

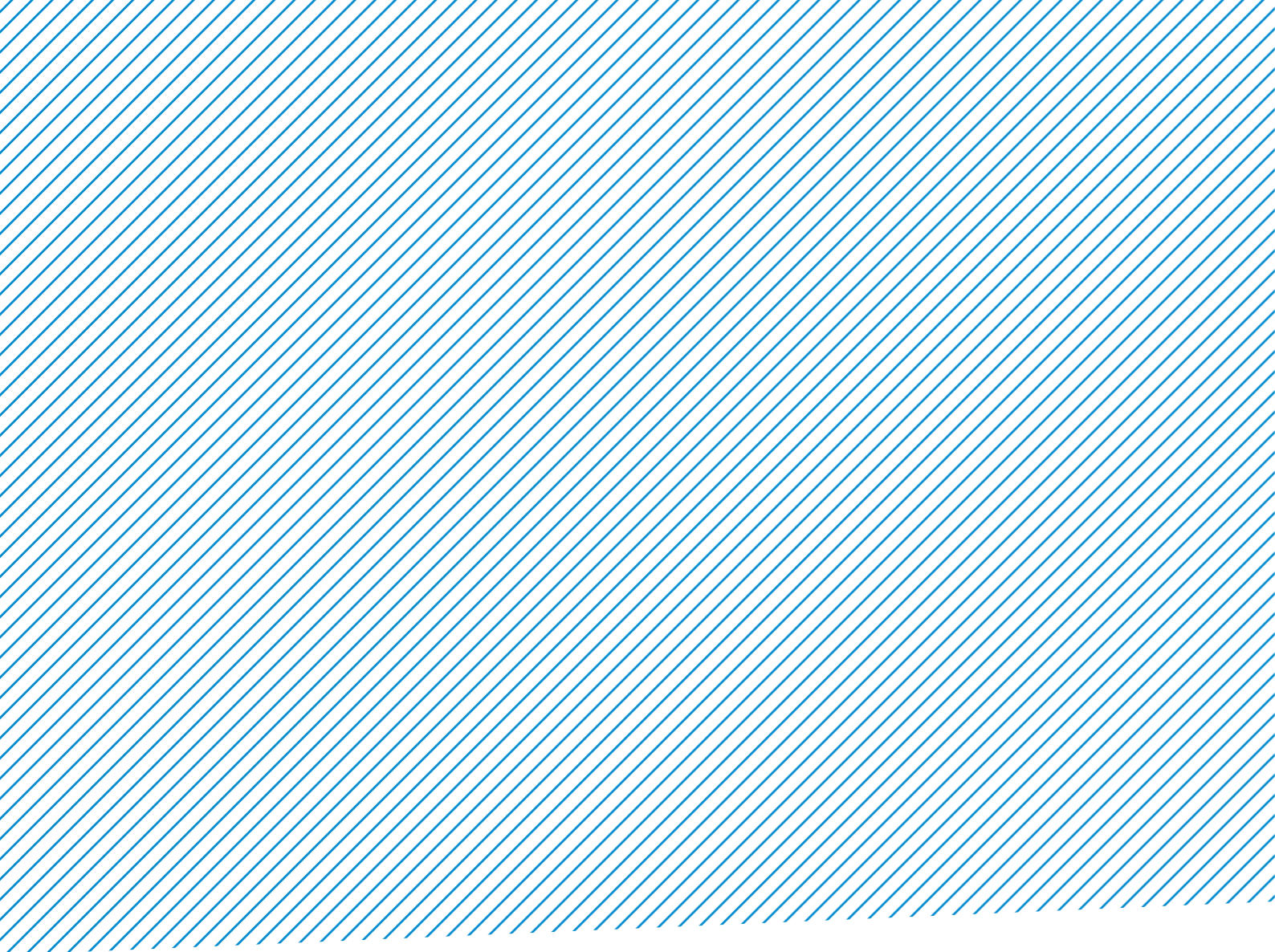
Samen en lokaal voor werk



Bevraging Lokale Besturen Werkgelegenheidsconferentie

April 2023

VDAB



Bevraging Lokale Besturen
Werkgelegenheidsconferentie

April 2023



Inhoud

Situering	6
Functie	8
Vragen en doelstellingen	9
Aanpak	10
Resultaten	12
Introductievragen: 'Sense of urgency'	16
Spoor 1: Meer zichtbaarheid geven aan goede praktijken op het terrein	21
Spoor 2: Meer leefloners activeren naar werk	29
Spoor 3: Meer niet-beroepsactieve personen bereiken	39

1. Situering

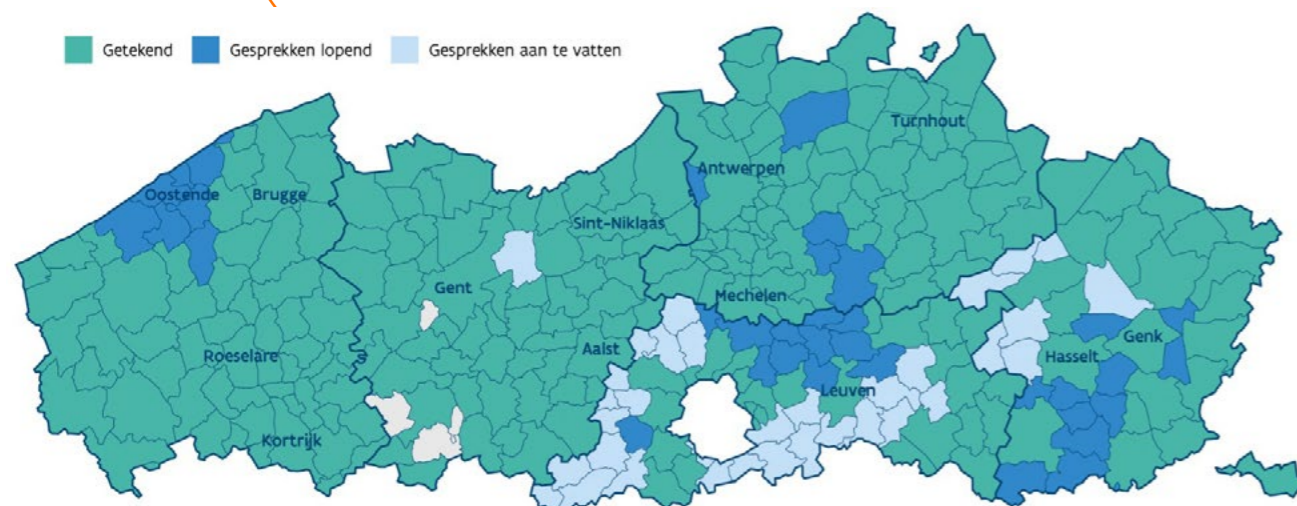
De bevraging kadert in het voortraject van de Werkgelegenheidsconferentie **Samen en Lokaal voor Werk** (13 juni 2023).

De werkgelegenheidsconferentie vertrekt van een duidelijke **sense of urgency**: we willen door samenwerking met lokale besturen meer mensen bereiken om vacatures in te vullen en tot een hogere werkzaamheidsgraad te komen.

Lokale besturen worden in deze Vlaamse legislatuur opgeroepen om samen met VDAB een **samenwerkingsovereenkomst (SO)** aan te gaan en acties op te zetten om de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad te realiseren. Méér mensen aan het werk betekent meer welvaart en welzijn voor elke burger, en meer inclusie in de lokale samenleving.

Op 1/3/2023 zijn 229/300 gemeenten (76%) gevat in een SO. Centrumstad Oostende sloot in 2019 een arbeidspact af en zal in de komende weken een samenwerkingsovereenkomst met VDAB afsluiten.

Dit jaar (en volgend jaar) worden gesprekken gevoerd met de overige steden en gemeenten om alle Vlaamse steden en gemeenten te engageren.



2. Functie

Elke SO wordt in een actieplan vertaald. Dat kunnen grootschalige of kleine acties zijn, acties die direct impact hebben op een tewerkstellingsresultaat of procesmatige acties die versterkend werken. We hanteren het principe **'Elke Actie Telt'** en houden zo rekening met de draagkracht/expertise en maturiteit van elke stad en gemeente.

De bevraging werd opgesteld vertrekkende van het **VDAB-actieplan Niet-Beroeps-Actieven (NBA)-Lokale Besturen** dat op de Raad van Bestuur VDAB 14/12/22 werd ingeleid. Doelstelling daarvan is om in 2023-2024 in elke SO een extra klemtoon te leggen op het bereik en de activering van niet-beroepsactieve burgers.

De bevraging levert input op voor:

- het programma van de werkgelegenheidsconferentie
- de voorbereidingen van de sociale partners en de VVSG betreffende de opmaak van een visietekst in aanloop naar het werkgelegenheids-pact sociale partners - VVSG, najaar 2023
- beleid om bij te dragen aan visie op vlak van de strategische samenwerking VDAB en lokale besturen
- de verdere uitwerking van acties en ondersteuning van VDAB naar lokale besturen met betrekking tot de uitrol van het NBA-actieplan Lokale Besturen en de samenwerkingsovereenkomsten in brede zin

3. Vragen en doelstellingen

Introductie

Doelstelling:

awareness versterken bij de Lokale Besturen om samen te werken met elkaar, met VDAB en met andere lokale actoren om acties op te zetten tbv de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad.

- Zijn Lokale Besturen zich ervan bewust dat er méér handen nodig zijn dan de reguliere kanalen (VDAB, OCMW) om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken?
- Voelen Lokale Besturen zich aangesproken om samen met VDAB, lokale organisaties en werkgevers/sectoren een appèl te doen op de werkgoesting van hun burgers?
- Wat hebben Lokale Besturen nodig om daar eerste of verdere stappen rond te zetten?



Spoor 1: Meer zichtbaarheid geven aan goede prak- tijkten op het terrein.

Doelstelling:

aanzetten tot acties op het terrein miv NBA + input Werkgelegenheidsconferentie + teasen natraject.

- > Welke acties willen Lokale besturen ism VDAB (ea.partners) opzetten en hoe willen ze daar zichtbaarheid aan geven?
- > Welke suggesties hebben Lokale Besturen om 'goede praktijken miv de link naar NBA en koppeling met inclusieve werkvloeren' méér zichtbaarheid te geven? Hoe zien ze dat te concretiseren?

Spoor 2: Meer leefloners activeren naar werk.

Doelstelling:

versterken van activeringopdracht OCMW + beleidsinput drempels/hefbomen capteren.

- > Wat hebben de OCMW's nodig om de activering van OCMW-clënten te versterken?
- > Hoe kan VDAB de OCMW's nog beter ondersteunen in de activering van leefloners naar werk?

Spoor 3: Meer niet- beroepsactieve personen bereiken.

Doelstelling:

beleidsinput drempels/hefbomen capteren + aanwakkeren vorming ESF Capacity Building en andere lokale projecten.

- > Welke acties zijn volgens de Lokale Besturen op korte of middellange termijn mogelijk om meer niet-beroepsactieve groepen te bereiken (eerste stappen te zetten rond 'werk')?
- > Wat verwachten de lokale besturen op dat vlak van ondersteuning door VDAB en andere partners?

4. Aanpak

1. Opstart

Op vraag van de Minister werden lokale besturen bevestigd rond het thema van de Werkgelegenheidsconferentie. De focus ligt op de samenwerking in Vlaanderen tussen VDAB en Lokale Besturen om bij te dragen aan de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad.

Een voorstel voor een 3-sporenbevestiging werd door VDAB toegelicht aan de stuurgroep Werkgelegenheidsconferentie 23/12/2023.

