doorstroom geen doel op zich vormt. Er moet geïnvesteerd worden in vacatures op maat van werknemers want in huidige kennissamenleving is het voor veel mensen, vooral voor laaggeschoolden, niet gemakkelijk om een job te vinden.

Tenslotte is het ook aan het beleid om betere samenwerking te stimuleren tussen verschillende actoren die werkzaam zijn binnen LDE en de reguliere economie. Zo kunnen contacten gelegd worden van bij het begin van het inschakelingstraject, zodat een betere afstemming mogelijk wordt en de stap van LDE naar het NEC vlotter kan verlopen.

VII. Bibliografie

Art. 2, KB 26 februari 2016 betreffende de wijziging van artikel 2, 3 en 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2012 tot bepaling van de regierol van gemeenten op het vlak van de lokale sociale economie, vermeld in artikel 15 van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, *BS* 25 maart 2016.

Baarda, B., De Goede, M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (2^{de} ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers B.V.

Bourgeois, G. (2010). *Groenboek interne staatshervorming*. Brussel, België: Vlaamse Regering.

Cace, S., Stanescu, S. M. (2013). Role of the Social Economy to Increase Social Inclusion. *Social and Behavioral Sciences*, 92, 117-121. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.08.646

Campaert, G. (2008) Activering, de koninklijke weg uit armoede? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, 18(1), 119-122.

Cantillon, B. & Van Lancker, W. (2013). Three Shortcomings of the Social Investment Perspective. *Social Policy and Society*, 12(4), 553-564. doi: 10.1017/S1474746413000080

Cantillon, B. (2000). De 'Derde Weg' voorbij: van de actieve naar de pluri-actieve welvaartsstaat. *Oikos*, 13, 35-40. Geraadpleegd op <http://www.oikos.be/tijdschrift/archief/jaargang-2000/oikos-13-1-2000/349-13-03-cantillon-de-derde-weg-voorbij/file>

Cantillon, B. (2009). *De paradox van de investeringsstaat: Waarom is de armoede niet gedaald?* Geraadpleegd op Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck: <http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be/sites/default/files/de%20paradox%20van%20de%20investeringsstaat.pdf>

Cantillon, B., & De Maesschalck, V. (2012). *De sociale investeringsstaat: enkele kritische overwegingen bij een nieuw beleidparadigma*. Geraadpleegd op Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck: <http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be/index.php?q=node/3629>

Carter, E., & Whitworth, A. (2015). Creaming and Parking in Quasi-Marketised Welfare-to-Work Schemes: Designed Out Of or Designed In to the UK Work Programme? *Journal of Social Policy*, 44(2), 277-296. doi: 10.1017/S0047279414000841

Claassen, R.J.G. (2012). Neoliberalisme als politieke filosofie. In M. Terpstra (Ed.), *Onenigheid en gemeenschap Basisboek politieke filosofie* (pp. 513-527). Amsterdam: Boom.

Cousaert, P. (2015). Screeningsinstrument versterkt samenwerking VDAB-OCMW.

Geraadpleegd op

<http://www.vvsg.be/nieuws/Paginas/screeningsinstrumentmoetzorgenvoorversterktesamenwerkingVDABOCMW.aspx>

Cox, R. H. (1998). The Consequences of Welfare Reform: How Conceptions of Social Rights are Changing. *Journal of Social Policy*, 27(1), 1-16. doi:10.1017/S0047279497005163

D'haese, C. (2010). *De historische evolutie van de rechten en plichten in de werkloosheidsverzekering*. (Masterproef, Universiteit Gent, België). Geraadpleegd op http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/459/447/RUG01-001459447_2011_0001_AC.pdf

De Bie, M. (2015). *Sociale Agogiek: een Sociaal-Pedagogisch Perspectief op Sociaal Werk*. Gent, België: Academia Press

De Bie, M., & Vandenbussche, J. (2016). OCMW-praktijk op de spanning tussen bijstand als sociaal beleidsinstrument en bijstand als sociaal grondrecht. In M. De Wilde, B. Cantillon, F. Vandenbroucke, & M. De Bie (Ed.), *40 jaar OCMW en bijstand* (pp. 49-64). Leuven/Den Haag, België: Acco.

De Ceuninck, K. (2009). Over de bestuurlijke schaal van de Vlaamse lokale overheden. In Vlaamse adviesraad voor bestuurszaken (Ed.). *Vlaamse adviesraad voor bestuurszaken - Memorandum*

2009-2014. *Aanbevelingen voor een krachtig bestuurlijk beleid* (pp. 73-128). Geraadpleegd op <https://biblio.ugent.be/publication/537878/file/594141>

De Clercq, M. (2008). *Beleidsnota Economie en Werk 2008-2012. Samen werken aan een ondernemende stad*. Geraadpleegd op Stad Gent: <http://docplayer.nl/9065840-Beleidsnota-economie-werk-2008-2012.html>

De Mey, R. (2008). *Organisatie en ontwikkeling van de sociale economie*. Geraadpleegd op Steunpunt Werk en Sociale Economie: http://www.werk.be/sites/default/files/Onderzoek_Organisatie_en_ontwikkeling_van_de_SE.pdf

De Wilde, M., & Marchal, S. (2016). De voorwaardelijkheid van de bijstand: de werkbereidheidseis. Boek 40 jaar OCMW. In M. De Wilde, B. Cantillon, F. Vandenbroucke, & M. De Bie (Ed.), *40 jaar OCMW en bijstand* (pp. 86-105). Leuven/Den Haag, België: Acco.

Dean, H. (2003). Re-conceptualising Welfare-To-Work for People with Multiple Problems and Needs. *Journal of Social Policy*, 32(3), 441-459. doi:10.1017/S0047279403007062

Deeming, C. (2015). Foundations of the Workfare State. Reflections on the Political Transformation of the Welfare State in Britain. *Social Policy & Administration*, 49(7), 862-886. doi: 10.1111/spol.12096

Defourny, J., & Pestoff, V. (2008). Towards a European conceptualization of the third sector. In Defourny, J., Borzaga, C., Evers, A., & Spear, R. (Ed.), *Images and concepts of the third sector in Europe* (pp. 3-12). Bingley, UK: Emerald.

Deleeck, H., & Cantillon, B. (2008). *De architectuur van de welvaartsstaat opnieuw bekeken*. Leuven, België: Acco.

Develtere, P., Nicaise, I., Pacolet, J., Gijssels, C., Van Gyes, G., Winters, S., Hedebouw, G., & Bachus, K. (z.d.). *Middenveld en sociale economie*. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid Katholieke Universiteit Leuven.

