

Bruggen naar Werk

esf oproep 457 outreach en activering
project 8885

Beleidsadvies vanuit praktijkervaringen

Inhoud	1
1. Inleiding	2
2. Drempels en randvoorwaarden - multiproblematiek	3
2.1 Taal	
2.2 Huisvesting	
2.3 Mobiliteit	
2.4 Kinderopvang	
2.5 Sociaal netwerk	
2.6 Digitalisering	
2.7 Financiële problemen	
2.8 Gezondheid en verslaving	
2.9 Familiale problemen	
2.10 Juridische problemen	
2.11 Verblijfsstatuut en -verblijfsdocumenten	
2.12 Diploma's	
2.13 Toegankelijkheid arbeidsmarkt	
2.14 Toegankelijkheid hulpverlening	
2.15 Racisme en discriminatie	
3. Ervaringen en aanbevelingen vanuit de praktijk BnW	11
3.1 Vindplaatsgericht werken	
3.2 Integrale aanpak	
3.3 Sensibilisering en begeleiding van werkgevers	
3.4 Blijven begeleiden bij doorstroom	
3.5 Gebruik van verschillende hulpmiddelen	
3.6 Duurzame activering meest kwetsbaren	

1. Inleiding

Bruggen naar Werk is een partnerschap van Sering, Sant'Egidio, SAAMO, CAW, vrouwencentrum Alma, Atlas, Groep INTRO en Randstad RiseSmart.

Binnen de grote groep inactieve inwoners in Antwerpen zijn er 3 deelgroepen die bijzonder kwetsbaar zijn en binnen het huidige activeringsbeleid uit de boot vallen: 1. werkarme gezinnen, 2. vrouwen met een migratieachtergrond en 3. nieuwkomers en oudkomers. De outreach partners, CAW-IVCA, Samenlevingsopbouw, Sering en Kamiano werken zeer laagdrempelig naar de beoogde doelgroep en kunnen via vindplaatsgerichte trajecten met brugfiguren de doelgroep wel zichtbaar maken. Samen met activeringspartners RiseSmart Employability en Groep Intro worden trajecten op maat uitgewerkt om bruggen te maken naar een traject naar werk via opleiding, stage, werkervaring of (deeltijds) werk. De activeringspartners bewaken de aansluiting met het bestaande activeringsaanbod van diensten en tewerkstellingsmaatregelen.

Het project geeft deelnemers inzicht in hun eigen situatie en brengt realiteitszin bij aangaande werkmogelijkheid (ook) buiten de reguliere arbeidsmarkt.

Uitgangspunten:

Verduidelijken hulpvragen, ontschuldigen <> mentale stress/overlevingsmodus, inzichten in rechtspositie
 Multiproblematieken
 Covid
 Duurzaamheid
 Toegankelijkheid - Laagdrempelig werken - vertrouwen scheppen
 Aanklappend werken
 Kennisdeling

Resultaten

target TOTAAL			2023 cumul		
bereikt	traject	uitstroom	bereikt	traject	uitstroom
1110	445	130	1333	475	183
			+20%	+7%	+41%

2. Aanbevelingen drempels en randvoorwaarden - multiproblematiek

We starten met de inventaris van de belangrijkste drempels. Velen zijn gekend, maar toch willen we een overzicht ter beschikking stellen. Vervolgens hebben we opgesomd welke effectieve acties we ondernomen hebben om de drempels aan te pakken, waar we impact op hebben. Daarnaast hebben we de structurele drempels benoemd.

2.1 Taal

Concrete problemen?

- communicatie is onvoldoende aangepast
- hoge vereisten in arbeidsmarkt
- onvoldoende aanbod lessen en oefenkansen, zeker tijdens Covid
- gebrek aan taalondersteuning op de werkvloer
- tekort aan en/of moeilijke beschikbaarheid van tolken en vertalers
- beperkt aanbod voor zogenaamd “uitgeleerden”

Wat is hierrond gedaan/gebeurd binnen BnW?