Op de startvergadering van het projectteam onder leiding van het Departement WSE, 17 januari 2023, werd de bevestiging aangevuld met enkele introductievragen waarin expliciet de vraag wordt gesteld of de Lokale Besturen 'de sense of urgency' ervaren. Er werden ook enkele principes meegegeven die hieronder vermeld staan.

2. Principes uitvoering

Snelheid

- Gezien de output van de bevestiging gebruikt wordt om onder andere het programma van de Werkgelegenheidsconferentie vorm te geven, werd afgesproken de resultaten in april 2023 op te leveren.
 - > Op 25 januari 2023 werd in overleg met VVSG afgesproken dat de VDAB-netwerkmanagers lokale besturen voor de uitvoering van de bevestiging maximaal samenwerken met de regisseurs sociale economie en werk (SEW). De VDAB-netwerkmanagers lokale besturen en de regisseurs SEW werken samen aan de samenwerkingsovereenkomsten (SO) VDAB & Lokale Besturen. Deze geoliede tandem garandeert een snelle start en uitvoering, te meer omdat er voor een aantal SO'n begin 2023 reeds overlegfora ingepland zijn ter opvolging van de SO.

Maximaal face-to-face en allemaal

- Het is de intentie om maximaal 'brainstorm' mogelijk te maken in de vorm van ronde tafelgesprekken, open dialoogmomenten om kwalitatieve input te verzamelen. Waar dit niet mogelijk was in de korte periode waarop de bevestiging uitgevoerd diende te worden of er nog geen SO is afgesloten, is via digitale weg contact gezocht met de lokale besturen om input te verzamelen.



Ook lokale mandatarissen, naast ambtenaren

- Er werd gestreefd om ook het politiek niveau van een lokaal bestuur te betrekken in de bevestiging. Een SO met VDAB wordt steeds door Burgemeester en Schepenen bevestigd, evenwel is de vertaling en vaak ook de opvolging van een SO gedelegeerd aan het ambtelijk niveau. Derhalve zijn de contacten tussen de VDAB en het ambtelijke niveau rond de acties in een SO veel intensiever dan tussen VDAB-netwerkmanagers (stadsmanagers) en het politieke niveau. Voor de bevestiging wordt er expliciet aandacht besteed om ook mandatarissen te betrekken, te meer omwille van de WGC waar alle burgemeesters voor zijn uitgenodigd.

5. Resultaten

1. Wie is bevraagd?

De netwerkmanagers lokale besturen en stadsmanagers VDAB hebben veelal in samenwerking met de regisseurs sociale economie en werk **alle lokale besturen die een samenwerkingsovereenkomsten (SO) met VDAB hebben afgesloten**, de kans gegeven om input te bezorgen. Ook zijn een aantal gemeenten die gesprekken voeren met VDAB in de aanloop naar een SO gecontacteerd.

Hiernaast wordt weergegeven hoeveel lokale besturen input hebben gegeven, hetzij via een politiek mandaat (schepenen etc.), een ambtenaar van de gemeente en/of de regisseur sociale economie en werk.

Voor de provincie West-Vlaanderen werd de input bijna exclusief via de regisseurs sociale economie en werk verzameld. Die werkwijze werd gevolgd omdat de 5 regisseurs zich beroepen op het mandaat dat ze van het achterliggend politieke en ambtelijke niveau krijgen. Dat blijkt ook in andere dossiers het geval te zijn, vb. het indienen van de addenda 'Lokale partnerschappen ESF Capacity Building' waarbij de 5 regisseurs door het politieke niveau gemandateerd zijn om de partnerschappen in te dienen bij Europa-WSE. Derhalve is voor West-Vlaanderen 100% bereik van de gemeenten in de tabel hieronder weergegeven.



Uit onderstaande tabel blijkt dat **72% van de gemeenten** input hebben gegeven op de bevraging. Ongeveer één op vijf is een politieker, vier op vijf is ambtenaar. **276 personen** gaven input voor de bevraging.

Tabel: Gemeenten en bevrageden die input hebben gegeven (februari-april 2023)

	Gemeenten		Bevrageden				Totaal aantal personen die input hebben gegeven
	Aantal gemeenten die input hebben gegeven	% gemeenten die input hebben gegeven	Aantal mandatarissen (politiek) die input hebben gegeven	Aantal gemeenten die op politiek niveau input hebben gegeven	Aantal ambtenaren die input hebben gegeven (kunnen er méér dan 1 geweest zijn per gemeente)	Aantal regisseurs sociale economie en werk dat input heeft gegeven	
W-VI (1)	64	100	4	3	25	5	39
Oost-VI (2)	40	67	12	11	61	5	78
Antw (3)	51	74	22	21	50	9	81
VI-Br (4)	36	55	6	5	36	5	52
Limburg (5)	24	57	15	8	43	7	65
Vlaanderen	215	71,67%	59	48	215	31	276

- (1) West-Vlaanderen: input (bijna) exclusief via regisseurs sociale economie met mandaat van de achterliggende lokale besturen. 64/64 (14 gemeenten met bijkomende input) = 100 %
- (2) Oost-Vlaanderen: 40/60 = 67% (5 gemeenten geen SO en 15 hebben geen input gegeven)
- (3) Antwerpen: 51/69 = 74% (2 gemeenten hebben geen SO en 16 waren niet aanwezig)
- (4) Vlaams-Brabant: 36/65 = 55% (reden = nog niet zoveel gemeenten met een SO, minder regiegebieden)
- (5) Limburg: 24/42 = 57% (dit zijn alle steden, gemeenten in een SO + 1 extra)

2. Gehanteerde methodieken

- a. Rondetafel-gesprekken (veelal regiegebied SEW-niveau) los of gekoppeld aan regulier overleg SO / regulier overleg op SEW-niveau

Een voorbeeld van de mix aan functieprofielen in een 'rondetafel-gesprek' voor het **regiegebied 'Zuiderkempen'** 22/03/2023 wordt hieronder in tabelvorm weergegeven.

Functie

Netwerkmanager Lokale Besturen - VDAB Antwerpen
Regisseur Sociale Economie & Werk
Schepen Stad Geel
Schepen gemeente Westerlo
Schepen gemeente Laakdal
Schepen gemeente Meerhout
Diensthoofd Sociale Zaken Stad Geel
Coördinator Zorg en Welzijn gemeente Herselt
Manager Welzijn gemeente Meerhout
Beleidscoördinator Burger en Welzijn gemeente Hulshout
Arbeidstrajectbegeleider
Arbeidstrajectbegeleider

- b. verslag van ronde tafelgesprek ter aanvulling gemaild naar achterliggende besturen om volledige dekking van het regiegebied SEW mogelijk te maken
- c. bilateraal overleg met politici, ambtenaren, regisseurs
- d. digitale bevraging naar lokale besturen
- omdat er geen regulier overleg ihkv de SO gepland stond/ kon worden op de korte tijdspanne
 - omdat er geen SO is en een fysiek contact niet haalbaar was op de korte tijdspanne
 - omdat het regulier overleg in het kader van de opvolging van de SO digitaal georganiseerd wordt
- e. ...

3. Resultaten

De resultaten worden gesynthetiseerd op Vlaams niveau. Dat betekent dat de tendensen worden weergegeven. Uitzondering daarop zijn de antwoorden van de grootsteden, die worden apart vermeld.

De antwoorden op deelvragen en zelfs over de vragen heen, liggen vaak in dezelfde lijn. Soms worden de antwoorden op de subvragen samengevoegd (bvb. voor de introductievragen).

Uit de resultaten zal blijken dat er vaker input uit de regiegebieden van de provincie Antwerpen wordt vermeld. Reden is dat deze regiegebieden reeds in de vorige Vlaamse legislatuur een samenwerkingsovereenkomst met VDAB hadden opgemaakt en daar op hebben kunnen verder werken. De maturiteit van de samenwerking is gegroeid, gevolg is dat er acties worden opgezet vanuit een sterke(re) analyse, en vaker in partnerschapsformules met andere (lokale) actoren.

Quotes die relevant zijn kunnen integraal zijn opgenomen in dit rapport, op voorwaarde dat de privacy van de betrokkene gerespecteerd wordt, tenzij betrokkene expliciet toestemming gaf voor de quote.



6. Introductievragen

In welke mate zijn Lokale Besturen zich bewust dat er méér handen nodig zijn dan de reguliere kanalen (VDAB, OCMW) om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken?

In welke mate voelen Lokale Besturen zich aangesproken om samen met VDAB, lokale organisaties en werkgevers/sectoren een appèl te doen op de werkgoesting van hun burgers?

Wat hebben Lokale Besturen nodig om daar eerste of verdere stappen rond te zetten?



Grootsteden

De grootsteden gaven aan dat ze deze vragen minder relevant vinden, gezien hun jarenlange intensieve samenwerking met VDAB en (lokale) partners rond allerlei arbeidsmarktproblematieken.

- > **Méér decentrale ruimte en de middelen** die daarbij nodig zijn, betere gegevensuitwisseling tussen systemen van VDAB, OCMW en partners zijn enkele signalen die worden meegegeven.

"Samen met VDAB, werkgeversorganisatie, vakbonden en bedrijven sloten we het Arbeidspact, en slagen we erin om tot een gedragen agenda te komen. Met die agenda creëren we de impact die nodig is om de mismatch die er op de arbeidsmarkt is tegen te gaan. Maar ook om de arbeidsmarkt meer toekomstgericht en kwaliteitsvol te maken, en de inzet van mensen en middelen te verhogen."

- Bram Van Braeckevelt
Schepen van Werk, Sociale Economie, Toerisme, Feesten en evenementen, Openbare Netheid

Lokale besturen (excl. grootsteden)

Lokale Besturen ervaren de krapte op de arbeidsmarkt voor eigen vacatures

Alle bevroegde lokale besturen geven aan dat ze zich bewust zijn van de krapte op de arbeidsmarkt en de problemen die werkgevers ervaren bij het zoeken naar personeel. Een aantal lokale besturen geeft aan dat ze dat zelf ervaren als ze vacatures openstellen. Er wordt ook meer verloop gesignaleerd bij lokale besturen.

"Lokale besturen hunkeren naar mensen maar kandidaten vinden blijft moeilijk. Zelfs voor uitvoerende functies!"

Werken aan de krapte op de AM door activering Leefloongerechtigden

- > Lokale besturen geven in het algemeen aan dat ze er zich steeds sterker bewust van zijn dat ze door de activering van de leefloongerechtigden een rol kunnen spelen om die krapte aan te pakken.
 - Er zijn lokale besturen die daar al jaren sterk mee bezig zijn, bvb. via een intergemeentelijke samenwerking rond activering.

Besturen hebben niet altijd de schaalgrootte om zelf aan te pakken en plooiën in deze graag terug op het samenwerkingsverband van de Westhoek. De organisatie en sturing gebeurt via de DVV in samenspraak met de lokale OCMW's. Rapportage gebeurt via de beleidsfora van de Westhoek.

- In intergemeentelijke samenwerkingen (regiegebieden SEW) stelt men vast dat de beleidsvisie inzake activering van leefloongerechtigden tussen lokale besturen verschillend kan zijn, dat maakt dat in het ene bestuur activering meer beleidsprioriteit is dan in een ander bestuur.
- ook binnen eenzelfde lokaal bestuur kunnen verschillende beleidsvisies zijn op vlak van activering van leefloongerechtigden
- > Heel snel en bij veel lokale besturen komt de problematiek aan bod van capaciteit, er zijn te weinig arbeidstrajectbegeleiders of zelfs geen enkele in kleinere OCMW's;

"Werken als maatschappelijk werker bij een lokaal bestuur heeft veel van zijn aantrekkingskracht verloren. In de hogeschool circuleert dit: 'de werkdruk bij de OCMW's is zo hoog, ga daar maar geen stage doen!'".