Dwyer, P. (2004), Creeping Conditionality in the UK: From Welfare Rights to Conditional Entitlements? *Canadian Journal of Sociology*, 29(2), 265–87. doi: 10.1353/cjs.2004.0022

ESF. (z.d.). Sociale economie. Geraadpleegd op <http://esf-vlaanderen.be/nl/inspiratiebron/themas/sociale-economie/sociale-economie>

Frans, M., & Vranken, J. (2000). *Tussen welzijn en werk. Een eigen plaats voor Arbeidszorg*. Geraadpleegd op UFSIA Universiteit Antwerpen: <http://de-zutters.wikidot.com/tussen-welzijn-en-werk-een-eigen-plaats-voor-arbeidszorg>

Geldof (2002). Levenskwaliteit, pluri-activiteit en combinatiebeleid. Een kritiek op de over-actieve welvaartsstaat. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, 12(4), 33-41.

Geldof, D., & Van Menxel, G. (1998). Het activeringsdebat gaat verder. *Alert*, 24, 1-47. Geraadpleegd op <http://www.alertonline.be/Portals/pow/alert/pdf/AT24147HAGV8GD.pdf>

Gemeenteraad Stad Gent. (2016). *Subsidieaanvraag 'Doorstroom Lokale Diensteneconomie' bij het Europees Sociaal Fonds en samenwerkingsovereenkomst VDAB – mandaathouder Sociale Economie voor de periode van 1/09/2016 tot 31/12/2017*. Geraadpleegd op Stad Gent: <http://qbesluit.gent.be/do/publication/16.0920.9830.7843/detail;jsessionid=D715221FDDEA57D4DE1888982342F961>

Hartley, J. (2003). On Modernising Governance. *British Journal of Management*, 14(1), 82-84. doi:10.1111/j.1467-8551.2003.00395.x

Hertogen, N. (2013). De sociaal werker in activeringsland. Tot daar en niet verder. *Alert*, 39, 49-54. Geraadpleegd op <http://www.alertonline.be/Portals/pow/alert/pdf/AT390549DSWI6HN.pdf>

Heyvaert, L. (2013). *ICF en indicering*. [Powerpointslides]. Geraadpleegd op VDAB:
http://www.werk.be/sites/default/files/VSAWSE/docs_se/werkervaring/2013_ICF_LeenHeyvaert.pdf

Homans, L. (2014). *Beleidsnota Sociale Economie 2014-2019*. Brussel, België: Vlaamse Regering.

Homans, L. (2015). *Beleidsbrief Sociale Economie 2015-2016* (Report No. 523). Brussel, België: Vlaamse Parlement.

Howitt, D. (2011). Qualitative interviewing. In G. Van Hove & L. Claes (Ed.), *Qualitative Research and Educational Sciences: A Reader about Useful Strategies and Tools* (pp. 77-108). Harlow, Engeland: Pearson Education.

Jakubow, A. (2016). Subjective Well-Being and the Welfare State: Giving a Fish or Teaching to Fish? *Social Indicators Research*, 128(3), 1147-1169. doi: 10.1007/s11205-015-1073-8

Janssen, J. (2013). *Op zoek naar een werkbaar evenwicht. Een onderzoek naar de manier waarop sociaal werkers in Vlaamse sociale werkplaatsen vorm geven aan de ambiguïteit van hun werking*. (Masterproef, Universiteit Gent, België). Geraadpleegd op
http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/063/375/RUG01-002063375_2013_0001_AC.pdf

Janssens, (2015). *De ambitie van de actieve welvaartsstaat. Het integrerende karakter van activering: een Antwerpse casestudy*. (Masterproef, Universiteit Gent, België). Geraadpleegd op
http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/216/785/RUG01-002216785_2015_0001_AC.pdf

Jenson, J., & Saint-Martin, D. (2003). New Routes to Social Cohesion? Citizenship and the Social Investment State. *Canadian Journal of Sociology*, 28(1), 77–99. doi: 10.2307/3341876

Kaplan, A., & Stier, H. (2017). Political economy of family life: couple's earnings, welfare regime and union dissolution. *Social Science Research*, 61, 43-56. doi: 10.1016/j.ssresearch.2016.06.014

Koepel Lokale Diensteneconomie. (2015). *Wat is Lokale Diensteneconomie?* Geraadpleegd op <http://www.lokalediensteneconomie.be/nl/lokale-diensteneconomie/wat-is-lokale-diensteneconomie>

Lamberts, M., & Jacobs, L. (2014). *Naar duurzame tewerkstelling van doelgroepwerknemers uit de sociale economie in de reguliere economie. Lessen uit 10 unieke organisatiecases, met bijzondere aandacht voor de bouw- en zorgsector* (Report No. 8). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie, Katholieke Universiteit Leuven.

Liger, Q., Stefan, M., & Britton, J. (2016). *Social Economy*. (Report No.578.969). Geraadpleegd op Brussel, België: Europees Parlement.

Lorenz, W. (2001). Social Work Responses to 'New Labour' in Continental European Countries. *British Journal of Social Work*, 31(4), 595 – 609. doi: 10.1093/bjsw/31.4.595

Lorenz, W. (2016). Rediscovering the social question. *European Journal of Social Work*, 19(1), 4-17. doi:10.1080/13691457.2015.1082984

Maesele, T. (2012). *From charity to welfare rights? A study of social care practices*. (Doctoraatsonderzoek, Universiteit Gent, België). Geraadpleegd op <https://biblio.ugent.be/publication/3066986/file/4336256.pdf>

Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. Londen, England: Sage.

Mathijssen, C., & Wildemeersch, D. (2008). *Activeringspraktijken in de Sociale Economie: Een casestudie bij buurt- en nabijheidsdiensten*. (Doctoraatsonderzoek, Katholieke Universiteit Leuven, België). Geraadpleegd op https://lirias.kuleuven.be/bitstream/1979/2015/2/PhD_aller_oktober.pdf

Miller, R., & Brewer, J. (2003). *A-Z of Social Research*. Londen, England: Sage.

Nicaise, I. (2002). Integratie versus uitsluiting. In M. Frans, K. Seynaeve & J. Vranken (Ed.), *Balanceren op een slappe koord. Spanningsvelden in de sociale economie* (p.143-147). Antwerpen en Apeldoorn, België: Garant.

Oosterlynck, S., Loopmans, M., Schuermans, N., Vandenabeele, J., & Zemni, S. (2015). Putting flesh to the bone: looking for solidarity in diversity, here and now. *Ethnic and Racial Studies*, 39(5), 764-782. doi: 10.1080/01419870.2015.1080380

Peck, J., & Theodore, N. (2000). Commentary. 'Work first': workfare and the regulation of contingent labour markets. *Cambridge Journal of Economics*, 24(1), 119-138. doi: 10.1093/cje/24.1.119

Pierson, P. (1996). The New Politics of the welfare state. *World Politics*, 48(2). 143-179. <https://doi.org/10.1353/wp.1996.0004>

Politeia & VVSG. (z.d.). *Sociale economie onder de loep*. Brussel, België: VVSG.