- ondersteuning via Atlas op vlak van klare taal
- info delen ivm. taal oefenkansen en deze zelf organiseren -> “Babbel groepen”
- samenwerking met Ligo rond rijbewijs B en bij Sering rond prosodie
- taalcoaching op de werkvloer
- ondersteuning bij begrijpen brieven en documenten
- op voor anderstaligen laagdrempelige manieren informeren
- gebruiken meertalige communicatie, schriftelijk en mondeling
- inzetten op spreekdurf en grotere zelfzekerheid in communiceren
- taal buddy's initiëren
- vervlechten van traditionele educatie (Ligo) en spelend leren (Sering)
- werken aan taalverwerving en info over/ondersteuning naar arbeidsmarkt parallel laten lopen
- sensibiliseren van werkgevers om mensen met beperkte kennis NL aan te nemen

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- blijvend ontoegankelijke communicatie vanuit overheid, organisaties en werkgevers
- hoge taaleisen in vacatures en/of sollicitatieprocedures en arbeidsmarkt
- sterke nadruk op geschreven communicatie
- vervlechting taal en digitaal
- algemeen gebrek aan klare taal

2.2 Huisvesting

Concrete problemen?

- onvoldoende aanbod aan betaalbare en bewoonbare woonsten
- grote tekorten aan sociale woningen met lange wachtlijsten tot gevolg
- discriminatie en wanpraktijken op de private huurmarkt
- sterk gestegen energieprijzen
- complexe regels en voorwaarden om voor (financiële) ondersteuning bij het zoeken naar een woonst in aanmerking te komen

Wat is hierrond gedaan/gebeurd in Bnw?

- ondersteunen in begrijpen (schriftelijke) communicatie mbt. wonen
- doorverwijzen en ondersteunen in communicatie met naar instanties die ondersteuning bieden als Woonhaven/SVK, CAW, Ocmw
- empowerment deelnemers in zoektocht naar woonst

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- alle bovengenoemde drempels blijven sterk aanwezig

2.3 Mobiliteit

Concrete problemen?

- gebrek aan betaalbaar openbaar vervoer -> zwartrijden -> boetes
- gebrek aan betaalbare alternatieven als bv. het gebruik van deelfietsen
- gebrek aan openbaar vervoer naar werklocaties, bv. haven, bedrijventerreinen
- gebrek aan openbaar vervoer op vereiste uren (shiften)
- hoge kosten en taaleisen voor behalen rijbewijs B
- deelnemers kennen te weinig de mogelijkheden openbaar vervoer en de mogelijke kortingen waar ze recht op hebben, bv. via verhoogde tegemoetkoming
- deelnemers hebben te beperkte geografische kennis (vinden weg niet)
- deelnemers kennen en/of kunnen geen gebruik maken van (digitale) hulpmiddelen, bv. Google maps, website de Lijn
- deelnemers kennen en/of begrijpen verkeersregels onvoldoende
- deelnemers kunnen niet en/of zijn bang om te fietsen
- deelnemers hebben geen geld voor een fiets, brommer of auto + kosten die daar verder aan verbonden zijn (bv. verzekering)
- deelnemers zijn bang om zich in het drukke stadsverkeer te begeven (trauma's)
- deelnemers zijn niet (meer) in staat om een vervoersmiddel te besturen
- deelnemers hebben medische of fysieke beperkingen qua mobiliteit
- deelnemers kunnen fiets of brommer niet veilig stallen bij hun woonst
- te vaak is rijbewijs een onnodige eis in vacatures, nl. niet nodig voor de job

Wat is hierrond gedaan/gebeurd binnen BnW?

- lessen verkeer en rijbewijs ism Ligo
- informeren en doorverwijzen inzake lessen rijbewijs en/of leren fietsen (bv. 2GO project)
- ondersteunen in gebruiken digitale hulpmiddelen als Google maps
- meegaan met de deelnemer als die 1e keer route openbaar vervoer neemt

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- financiële en talige eisen voor behalen rijbewijs
- verkeersinfrastructuur die onvoldoende aangepast is aan zwakke weggebruikers en in het bijzonder mensen met fysieke beperkingen
- aanbod openbaar vervoer is ontoereikend en niet afgestemd op eisen arbeidsmarkt (locaties bedrijven, werken in shiften)

2.4 Kinderopvang

Concrete problemen?