- Een aantal besturen geeft aan dat ze het gevoel hebben dat **bevoegdheden steeds vaker doorgeschoven** worden naar het lokale niveau, maar dat ze daarvoor de capaciteit niet of onvoldoende voor hebben
- er zijn ook besturen die aangeven dat de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad geen 'doel op zich' is voor de eigen gemeente, maar dit betekent daarom niet dat de activering van de leefloongerechtigden voor hen geen prioriteit is;

Nood aan data

Een aantal besturen zoekt naar data over de groep niet-beroepsactieven op hun grondgebied, ze beschikken niet over actuele en gedifferentieerde data om te bekijken wat er voor welke subgroepen zou kunnen gebeuren ihkv bereik of activering.

Drempels

Lokale besturen halen een heel aantal drempels aan die de bewegingsruimte van lokale besturen om te werken aan de activering van kwetsbare groepen inperken: de werkloosheidsval, het gebrek aan voldoende en flexibele kinderopvang (op vlak van openingsuren), psychische lokale hulpverlening, mobiliteitsopties (in landelijke omgevingen, in industriezones..);

"Zonder goede data-deling is de zoektocht naar werk voor veel werkzoekenden een groot ganzenbord."

- Goele Haest
Bedrijfsdirecteur Werk Antwerpen

Wil je die 80% werkzaamheidsgraad bereiken? Begin dan aan de basis, met name in het onderwijs!"

- > er wordt vaak verwezen naar de rol van andere beleidsdomeinen in de Vlaamse werkzaamheidsambitie, vooral onderwijs, welzijn, integratie- en inburgering en mobiliteit komen vaak naar voor; er wordt gewezen op de nood aan een integrale aanpak voor activering van niet-beroepsactieven.

"Als er keuzes moeten gemaakt worden door vb. gebrek aan personeel, is activering het eerste wat verdwijnt. Het leefloondossier is eerste prioriteit."

- Cluster Vlaamse Ardennen

Sommige kleine gemeenten hebben maar een beperkt aantal leefloners die geactiveerd kunnen worden. Enkele kleinere gemeenten (Zedelgem, Oostkamp, Beernem en Jabbeke) werken samen met Emino, wat goed werkt.

- vaker voorkomend is de verantwoordelijkheid die bij 'Onderwijs' wordt gelegd om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken: structureel door betere afstemming opleidingsaanbod onderwijs - vacaturemarkt, ook de naadloze opvolging van ongekwalificeerde uitstroom, sterkere connecties onderwijs-bedrijfswereld via stages etc.

Door het gebrek aan sociale economie in de regio zijn de bedrijven uit het reguliere circuit vaak de enige mogelijkheid om kwetsbare profielen te werk te stellen. Er is nog werk aan het informeren en het creëren van 'awareness' rond inclusief werken en werven bij de bedrijven in de regio. Echter ontbreekt het bij de lokale besturen zelf aan de nodig mensen (met een expertise hierin) en aan tijd om hier momenteel bijkomend in te investeren.

- Regie sociale economie KINA

- een aantal veelal kleinere lokale besturen geeft aan dat er **niet voldoende lokaal aanbod is voor kwetsbare groepen** en dat partners zich ook niet richten op hun streek; als lokale besturen dan zelf geen middelen hebben om aanbod op te zetten, vallen kwetsbare groepen tussen de mazen van het net; soms wordt ook verwezen naar 'vergelijkbare problematieken' als in grotere steden, maar mist men de middelen om datzelfde aanbod te kunnen voorzien als er geen partners op het terrein zijn
- het profiel van de OCMW-klienten wijzigt, het aantal leefloners stijgt, **de groep binnen de leefloners waarvan activering is richting werk haalbaar wordt geacht, daalt**. Het aantal mensen met een handicap of andere beperkingen stijgt. Velen hebben een multi-problematiek.

Samenwerken

- > Het belang van **intergemeentelijke samenwerking rond 'werk en activering'** wordt door een aantal regiegebieden als een sterkte ervaren om samen projecten op te zetten vb. digibanken, ESF Capacity Building en ook voor het werken aan welzijnsgerelateerde en andere randvoorwaarden voor kwetsbare groepen.
- **Kritische noot** daarover komt van lokale besturen in Vlaams Brabant, obv ervaringen in het ESF Capacity Building-project waar het noodzakelijk is dat heel veel lokale besturen moeten samenwerken om over 'voldoende'

budget te beschikken voor een minimaal partnerschap of om tot een regiegebied te komen. *Met meer lokale besturen samenwerken maakt het geheel complexer en dit wordt niet gevaloriseerd op vlak van middelen.*

- > Er worden **sterke praktijken vermeld van samenwerking** tussen begeleiders OCMW, VDAB en partners; er zijn ook signalen dat het op sommige plaatsen **efficiënter en effectiever** kan; een vaste contactpersoon bij VDAB voor OCMW-begeleiders als sparringpartner wordt geregeld als goede praktijk naar voor geschoven.

We maken van het 'Programma Werk' een prioriteit, daar moet je dan ook in investeren als Stad."

- Stad Turnhout

"Leer samenwerken, over de beleidsdomeinen heen, dan kan je zo veel meer doen."

- > Een aantal lokale besturen hebben al een sterke **samenwerking met de lokale ondernemers** opgezet (een SPOC voor nieuwe bedrijven bvb. die dan intern ook bij de sociale dienst van het OCMW komt aankloppen voor samenwerking), ook andere lokale besturen geven aan dat ze stappen willen zetten naar meer samenwerking met bedrijven uit het normaal economisch circuit, naast de vaak sterke samenwerking met de sociale economie. Andere lokale besturen geven aan dat er nog werkgevers zijn die blijven zoeken naar de witte raaf, weinig ruimte maken voor **inclusieve werkvloeren** of

Werkgevers twijfelen soms om die sprong te maken omdat men onzeker is over het succes van het traject en de vrees dat wanneer zou blijken dat het niet lukt, men 'vastzit'. Vroeger kon een werkgever gebruik maken van een proefperiode om iemand een kans te geven. Deze is weggefallen en veel werkgevers zijn niet op de hoogte van de alternatieven om mensen kansen te bieden. Verschillende vormen van werkplekieren waaronder ook art.60 tewerkstelling bij de privé is onvoldoende gekend bij werkgevers.

zich inzetten om kwetsbare groepen aan boord te houden.

Beleid voorbereiden – en máken - da's in de eerste plaats luisteren naar de mensen. Naar bewoners, experts en ervaringsdeskundigen, de mensen die het best weten wat ze nodig hebben om vooruit te kunnen. In dit geval zijn de bestuurders en medewerkers van ons OCMW de experts

- Schepen

Beleidsuggesties

- > Enkele lokale besturen suggereren dat de Vlaamse overheid een sterkere **imago-campagne rond 'de zin van werk'** zou kunnen opzetten om niet-beroepsactieven te sensibiliseren;
- > de **versnippering van middelen** en acties op het terrein, vaak vanuit verschillende beleidsdomeinen gelanceerd (vb. digibanken, digipunten, 4^{de} pijler inburgering, ESF Capacity Building, geïntegreerd breed onthaal, plan samenleven...) maakt het voor het OCMW en het lokaal bestuur niet meer duidelijk wat er nu aan aanbod beschikbaar is. De verschillende financiële stromen en projecten vanuit verschillende beleidsdomeinen maakt het voor lokale besturen onoverzichtelijk;

"Je moet ervoor zorgen dat je mensen daadwerkelijk kan activeren in plaats van ze blij te maken met een dode mus."

"De inactiviteits- en werkloosheidsval moeten aangepakt worden."



Spoor 1

Meer zichtbaarheid
geven aan goede
praktijken op het
terrein.

Doel

Aanzetten tot acties op het terrein
m.i.v de brede groep niet-beroepsactieven
+ input verzamelen voor de
Werkgelegenheidsconferentie
+ teasen natraject.

1. Welke acties willen Lokale besturen ism VDAB (ea. partners) opzetten en hoe willen jullie daar zichtbaarheid aan geven?
2. Welke suggesties hebben Lokale besturen om 'goede praktijken miv de link naar NBA en koppeling met inclusieve werkvloeren' méér zichtbaarheid te geven? Hoe kunnen we dat concretiseren?

Grootsteden

- > In de **samenwerkingsovereenkomst VDAB en Stad Antwerpen** zijn heel wat acties en ambities bepaald. Dit zowel op structureel vlak (afstemmen van dienstverlening op elkaar, gezamenlijke werkgeversbenadering, efficiëntie in communicatie over klanten, ...) als op **projectmatig** vlak (gezamenlijke projecten, begeleidingen, oproepen,...).
- Er zijn budgetten vrijgemaakt vanuit VDAB en de Grootstad om deze acties te realiseren. Enkele voorbeelden: Instroom Academy; Hospitality Heroes; Open Leerhuis; Dremelloos Werven; Inclusieve werkvloeren; Project rond studentenjobs bij kwetsbare jongeren/werkzoekende.
- Meer zichtbaarheid geven aan gezamenlijke acties kan via campagnes en inzetten op storytelling - zoals in de campagne 'talentvinders'. Daarnaast wordt ingezet op actieve begeleiding van werkgevers door middel van accountmanagers en het versterken van het ecosysteem (onder meer door een gezamenlijk event voor werkgevers, sociale economie en middenveld).
- > Stad Gent verwijst naar **een lange historie in de formele samenwerking met VDAB en partners**. Sinds 2007 is er een samenwerkingsovereenkomst met VDAB afgesloten. Daarnaast bestaat er in Gent al sinds 1998 een open partnerschap Gent, stad in werking, met lokale partners uit verschillende domeinen (tewerkstelling, economie, sociale partners, lokale overheden, sectorale vormingsfondsen, werkplekarchitecten, (sociale economie)bedrijven, ... met als doel samen te werken voor meer en beter werk in Gent. In juni 2019 werd op initiatief van de Stad Gent een Arbeidspact voor Gent afgesloten met VDAB en de sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, Unizo en Voka). De structurele inbedding van het team 'bedrijvenwerking' (Slim Verbinden Stad Gent) in de VDAB accountwerking is één van de sterke praktijken die zorgt

voor afstemming tussen Stad Gent en VDAB ivm werkgeversdienstverlening.

- Alle gezamenlijke acties worden via de website van de Stad Gent en die van Gent, stad in werking, via de nieuwsbrieven van Slim Verbinden, Gent, stad in werking, van de dienst economie (OOG – nieuwsbrief voor Gentse Ondernemers), ... verspreid.
- De recente VDAB-VVSG Beleidsrapportages waar meer zichtbaarheid gegeven worden aan de gezamenlijke acties wordt als een goede praktijk ervaren. Er is ook een concrete suggestie naar VDAB:

"We missen de mogelijkheid om lokale accenten te leggen en goede praktijken te delen via de communicatiekanalen van Vlaanderen in het algemeen en die van VDAB in het bijzonder. We hebben geen mogelijkheid om zelf goede praktijken of innovatieve werkingen bekend te maken via hun communicatiekanalen, op onze vraag (geen tweerichtingsverkeer)."

Het lokaal bestuur op zich zou meer een gezicht moeten krijgen naar buitenwereld toe. Mensen weten vaak te weinig wat een lokaal bestuur op dat vlak doet of waarom een lokaal bestuur juist zulke dingen doet.

- Stadsregio Turnhout

"Er moet niet alleen ingezet worden op communicatie, soms moet men het gewoon doen."

Lokale Besturen (excl. grootsteden)

1. Welke acties kunnen Lokale Besturen stimuleren of opzetten om goede praktijken zichtbaar te maken?

Initiatieven om aanbod VDAB dichterbij OCMW te brengen.