Reulink, N., & Lindeman, L. (2005). *Dictaat kwalitatief onderzoek*. Geraadpleegd op [http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20\(2005\)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf](http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20(2005)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf)

Roets, G., Roose, R., Schiettecat, T., & Vandenbroeck, M. (2016). Reconstructing the Foundations of Joined-UpWorking: From Organisational Reform towards a Joint Engagement of Child and Family Services. *British Journal of Social Work*, 46(2), 306-322. doi:10.1093/bjsw/bcu121

Roose, R., Roets, G., & Bouverne- De Bie, M. (2012). Irony and Social Work: In Search of the Happy Sisyphus. *British Journal of Social Work*, 42(8), 1592-1607. doi:10.1093/bjsw/bcr163

Shutes, I., & Taylor, R. (2014). Conditionality and the Financing of Employment Services – Implications for the Social Divisions of Work and Welfare. *Social Policy & Administration*, 48(2), 204-220. doi: 10.1111/spol.12057

Snick, A. (2002). *Word opgenomen! Activering ter bestrijding van armoede en exclusie: Grenzen en mogelijkheden*. Brussel, België: Koning Boudewijnstichting, Vlaamse Overheid.

Snick, A., & Robeyns, I. (2004). *Werk-tekst over de Economie van het Sociale en het Sociale van de Economie: Een Denkkader voor de Samenwerking tussen Sociale Economie en Commerciële Bedrijven*. Geraadpleegd op Flora vzw: [http://www.florainfo.be/IMG/pdf/werk-tekst over de economie van het sociale en het sociale van de economie-2.pdf](http://www.florainfo.be/IMG/pdf/werk-tekst%20over%20de%20economie%20van%20het%20sociale%20en%20het%20sociale%20van%20de%20economie-2.pdf)

Spear, R. (2008). *The Social Economy from the Perspective of Active Inclusion: Employment Opportunities for People far from the Labour Market*. Brussel, België: Europese Commissie Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie.

Van den Bossche, F. (2009). *Beleidsnota Sociale Economie 2009-2014*. Brussel, België: Vlaamse Regering.

Van den Broeck, G., Gijssels, C., & Nicaise, I. (2008). *Monitoringinstrument voor de sociale economie in Vlaanderen*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie, Katholieke Universiteit Leuven.

Van den Broeck, G., Vanhoren, I., & Nicaise, I. (2006). *De sociale economie wil groeien. Marktniches en groeipotentieel van de sociale economie in Vlaanderen*. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid, Katholieke Universiteit Leuven.

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*. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid, Katholieke Universiteit Leuven.

Van Lancker, W. (2016). *Mythes over werkloosheid ontrafeld*. Geraadpleegd op Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck:
http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be/sites/default/files/SAMPOL_maart2016_Wim%20Van%20Lancker.pdf

Van Mechelen, N., Zamora, D., & Cantillon, B. (2016). De groei en diversificatie van de bijstandspopulatie. In M. De Wilde, B. Cantillon, F. Vandenbroucke, & M. De Bie (Ed.), *40 jaar OCMW en bijstand* (pp. 13-32). Leuven/Den Haag, België: Acco.

Van Passel, J., & Vancoillie, J. (2015). *Lokale diensteneconomie. De sector en het nieuwe decreet*. Heule, België: INNI Publishers.

Van Rompuy, P. (2001). De Europese welvaartsstaat ter discussie. Leuven: Centrum voor Economische Studiën, Katholieke Universiteit Leuven.

Van Vliet, O., & Wang, C. (2015). Social Investment and Poverty Reduction: A Comparative Analysis across Fifteen European Countries. *Journal of Social Policy*, 44 (3), 611-638. doi:10.1017/S0047279415000070

Vandekinderen, C., Roets, G., Vandenbroeck, M., Vanderplasschen, W., & Van Hove, G. (2012). One size fits all? The social construction of disemploy-abled women. *Disability & Society*, 27(5), 703-716. doi:10.1080/09687599.2012.673275

Vandekinderen, C., Roose, R., Van Keer, H., & Roets, G. (2017). *Systeem leren en werken in Gent*. [Powerpointslides].

Vandenbroeck, M. (2017). *Het jonge kind en armoedebestrijding*. [Powerpointslides].

Vlaamse Overheid. (2015). *Sociale economie: Lokale diensteneconomie*. Brussel, België: Vlaamse Overheid, Departement Werk & Sociale economie.

Vlaamse Regering. (2013). *Besluit van de Vlaamse Regering tot de uitvoering van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie*. Brussel, België: Vlaamse Regering.

Vlaamse Regering. (2014). *Regeerakkoord Vlaamse Regering 2014-2019*. Brussel, België: Vlaamse Overheid, Departement Kanselarij en Bestuur.

VOSEC (2009). Sociale economie: ons antwoord op de crisis. Geraadpleegd op <http://www.socialeconomie.be/sites/default/files/Sociale%20economie%20ons%20antwoord%20op%20de%20crisis.pdf>

Werk.be (z.d.a). Maatwerk. Geraadpleegd op <http://www.werk.be/beleidsthemas/sociale-economie-en-tewerkstelling/sociale-economie/maatwerk>

Werk.be (z.d.b). Lokale diensteneconomie (LDE). Geraadpleegd op <http://www.werk.be/beleidsthemas/sociale-economie-en-tewerkstelling/sociale-economie/lokale-diensteneconomie-ldc>

Werk.be. (2016). Schorsing Maatwerk. Geraadpleegd op <http://www.werk.be/online-diensten/tewerkstelling-en-sociale-economie/schorsing-maatwerk>

Werkzin-e (2015). Conjunctuur & Arbeidsmarkt: Arbeidspotentieel van laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Geraadpleegd op Werkzin-e, Departement Werk & Sociale Economie: <http://www.werk.be/sites/default/files/E-zines/20150513/conjunctuur-arbeidsmarkt.htm>

Whitworth, A. (2016). Neoliberal paternalism and paradoxical subjects: Confusion and contradiction in UK activation policy. *Critical Social Policy*, 36(3), 412-431. doi: 10.1177/0261018315624442 csp.sagepub.com

Wright, S. (2013). On 'Activation Workers' Perceptions': A Reply to Dunn (2). *Journal of Social Policy* 42(4), 829-837. doi: 10.1017/S0047279413000494

Zemni, S. (2013). Sociaal werk in tijden van superdiversiteit [Transcript Colloquim Sociaal Werk en Democratie]. Geraadpleegd op <http://demos.be/kenniscentrum/artikel/sociaal-werk-in-tijden-van-superdiversiteit>

VIII. Bijlagen

Bijlage 1: semigestructureerde vragenlijsten

VDAB-medewerkers

Achtergrondinformatie

- Kunt u zichzelf even kort voorstellen?
- Welke studies heeft u gevolgd?
- Was dit een goede voorbereiding op uw job op dit moment bij de VDAB?
- Heeft u nog op andere plaatsen gewerkt?

