

# Activering van leefloongerechtigden: noden, aanpak en lokale samenwerking

Webinar

Kathy Goffin, Valentijn Vanoeteren, Yolène Sempels

IDEA   
CONSULT thinking ahead

member of

IDEA GROUP

# Onderzoeksdoelstellingen

Inzicht brengen in:



Doelgroep en noden



Aanpak van begeleiding naar werk

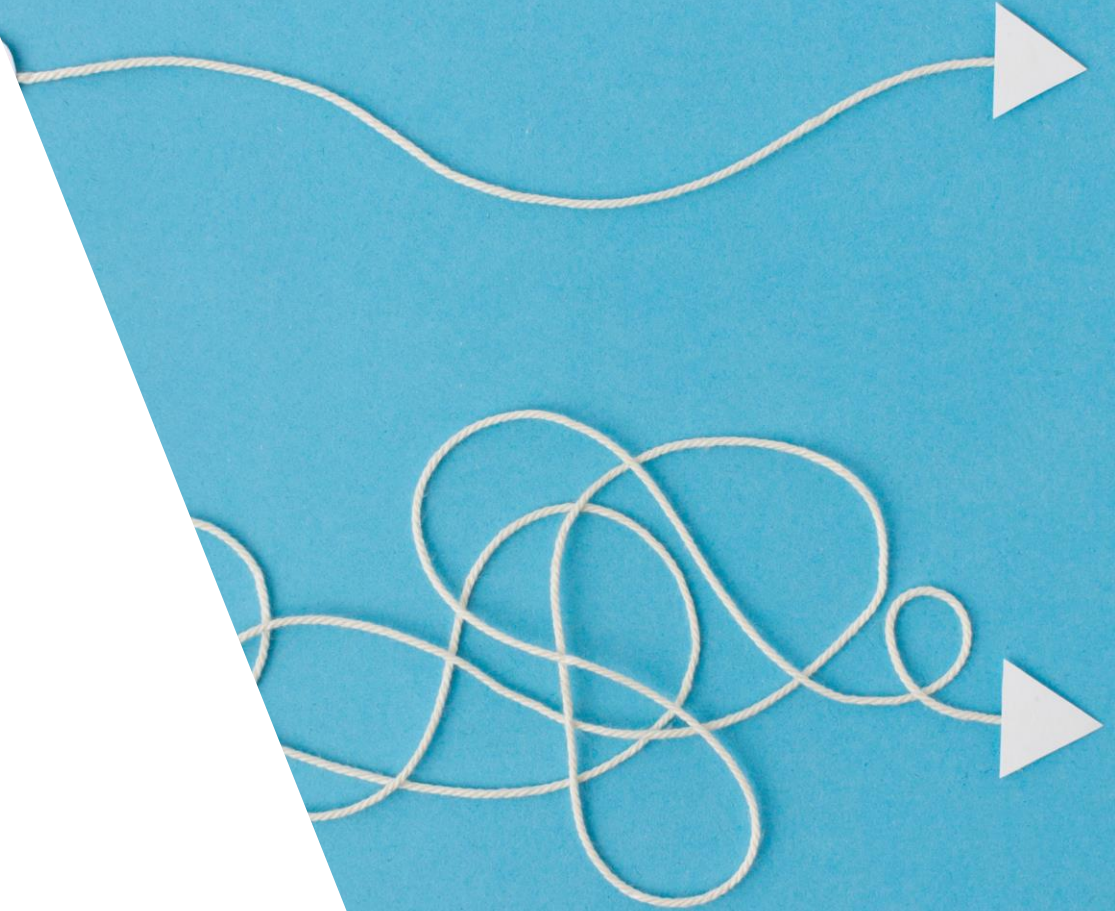


Lokale samenwerking



# Onderzoeksmethoden

- ▶ Documentanalyse
- ▶ Diepte-interviews
  - ▷ experts
  - ▷ OCMW-trajectbegeleiders
- ▶ Online enquête bij OCMW-trajectbegeleiders
- ▶ Casestudie bij 6 lokale besturen