- algemene tekorten aan (betaalbare) opvangplaatsen
- geen opvangmogelijkheden buiten "kantooruren" <-> mensen die in shiften werken
- VDAB betaalt alleen opvang terug bij erkende opleidingen
- kinderopvang is niet betaalbaar voor mensen zonder werk/vast inkomen

- info over anticonceptie, gezinsplanning en kinderen krijgen/opvoeden, komt nog onvoldoende bij doelgroepen terecht

Wat is hierrond gedaan/gebeurd binnen BnW?

- deelnemers konden kinderen meenemen naar sommige sessies
- informeren over opvangmogelijkheden
- ondersteunen in contacteren en inschrijven bij opvangplaatsen
- doorverwijzen naar Huis van het kind, Kind & Gezin, Samic
- empowerment vrouwen in zelf beslissen over hun gezinsplanning

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- algemene tekorten aan (betaalbare) opvangplaatsen
- geen opvangmogelijkheden buiten de "kantooruren" <> mensen die in shiften werken
- kinderopvang is niet betaalbaar voor mensen zonder werk/vast inkomen

2.5 Sociaal netwerk

Concrete problemen?

- deelnemers hebben vaak beperkt sociaal netwerk
- deelnemers hebben enkel netwerk in eigen culturele/taalgemeenschap
- een sociaal netwerk opbouwen vraagt vaak te veel van onze deelnemers op zowel mentaal (andere meer acute problemen aan hun hoofd) als financieel vlak (ergens aan deel kunnen nemen, kost vaak geld)

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- door groepswerkingen de deelnemers kans bieden netwerk op te bouwen met andere deelnemers
- informeren over en toeleiden naar betaalbaar en gepast aanbod bv. in combo met taal oefenkansen

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- feitelijke segregatie in onze samenleving op vlak van afkomst, inkomen

2.6 Digitalisering

Concrete problemen?

- veel mensen met beperkte digitale vaardigheden <> verdere digitalisering van dienstverlening overheden en hulpverlening (o.a. VDAB Mijn Loopbaan)
- steeds meer sollicitatieprocedures die vrijwel volledig digitaal verlopen
- te weinig beschikbare plaatsen in opleidingen digitale vaardigheden
- taalniveau van opleidingen digitale vaardigheden is nog onvoldoende aan doelgroepen aangepast
- aanbod gratis/goedkoop gebruik computer is onvoldoende bekend
- te weinig toegangsmogelijkheden tot gratis wifi/internet
- kosten internet en digitale apparatuur (smartphone, PC, laptop) zijn te hoog

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- digi tafels en andere sessies om basis digitale vaardigheden aan te leren
- één-op-één ondersteuning in concrete digitale vragen
- computerlessen i.s.m. Ligo (poging tot)
- individuele ondersteuning met digitale vragen
- doorverwijzing naar Webpunten

- Digi-Leen -> laptop + internet abonnement uitlenen aan €5/maand

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- door Covid19 nog meer digitalisering dienstverlening bij gemeente, vakbonden, VDAB, mutualiteiten, enz.
- nog te beperkte toegangsmogelijkheden tot gratis wifi
- nog te beperkt aantal opleidingsplaatsen voor basis computervaardigheden
- beperkte financieringsmogelijkheden voor digitale ondersteuning

2.7 Financiële problemen

Concrete problemen?