Job in VDAB

- Hoe lang werkt u al bij de VDAB?
- Hoe ziet uw takenpakket eruit?
- Wat zijn volgens u de doelstellingen van de lokale diensteneconomie?
- Sluit dit aan bij uw dagelijkse praktijk?
- Hoe is uw relatie met werkvloerbegeleiders?
- Hoe is uw relatie met doorstroombegeleiders?
- Welke resultaten behalen lokale diensteneconomieondernemingen over het algemeen (op het leven van de cliënt, met betrekking tot doorstroom, etc.)?
- Ondervond u grote veranderingen in uw werk door de wijzigingen in het decreet lokale diensteneconomie? Wat waren de grootste veranderingen? Knelpunten? Opportuniteiten?
- Zijn er voldoende werkgeverorganisaties die openstaan om lokale diensteneconomie binnen hun organisatie/bedrijf binnen te brengen?

Visie op arbeid

- Wat is uw persoonlijke visie op arbeid en activering?
 - Ziet u vrijwilligerswerk ook als arbeid?
 - Disciplineren/ moraliseren/ emancipatie/ ...?
- Is dit ook de visie van de VDAB?

- Hoe tracht de VDAB hun visie te verwezenlijken?
- Strookt jullie visie op arbeid met die van de werkgevers met het mandaat lokale diensteneconomie?
- Omwille van welke factoren/invloeden opteren jullie binnen de organisatie voor bepaalde logica's/visies?
- Vindt u dat het hulpverleningsaanbod binnen de lokale diensteneconomie voldoende inspeelt op de noden van de cliënt?
- Ervaart u druk vanuit uw omgeving?
 - Ervaart u een bepaalde druk vanuit de lokale of Vlaamse overheid om een bepaalde invulling te geven aan de eigen visie of plannen?
 - Verandert deze druk naar gelang het kleur van de regering?
 - Ervaart u een bepaalde druk vanuit de eigen sector (gelijkaardige organisaties, koepelorganisaties, andere organisaties binnen de sector, ...)?
- Hoe verloopt de samenwerking binnen de sector? Voldoende afgestemd op elkaar?

Visie op doorstroom

- Waarom vindt u het belangrijk om op doorstroom in te zetten?
- Zijn er problemen naar indicering toe?
- Vindt u de vooropgestelde 5 jaar voldoende om een cliënt 'klaar te stomen' voor de arbeidsmarkt?
- Worden doorstroomtrajecten vaak verlengd? Of ziet u vaak een terugval van bepaalde cliënten?
- Heeft u het gevoel dat cliënten soms angst hebben om door te stromen?
- Wat gebeurt er met doelgroepwerknemers die reeds 5 jaar een traject volgden (eventueel met verlenging) en nog steeds niet als 'doorstroomrijp' ervaren worden?
 - Keren deze mensen terug naar de lokale diensteneconomie? Waar worden ze dan tewerkgesteld? Vallen ze uit?
- Wat gebeurt er met cliënten die omwille van redenen eigen aan hun wil niet willen doorstromen, maar wel als 'doorstroomrijp' ervaren worden door u?
- Heeft de cliënt veel inspraak bij het al dan niet doorstromen?
- Als het over doorstroom gaat, heeft men het vaak over een warme overdracht naar de reguliere arbeidsmarkt. Ervaart u dat ook zo?
- Wat denkt u dat de hoofdoorzaken zijn waarom bepaalde mensen niet doorstromen?

- Ervaart u belangrijke drempels bij het doorstromen van bepaalde cliënten?
- In het Uitvoeringsbesluit Lokale Diensteneconomie van de Vlaamse Overheid spreekt men van 'een competentieversterkend traject'. Wat houdt dit voor u concreet in?
- Wat gebeurt er met cliënten zelf niet willen doorstromen?

Rol als toegangspoort

- Merkt u op dat het altijd dezelfde 'soort' cliënten zijn die komen solliciteren voor een job in de lokale diensteneconomie? Een trend in het type cliënt die bij indicering het statuut lokale diensteneconomie kan verwerven? Hoe ziet deze groep eruit? Welk profiel?
- Merkt u een trend op in het type cliënten die al dan niet doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt?
- Heeft u voldoende instrumenten ter beschikking om cliënten te indiceren? Heeft u voldoende zicht op de competenties van cliënten? Hoe verloopt indicering?
- Heeft u het gevoel dat u bepaalde cliënten, die niet aan de formele vereisten voldoen, geen toegang verleent tot de lokale diensteneconomie, maar hier wel zouden thuishoren? Vindt u de criteria met andere woorden te strikt?
- De lokale diensteneconomieondernemingen bezorgen jullie vacatures voor doelgroepwerknemers. Heeft u het gevoel dat deze vacatures volstaan om alle beoogde doelgroepwerknemers in te schakelen?
- Is er een ruimere visie om samen met partners de lokale diensteneconomie in te vullen/te kaderen? Of staan de invullingen van de private en publieke lokale diensteneconomie, het OCMW, de gemeenteraad, samenlevingsopbouw, etc. los van elkaar?
- Hoe worden tools (zoals het indiceringsformulier, het persoonlijk ontwikkelingsplan, etc.) ervaren als instrumenten om mee te werken?

Discretionaire ruimte

- Bent u tevreden over de ruimte die de wetgeving u biedt om uw activeringstaak uit te voeren of vindt u de regelgeving te strikt?
- Zijn er bepaalde zaken die u kunnen helpen om de activeringstaak (beter) uit te voeren?
- Wat zijn uw voornaamste klachten in kader van de lokale diensteneconomie?
- Kunt u feedback geven aan beleidsmakers (of anderen die hier inspraak in hebben)? Zo ja, wordt hier naar geluisterd?

- Zijn er discussies binnen de VDAB die telkens opnieuw terugkeren?
- Heeft u het gevoel dat het economische vaak de bovenhand neemt over het sociale?
- Veel administratie? Managerialistische logica's?