- Stimuleren van meer onderlinge communicatie en kennisdeling VDAB-bemiddelaars en OCMW-begeleiders onder andere via Lerende Netwerken, maar ook bilateraal
- Snuffelweek voor OCMW-begeleiders bij VDAB, inspiratiedagen om lokale werking VDAB beter te leren kennen
- Snuffelweek voor kwetsbare cliënten van OCMW om VDAB-aanbod beter te leren kennen
- OCMW (en lokale werkgevers) stimuleren om HR-Bijblijfsessies VDAB te volgen bij VDAB

Méer samenwerking met en tussen sociale en reguliere economie opzetten.

- Het succes van sommige lokale projecten voor kwetsbare groepen is te danken aan de goede samenwerking die er in de regio is met de bedrijven uit de **sociale economie**. De samenwerking met de sociale economie zorgt er voor dat er verschillende laagdrempelige werkvloeren aanwezig zijn in de regio: Ama sociale economie, Ama welzijn, wijkwerken, instapvloeren binnen de sociale economie...

- Vele lokale besturen geven aan te investeren in de **organisatie van lokale jobbeurzen**, jobevents voor kwetsbare groepen ism bedrijven, sectoren, VDAB en andere lokale partners
- Meerdere lokale besturen geven aan **meer te willen gaan samenwerken met bedrijven**, lokale ondernemingsclubs, sectoren en werkgeversorganisaties om succesverhalen te verspreiden.

- Een uniek voorbeeld is de taskforce Operatoren: de taskforce operatoren die is opgericht om het nijpend tekort aan operatoren bij de Turnhoutse bedrijven aan te pakken. De Taskforce Operatoren is een samenwerking tussen Stad Turnhout, VDAB en de bedrijven zelf. Het is een soort lerend netwerk waar alle partijen samen op zoek gaan naar mogelijke creatieve, out-of-the-box ideeën om het tekort aan operatoren aan te pakken. Zo zal er in het najaar 2023 een 'Operatorenbad' georganiseerd worden.

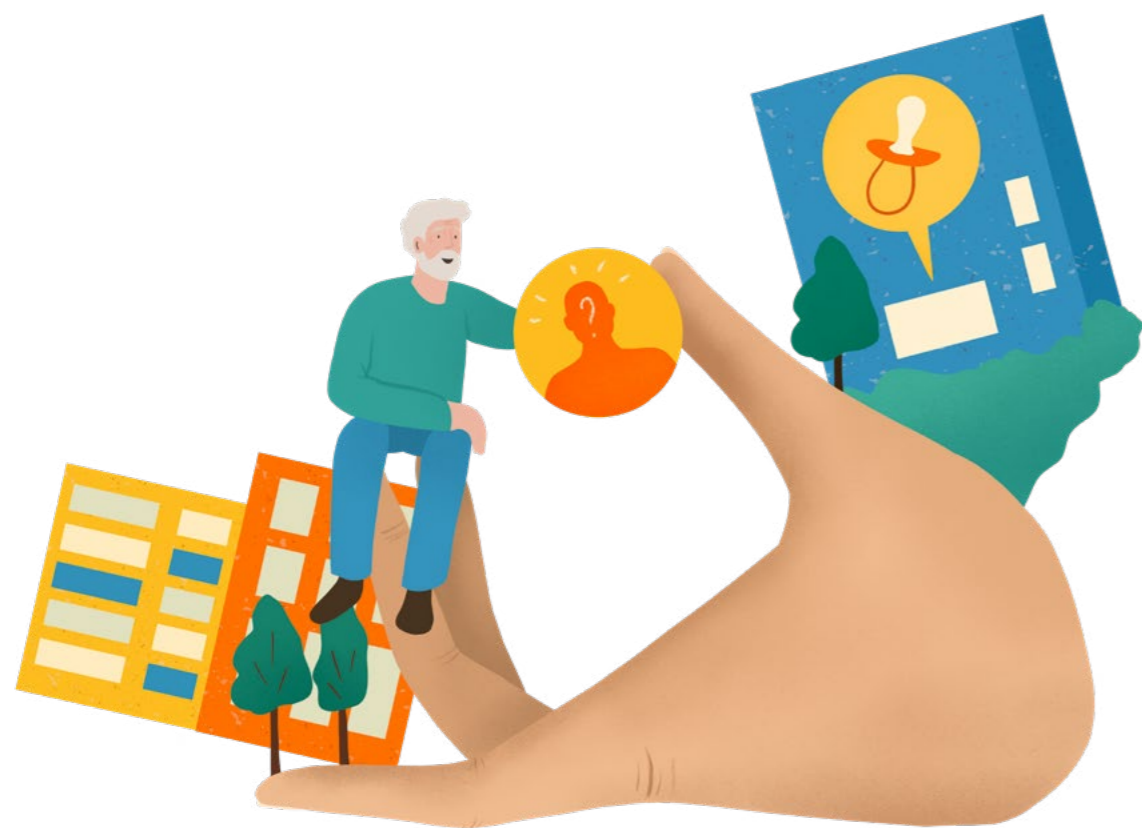
- Bij **nieuwe bedrijven in de gemeente** als Lokaal Bestuur de link leggen met VDAB en aanbod rond vacaturewerking, opleiding in de kijker zetten

"Het zit niet in ons DNA om veel zichtbaarheid te geven aan onze acties, daar kruipt ook tijd in en deze is momenteel zeer schaars."

Vanuit de regio Zuiderkempem wordt er vooral ingezet op het zichtbaar en kenbaar maken van de projecten bij de verschillende begeleiders die actief zijn in de regio. De regio vindt het belangrijk dat de diensten die in aanraking komen met de kwetsbare werkzoekenden goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden die er in de regio zijn op vlak van begeleiding en ondersteuning.

- Bedrijven zijn of worden sensitiever voor inclusie zolang het op het einde ook voor hen een positieve tekening is. Er moet ingezet worden op het **ontzorgen van bedrijven** die bereid zijn om deze sprong te wagen. Zij dienen voldoende ondersteuning te krijgen op vlak van administratie, werkplekieren en tewerkstellingsmaatregelen en daarvoor hebben vele Lokale Besturen geen capaciteit/expertise.

- De **organisatie van bedrijfsbezoeken ism VDAB** voor leefloongerechtigden en andere werkzoekenden met kwetsbare profielen. Zo biedt het project *Lier werkt!* mooie resultaten wat betreft het aanbieden van kansen aan kwetsbare werkzoekenden via verschillende laagdrempelige bedrijfsbezoeken bij ondernemers uit de regio.



Intekenen op subsidie-oproepen.

Als Lokaal Bestuur intekenen op ESF-projecten, projecten Digibanken, ... dit geeft zichtbaarheid aan de acties die Lokale Besturen ondernemen voor kwetsbare groepen.

Overleg met VDAB over mobiele opleidingen.

Sommige lokale besturen werken sterk samen met VDAB voor de organisatie van mobiele opleidingen. Daarmee kan ingespeeld worden op de lokale noden (zowel noden bij de werkzoekenden, als noden die de werkgevers ervaren). De drempel voor de mobiele opleiding ligt lager en maakt het aanbod toegankelijker voor de kwetsbare groepen.

"Als Stad willen we inzetten op maximale kansen creëren. We nemen hierbij dan ook de houding aan van gewoon doen: piloteren, proberen, experimenteren. Mislukt het, dan is het zo maar dan hebben we het tenminste geprobeerd!"

- Stad Turnhout

Inzetten op partnerschappen voor integrale begeleiding.

- Een andere regio geeft aan sterk in te zetten op een **partnerschap waarmee aan randvoorwaarden bij van kwetsbare groepen wordt gewerkt**, meer bepaald aan mobiliteit, kinderopvang, sociale vaardigheden. Gezien een groot aantal van de deelnemers bestond uit jonge mama's wordt kinderopvang ondersteund door wijk-werkers. Er wordt ook gewerkt aan assertiviteit en de uitbouw van een sociaal netwerk. Deelname aan de lessen is gratis. Gemiddeld nemen er een 20-tal kandidaten deel per lessenreeks. Deze lessen kennen een enorm succes enkel en alleen via de mond-aan-mondreclame.
 - > Een ander voorbeeld is het lokaal aanbod voor anderstalige kwetsbare werkzoekende, het project Moedertaal. In Moedertaal krijgen mama's Nederlandse les terwijl hun kinderen worden opgevangen door vrijwilligers (regio Neteland)

- In regio Baldemore (regiegebied) wordt via het project Sterk Werk **ingezet op een regionaal partnerschap om met kwetsbare profielen op zoek te gaan naar een duurzame betaalde tewerkstelling**. Hierbij staat een zorgzame, coachende en individuele aanpak centraal. Lokale werkgevers en de OCMW's van Balen, Dessel, Mol en Retie slaan de handen in elkaar om deze tewerkstelling te realiseren. Een geletterdheid- en loopbaancoach gaan aan de slag met de kandidaten om hun eigen competenties te (her)ontdekken om zo de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Dankzij de individuele aanpak, voorbereiding en coaching voelt de kandidaat zich beter ondersteund om de stap naar de gewone arbeidsmarkt te zetten. Er is een nauwe samenwerking tussen werkgever, kandidaat, loopbaan - en geletterdheidcoach waardoor de verwachtingen goed op elkaar zijn afgestemd.

Als werkgever het goede voorbeeld geven

Als lokaal bestuur is het belangrijk om hier zelf het goede voorbeeld te geven, en dus zelf naar een betere inclusieve werkvloer te evolueren. Dit doen ze door:

- ii. in te zetten op het aanwerven van personen met een arbeidsbeperking.
- iii. inzetten op werkplekken voor gemeenschapsdienst, werkgevers te sensibiliseren en te overtuigen om met art 60 privé te starten.
- iv. inzetten op startbanen om mensen op die manier een opstap te bieden en nadien te laten doorstromen binnen het lokaal bestuur.
- v. anderen zetten in op samenwerking met een school van het buitengewoon onderwijs of zetten bijkomend in op tewerkstelling via art.60 binnen de eigen gemeentediensten.

Wel geven verschillende lokale besturen aan dat ze dit te weinig zichtbaar maken naar de buitenwereld.

2. Hoe zou dat concreet kunnen gebeuren om meer zichtbaarheid te geven aan goede praktijken?

Naar het brede publiek via media

- **Méer positieve verhalen**, storytelling, succesverhalen over kwetsbare groepen, projecten met kwetsbare groepen ihkv werk sterker in de kijker zetten vanuit een partnerschap lokaal bestuur + VDAB + lokale organisaties die actief zijn in begeleiding en bemiddeling
- door een jaarlijkse persconferentie van acties lokale besturen ism VDAB en bedrijven, doelgroep, begeleiders ...
- De **voordelen van werken** sterker in de media brengen
- Media sterker benutten: meer zichtbaarheid geven aan 'filmpjes', interviews, bedrijfsbezoeken om goede praktijken in matching kwetsbare profielen en vacatures
- Persberichten over samenwerking VDAB en gemeenten

Via partnerschapswerking en gemeentelijke nieuwsberichten

Het aantal potentiële kandidaten dat vanuit het OCMW rechtstreeks zou kunnen toegeleid worden naar het reguliere circuit is vrij beperkt, wat het voor een OCMW lastig maakt om echt pro-actief werkgevers te gaan benaderen. De WELT-trajecten van VOKA zouden hierin een meerwaarde kunnen betekenen. Via WELT-bezoeken leren de arbeids-trajectbegeleiders de werkgevers en werkvloeren kennen en op die manier kunnen ze gericht kandidaten toeleiden naar deze bedrijven.