## Doelgroep en noden

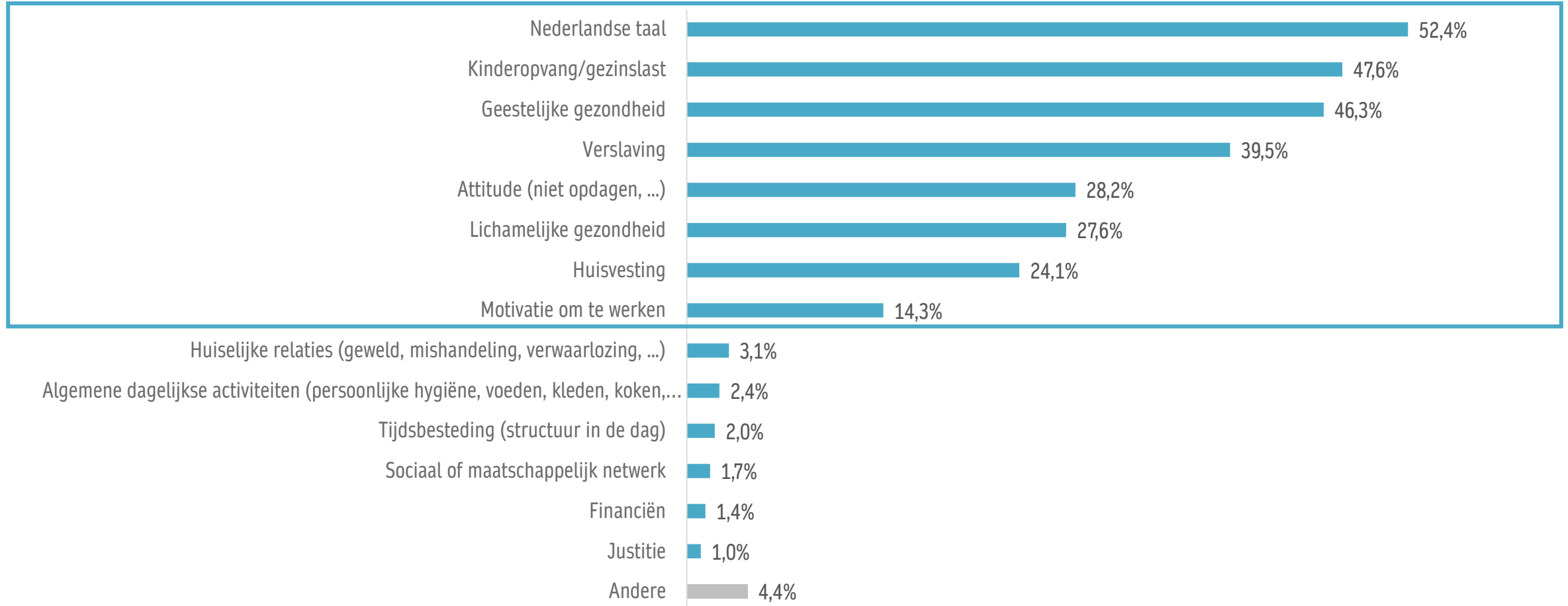
- ▶ **Doelgroep met doorgaans complexe samenloop van drempels**
  - ▷ Complexiteit:
    - Verschillende welzijnsdrempels bij (professionele) activering die moeilijk te remediëren zijn
    - Aanvullend: beperkte taalkennis en gebrek aan gevraagde competenties en attitudes zoals motivatie, werktempo, leervermogen, ...