- mensen hebben geen vast inkomen
- inkomen uit uitkering is te beperkt om te aan de kosten van stijgende levensduur te kunnen voldoen
- schulden, al dan niet met reeds collectieve schuldbemiddeling
- verschil tussen uitkering en laagste lonen is te klein (vb. artikel 60)
- veel jobs geven geen inkomenszekerheid wegens tijdelijk karakter en/of lage loon
- regelgeving zorgt soms ervoor dat het financieel niet aantrekkelijk is om te werken i.p.v. uitkering te trekken
- mensen in financiële problemen, zitten in overlevingsmodus en hebben geen mentale ruimte om zich toe te leggen op onder meer stappen zetten in activering

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- mensen informeren over hun rechten en procedures inzake uitkeringen
- individuele ondersteuning en contacten met bevoegde instanties (RVA, vakbonden, mutualiteiten, ...) om inkomen via uitkering in orde te krijgen
- onderzoeken mogelijkheden financiële ondersteuning, voordelen, tegemoetkomingen

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- complexe regelgeving inzake uitkeringen
- lage ontoereikende uitkeringen
- lage lonen in veel jobs waar onze deelnemers in terecht komen
- hoge kosten voor wonen en energie
- vrijwilligerswerk en werkplekieren (onbetaald) soms noodzakelijk voor toegang tot de arbeidsmarkt
- onbereikbaarheid dienstverlening uitbetalingsinstellingen

2.8 Gezondheid en verslaving

Concrete problemen?

- moeilijkere toegang tot medische dienstverlening
- deelnemers hebben vaak slecht beperkte kennis/info over wat de mogelijkheden zijn inzake medische dienstverlening, bv. weten niet dat ze rechtstreeks naar specialist kunnen stappen
- door beperkte kennis Nederlands en/of digitale vaardigheden van vele deelnemers, hebben ze moeilijkere toegang tot medische dienstverlening -> bv. geen/onvoldoende sociale tolken aanwezig in ziekenhuizen
- mensen die vanuit langdurige ziekte of invaliditeit terug in arbeidsmarkt willen herintreden, botsen op heel complexe regelgeving, financiële nadelen en feit dat er het toch nog te snel moet gegaan worden (meer tijd en/of tussenstappen nodig)
- mensen met verslaving passen niet in klassieke activering aanbod waarin de

- gestelde eisen niet haalbaar zijn voor hen
- onvoldoende betaalbare ondersteuning voor en/of toegang tot psychologische/mentale zorgen (incl. traumazorg nieuwkomers)
- enorm lange wachtlijsten voor psychische ondersteuning

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- aanbod haalbaar vrijwilligerswerk voor mensen met grote afstand tot werk omwille van medische/verslavingsproblemen
- informeren over mogelijkheden zorg
- ondersteunen in contacten leggen/afspraken maken, bv. op vlak van taal en digitaal
- samen zoeken naar aangepaste jobdoelwitten in functie van medische problematiek
- jobcrafting: werkgevers overtuigen kansen te bieden door takenpakket aan te passen in functie van medische problematiek

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- alle bovengenoemde drempels blijven min of meer aanwezig

2.9 Familiale problemen

Concrete problemen?

- (veelal vrouwelijke) deelnemers die te maken hebben met onderdrukking en geweld door partner en/of familiale omgeving, maar tegelijk heel afhankelijk zijn van deze op financieel en/of sociaal vlak
- afhankelijkheid van partner op vlak van verblijfsdocumenten

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- veilige thuis en luisterend oor bieden waar ze over hun situatie kunnen praten (o.a. alma)
- informeren en ondersteunen

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- regelgeving inzake verblijfsdocumenten: Mensen in kwetsbare positie (voornamelijk vrouwen) met een beperkt verblijfsstatuut zijn vaak afhankelijk van de partner (het type inkomen,...) om een duurzaam verblijfsrecht te krijgen. We pleiten voor een automatische toekenning van verblijfsrechten in het kader van zo'n gezinshereniging omdat het de toegang tot de arbeidsmarkt zou vergemakkelijken en meer keuzevrijheid biedt.

2.10 Verblijfsstatuut en -verblijfsdocumenten

Concrete problemen?