Invloeden/factoren

- Heeft u het gevoel dat er bij doelgroepwerknemers nog aan andere factoren gewerkt moet worden, naast tewerkstelling, om een menswaardig bestaan te leiden?
- Heeft u het gevoel dat er binnen de lokale diensteneconomie enkel ingezet wordt op het sterker maken van individuele capaciteiten en vaardigheden of worden ook andere factoren en randvoorwaarden meegenomen?
- Welke factoren worden als belemmerend/faciliterend ervaren bij het doorstromen van cliënten naar de reguliere arbeidsmarkt?
- Welke factoren bepalen uw ruimte met betrekking tot doorstroom (om bepaalde situaties te beïnvloeden)?
 - Opportuniteiten/knelpunten binnen de organisatie?
 - Opportuniteiten/knelpunten eigen aan uzelf ?
- Door wat worden deze factoren gestuurd?
 - Heeft u het gevoel dat er bij het mislukken van doorstroomtrajecten ook andere factoren meespelen, niet eigen aan de cliënt?

Heeft u zelf nog opmerkingen of vragen?

Werkvloerbegeleiding

Achtergrondinformatie

- Kunt u zichzelf even kort voorstellen?
- Welke studies heeft u gevolgd?
 - Was dit een goede voorbereiding op uw job als werkvloerbegeleider?
- Heeft u nog op andere plaatsen gewerkt?

De LDE praktijk en werkvloerbegeleiding van doelgroepwerknemers

- Structuur van de organisatie (soort lokale diensteneconomieonderneming: vzw, Stad Gent, OCMW, ...)?
- Subsidies van Vlaams niveau (SINE), lokaal niveau, ... Andere inkomsten?
- Op welke activiteiten focust deze lokale diensteneconomieonderneming zich specifiek?
- Hoe lang werken hier al doelgroepwerknemers? Hoeveel?
- Ondervond u grote veranderingen in uw werk door de grondige wijziging in het decreet lokale diensteneconomie?
- In het uitvoeringsbesluit lokale diensteneconomie (art. 5) stelt men dat de lokale diensteneconomieonderneming een eigen, actief kwaliteitsbeleid hanteert.
 - Hoe ziet dit eruit bij jullie?
 - Op welke punten verschilt dit met het kwaliteitsbeleid van andere organisaties?
 - (Bestaat de mogelijkheid om eventueel een kopie van jullie visie en missietekst mee te krijgen?)
- Wat zijn volgens u de doelstellingen van de lokale diensteneconomie?
- Sluit dit aan bij uw dagelijkse praktijk?
- Waarom koos je ervoor doelgroepwerknemers ten dienste te stellen?
- Vind je geen mensen die deze jobs willen invullen zonder dit statuut?
- Hoe lang bent u reeds werkvloerbegeleider?
- Hoe ziet uw takenpakket eruit binnen deze organisatie?
- Hoe ziet de concrete coaching van doelgroepwerknemers eruit?
 - Staat u hier alleen voor?
 - Is het een fulltime job?
- Hoeveel cliënten begeleidt u op dit moment?
- Hoeveel cliënten mag u maximaal begeleiden?
- In de beleidsnota staat dat u gedurende 12 maanden gecoacht werd/wordt.
 - Heeft u het gevoel dat dit volstaat?
 - Uit wat bestaat de coaching die u kreeg/krijgt specifiek?
- In de beleidsnota staat dat begeleidend personeel over de volgende kerncompetenties moet beschikken: samenwerken, persoonsgericht werken en communiceren.
 - Hoe worden deze gemeten?
- Vindt u de vergoeding die u krijgt als werkvloerbegeleider voldoende?
- Hoe ervaart u zelf de ontwikkeling van uw cliënten?
 - Bent u hier tevreden over?

- Welke zaken vindt u belangrijk om op in te zetten/te versterken bij de doelgroepwerknemer?
- Hoe ervaart u het persoonlijk ontwikkelingsplan als instrument om competenties van doelgroepwerknemers te beoordelen?
- Zijn er voldoende werkgeverorganisaties die openstaan om lokale diensteneconomie binnen hun organisatie/bedrijf binnen te brengen?
- Wanneer denk je dat mensen doorstrooprijp zijn? Welke competenties en vaardigheden zijn hier belangrijk bij?

Visie op arbeid en doorstroom

- Wat is uw persoonlijke visie op arbeid en activering?
 - Activering als disciplineren/ moralisering/ emancipatie/ ...?
 - Beschouwt u vrijwilligerswerk ook als arbeid?
- Is dit ook de visie van de organisatie waarin u werkt?
- Hoe tracht de organisatie deze visie te verwezenlijken?
- Vindt u dat het hulpverleningsaanbod binnen de lokale diensteneconomie voldoende inspeelt op de noden van de cliënt?
- Strookt jullie visie op arbeid met die van de VDAB?
- Ervaart u druk vanuit uw omgeving?
 - Ervaart u een bepaalde druk vanuit de lokale of Vlaamse overheid om een bepaalde invulling te geven aan de eigen visie of plannen?
 - Ervaart u een bepaalde druk vanuit de eigen sector (gelijkaardige organisaties, koepelorganisaties, andere organisaties binnen de sector, ...)?
- Heeft u het gevoel dat het economische vaak de bovenhand neemt over het sociale?
- Veel administratie? Managerialistische logica's?
- Mensen met welke statuten worden hier allemaal tewerkgesteld?
- Zijn er al veel doelgroepwerknemers onder u doorgestroomd?
- Waarom vindt u het belangrijk om op doorstroom in te zetten?
- Welke resultaten behaalt de organisatie in het algemeen met jullie activeringsaanpak?
 - Resultaten op het leven van de cliënt?
 - Resultaten op vlak van doorstroom?
- Vindt u de vooropgestelde 5 jaar (in decreet) voldoende om een cliënt 'klaar te stomen' voor de arbeidsmarkt?