## Doelgroep en noden

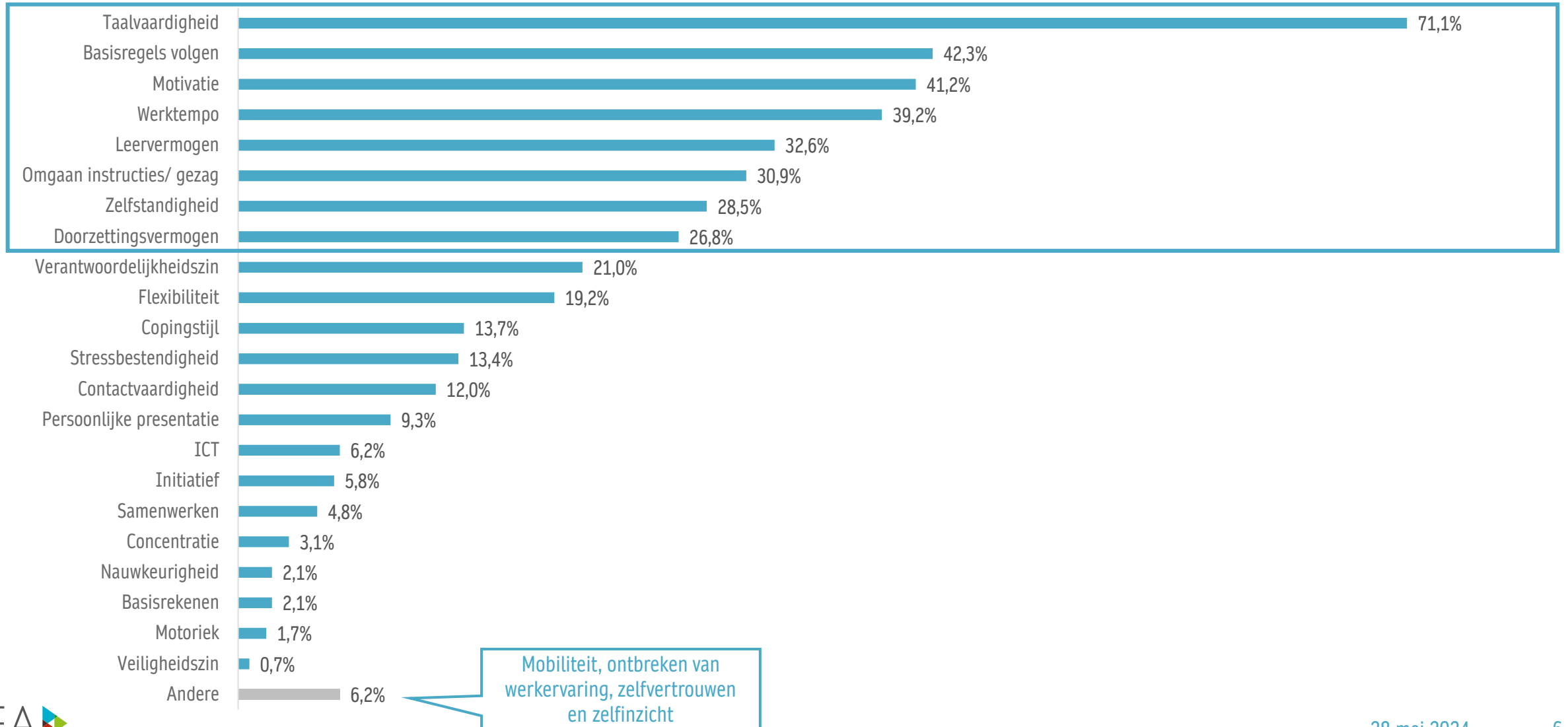
Welke van deze drempels zorgen er volgens jou het vaakst voor dat de opstart van een traject naar tewerkstelling voor een persoon (nog) niet haalbaar is?





# Doelgroep en noden

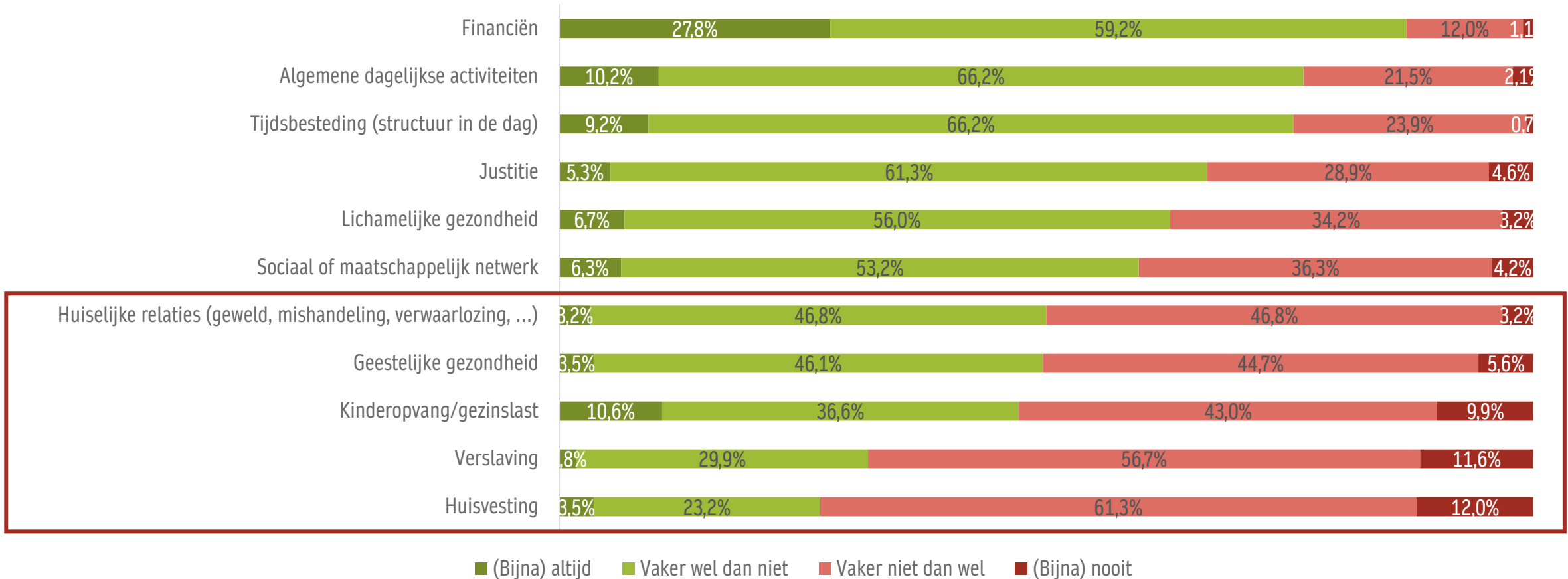
Welke competenties of attitudes zijn volgens jou het vaakst afwezig waardoor een tewerkstelling in het normaal economisch circuit (NEC) (nog) niet haalbaar is?