- complexe regelgeving inzake verblijfsdocumenten
- deelnemers met precaire situatie inzake verblijf, w.o. sommige zonder geldige documenten
- deelnemers die graag willen werken maar niet kunnen/mogen omdat ze geen geldige verblijfsdocumenten kunnen voorleggen
- lange duur van procedures + telkens opnieuw veel documenten inleveren om verblijf te kunnen verlengen

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- ondersteunen in contacten met bevoegde instanties
- informeren over wat, waar, wie en hoe, bv. via juridische hulp van atlas

- empoweren in het zelf in handen nemen
- infosessies door atlas op vraag van projectpartners

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- complexe regelgeving die ook voor medewerkers moeilijk en te weinig bekend is
- lange wachttijden
- veel documenten telkens opnieuw moeten aanleveren
- taalgebruik in deze procedures is doorgaans geen klare taal

2.11 Juridische problemen

Concrete problemen?

- deelnemers zonder blanco BGGZ
- deelnemers met enkelband
- blanco BGGZ wordt nog vaak gevraagd

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- werkgevers (incl. overheidsdiensten als de Stad) proberen te overtuigen mensen zonder blanco BGGZ toch (job)kansen te bieden

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- werkgevers (incl. de Stad) die blanco BGGZ eisen ook al is dat niet altijd helemaal nodig voor de concrete uitoefening van de job

2.12 Diploma's

Concrete problemen?

- hoge (vaak onhaalbare) eisen en procedures voor gelijkstelling/erkenning buitenlandse diploma's via Naric
- deelnemers hebben vaak wel (hoger) diploma maar bezitten niet de gevraagde documenten om ze te laten gelijkstellen/erkennen
- diploma's van landen buiten EU is er doorgaans onderwaardering, bv. master is slechts gelijkwaardig met bachelor of zelfs slechts secundair
- mensen met de nodige capaciteiten kunnen niet op hun niveau aan de slag zolang hun diploma niet naar waarde geschat wordt
- verschillende documenten moeten vertaald worden -> niet voor alle talen is een beëdigd vertaler beschikbaar
- hoge kostprijs aanvraag erkenning/gelijkstelling tenzij tijdens inburgeringstraject of via VDAB na aanmelding bij Hivset door bemiddelaar
- mensen met hoger diploma in buitenland komen hier vaak omwille van beperkte kennis Nederlands en/of diploma (nog) niet erkend in jobs voor lagergeschoolden terecht en blijven daarin in "hangen"

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- ondersteunen en informeren bij contact met Naric en Hivset (VDAB)
- hulp bij vinden vertaler

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- complexe en vaak onhaalbare eisen
- hoge kosten en lange wachttijden
- documenten die niet meer beschikbaar zijn omdat instanties in land van herkomst niet meer bestaan (land bestaat niet meer bv. voormalige USSR, scholen zijn

- vernietigd door oorlog, ...)
- talige communicatie die voor anderstalige heel moeilijk is (geen klare taal)-

2.13 Toegankelijkheid arbeidsmarkt

Concrete problemen?

- ondanks schaarste op de arbeidsmarkt blijven heel wat werkgevers hoge eisen stellen in hun vacatures (taal, flexibiliteit, diploma, ervaring, rijbewijs B,...)
- sollicitatieprocedures leunen te hard op taal- en digitale vaardigheid waardoor veel mensen niet kunnen solliciteren ook al kunnen ze de job wel uitvoeren
- in publicaties van vacatures staan alle eisen zonder onderscheid tussen essentie en bijzaak, wat heel wat mensen afschrikt om te solliciteren
- (perfecte) kennis Nederlands blijft een veel gevraagde eisen, ook al is die niet altijd (helemaal) nodig voor het uitoefenen van de vacante job
- veel vacature publicaties zijn alleen digitaal terug te vinden wat maakt dat mensen met beperkte kennis Nederlands en beperkte digitale vaardigheden en/of toegang geen/slechts beperkte toegang hebben tot deze vacatures
- in sollicitaties moeten kandidaten in staat zijn zichzelf te verkopen, wat met beperkte kennis Nederlands en beperkte zelfkennis heel moeilijk is
- vacature publicaties zijn vaak niet in klare taal opgesteld
- in verschillende sectoren zijn jobs in shiften -> niet compatibel met bv. uren kinderopvang
- in verschillende sectoren liggen werklocaties buiten bereik van openbaar vervoer
- in verschillende sectoren en jobs is er geen/amper mogelijkheid tot deeltijds werk, in andere dan weer geen/amper mogelijkheid tot voltijds werk
- deelnemers ontberen kennis over en inzicht in onze arbeidsmarkt waardoor ze moeite hebben met oriëntatie (soms niet realistisch jobdoelwit) en solliciteren
- de profielen van onze deelnemers kunnen moeilijk of helemaal niet volstaan aan de gestelde eisen waardoor de deelnemers vaak in ondermaatse jobs (tijdelijke contracten, slecht betaald, afstompend, in asociale uren) terecht komen