- Heeft de cliënt (voldoende) inspraak bij het al dan niet doorstromen?
- Bij een gunstige beoordeling tot doorstroming wordt een 'gemandateerde doorstroombegeleider' aangesteld.
 - Komen jullie in contact met elkaar?
 - Hoe is de relatie tussen u en de doorstroombegeleider?
- In het Uitvoeringsbesluit Lokale Diensteneconomie van de Vlaamse Overheid spreekt men van 'een competentieversterkend traject'. Wat houdt dit concreet in?
- Als het over doorstroom gaat, heeft men het vaak over een warme overdracht naar de reguliere arbeidsmarkt.
 - Hoe ziet die warme overdracht er concreet uit?
 - Hoe ervaart u deze overdracht?
- Wat denkt u dat de hoofdoorzaken zijn waarom bepaalde mensen niet doorstromen?
 - Ervaart u belangrijke drempels bij het doorstromen van bepaalde cliënten?
- Merkt u een trend op in het *type* cliënten die al dan niet doorstromen?
- Merkt u op dat het altijd dezelfde *soort* cliënten zijn die door de VDAB een positieve indicering (screening) krijgen en bijgevolg in jullie organisatie terecht komen?
- In het uitvoeringsbesluit staat dat ondersteuning beëindigd wordt indien personen geen verdere ondersteuning nodig hebben OF omwille van het feit dat cliënten niet willen doorstromen, eigen aan hun eigen wil.
 - Wat zijn redenen 'eigen aan hun wil'?
 - Wat gebeurt er dan met deze mensen?
- Hebben jullie zelf al cliënten intern doorgestroomd (m.a.w. zelf in dienst gehouden) of focussen jullie vooral op doorstroom naar externe ondernemingen en organisaties?
 - Welke factoren spelen mee bij het al dan niet intern/extern doorstromen van cliënten?

Determinanten die doorstroom belemmeren/faciliteren

- Heeft u voldoende ruimte om zelf te handelen/te bepalen hoe u met uw cliënten aan de slag gaat?
- Bent u tevreden over de ruimte die u heeft om cliënten te activeren of vindt u de regelgeving te strikt?
- Zijn er bepaalde zaken die u kunnen helpen om uw activeringstaak (beter) uit te voeren?
- Wat zijn uw voornaamste klachten vanuit het werkveld?

- Heeft u het gevoel dat u beleidsgericht kunt werken?
 - Kunt u feedback geven aan beleidsmakers (of anderen die hier inspraak bij hebben)?
- Hoe is de relatie met uw collega-werkvloerbegeleiders?
- Zijn er (breder) discussies die telkens opnieuw terugkeren binnen uw organisatie?
- Wat zijn uw voornaamste klachten in kader van de lokale diensteneconomie?
- Hoe is de relatie met de VDAB?
- Ervaart u strenge controle van de VDAB op uw werk?
- Geven de tools die jullie aangereikt worden (zoals het persoonlijk ontwikkelingsplan, het evaluatieformulier, etc.) een goed beeld van de (evolutie van) de competenties van de doelgroepwerknemer?
- Blijft u zicht houden op de cliënt na doorstroom?
- Heeft u zicht op de kwetsbare factoren van cliënten, die meespelen naast het gebrek aan werk?
- Heeft u het gevoel dat er bij doelgroepwerknemer soms ook nog aan andere factoren, naast tewerkstelling, gewerkt moet worden om een menswaardig bestaan te leiden?
- Wordt er binnen de lokale diensteneconomie enkel ingezet op het sterker maken van individuele capaciteiten en vaardigheden of worden ook andere factoren en randvoorwaarden meegenomen?
- Welke factoren worden als belemmerend/faciliterend ervaren bij het doorstromen van cliënten naar de reguliere arbeidsmarkt?
- Welke factoren bepalen uw ruimte (met betrekking tot doorstroom) om bepaalde situaties te beïnvloeden?
 - Opportuniteiten/knelpunten binnen de organisatie?
 - Opportuniteiten/knelpunten eigen aan uzelf ?
- Heeft u het gevoel dat er bij het mislukken van doorstroomtrajecten ook andere factoren meespelen, niet eigen aan de cliënt?

Heeft u zelf nog opmerkingen of vragen?

Coördinatiefunctie Stad Gent (dienst Werk)

Achtergrondinformatie

- Kunt u zichzelf even kort voorstellen?
- Welke studies heeft u gevolgd?
 - Was dit een goede voorbereiding voor uw job bij de Dienst Werk van Stad Gent?
- Heeft u nog op andere plaatsen gewerkt?
- Hoe lang werkt u reeds bij Stad Gent?
- Hoe ziet uw takenpakket eruit?
- Staat u vaak in contact met lokale diensteneconomie initiatieven?

Lokale diensteneconomie

- Hoe ziet de sector lokale diensteneconomie eruit? welk soort organisatiestructuren bestaan er zoal
 - Verschillende organisatiestructuren (vzw's, samenwerkingsverbanden, publieke organisaties, ...) ?
 - Hoe zit de klaverbladfinanciering in elkaar, kunt u mij dit wat toelichten?
- Wat zijn volgens u de doelstellingen van de lokale diensteneconomie?
 - Sluit dit aan bij uw dagelijkse praktijk?
- Ondervond u grote veranderingen in uw werk door de wijziging in het decreet lokale diensteneconomie?
 - Wat waren de voornaamste veranderingen in de praktijk?
- In het decreet komt de doorstroomfunctie van de lokale diensteneconomie sterk naar voor. Vindt u het belangrijk om op doorstroom in te zetten?
 - Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?
- In het uitvoeringsbesluit lokale diensteneconomie (art. 5) stelt men dat iedere lokale diensteneconomieonderneming een eigen, actief kwaliteitsbeleid hanteert.
 - Worden deze op elkaar afgestemd binnen Stad Gent?
- Bestaat er in Stad Gent een algemene visie op de lokale diensteneconomie (en doorstroom)?
 - Wordt deze visie breed gedragen?
 - Op welke punten verschilt dit met het kwaliteitsbeleid van andere organisaties?
- Worden vormingsinitiatieven georganiseerd vanuit Stad Gent?

- Zijn deze verplicht?
- Zijn er voldoende werkgeverorganisaties die openstaan om lokale diensteneconomie binnen hun organisatie/bedrijf binnen te brengen?

Visie op arbeid en doorstroom

- Wat is uw persoonlijke visie op arbeid en activering?
 - Activering als disciplinerend/ moraliserend/ emancipatie/ ...?
 - Beschouwt u vrijwilligerswerk ook als arbeid?
- Strookt uw visie met de praktijk?
- Hoe wordt de visie van Stad Gent omgezet in de praktijk?
- Strookt uw visie op arbeid met de visie van de VDAB en van OCMW, Samenlevingsopbouw, etc.?
- Vindt u dat het hulpverleningsaanbod binnen de lokale diensteneconomie voldoende inspeelt op de noden van de cliënt?
- Ervaart u druk van bovenaf om een bepaalde invulling te geven aan de lokale diensteneconomie of vindt u dat de lokale overheid genoeg ruimte krijgt om de sector zelf in te vullen?
- Waarom vindt u het belangrijk om op doorstroom in te zetten? Heerst hier een algemene consensus over?
- Welke resultaten worden over het algemeen in Stad Gent behaald met de activeringsaanpak?
 - Resultaten op het leven van de cliënt?
 - Resultaten op vlak van doorstroom?
- Vindt u de vooropgestelde 5 jaar voldoende om een cliënt 'klaar te stomen' voor de arbeidsmarkt?
- Vindt u dat de cliënt/klant (voldoende) inspraak heeft bij het al dan niet doorstromen?
- Heeft de cliënt keuze bij de beslissing naar welke organisatie hij/zij doorgestroomd wordt? Of zijn er te weinig initiatieven lokale diensteneconomie waardoor de keuze beperkt is?
- Als het over doorstroom gaat, heeft men het vaak over een warme overdracht naar de reguliere arbeidsmarkt. Hoe ziet die warme overdracht er concreet uit?
- In het Uitvoeringsbesluit Lokale Diensteneconomie van de Vlaamse Overheid spreekt men van 'een competentieversterkend traject'. Wat houdt dit concreet in?
- Wat denkt u dat de hoofdoorzaken zijn waarom bepaalde mensen niet doorstromen?