- In één van de regio's kwam de idee naar voor om in 2023 vanuit het Lokaal Bestuur initiatief te nemen voor de opstart van een **aparte stuurgroep Werk** waarin mandatarissen, de regisseur sociale economie & werk, VDAB en andere relevante gemeentediensten zetelen en die samen acties uitwerken in het kader van de samenwerkingsovereenkomst of andere opportuniteiten die zich aandienen.

> Binnen de regio Klein-Brabant - Vaartland is men recent gestart met een tewerkstellingsplatform. Lokale besturen, VDAB, een sociaal economiebedrijf uit de regio en ook andere lokale actoren komen op regelmatige basis samen met als streven het bekomen van 0% werkloosheid in die regio.

- Gebruik maken van bvb. **streekforum** om politiek meer zichtbaarheid te geven aan goede praktijken
- Inzetten op **ambassadeurs en ervarings-deskundigen** aan het woord laten om doelgroep aan te spreken.
- De **VDAB-nieuwsbrief** voor lokale besturen wordt geapprecieerd
- Ook de **overlegfora provinciaal met de directie VDAB** vergroten de zichtbaarheid van acties in de regio.

- Vanuit de lokale besturen zouden deze verhalen mee opgenomen kunnen worden in de **nieuwsbrieven van het gemeentebestuur** die uitgestuurd worden naar de lokale ondernemers. Ook via netwerkmomenten zou een forum gecreëerd kunnen worden om hun ervaring te delen.
- Andere manieren die succesvol lijken te zijn om een breed publiek te bereiken is het **infoblad van de lokale besturen**, een persoonlijke brief/ uitnodiging sturen. *De 'top-tip' is plaatsvatten aan de lokale supermarkt. Dit lijkt een zeer groot bereik te hebben.*
- Enkele keren komt ook de **expertise van de regisseur sociale economie** en werk ter sprake, als een kritische succesfactor om tot lokale projecten te komen. Zonder projectdossier geen subsidies en dus geen projecten...
- Enkele besturen vragen ook op dit vlak naar **samenwerking met communicatiedienst van VDAB en/of VVSG** om samen externe communicatie voor te bereiden.

Enige voorzichtigheid

"zichtbaarheid moet gevolgd worden door een effectieve en aanklappende aanpak op basis van talenten van de personen – momentum pakken"

- Lokale Besturen zijn nog zoekende hoe en of je iets naar buiten brengt, medewerkers zijn niet gewoon om hun werk in the picture te zetten. Er is enige vrees voor **tegenreacties**: 'naar die groep gaat wel aandacht'.

- Communiceren van goede praktijken en inclusieve voorbeelden dient zeker te gebeuren in het kader van de **maatschappelijke beeldvorming** maar er moet altijd rekening gehouden worden met wat die personen zelf willen. Soms willen ze niet gezien worden als 'speciaal' maar willen ze gewoon werken, net als iedereen. Terwijl anderen van hen juist wel die ambassadeursrol op zich willen nemen.
- **Communicatie naar kwetsbare groepen taal- en cultuur-sensitiever** maken, vb. website VDAB-aanbod meer afstemming op profiel kwetsbaardere cliënten.





Spoor 2

Meer leefloners activeren naar werk.

Doel

Versterken van activeringsopdracht OCMW + beleidsinput drempels/hefbomen capteren.

1. Wat hebben de OCMW's nodig om de activering van OCMW-cliënten te versterken?
2. Hoe kan VDAB de OCMW's beter ondersteunen in de activering van leefloners naar werk?

Grootsteden

- De grootsteden geven beiden een sterk signaal voor een **automatische gegevensuitwisseling**. Dit zou een oplossing bieden voor een goede opvolging, een consequente begeleiding, het vermijden van opzoekingswerk, ... Er is nood aan heel wat **data** om hieraan tegemoet te komen.
- Daarnaast geven beide grootsteden ook de nood aan een **administratieve vereenvoudiging** bij het gebruik van tools tijdens TWE.
- Er zullen ook **meer middelen** nodig zijn om alle taken inzake activering goed uit te kunnen voeren.
- Verder is het noodzakelijk dat er **goede afspraken** tussen VDAB en het lokaal bestuur gemaakt worden over ieders rol in het activeren van leefloners.

Lokale Besturen (excl. grootsteden)

Het merendeel van de lokale besturen liet weten dat het activeren van klanten de laatste jaren, en zeker sinds corona, moeilijker werd. De klanten vormen een steeds zwakker wordende groep met complexere problematieken. De intensiteit van de begeleiding wijzigde en de instrumenten en het aanbod lijken te weinig afgestemd op de doelgroep.

1. Om de activering van leefloon-ge-rechtigden te versterken hebben lokale besturen nood aan:

Méér personeel.

Het is momenteel erg moeilijk om **maatschappelijk werkers aan te werven door de krapte** op de arbeidsmarkt. Eens de aanwerving geregeld is, werkt de maatschappelijk werker zich eerst in in de materie van het leefloon. **Pas als er capaciteit over is, is er tijd voor activering.** Als er keuzes moeten gemaakt worden, is activering het eerste wat 'afvalt'.

Zelfkritisch het lokaal activeringsbeleid onder de loep nemen.

- Een aantal lokale besturen geeft aan dat er onderling verschil is in visie en beleid met betrekking tot het wel of niet inschrijven van leefloners bij VDAB. Voor sommige lokale besturen is dit een vanzelfsprekendheid om dit te doen, anderen geven aan dat hier - soms onterecht - te lang gewacht wordt. De interpretatie van de omzendbrief, het aantonen van werkbereidheid en de billijkheidsprincipes worden lokaal verschillend geïnterpreteerd.
- *Stad Mechelen heeft enkele jaren geleden zijn visie op begeleiding en activering aangepast. Zij werken via het principe 1 cliënt, 1 maatschappelijk werker. Deze maatschappelijk werker ondersteunt de cliënten doorheen het hele traject en blijft het aanspreekpunt.*

Beleidsuggesties

Wegwerken van drempels over beleidsdomeinen heen

- Samenwerking met beleidsdomein **Welzijn**
 - Er is een groot tekort aan (betaalbare) **kinderopvang** waardoor het verdere traject naar opleiding / werk on hold komt te staan.
 - Een steeds groter wordende groep zijn de klanten met een **psychosociale** problematiek. Het aanbod voor deze doelgroep is te beperkt en de wachtlijsten zijn te lang.
- Samenwerking met beleidsdomein **Mobiliteit**
 - Heel veel klanten hebben **beperkte vervoersmogelijkheden** en niet de financiën om zich op (korte) termijn te verbeteren.
 - Nood aan middelen om trajecten op te zetten voor het behalen van theoretisch en praktisch rijbewijs.
- Samenwerking met beleidsdomein **Onderwijs**
 - OCMW's kennen veel **anderstalige en digitaal kwetsbare** klanten. Op dit vlak zou de samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs kunnen versterkt worden.

Nood aan heldere wetgevende kaders die obv de praktijk kunnen aangepast worden, vb. in het gebruik van activeringsinstrumenten zoals TWE-OCMW en andere.

- In het subsidiedossier TWE OCMW moet er **afstemming komen tussen de Vlaamse en federale overheid**. Er is te weinig kennis en uitwisseling tussen controle POD MI en controle VDAB. Het lokaal bestuur kan hier de dupe van zijn en subsidies verliezen.
- De termijnen die bepaald zijn voor **TWE OCMW** zijn niet altijd toereikend. Soms zijn langere trajecten wenselijk omwille van een zeer complexe problematiek. Ook het gradueel opbouwen van uren voor onder andere mensen met een psychische kwetsbaarheid zou mogelijk moeten zijn.

- Tijdelijke Werkervaring (TWE) is een instrument dat lokale besturen kunnen inzetten voor de activering van leefloners maar er is daar ook een financiële limiet op. Een uitbreiding van deze plaatsen is niet altijd mogelijk omdat het **lokaal bestuur niet over voldoende middelen beschikt om extra TWE** plaatsen te financieren.

"Beleid voorbereiden – en máken - da's in de eerste plaats luisteren naar de mensen. Naar bewoners, experts en ervaringsdeskundigen, de mensen die het best weten wat ze nodig hebben om vooruit te kunnen. In dit geval zijn de bestuurders en medewerkers van ons OCMW de experts, de mensen die elke dag omgaan met cliënten. Hun wensen zijn duidelijk: administratieve vereenvoudiging, meer financiële steun door Vlaanderen, en de heractivering van de gegevensuitwisseling tussen de VDAB en OCMW's. Mijn boodschap aan de VDAB is even duidelijk: laat ons daar samen... werk van maken."

Rudy Coddens, Gentse schepen van Sociaal beleid, Armoedebestrijding, Gezondheid, Zorg, Seniorenbeleid en Financiën; voorzitter van het BCSD

"Het profiel van de OCMW-klanten wijzigt, het aantal leefloners stijgt, de groep binnen de leefloners dat te activeren is richting werk daalt. Het aantal mensen met een handicap of andere beperkingen stijgt. Vele NBA hebben een multi-problematiek"

"Er wordt zoveel van de lokale besturen/ OCMW's gevraagd maar in de realiteit: Het OCMW: dat ben ik."

- Er is nood aan een **uitgebreider aanbod maatwerkbedrijven**: oa. voor tewerkstelling van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Kan de regelgeving versoepeld worden, vb. meer mensen laten starten in maatwerk, zodat ze competenties versterken in maatwerkbedrijven en zo verder groeien naar het reguliere circuit?
- Enkele lokale besturen halen hun wens aan voor een **vergoeding voor AMA trajecten** (vb. 1€ /uur)
- **GDPR** bemoeilijkt afstemming over het traject van de klant.



2. Hoe kan VDAB de OCMW's beter ondersteunen in de activering van leefloners naar werk?

Fysieke aanwezigheid lokaal

- Lokale besturen hebben het gevoel dat VDAB fysiek verdwijnt en enkel nog bestaat in de centrumsteden. Nochtans is een fysieke aanwezigheid erg belangrijk. Lokale besturen met zitdagen door VDAB ervaren dit als positief.
- Een aantal lokale besturen zouden graag een wekelijks 'spreekuur' van VDAB hebben in elke gemeente. Er wordt gerefereerd naar de zitdagen die IDV Kapellen houdt in enkele gemeenten in de Noordelijke Rand.

Samenwerking op cliëntniveau versterken met OCMW

In kaart brengen en delen van het lokaal begeleidingsaanbod 'werk' miv randvoorwaarden.

Lokale besturen zien de meerwaarde van samenwerken met partners, maar verliezen zich in de versnippering van het landschap. VDAB kan zorgen voor een helder overzicht van het aanbod 'werk' en met betrekking tot het vervullen van randvoorwaarden.

Verbindingsfiguur zijn naar andere instanties waar VDAB een sterke(re) relatie mee heeft.

- Liaison te zijn voor OCMW-begeleiders in de relaties met de Mutualiteiten en vakbonden. Een

"Nood aan zitdagen door afgelegen Lokale Besturen. Voor andere meer vraag naar aanwezigheid, bekendheid en aanspreekpunt bij VDAB"

*"VDAB kom meer buiten!"
"Het gevoel leeft soms dat vdab verwacht dat eerst alle drempels op alle levensdomeinen opgelost moeten zijn, alvorens vdab met deze mensen aan de slag gaat"*

Stad Mechelen

aantal lokale besturen (veelal kleinere) geven aan dat ze deze instanties moeilijker kunnen bereiken, ook voor de kwetsbare cliënten blijkt dit het geval te zijn (veelal exclusieve digitale dienstverlening). onze klanten.