## Doelgroep en noden

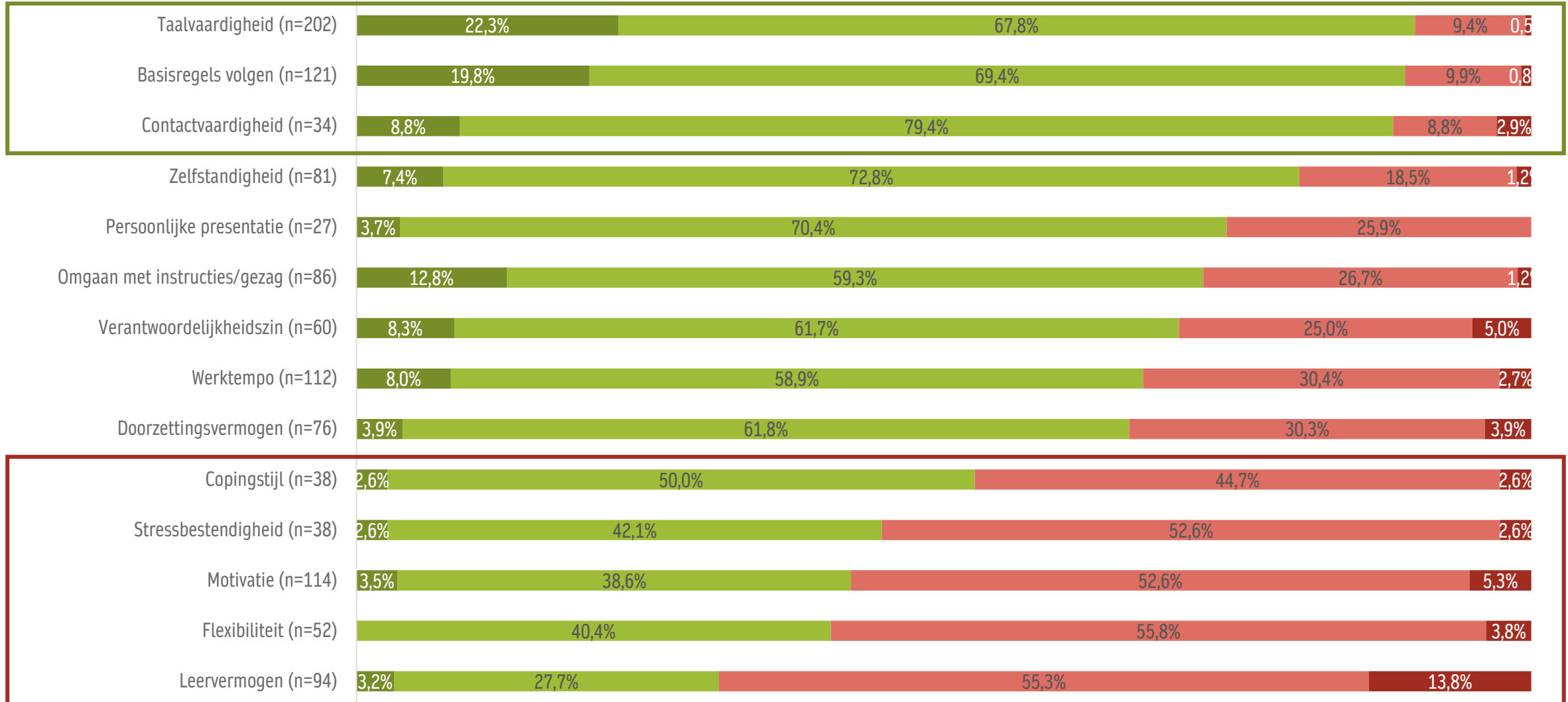
Hoe vaak kan aan onderstaande noden van leefloongerechtigden voldaan worden?  
(n=284)