- Zijn er drempels bij het doorstromen van bepaalde cliënten?
 - Merkt u een trend op in het *type* cliënten die al dan niet doorstromen?
- In het uitvoeringsbesluit staat dat ondersteuning beëindigd wordt indien personen geen verdere ondersteuning nodig hebben OF omwille van het feit dat cliënten niet willen doorstromen, eigen aan hun eigen wil.
 - Wat zijn redenen 'eigen aan hun wil'?
 - Wat gebeurt er dan met deze mensen?
- Bestaat de mogelijkheid tot feedback van lokale diensteneconomie ondernemingen/organisaties naar het lokale beleid?
- Zijn er (brede) discussies die binnen Stad Gent telkens opnieuw terugkeren?
- Wat zijn de voornaamste klachten/feedback vanuit het werkveld?
- Vindt u dat de werkvloerbegeleiding, trajectbegeleiding, VDAB, etc. genoeg zicht heeft op de competenties van de doelgroepwerknemer op basis van de instrumenten die aangeboden worden (het persoonlijk ontwikkelingsplan, het evaluatieformulier en het evaluatiegesprek)?
- Bij een gunstige beoordeling tot doorstroming wordt een 'gemandateerde doorstroombegeleider' aangesteld. Hoe ziet de relatie tussen de werkvloerbegeleider en de doorstroombegeleider eruit? Komen deze personen vaak in contact met elkaar?

Determinanten die doorstroom belemmeren/faciliteren

- Heeft u het gevoel dat er **bij** doelgroepwerknemer soms ook nog aan andere factoren, naast tewerkstelling, gewerkt moet worden om een menswaardig bestaan te leiden?
- Heeft u het gevoel dat er bij het mislukken van doorstroomtrajecten ook andere factoren meespelen, niet eigen aan de cliënt?
- Wordt er binnen de lokale diensteneconomie enkel ingezet op het sterker maken van individuele capaciteiten en vaardigheden of worden ook andere factoren en randvoorwaarden meegenomen?
- Welke factoren worden als belemmerend/faciliterend ervaren bij het doorstromen van cliënten naar de reguliere arbeidsmarkt?
- Heeft u het gevoel dat het economische vaak de bovenhand neemt over het sociale?
- Veel administratie? Managerialistische logica's?

Heeft u zelf nog opmerkingen of vragen?

Coördinatiefunctie Leerwerkplekken OTC (OCMW)

Achtergrondinformatie

- Kunt u uzelf even kort voorstellen?
- Welke studies heeft u gevolgd?
 - Was dit een goede voorbereiding op uw job?
- Hoe lang bent u al coördinator van de leerwerkplaatsen?
- Heeft u nog op andere plaatsen gewerkt?
- Hoe ziet uw takenpakket eruit?

Lokale diensteneconomieonderneming

- Op welke activiteiten focussen de leerwerkplekken zich specifiek?
- Hoe ziet de concrete coaching van doelgroepwerknemers eruit?
- Welke zaken vindt u belangrijk om op in te zetten/te versterken bij de doelgroepwerknemer?
- Ondervond u grote veranderingen in de organisatie na de wijziging in het decreet lokale diensteneconomie?
- In het uitvoeringsbesluit lokale diensteneconomie (art. 5) stelt men dat de lokale diensteneconomieonderneming een eigen, actief kwaliteitsbeleid hanteert.
 - Hoe ziet dit eruit bij jullie? Wat verstaan jullie hieronder?
 - Op welke punten verschilt dit met het kwaliteitsbeleid van andere organisaties?
- Wat zijn volgens u de doelstellingen van de lokale diensteneconomie?
- Sluit dit aan bij uw dagelijkse praktijk?
- Wordt de werkvloerbegeleiding zelf gecoacht om hun opdracht tot een goed einde te brengen?
- Hoeveel cliënten mag 1 werkvloerbegeleider maximaal begeleiden?
- In de beleidsnota staat dat begeleidend personeel over de volgende kerncompetenties moet beschikken: samenwerken, persoonsgericht werken en communiceren.
 - Hoe worden deze gemeten?
- Hoe ervaart u zelf de ontwikkeling van uw cliënten?
 - Bent u hier tevreden over?
- Hoe ervaart u het persoonlijk ontwikkelingsplan als instrument om competenties van doelgroepwerknemers te beoordelen?

- Waarin zit het verschil tussen leerwerkplekken en andere lokale diensteneconomieondernemingen?
- Zijn er voldoende werkgeverorganisaties die openstaan om lokale diensteneconomie binnen hun organisatie/bedrijf binnen te brengen?

Visie op arbeid

- Wat is uw persoonlijke visie op arbeid en activering?
 - Activering als disciplinerend/ moraliserend/ emancipatie/ ...?
 - Beschouwt u vrijwilligerswerk ook als arbeid?
- Is dit ook de visie van het OCMW?
- Hoe tracht het OCMW hun visie te verwezenlijken?
- Vindt u dat het hulpverleningsaanbod binnen de lokale diensteneconomie voldoende inspeelt op de noden van de cliënt?
- Strookt jullie visie op arbeid met die van de VDAB?
- Ervaart u druk vanuit uw omgeving?
 - Ervaart u een bepaalde druk vanuit de lokale of Vlaamse overheid om een bepaalde invulling te geven aan de eigen visie of plannen?
 - Ervaart u een bepaalde druk vanuit de eigen sector (gelijkaardige organisaties, koepelorganisaties, andere organisaties binnen de sector, ...)?