"Activering is een apart 'metier'. Het aanbod op vlak van activering is immens maar tevens ook erg versnipperd. De verschillende begeleidingsmogelijkheden zitten verspreid over verschillende projecten die dan ook nog allemaal andere voorwaarden hebben wat betreft doelgroep, instapvoorwaarden... Het domein van activering is bovendien erg onderhevig aan veranderingen"

- Verder geven een aantal lokale besturen mee dat er ook betere afspraken moeten komen met de huisartsen. Verschillende lokale besturen ervaren dat huisartsen frequent briefjes van arbeidsongeschiktheid schrijven om niet op afspraak te komen bij het OCMW of een arbeidsongeschiktheid schrijven van bv. 3%. De cliënt gebruikt/misbruikt dat attest arbeidsongeschiktheid dan als reden om te stellen dat werk niet mogelijk is.

Nood aan 'vaste' contactpersonen bij VDAB voor OCMW-begeleiders om over het 'volledige' traject van een cliënt in dialoog te gaan.

"Voor sommige materies (zoals TWE, wijkwerken...) dienen de lokale besturen contact op te nemen via generieke mailadressen. Het is vooral tijdens deze contacten dat men aanvoelt dat het doorgeven van informatie moeilijk verloopt. De synergie in samenwerking tussen VDAB en de OCMW's zou op dat vlak een pak beter kunnen."

Expertise delen rond activering. Een heel aantal lokale besturen geven aan dat ze niet over voldoende capaciteit/expertise beschikken om volop in te zetten op activering. De ondersteuning van VDAB is meer dan nodig.

Enkele voorbeelden worden vermeld:

- **Infosessies over de werking van VDAB** voor OCMW-begeleiders en ruimer.
- Er zijn heel wat **opleidingen** voor bemiddelaars bij VDAB over verschillende thema's (werkgevers-benadering, arbeidsbemiddeling, 50+, ...). Kan dit opleidingsaanbod ook toegankelijk gemaakt worden voor maatschappelijk werkers?
- We werken nog te veel op ons eiland, we kunnen elkaar beter leren kennen door meer interactie, afstemming en communicatie. De Lerende Netwerken dragen daartoe bij, maar zijn niet voldoende.

Aanpassingen aan het dienstverleningsaanbod voor kwetsbare groepen bij VDAB.

- Er is nog wel wat **aanbod dat ontbreekt of waar sterker** kan op ingezet worden (door VDAB/partners): groter aanbod voortraject/orienteringstrajecten, nazorgtrajecten TWE OCMW, aanbod op attitudetraining, specifiek aanbod voor mensen met psychische kwetsbaarheid zodat deze kleine stapjes kunnen zetten, mobiele opleidingen dichtbij, taalcoaching, taallessen, meer intensieve aanklappende en outreachende aanpak / trajecten (soms is 1 op 1 begeleiding nodig), meer innovatieve projecten.
- Er is nood aan intensieve en doorgedreven taal- en jobcoachingstrajecten om voor deze kwetsbare doelgroep kansen te creëren op duurzame tewerkstelling. De interimarbeid remt het individu af om verdere stappen te zetten in zijn leven. Velen onder hen dromen van 'huisje-tuintje' maar dit is niet haalbaar met een interimcontract.
- De lokale besturen geven aan de indruk te hebben dat de trajecten bij VDAB of partnerorganisaties niet intensief genoeg zijn wat betreft opvolging. Vaak hebben mensen maar 1x per maand een contact. Voor deze doelgroep is dat niet voldoende. Volgens een aantal lokale besturen moet er sneller en korter op de bal gespeeld worden en mag men vanuit VDAB soms wat korter zijn in de opvolging van deze werkzoekenden.
- Verder stellen enkele lokale besturen de vraag naar eventuele lokale groepswerkingen voor deze kwetsbare doelgroep. Er werd onder andere gedacht aan informatie over hoe ga je van niet werken naar werken, CV-opmaak, solliciteren, concrete info naar jongeren toe...
- Het **VDAB-aanbod toegankelijker maken** voor OCMW-cliënten, voor OCMW-begeleiders
- Een **kinderopvang in het opleidingscentrum** van VDAB

"De OCMW's hebben niet de luxe te zeggen dat ze een wachtlijst hebben. OCMW's hebben namelijk nooit een wachtlijst. Ze starten met iedereen die het nodig heeft een traject op. Ook al is het soms omwille van de werkdruk, op een laag pitje."

Andere suggesties ter versterking activering OCMW-cliënten

- Nood aan een **structureel één op één overleg** met VDAB rond casuïstiek, maar ook tijd om andere zaken en info te bevragen. Sommige maatschappelijk werkers vragen **meer feedback van VDAB** over hun klanten, en snelheid in communicatie over dossiers
- Anderen geven aan dat er nog sterker ingezet kan worden op de warme overdracht van een dossier.
- Een aantal lokale besturen verwijzen naar de **nood aan kortere wachttijden voor vervolgsafspraken** en meer individuele ondersteuning bij het solliciteren (geen groepsaanbod) voor OCMW-cliënten
- Bij een aantal lokale besturen leeft het gevoel dat de **begeleiding van VDAB te vrijblijvend is**. VDAB mag strenger zijn, klanten kunnen gemakkelijk onder de radar blijven van VDAB

- **servicelijn** langer openhouden o.w.v. avondpermanenties OCMW
- **opleidingen** meer afgestemd op schooluren...
- **Duidelijke afspraken maken over wederzijdse rollen** mbt activering van een OCMW-cliënt. Bij dossiers waar verschillende organisaties bij betrokken zijn, is er soms onduidelijkheid over wie welke rol en verantwoordelijkheden te spelen heeft in het dossier. Wie de regie heeft, wie welk deel van de begeleiding op zich neemt... Dit zorgt voor onduidelijkheid en soms ook frustratie. Een startoverleg voor dossiers waarbij verschillende actoren betrokken zijn, zou hier misschien deels een oplossing voor kunnen bieden.
- Lokale besturen hebben soms dringend info / ondersteuning nodig van VDAB. Een hulplijn voor advies / een snel te bereiken aanspreekpunt is aangewezen
- OCMW's vragen samenwerking met VDAB specifiek rond de werkgeversbenadering. Om kwetsbare groepen toe te leiden naar reguliere economie, geven vele OCMW's aan dat ze de expertise, de kennis missen van vele tewerkstellingsmaatregelen. Op dit vlak is een sterkere samenwerking met VDAB nodig. Enkele insteken maken de hulpvragen concreter:
 - HR advies aan bedrijven geven om hen warm te maken voor de OCMW-doelgroep, art 60 uitdragen naar werkgevers...
 - Aan jobhunting doen voor OCMW-cliënten
 - Werkgevers warm maken om korte opleidings- en werktrajecten op een werkvloer aan te bieden voor kwetsbare groepen
 - Meer informatie aan OCMW-begeleiders kunnen bezorgen over inclusieve werkvloeren
 - Om Individueel Maatwerk te doen landen bij werkgevers, wordt ook sterk naar VDAB gekeken.
- > Een goede tandemwerking tussen OCMW-begeleider en regisseur sociale economie en werk biedt mogelijkheden om met Individueel Maatwerk meer te gaan inzetten op tewerkstelling van kwetsbare groepen in de reguliere economie. VDAB zou mee kunnen nadenken op welke manier deze transitie kan gefaciliteerd worden, via intervisie momenten, een soort trainthe-trainer...
- **Administratieve vereenvoudigingen in registraties MLP, ICF...**
- Ook werkplekcleren (binnen TWE) blijft een uitdaging voor de lokale besturen. De verschillende vormen van werkplekcleren hebben allemaal andere voorwaarden, andere contracten... wat het voor een medewerker van een lokaal bestuur, die misschien



2-3 keer per jaar hiermee in aanraking komt, erg moeilijk om dit allemaal te beheersen. Uiteraard is men ook bevreesd om iets fout te doen waardoor men eerder terug valt op het oude vertrouwde, met name art.60 tewerkstelling.

- Niet alle OCMW's over één kam scheren : differentiëren in de samenwerking, vb. kleinere OCMW's meer ondersteunen omdat ze in mindere mate over alle activeringstools expertise kunnen verwerven wegens werkdruk in de sociale begeleiding.

Anders en meer communiceren

- Samen met VDAB **succesverhalen, inclusieve werkvloeren** in de kijker zetten.
- Wijzigingen en / of nieuwigheden rond aanbod voor kwetsbare groepen bij VDAB (of partners) wordt niet altijd **eenduidig en / of tijdig gecommuniceerd** naar OCMW-begeleiders
- OCMW's geven aan dat de **communicatiestijl niet altijd matcht** met de kwetsbare groepen, voor sommige klanten is er communicatie in een andere taal nodig.
- Lokale besturen vragen VDAB op te letten met **vakjargon**. VDAB gebruikt heel vaak afkortingen waarvan lokale besturen niet weten waarvoor ze staan.

Openheid voor experimenten, out-of-the-box denken

- aan VDAB wordt gevraagd om mee out-of-the-box na te denken over mogelijkheden die er op dat vlak zouden kunnen zijn. Soms hoort men via media van bepaalde projecten in andere regio's of provincies en stelt men zich de vraag: waarom kan dat niet hier?
- Stad Turnhout is ervan overtuigd dat voor bepaalde doelgroepen het reguliere aanbod niet adequaat is en dat bepaalde platgetreden paden niet meer de weg zijn die voor deze doelgroepen moet gevolgd worden. Vandaar dat Stad Turnhout erg wil inzetten op het experimenteren, out-of-the-box denken.

"OCMW's zijn vaak meer en langer bereikbaar zijn dan VDAB. In vele gevallen heeft het OCMW ook avondpermanenties, avondopeningen, vooral voor leefloners die sporadisch aan het werk zijn, of een bijpassing vanuit het OCMW ontvangen is dat nodig. De recente wijziging in de openingsuren van de servicelijn, zorgt er voor dat de medewerkers van het OCMW op zulke momenten nergens terecht kunnen met hun vragen."

Data-uitwisseling

- **beleidsmatig over de lokale arbeidsmarkt:** op maat, actueel en met regelmaat bespreken om acties op te zetten (ifv de samenwerkingsovereenkomsten)
- **op cliëntniveau: automatische gegevensuitwisseling** zou heel wat tijd uitsparen qua zoekwerk. Heel wat lokale besturen zijn

voor een gegevensuitwisseling tussen OCMW en VDAB via de kruispuntbank.

Signaalfunctie naar het (breder) Vlaams beleid / Werkgevers

- om **personeelstekorten** inzake activering van leefloongerechtigden bij OCMW's te signaleren
- om Vlaams-breed signalen mee te nemen dat een integrale activeringsaanpak van kwetsbare groepen (en NBA) meer **samenwerking tussen beleidsdomeinen** vraagt
- Wanneer een werkgever aangeeft interesse te hebben om kansen te bieden aan kwetsbare werkzoekenden, zou deze werkgever in de mogelijkheid moeten zijn om een soort 'HR-advies' te bekomen over hoe dit nu juist aanpakken. Er zijn verschillende actoren actief die vaak elk een deeltje van de puzzel hebben maar het is momenteel nog steeds de werkgever zelf die van al deze puzzelstukjes 1 puzzel moet maken, wat in een versnipperd landschap een uitdaging kan zijn. Indien werkgevers dan **'HR-advies' kunnen inkopen (met Vlaamse middelen)** en ondersteund kunnen worden in het uitwerken van de volledige puzzel, een totaal beleid dan zouden misschien meer werkgevers overtuigd kunnen worden om toch de sprong te wagen en te beginnen puzzelen.
- Voor sommige tewerkgestelden art.60 in de sociale economie wordt ervaren dat de werkvloeren binnen sociale economie soms te pamperend zijn maar het ontbreekt momenteel aan goede **'tussenvloeren' die een verdere rotatie met op termijn een tewerkstelling in het reguliere circuit mogelijk zouden maken**. Moesten bepaalde combi-mogelijkheden mogelijk gemaakt worden dan zou ook dit al enig hulp kunnen zijn naar het creëren van deze tussenvloeren.
- Naast inspirerende voorbeelden kan er ook ingezet worden op inspirerend netwerken. De regio geeft aan daar **"de oude jobkanaal-vacatures"** te missen. Deze vacatures gaven een duidelijk overzicht van de kansen die er bij bedrijven uit de regio waren voor kwetsbaardere werkzoekenden. Het huidige Welt-traject van Voka is minder bekend bij arbeidsbemiddelaars en de focus hiervan lijkt toch anders te zijn dan bij de jobkanaal-vacatures.