# Doelgroep en noden

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



■ Zeer sterke mate ■ Eerder sterke mate ■ Eerder zwakke mate ■ Zeer zwakke mate

28 mei 2024





## Doelgroep en noden

- **Nood aan geïntegreerde, laagdrempelige en intensieve activering op maat van het individu**

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

Trajectbegeleider in enquête

# Aanpak van de begeleiding



- ▶ De begeleiding naar werk vereist expertise en capaciteit – die er binnen het OCMW niet altijd is
  - ▷ Specialistenwerk
  - ▷ Capaciteit voor trajectbegeleiding, maar ook voor opleiding en overleg

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

# Aanpak van de begeleiding



- ▶ **Groot aanbod aan tewerkstellingsmaatregelen, maar OCMW's gebruiken vaak niet het volledige 'menu'**
  - ▷ Vaak inzet van kleine selectie aan activiteiten (hoofdzakelijk externe taalopleidingen en TWE-trajecten)
  - ▷ Grote verschillen tussen OCMW's

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

Trajectbegeleider in focusgroep



## Aanpak van de begeleiding

- ▶ **Een hiaat in 'voortrajecten' voor professionele activering**
  - ▷ Sociale activering om doorslag naar professionele activering te maken
  - ▷ Niet bij VDAB – maar is het hun rol?
  - ▷ Deels opgevangen door lokale of regionale aanpak

“De sociale activering hebben we bij ons OCMW spijtig genoeg niet. (...) Er is dus een gap tussen niet activeerbaar en wel activeerbaar.

We moeten al activiteiten aanbieden wanneer ze nog niet activeerbaar zijn opdat er in deze fase al gewerkt zou worden rond hun mentale en fysieke capaciteiten, uithoudingsvermogen, draagkracht alsook rond hun mindset opdat ze zich zouden kunnen projecteren in een situatie waarin zij zouden werken.”