Visie op doorstroom

- Na hoeveel tijd stromen mensen gemiddeld door?
- Onder welke statuten worden mensen hier tewerkgesteld?
- Hoe komen cliënten bij jullie terecht? Wie doet de screening? Is dit ook de VDAB zoals bij andere LDE-organisaties?
- Kunt u zelf mensen voordragen?
- Waarom vindt u het belangrijk om op doorstroom in te zetten?
- Welke resultaten behalen leerwerkplekken in het algemeen met jullie activeringsaanpak?
 - Resultaten op het leven van de cliënt?
 - Resultaten op vlak van doorstroom?
- Vindt u de vooropgestelde 5 jaar voldoende om een cliënt 'klaar te stomen' voor de arbeidsmarkt?
- Heeft de cliënt (voldoende) inspraak bij het al dan niet doorstromen?

- En inspraak bij de keuze naar welke organisatie de persoon doorgestroomd wordt?
- Bij een gunstige beoordeling tot doorstroom wordt een 'gemandateerde doorstroombegeleider' aangesteld.
 - Komt het OCMW (op frequente basis) in contact met deze doorstroombegeleiders?
- In het Uitvoeringsbesluit Lokale Diensteneconomie van de Vlaamse Overheid spreekt men van 'een competentieversterkend traject'. Wat houdt dit concreet in?
- Als het over doorstroom gaat, heeft men het vaak over een warme overdracht naar de reguliere arbeidsmarkt.
 - Hoe ziet die warme overdracht er concreet uit?
 - Hoe ervaart u deze overdracht?
- Wat denkt u dat de hoofdoorzaken zijn waarom bepaalde mensen niet doorstromen?
 - Ervaart u belangrijke drempels bij het doorstromen van bepaalde cliënten?
- Merkt u een trend op in het *type* cliënten dat al dan niet doorstroomt?
- Merkt u op dat het altijd dezelfde *soort* cliënten zijn die in jullie organisatie terecht komen?
- Heeft u het gevoel dat bepaalde mensen nog niet klaar zijn om doorgestroomd te worden?
 - Heeft u het gevoel dat u hier zelf vat op heeft?
- In het uitvoeringsbesluit staat dat ondersteuning beëindigd wordt indien personen geen verdere ondersteuning nodig hebben OF omwille van het feit dat cliënten niet willen doorstromen, eigen aan hun eigen wil.
 - Wat zijn redenen 'eigen aan hun wil'?
 - Wat gebeurt er dan met deze mensen?

Discretionaire ruimte

- Heeft u voldoende ruimte om zelf te handelen/te bepalen hoe u met uw cliënten aan de slag gaat?
- Bent u tevreden over de ruimte die u krijgt van het beleid (Vlaams/lokaal) die u krijgt om cliënten te activeren of vindt u de regelgeving te strikt?
- Merkt u hier verschuivingen in, naar gelang het kleur van de regering?
- Zijn er bepaalde zaken die u kunnen helpen om uw activeringstaak (beter) uit te voeren?
- Heeft u het gevoel dat u beleidsgericht kunt werken?

- Kunt u feedback geven aan beleidsmakers (of anderen die hier inspraak bij hebben)?
- Zijn er (bredere) discussies die telkens opnieuw terugkeren binnen de leerwerkplekken (of het OCMW) ?
- Wat zijn uw voornaamste klachten in kader van de lokale diensteneconomie?
- Hoe is de relatie met de VDAB?
- Is er (strengere) controle van de VDAB op uw werk?
- Wie beslist of een doelgroepwerknemer doorgestroomd wordt?
- Gebeurt dit in gesprek met de trajectbegeleider, de VDAB, ...?
- Heeft u bij twijfel inspraak bij beslissingen?
- Vindt u de tools (persoonlijk ontwikkelingsplan, evaluatieformulier, etc.) handig bij het bepalen of iemand kan doorstromen of niet?
- Heeft u het gevoel dat het economische vaak de bovenhand neemt over het sociale?
- Veel administratie? Managerialistische logica's?

Invloeden/factoren

- Heeft u het gevoel dat er bij doelgroepwerknemer soms ook nog aan andere factoren, naast tewerkstelling, gewerkt moet worden om een menswaardig bestaan te leiden?
- Wordt er binnen de lokale diensteneconomie enkel ingezet op het sterker maken van individuele capaciteiten en vaardigheden of worden ook andere factoren en randvoorwaarden meegenomen?
- Welke factoren worden als belemmerend/faciliterend ervaren bij het doorstromen van cliënten naar de reguliere arbeidsmarkt?
- Welke factoren bepalen uw ruimte (met betrekking tot doorstroom) om bepaalde situaties te beïnvloeden?
 - Opportuniteiten/knelpunten binnen de organisatie?
 - Opportuniteiten/knelpunten eigen aan uzelf ?
- Heeft u het gevoel dat er bij het mislukken van doorstroomtrajecten ook andere factoren meespelen, niet eigen aan de cliënt?
 - Welke? Op welke manier hebben ze invloed?

Heeft u zelf nog opmerkingen of vragen?

Bijlage 2: Informed Consent



FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Datum:

Plaats:

Ik ben bereid om mee te werken aan de masterproef van Daphné Crombez, studente Master of Science in het sociaal werk aan de Universiteit Gent. Met dit onderzoek wordt beoogd een bijdrage te kunnen leveren aan het wetenschappelijk onderzoek omtrent doorstroom van doelgroepwerknemers van de lokale diensteneconomie naar de reguliere arbeidsmarkt. Binnen deze masterproef zal onderzocht worden wat de determinanten zijn die doorstroom kunnen faciliteren en belemmeren. Om hiervan een totaalbeeld te kunnen schetsen, worden verschillende perspectieven in acht genomen. De masterproef focust zich op regio Gent.

De promotor die deze masterproef begeleidt is dr. Joris De Corte van de Universiteit Gent.

Ik ben akkoord met volgende zaken:

- Ik ben bereid geïnterviewd te worden door Daphné Crombez.
- Daphné Crombez mag het gesprek opnemen, zodat zij de mogelijkheid heeft dit achteraf te analyseren. Dit gesprek zal nadien gewist worden.

Noch mijn naam, noch de namen van personen die ik tijdens het interview vermeld, zullen in deze masterproef vermeld worden. De gegevens zullen enkel gebruikt worden in het kader van de masterproef en zullen bijgevolg aan niemand worden doorgegeven. Indien gewenst, kan de deelname aan het interview op elk moment stopgezet worden.

Na afloop van het onderzoek, kan ik een exemplaar van de masterproef verkrijgen. Indien ik hierover verdere vragen heb, kan ik deze steeds stellen.

Contactgegevens:

Daphné Crombez

Telefoonnummer: 0492625528

Emailadres: daphne.crombez@ugent.be

Voor akkoord,

.....

De onderzoekster

Daphné Crombez

Bedankt voor uw medewerking aan dit onderzoek.