Spoor 3

Meer niet-beroepsactieve personen bereiken

Doel

Beleidsinput drempels en hefboomen
capteren + aanwakkeren vorming
ESF Capacity Building en andere lokale
projecten.

1. Welke acties zijn volgens de Lokale Besturen op korte of middellange termijn mogelijk om meer niet-beroepsactieve groepen te bereiken (eerste stappen te zetten rond 'werk')?
2. Wat verwachten de lokale besturen op dat vlak van ondersteuning door VDAB en andere partners om niet-beroepsactieve groepen te bereiken?

Grootsteden

Bij de grootsteden wordt verwezen naar de goede uitbouw van **lokale partnerschappen** voor de doelgroep van de meest kwetsbaren, via **vindplaatsgericht werken en aanklappende begeleiding**.

- Actuele voorbeelden (Antwerpen) daarvan zijn : de samenwerking Fedasil, de intensieve samenwerking met VDAB om leefloners te activeren, de projecten voor NEET-jongeren via partners uit het middenveld (Antwerpen)
- **Projectenfonds Arbeidspact** in Gent : innovatieve projecten voor een methodiek om niet-beroepsactieven te bereiken en hen te stimuleren om stappen naar werk te zetten.

Lokale besturen (excl.grootsteden)

1. Welke acties zijn volgens de Lokale Besturen op korte of middellange termijn mogelijk om meer niet-beroepsactieve groepen te bereiken (1^{ste} stappen te zetten rond 'werk')?

Brede groep NBA geen prioriteit

- Vanuit het lokaal bestuur inzetten op het bereiken van niet-beroepsactieven is op beleidsniveau zeker nog geen prioriteit. Momenteel worden de lokale besturen **op vele andere vlakken al overbevraagd** en is er geen ruimte meer om hier nog bijkomend op in te zetten.
- Vele NBA'n dragen op hun manier bij aan de maatschappij. Zij zorgen er voor een deel voor dat de wachtlijsten in de kinderopvang niet nog groter worden, vangen vriendjes en vriendinnetjes mee op tijdens de schoolvakanties of bij ziekte of zijn de vrijwilligers die mee ingeschakeld worden bij evenementen. Wanneer we al deze mensen ook zouden activeren richting de arbeidsmarkt zullen we **problemen creëren op andere vlakken binnen de maatschappij**. Er moet opgelet worden dat het probleem niet gewoon verschoven wordt.
- De groep van niet-beroepsactieven zit ook verspreid over verschillende beleidsdomeinen: welzijn, werk, onderwijs. het gevaar zit er in dat omwille hiervan **niemand zich 'verantwoordelijk' voelt** voor deze groep en dus ook niemand zich geroepen voelt om projecten op te zetten voor deze groep en hier dan ook weer die financiële middelen voor vrij te maken.
- **Is de sop de kool waard?** Sommige besturen wijzen er op dat kleinschalige projecten geprobeerd worden om toch heel specifieke subgroepen te bereiken. De projecten zijn heel sterk afgestemd op een specifieke subgroep, maar uit sommige projecten blijkt dat er te weinig toeleidingen zijn en dan houdt het op.

"We trekken middelen uit voor innovatieve projecten die focussen op vernieuwde methodieken om niet-beroepsactieven te bereiken. Zo zetten we in onder andere in Hikikomori-jongeren. Hierbij laten we innovatie bewust uit het middenveld komen. Want hun expertise is essentieel om met deze doelgroep aan de slag te gaan."

Bram Van Braeckvelt – Schepen van Werk, Sociale Economie, Toerisme, Feesten en evenementen, Openbare Netheid.

Wie zijn ze, waar leggen we de focus op?

- Vraag naar een precieze omschrijving van de groep. En de vraag stellen of we met de juiste partners aan tafel zitten om deze groep te bereiken en te begeleiden? Duidelijk zicht krijgen op de groep van NBA. Dwz samenstelling/cijfers tot op het niveau van de steden en gemeenten en zelfs tot op wijkniveau.
- Er zijn veel redenen waarom mensen niet aan het werk geraken. Is een mythische groep. **Velen kunnen niet werken**. Verwijzing naar een project te Kuurne; slechte resultaten bij activering. We moeten goed weten over welke groep we praten voor we acties kunnen opzetten.

"In eerste instantie zal het bestuur kiezen om in te zetten op de leefloongerechtigden"

"We moeten koppels die we zien in het OCMW zo snel mogelijk de boodschap geven dat beiden stappen richting activering moeten zetten".

"Een Vlaamse sensibiliseringsactie om op werkapél te werken. Je kan dit lokaal niet van het bestuur verlangen. In praatgroepen bij jongeren, bij jeugthuizen en buurthuizen..."

- Sommige besturen verwijzen naar de groep **'zieken'**. Het is nog altijd grootste groep inactieven. Samenwerken met ziekenfondsen. Kan dit op lokaal niveau? Wat is onze impact als lokaal bestuur?
- De lokale besturen van de regiegebieden die een grens hebben met Nederland (oa. Selab, Kina en Noorderkempen werkt in de provincie Antwerpen) geven ook aan dat in hun groep van niet-beroepsactieven ook veel **Nederlanders** zitten die vaak omwille van financiële problemen in Nederland de vlucht naar België ondernomen hebben maar vaak nog als (grens) arbeider aan de slag zijn in Nederland en ook qua (sociaal) leven gefocust zijn op Nederland: daar gaan winkelen, daar hun sociaal leven hebben en zelfs soms hun kinderen daar nog naar school laten gaan waardoor ze ook voor de lokale besturen vaak een ongekende groep zijn.
- Een aantal lokale besturen meent dat het zinvoller is om de **focus** te leggen op de groepen binnen de **niet-beroepsactieven die toch al (deels) gekend zijn bij institutionele partners**: uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, leefloners, langdurig zieken...
- Er wordt ook aangegeven dat in de groep van niet gekende - niet-beroepsactieven er een subgroep is die thuis blijft omwille van **culturele invloeden**. Ze zijn mogelijk te activeren alhoewel deze groep nood zal hebben aan een zeer specifieke aanpak.
- Andere denkpiste is dat NBA'n pas te activeren zijn wanneer er een verandering is in hun situatie waardoor er **plots wel een (financiële) drijfveer** ontstaat om die stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Een huisvrouw die geconfronteerd wordt met een echtscheiding en er alleen komt voor te staan. Dan ontstaat er een motivator die de push naar de arbeidsmarkt toe kan versterken.

- Een aantal lokale besturen geeft aan er binnen deze groep van niet-beroepsactieven wel mensen zijn die zich toch op de ene of andere manier ' bezig houden' door bijvoorbeeld **vrijwilligerswerk** te doen. Dit is op zich ook al een bepaalde vorm van activering en iets dat op vele vlakken in onze maatschappij ook erg noodzakelijk is.

“... Als je op de 'zieken' focust, is het van belang om op het moment dat je ze bereikt, ook een antwoord te kunnen bieden op de inactiviteits- en werkloosheidsval anders zorg je niet voor lange, duurzame oplossingen maar doe je enkel aan 'window-dressing' op korte termijn wat voor deze doelgroep op lange termijn zelfs meer schade kan betekenen.”

“Inbreken op alle beleidsdomeinen als we willen gaan werken rond het bereiken en activeren van NBA'n”

- Verder ervaren velen van hen het **draaideur-principe**. Een schorsing van de werkloosheid leidt tot een aanvraag van leefloon... Een activering via TWE leidt niet tot tewerkstelling maar tot de aanvraag van werkloosheidsuitkering...

- Binnen de groep van mensen die momenteel nog werkzoekend zijn, zit een groep mensen **opgegroeid in een niet-beroepsactief gezin**, waar noch moeder, noch vader elke dag gingen werken. Zij hebben de meerwaarde en het belang van werken, een inkomen... niet van thuis uit meegekregen.

Opportunities die Lokale Besturen zien

- Enkele lokale besturen suggereren dat ze zouden kunnen inzetten op **vormingen, lokale cursussen in wijken** om NBA te bereiken. Als OCMW hebben we wel een aanbod voor onze leefloners, maar zou ruimer moeten kunnen opengezet worden. Mensen en middelen zijn dan nodig.
- Medewerkers van de dienst bevolking geven (Zedelgem) **bij inschrijving van nieuwkomers een signaal** aan het Sociaal huis. Het lukt om onmiddellijk de brug te slaan tussen de medewerkers van burgerzaken en de maatschappelijk werkers van het OCMW. De administratieve medewerkers denken een stapje vooruit. Voordeel is dat ze in hetzelfde gebouw zitten, in elkaars buurt.
- Een sterk ESF CB project, de **lokale partnerschappen** voor jongeren deden immers schitterend werk. Daar zitten mogelijkheden in om extra NBA te bereiken
- Een aantal lokale besturen geeft aan om in te zetten op de groep van niet-werkende vrouwen, al dan niet van allochtone origine. Bij de groep van **niet-werkende allochtone vrouwen** zal het ook belangrijk zijn om te werken rond cultuursensitieve zaken en op zoek te gaan naar een begeleiding op maat waar er gewerkt wordt vanuit een geïntegreerde aanpak.
- **Bij een koppel** wordt slechts één persoon geactiveerd, we kunnen winst halen als we de andere partner ook zouden activeren. Daarvoor hebben we volk en middelen nodig.

- > Idee om ook TWE OCMW mogelijk te maken voor de partner?

- We kunnen mogelijk op termijn inzetten op **moedergroepen**, we zien hierbij het belang van het opbouwen van een netwerk.
- **Buurtwerkingen en groepspraktijken van huisartsen** bijeenbrengen voor casus en cliënt-besprekingen om problematieken te detecteren
- **Lokale jobcafés** organiseren
- **Actie op niveau van de doelgroep, zoals met wijk-werken**. Mensen die niet ingeschreven staan, prikkelen met laagdrempelig lokaal werk. Doen dit via flyeractie. Dit naar huismoeders richten?
- Meer communiceren over aanbod via **gemeenteberichten**.
- We zullen **verbinding moeten zoeken tussen brugfiguren** onderwijs, brugfiguren, kinderopvang, jeugdopbouwwerkers, buurtpunten, ... Via onze diensten diversiteit kunnen we ook de moedergroepen bereiken (zinvol om ook zoiets voor de mannen op te starten?).
- Via de **volkstuintjes** kan er aan attitude gewerkt worden, ook hier zullen NBA bereikt kunnen worden als een eerste stap naar activering
- Lokale projecten opzetten rond mobiliteit : **fietslessen organiseren, uitleendienst** fietsen opzetten
- Er gebeuren **gemeentelijke flyeracties** om projecten bekend te maken tot bij het publiek.
- Meer **samenwerking met het (lokaal) onderwijs**.
 - Misschien kan er ook vanuit onderwijs een eerste stap genomen worden bij afhakers, laatstejaars of leerlingen die nog slechts enkele vakken meedragen. Overleg met CLB zinvol voor schoolverlaters die we niet kennen? VDAB krijgt via onderwijs lijsten door maar beperkte actie mogelijk o.w.v. privacy.