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

Acties naar werkgevers:

- jobhunting: contacten leggen met en sensibiliseren werkgevers
- werkgevers begeleiden in het recruiters- en selectieproces: jobomschrijvingen in klare taal en met enkel de noodzakelijke vereisten, inzet van ruime en alternatieve recruiterskanalen, aanpassingen selectieproces,
- jobcrafting: in samenspraak met werkgevers vacature eisen omvormen
- jobcoaching: werkgever en werknemer begeleiden voor, tijdens en na de opstart in het bedrijf

Acties naar werknemers:

- informeren over jobs en arbeidsmarkt
- joboriëntatie -> zoeken naar realistische jobdoelwitten zowel voor korte als lange termijn
- versterken sollicitatievaardigheden
- versterken arbeidsmarkt attitudes

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- de arbeidsmarkt in Vlaanderen blijft voor groot deel gericht op werknemers met hoge scholingsgraad, hoge flexibiliteit en zeer goede kennis Nederlands
- de beschikbare jobs zijn vaak ondermaatse jobs

- sollicitatieprocedures bevatten soms onnodige drempels, zoals te hoge taal- of digitale vaardigheidseisen waardoor mensen die het talent hebben om de job te doen, zich niet kandidaat stellen of niet door de procedure geraken. Kritisch kijken naar vereisten en openheid om te groeien in een functie zijn belangrijk.
- nood aan innovatieve aanwervingen (bv. Open Hiring, Job Crafting,...), leren en groeien in een functie op de werkvloer.

2.14 Toegankelijkheid ondersteuningsaanbod

Concrete problemen?

- aanbod VDAB en partners is niet steeds afgestemd op wat werkzoekende nodig hebben en/of aan kunnen (tempo, vereisten,...)
- deelnemers zijn niet/onvoldoende op de hoogte van het aanbod o.a. doordat communicatie daarover niet via klare taal gebeurt of grotendeels slechts digitaal terug te vinden is

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- informeren over aanbod
- contacten leggen met VDAB, OCMW en andere bemiddelaars

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- info over aanbod is niet in klare taal
- info over aanbod is vaak louter digitaal beschikbaar
- aanbod zelf is nog voor groot deel niet op doelgroep afgestemd

2.15 Racisme en discriminatie

Concrete problemen?

- op arbeidsmarkt -> afkomst, leeftijd, geslacht, uiterlijke kenmerken, medische verleden/factoren/beperking
- in huisvesting -> afkomst
- dragen van hoofddoek of andere religieuze symbolen is voor vele openbare (overheids)functies nog taboe
- te beperkte kennis Nederlands (o.a. nog spreken met accent) wordt te vaak nog als reden gebruikt om mensen te weigeren voor jobs
- mensen in armoede worden door beperkte toegang tot bv. digitale wereld, uitgesloten
- vaak nog onrechtstreekse/onbewuste discriminatie en uitsluiting o.b.v. alle eerder genoemde drempels

Wat is hierrond gedaan/gebeurd?