Trajectbegeleider in enquête

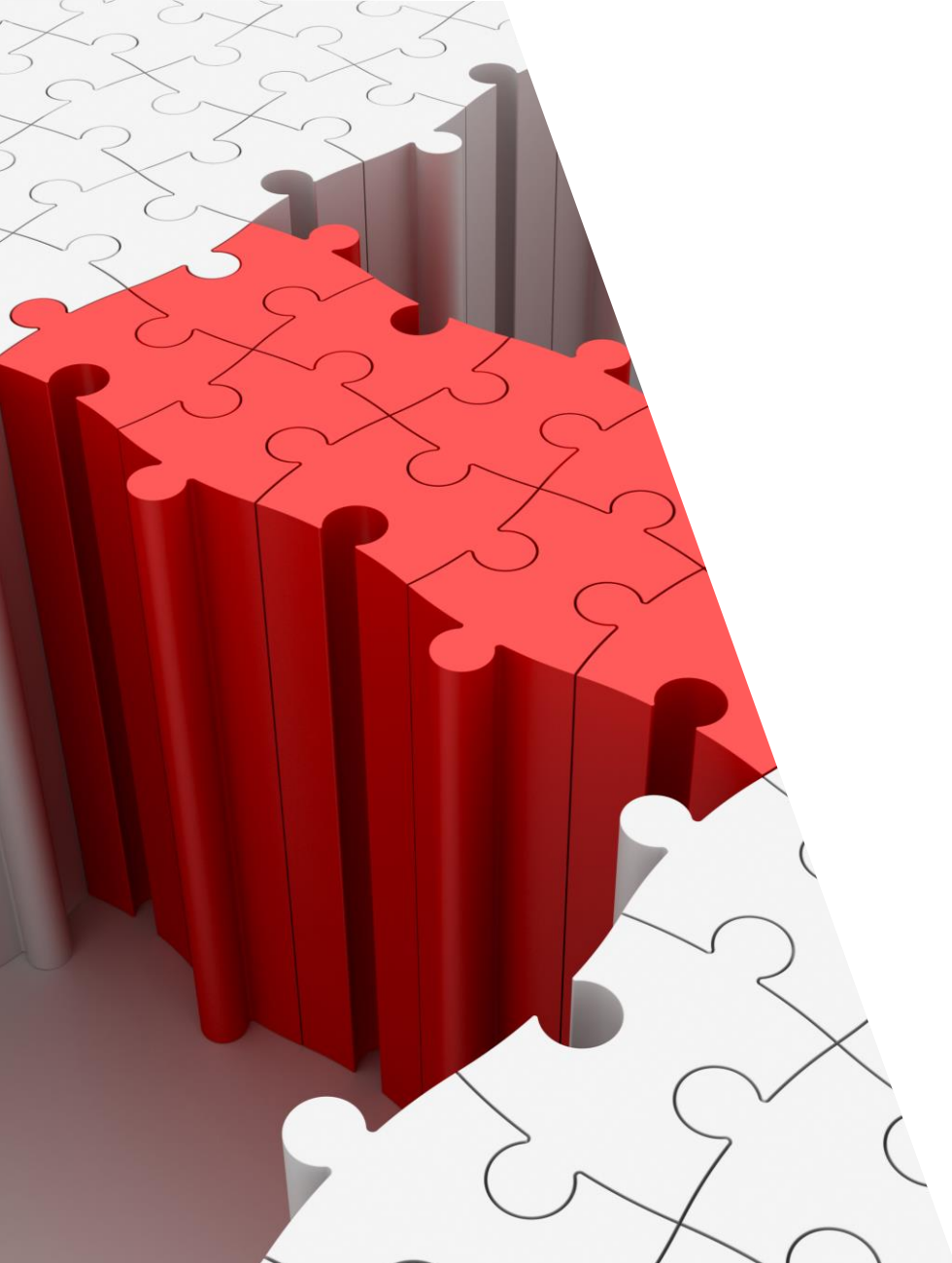


## Aanpak van de begeleiding

- ▶ **De begeleiding naar werk is onvoldoende aangepast aan de noden van anderstaligen**
  - ▷ Beperkte taalkennis als één van de vaakst voorkomende drempels om (professionele) activering te starten
  - ▷ Gebrek aan mogelijkheden om intensief de taal leren en beperkt aanbod anderstaligen bij VDAB
  - ▷ Weinig samenwerking met partners en werkvloeren over taalgrensen heen
  - ▷ Hoge verwachtingen vanuit werkgevers