- Huismoeders en -vaders via de scholen informeren en sensibiliseren

Suggesties naar (lokale) werkgevers

- **Korte stages** op een werkvloer - om uit te zoeken wat de klant wil / kan
- Werkgevers moeten gesensibiliseerd worden. Zij hebben een taak om hun **langdurig zieke** werknemers terug aan het werk te krijgen. Aangepast werk voorzien, contact houden... Indien de werkgevers hier geen opties aanbieden, zullen de zieke werknemers niet snel terugkeren.
- **Betrekken van sociale economie en andere specialisten** met jobdesign- expertise rond craften van jobs voor kwetsbare profielen om groeimogelijkheden te geven.

Suggesties beleid

- Indien het de ambitie is om te komen tot een werkzaamheidsgraad van 80% dan is het noodzakelijk om hier ook een **businessplan** tegenover te zetten. Het activeren van mensen kost geld, maar loont ook. Indien men wil komen tot een werkzaamheidsgraad van 80% dan zijn er andere, nieuwe modellen nodig om voor deze groep mensen mogelijkheden te creëren.

“SAMENWERKEN zonder spatie tussen samen en werken”.

“Meer geïntegreerd en minder lineair werken”.

- **De activering van de niet-beroepsactieven mag geen losstaand iets zijn**. Dit moet kaderen binnen een bredere visie op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen die de komende jaren zullen plaatsvinden. Het is noodzakelijk om een zicht te hebben op welke rollen/ taken bestaan er, of zullen er de komende jaren ontstaan, binnen onze maatschappij, wie gaat er zich met deze rollen/ taken bezig houden en hoe kunnen we er voor zorgen

dat we deze zo goed mogelijk afgestemd zijn op de groepen die momenteel nog niet aan de slag zijn.

- Binnen de groep niet-beroepsactieven is er een zeer grote diversiteit. De quick wins zullen ook hier snel uitgeput zijn. Dus ook voor deze groep moet er in kaart gebracht worden wie deze mensen zijn en welk traject aanslaat..
- Trajectbegeleiders worden enkel lokaal gefinancierd en de middelen zijn schaars. Extra Vlaamse middelen om iemand extra aan te nemen zouden helpen. Een **straathoekwerker** wordt betaald via radicaliseringsfinanciering. De vraag zou kunnen gesteld worden of de opdracht van een strathoekwerker ruimer kan ingevuld worden.

“De werking van VDAB is voor de grootste groep geen probleem, maar voor de groep die nu overblijft, is een meer persoonlijke aanpak nodig”.

- Er gaat **veel tijd ‘verloren’ voor mensen naar activering doorstromen** vb. inburgering (de activering start pas na verschillende andere acties).
- Om deze groep duurzaam te activeren zal er nood zijn aan een **langdurige, laagdrempelige en aanklampende 1 op 1 begeleiding**. Enkel wanneer er op **verschillende terreinen** samen wordt gewerkt aan de verschillende problematieken van deze mensen, is er meer kans op een duurzaam succesvol traject. Dit vraagt echter meer mensen en middelen, ook voor en in landelijke gebieden, waar de dienstverlening van organisaties nog vaak wordt afgebouwd dan eerder dan opgebouwd.
- Via **wijk-werken** NBA activeren naar werk. Belangrijk daarbij is een uitbreiding van het aanbod van jobs. Niet alleen groen, ook meer administratieve taken. Zijn ze mee bezig, niet

alleen aantal wijk-werkers uitbreiden, maar ook gebruikers en activiteiten.

- Ook kan de **sociale economie een tussenstap** zijn voor NBA'n. Een uitbreiding van de contingenten, een **diverser functieaanbod** en een **simpelere indiceringsprocedure** voor deze (en andere) doelgroepen zou zeker een meerwaarde zijn in de activering van niet-beroepsactieven.
- Volgens een aantal lokale besturen zullen er **andere organisaties** nodig zijn om de niet gekende groep van niet-beroepsactieven in kaart te brengen en ook te bereiken dan VDAB.
- Opzetten van **ruime sensibiliseringsacties** voor NBA
 - Er is nog sensibilisering nodig bij (vooral allochtone) gezinnen om duidelijk te maken dat je er niet komt met één inkomen. Voor deze bewustwording hebben we partnerorganisaties / diensten ... nodig die heel dicht bij de mensen staan.
 - Het thema 'werk' meer ter sprake brengen bij niet-beroepsactieven via allerlei instanties
 - Tegengaan perceptie: 'Als ik ga werken, ben ik alles kwijt'. Duidelijke informatie die simpel en to the point is. Zeker op jongeren. 50+ zeer moeilijk om geactiveerd te krijgen. Meerwaarde van werk meenemen : sociaal netwerk, relaties, buiten komen...
 - Blijft een heel moeilijk gegeven. Geen vervangingsinkomen, geen dwangmiddel, moet je met heel positief verhaal aankomen.

2. Wat verwachten de lokale besturen op dat vlak van ondersteuning door VDAB en andere partners om niet-beroepsactieve groepen te bereiken?

Grootsteden

- Mogelijkheid tot **datauitwisseling** tussen institutionele partners en andere organisaties die klanten (nba's) begeleiden;
- **Inzicht én inspraak in de projecten die VDAB opzet/al heeft lopen**;
- Mogelijkheid om **lokaal bepaalde zaken te doen die niet per se Vlaams uniform** moeten zijn;
- Outreachend werken vraagt veel inspanningen die niet direct renderen naar tewerkstelling. Dit zijn zelden lineaire trajecten (bereiken – opleiden / activeren – duurzame tewerkstelling), daarvoor zijn extra **mensen en middelen** noodzakelijk. Niet-beroepsactieven bereiken is een eerste stap. Om hen dan stappen naar activering en werk te laten zetten zijn er extra inspanningen nodig (extra middelen o.a. voor personeelsinzet).
- Indien de Vlaamse overheid verwacht dat lokale besturen (en hun lokale partners) beter de NBA bereiken, moet men hen wel de ruimte geven om eigen methodieken uit te werken /te gebruiken. M.a.w. **lokale autonomie in de aanpak**.

“Om de activering van niet-werkende allochtone vrouwen mogelijk te maken zal er een driehoeksrelatie moeten ontstaan tussen de lokale besturen, VDAB en het Agentschap Binnenlands Bestuur. Alleen op die manier zal er een geïntegreerde aanpak aangeboden kunnen worden.”

“Hoe kan er voor gezorgd worden dat de NBA, die meer drempels en uitdagingen ondervinden, toch voldoende gehoord worden?”



Lokale Besturen (excl.grootsteden)

Aanwezigheid van VDAB lokaal

- VDAB in inloophuis (Beringen) is een goede zaak. Oorspronkelijk kwam VDAB hier enkel in contact met NBA's die in opleidingen zaten, maar we zien dat er ondertussen andere NBA's de weg naar het inloophuis en VDAB vinden die we ervoor niet konden bereiken (Limburg)

- Fysieke aanwezigheid lokaal om meer aanklappend te kunnen samenwerken

- Huidige samenwerking met zitdagen in de sociale dienst van het OCMW - is een grote verbetering vergeleken met de werking vroeger

- Een contactpersoon van VDAB in elke regio, specifiek voor de NBA's. Iemand die een link in de wijken of met de gemeenschap heeft. Iemand die weet wat er leeft, welke verenigingen er zijn.

"Het lokaal bestuur lijkt de oplossing voor alles. Echter vaak zonder bijkomende mensen en middelen."

"In landelijke gemeenten is er nood aan het verankeren van allerlei dienstverlening door deze in samenspraak en op mensenmaat in te zetten ten voordele van de doelgroep."

Betrouwbare data over lokale NBA

- Meerdere lokale besturen vragen actuele gedifferentieerde data over de doelgroep NBA. Ze kijken naar VDAB om hen hiermee te helpen.
- Kan VDAB via AI in de nabije toekomst data over NBA beter ontsluiten voor de lokale besturen?

Suggesties voor VDAB

- **Samen met lokaal bestuur het uitwerken van plan van aanpak:** outreach/werving-plan, van concepten van deftige loopbaanoriëntatie (neutraal, volledig,) en aanklappende begeleiding/opvolging
 - > vb. VDAB die samen met OCMW nadenkt (met aandacht voor privacy) over hoe we schoolverlaters zonder diploma (sneller) kunnen bereiken.
- **Infosessies, initiatieven vanuit VDAB** outreachend organiseren bvb naar buurthuizen, jeugdcentra, Meer ter plaatse komen. De meest kwetsbaren bereik je door laagdrempelig te werken en zich te begeven in hun leefwereld
- Ook **huisbezoeken** afleggen, omdat mensen vaak gemakkelijker bereikbaar zijn in hun thuisomgeving. Aanklappend werken is ook meer afspraken op korte termijn beleggen. Er wordt teveel tijd gelaten tussen de afspraken, wat negatief is voor het proces van activering.

- VDAB kan het **begeleidingsaanbod 'werk' beter ontsluiten**, vb. overzicht van de actoren die kunnen meewerken aan activering, niet enkel rond het werk zoeken maar ook voor attitude-training, randvoorwaarden.
- VDAB zou haar **eigen dienstverlening onder de loep moeten nemen** om aan te passen aan NBA-groepen.
 - > Vb. kritisch kijken naar het **digitale**, is vaak moeilijk voor kwetsbare groepen als veel communicatie digitaal verloopt
 - > VDAB heeft veel ingezet op korte voltijdse opleidingen maar voor deze groep zal dat niet het gepaste aanbod zijn. Er moet nagedacht worden over **alternatieve vormen van opleiding**: langere deeltijdse opleidingen of opleidingen waarbij de basis wordt aangeleerd op een 'schoolse manier' maar waarna men zich verder kan perfectioneren op de werkvloer.
- Een aantal lokale besturen ziet **een rol voor VDAB weggelegd om werkgevers te sensibiliseren** voor kwetsbare groepen, ook NBA. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt ervaren de lokale besturen van de regio dat er toch nog steeds werkgevers zijn die op zoek gaan naar de witte raaf. Het overtuigen van deze werkgevers om ook kansen te bieden aan andere groepen, bijvoorbeeld oudere werkzoekenden, is volgens de lokale besturen ook een opdracht van de overheid en VDAB.

Beleidsuggesties

- Het lijkt ons een goed idee om de **'zin van werken'** in de kijker te zetten, dat werken meer

is dan een financiële verbetering, maar ook op vlak van sociale contacten, welzijn, netwerk,

- **Over beleidsdomeinen heen moet activering NBA een ambitie zijn** : "we kunnen niet activeren als we blijven botsen op het gebrek aan kinderopvang, op wachtlijsten voor specifieke hulpverlening".
 - Meer betaalbare, comfortabele woningen in de regio. Dure en slechte huisvesting versterkt in veel gevallen moeilijke activering van mensen met multiproblematiek.
 - Meer middelen en minder wachtlijsten voor omkadering van mensen met psychische problematiek (CGG, mobiele teams, ...)
- Vlaams gefinancierde lokale **proeftuinen** om te experimenteren
- Om een meer integrale begeleiding te realiseren is een nauwe **samenwerking tussen de lokale besturen, VDAB en het Agentschap Inburgering en Integratie** noodzakelijk. Momenteel hebben de lokale besturen met beide partners een samenwerkingsovereenkomst. Het gaat hier echter om 2 aparte samenwerkingsovereenkomsten die onderling niet afgestemd zijn.
- Om deze zeer kwetsbare groepen te activeren zullen aangepaste trajecten nodig zijn. Ook sociale economie heeft hier zeker een rol in te spelen. Zij kunnen laagdrempelige opstap mogelijkheden aanbieden en kunnen een buffer zijn voor deze mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij hebben zowel zicht op de noden die leven bij de doelgroep als ook de noden die leven bij de bedrijven.