- informeren over rechten en waar melding gemaakt en/of hulp kan gevraagd worden
- versterken in zelf weerwoord bieden bij discriminatie
- werkgevers overtuigen van meerwaarde diversiteit

Waar blijven we hierbij op botsen? (structurele drempels)

- drempels blijven min of meer aanwezig

3. Ervaringen en aanbevelingen uit praktijk BnW

We geven een aantal lessons learned uit ons project mee. Doel is niet om algemene beleidsaanbevelingen vanuit een brede context te geven. Het uitgangspunt zijn hier de gemeenschappelijke ervaringen in het project Bruggen naar Werk. De input is dus volledig gebaseerd op praktijkervaringen en praktijkanalyses.

3.1 Vindplaatsgericht werken

Vindplaatsgericht werken heeft succes als we beroep doen op brugfiguren en -instanties met een lokale verankering. In het uitvoeren van dit project blijkt dat laagdrempelig, met open deur, in het hart van een wijk waar een lage werkzaamheidsgraad is aanwezig zijn, werkt.

Daarbij is werken met meerdere toegangspoorten naast digitale dienstverlening, met name via fysieke contacten, huisbezoeken, whatsapp berichten, spreekuren zonder afspraken en vrije inloopmomenten, een belangrijke noodzaak.

Lokale verankering biedt meteen mogelijkheden om een netwerk rond een deelnemer te versterken, wat van belang is op de vele levensdomeinen, waaronder de activering naar werk.

Outreach kan een toegangspoort zijn tot activering mits verbinding met een netwerk rond arbeid. De onmiddellijke koppeling aan arbeid is een belangrijke succesfactor.

3.2 Integrale aanpak

Vanuit verschillende expertise, alle levensdomeinen

Uit Bruggen naar werk bleek nogmaals dat we in het activeren van mensen in een kwetsbare positie nood hebben aan een integrale aanpak met ondersteuning vanuit verschillende expertise.

Het is van belang om in activeringstrajecten meer aandacht te schenken aan het inzetten op het verhogen van zelf- en samenredzaamheid (Ray studie 2014). We moeten zorgen voor een meer doorgedreven koppeling van de focus op algemeen welbevinden aan de focus op werk.

Op vele levensdomeinen kunnen obstakels het pad naar activering verhinderen. Ondanks goede motivatie raken deelnemers hier niet altijd alleen wegwijs. Door naast het spoor van het werk in te zetten op deze drempels en hefbomen kan er vooruitgang in het proces geboekt worden. Voorbeelden hiervan zijn woningsituatie, verblijfsstatus (vb: wachttijden rond verlenging), familiale situatie, zorgen en noden rond opvoeding,.... Er is een nauwe samenwerking nodig tussen sociale organisaties om een sterke ondersteuning op meerdere terreinen te bieden.

Werk- en welzijnsvragen moeten in verwevenheid bekeken worden vanuit een vertrouwenspersoon i.s.m. andere diensten/organisaties .

Belang van SPOC

Daarbij speelt een casemanager of SPOC (Single Point of Contact) een cruciale rol om een vertrouwensband, volledige dossierkennis en adequate opvolging te bieden. Voor veel deelnemers is het moeilijk om steeds opnieuw hun verhaal te moeten vertellen aan een nieuwe hulpverlener en opnieuw het vertrouwen met hulpverlening op te bouwen.

De SPOC bewaakt het traject en heeft regelmatig contact met de deelnemer. Dit verhoogt enerzijds het vertrouwen van de deelnemer, anderzijds verhoogt het ook de efficiëntie van het traject. Door het overzicht te houden, biedt de casemanager meer inzicht in (eventueel verborgen) drempels en hefbomen. Daarnaast leert de deelnemer meer over wat hij kan verwachten uit het traject en welke arbeidsmogelijkheden realistisch en wenselijk zijn.

Vertrekken vanuit een positief empowerment

Het is aangewezen samen te focussen op wat wel al lukt en aldus te werken aan (zelf)inzichten in waar mensen goed in zijn. Het versterken van deze competenties en kwaliteiten en het geloof in de eigen mogelijkheden vergroot de slaagkansen van activering aanzienlijk.