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

Trajectbegeleider in enquête



## Aanpak van de begeleiding

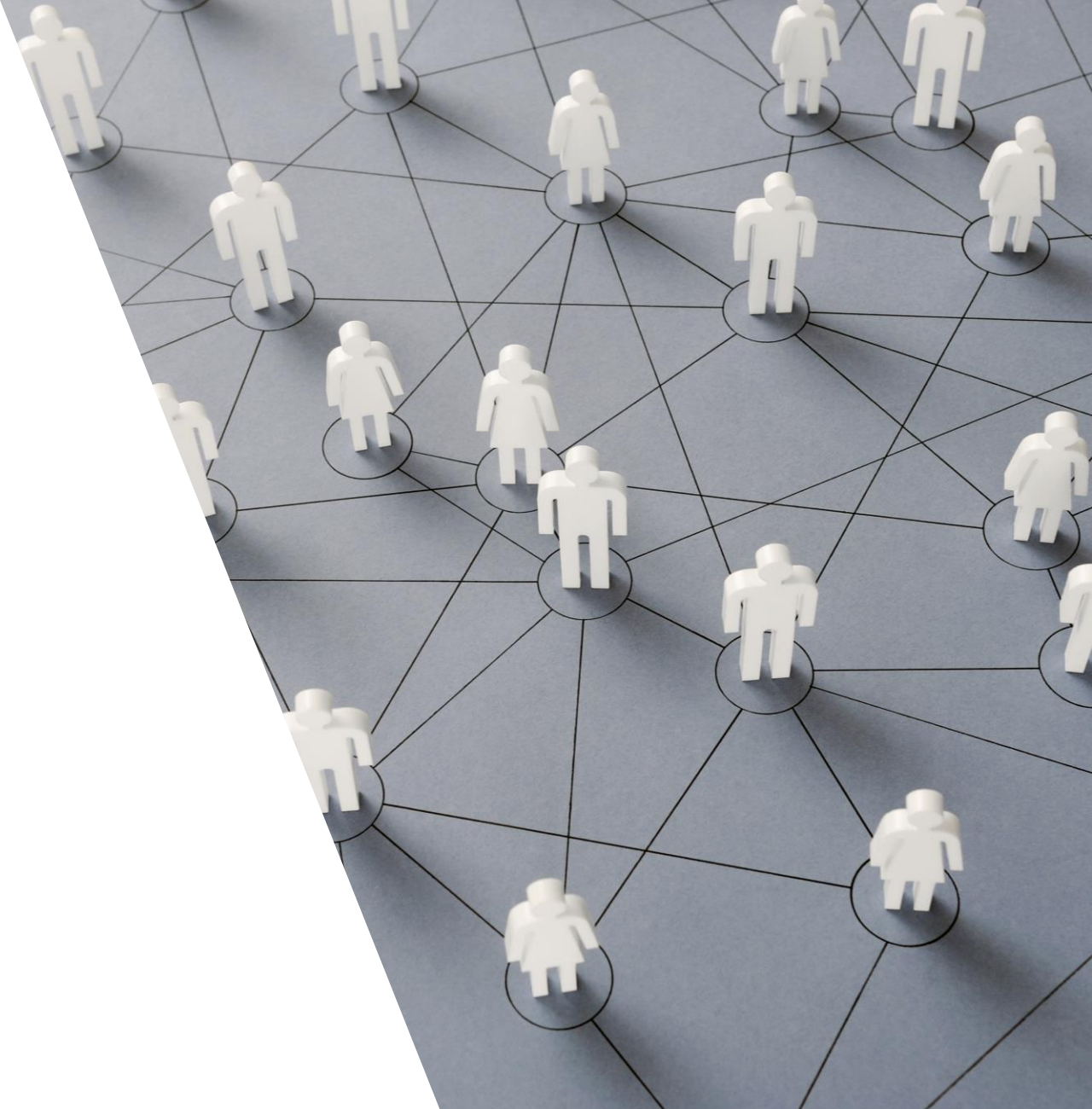
- ▶ **Aanpak voor activering naar tewerkstelling hangt deels af van begeleider...**
  - ▷ Verschillen:
    - Door expertise/achtergrond van de trajectbegeleider
    - Persoonlijk engagement en visie (belang van sterke trekker)
- ▶ **... maar nog meer van de organisatie waarin de begeleider werkt**
  - ▷ Verschillen:
    - brede visie op activering
    - benutten van verschillende maatregelen en subsidiemogelijkheden
    - interne organisatie (aparte dienst tewerkstelling of niet)
    - beschikbare capaciteit

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



## Lokale samenwerking

- ▶ **Het potentieel om geïntegreerd te werken op lokaal niveau wordt onderbenut**
  - ▷ Onvoldoende bruggen tussen beleidsdomeinen werk, economie, welzijn, mobiliteit en onderwijs op lokaal niveau
  
- ▶ **Intergemeentelijke samenwerking biedt meerwaarde, maar houdt risico's in**
  - ▷ Voordelen:
    - Nodige kritische massa voor activeringsopdracht
    - Meer gedeelde visie op activering van leefloongerechtigden in de regio
    - Platform voor kennisdeling en expertise-opbouw
    - Aanspreekpunt voor bovenlokale partners
  - ▷ Risico's
    - Minder eigenaarschap bij lokale besturen
    - Spanningen tussen partners





## Lokale samenwerking



- ▶ **Het lokale netwerk rond activering van leefloongerechtigden blijft relatief beperkt**
  - ▷ Kleine groep van vertrouwde partners: VDAB en enkele werkvloeren in Sociale Economie
  - ▷ Hiaat: private werkgevers
    - Terughoudendheid bij werkgevers en onvoldoende gepaste begeleiding
    - Onvoldoende handvaten en expertise bij trajectbegeleiders
    - Kosten/baten (sneller werkplekken via gekende partners)
  
- ▶ **Er wordt onvoldoende over grenzen heen samengewerkt**
  - ▷ Lokaal: onderbenut potentieel van regionaal Sociale Economie en Werk
  - ▷ Provinciegrenzen
  - ▷ Lands- of taalgrenzen

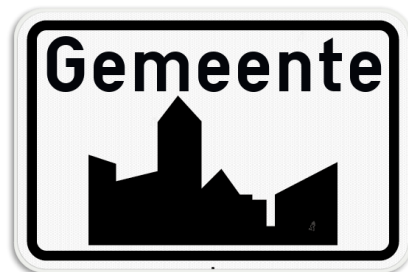




## Lokale samenwerking

### ► **Groeipotentieel voor een écht bloeiende samenwerking tussen VDAB en OCMW**

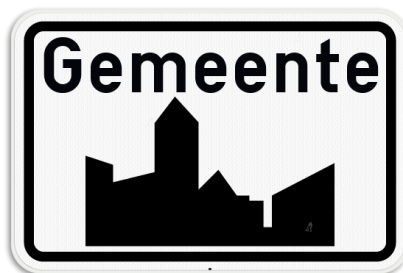
- ▷ **Sterk ingezet op versterken samenwerking**
  - Strategisch: netwerkmanagers en samenwerkingsovereenkomsten
  - Operationeel: aanspreekpunten, gestructureerde afstemming bij dossierbeheer,...
- ▷ **Potentieel**
  - Fysieke nabijheid (permanent of via zitdagen)
  - Persoonlijk contact
  - Duidelijk aanspreekpunt
  - Voeling met doelgroep en noden
  - Communicatie doorheen het traject





## Aanbevelingen

- ▶ Maak van activering een aparte functie of dienst – binnen of buiten de organisatie
- ▶ Hanteer een brede visie op activering en laat deze doorsijpelen in de gehele organisatie
- ▶ Geïntegreerd werken over beleidsdomeinen heen
- ▶ Experimenteer en leer





## Aanbevelingen

- ▶ Werk aan een minimale stroomlijning in de aanpak en de kwaliteit van de trajectbegeleiding overheen lokale besturen via de opmaak van een ondersteunend kwaliteitskader
- ▶ Ondersteun expertise-opbouw en -deling van lokale besturen
- ▶ Sensibiliseer over het belang van samenwerking





## Aanbevelingen

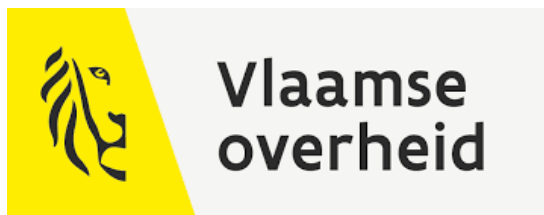
- ▶ Versterk het aanbod voor anderstaligen en communiceer over het versterkte aanbod
- ▶ Streef naar maximale complementariteit met het lokale aanbod en garandeer dat hiaten worden opgevangen
- ▶ Maak het aanbod meer toegankelijk voor OCMW's
- ▶ Organiseer en verduidelijk nabijheid richting lokale besturen
- ▶ Versterk de samenwerking over grenzen heen
- ▶ Maak meer verbinding met werkgevers in het NEC
- ▶ Bekijk mogelijkheden om een opleidingsaanbod op maat uit te werken voor trajectbegeleiders van OCMW





## Aanbevelingen

- ▶ Stimuleer de (verdere) professionalisering van de activeringsopdracht bij lokale besturen
- ▶ Stimuleer experimenteren, maar ook leren en opschalen
- ▶ Evalueer, bekrachtig en versterk de rol van regisseur sociale economie en werk
- ▶ Stimuleer geschikte schaal van de activeringsrol
- ▶ Zorg dat beperkte kennis van de Nederlandse taal een minder grote drempel wordt om aan de slag te gaan (en daarbij begeleid te worden)
- ▶ Blijf prioriteit leggen op het wegwerken van structurele drempels en op het stimuleren van inclusie in ondernemingen





**Kathy Goffin**

[Kathy.goffin@ideaconsult.be](mailto:Kathy.goffin@ideaconsult.be)

**Valentijn Vanoeteren**

[Valentijn.vanoeteren@ideaconsult.be](mailto:Valentijn.vanoeteren@ideaconsult.be)

Interesse in het volledige rapport?

Beschikbaar op het kennisplatform van het departement  
Werk en Sociale Economie