Praktische ondersteuning

De begeleiding dient te gebeuren met aandacht voor de volledige planning van de deelnemer. Doorgaans moeten ze immers vele afspraken nakomen bij verschillende instanties. Het is dan van belang deze afspraken meermaals met hen te overlopen. Zoniet raken ze vaak de kluts kwijt in hun planning, lopen afspraken mis of komen ze op de foute momenten. Daardoor geven ze sneller op omdat ze geen overzicht houden op hun agenda. Door voldoende aandacht te geven aan praktische oplossingen, zoals het aanleren van het gebruik van de agenda in hun mobiele telefoon, kunnen we hen met vrij eenvoudige oplossingen op weg helpen.

Mensen wegwijs maken en praktisch ondersteunen in de wirwar van administratie helpt hen ook hun hoofd meer vrij te maken voor stappen in activering. Meer inzicht in hun situatie en rechten die ze daarin hebben, bezorgt een belangrijke eerste stap in het proces om zichzelf te versterken (*empowerment*).

Belang van emotionele ondersteuning

Bij personen met multi-problematiek is het noodzakelijk rekening te houden met de maatschappelijke druk en mentale stress om te presteren en 'te slagen' in het leven alsook te kunnen voorzien in basisbehoeften van het eigen gezin. Dit brengt vaak gevoelens van mislukking teweeg.

We merken het belang van meer aandacht te schenken aan opgelopen kwetsuren en ontmoedigingen in hun zoektocht naar werk.

Activering op maat

Het werken op parallele sporen – zowel inzetten op taalverwerving, digitalisering, competentieversterking als op oriëntatie en afstand verkleinen naar de arbeidsmarkt (bvb proeven van jobs, korte beroepsverkennde stages, bouwbad, etc..) is dikwijls een werk van lange adem maar werpt wel de nodige vruchten af. Vertragen om dan te versnellen en te werken aan een duurzame oplossing.

Het onderwerp 'werk' moet reeds in een vroege fase in het traject aan bod komen. Het is nodig dat vanaf het begin gewerkt wordt aan arbeidsmarktvaardigheden. Laagdrempelige onderwerpen zijn dan: kennis van de arbeidsmarkt, vormen van 'tewerkstelling', wat is de meerwaarde van werken, werk in mijn leven,.... Later volgen sollicitatievaardigheden: sollicitatiegesprek, zelfstandig leren solliciteren, leren gebruiken van 'mijn loopbaan', werken

aan digitale competenties, hoe een afweging maken tussen verschillende werkgevers en de voordelen die ze bieden alsook werkhoudingen (hoe feedback geven, grenzen stellen, afspraken nakomen, etc.).

Dit verhoogt de zelfstandigheid van de deelnemers om na de begeleiding ook zelf (geschikt) werk te zoeken.

Belangrijk ook om te focussen op de juiste jobs voor de juiste persoon.

Voor sommige doelgroepen betekent arbeidsbegeleiding op maat bieden, werken vanuit de leefwereld van de deelnemers. Voorbeeld: Voor vrouwen in kwetsbare posities is dit vaak werk zoeken in de eigen wijk en mee actief werkgevers in de buurt gaan zoeken en aanspreken. Jobcrafting is een belangrijke tool voor deze doelgroep. We komen hier in 3.4 op terug.

Bij het effectief solliciteren is het belangrijk dat de coach een juist evenwicht vindt tussen empoweren, ondersteunen en het proces volledig overnemen.

De coach is betrokken bij het sollicitatieproces, van het zoeken van de juiste vacatures, brieven en gesprekken voorbereiden, opvolging van sollicitaties begeleiden, Waar nodig ondersteunt de coach door mee te gaan op sollicitatie,... In sommige situaties neemt de coach het proces volledig over: zoekt vacatures, stelt deelnemers voor, regelt en voert de sollicitaties mee uit,...

Voldoende lange trajecten op maat

De duurtijd van de trajecten moet voldoende lang kunnen zijn, maar ook op maat afgesloten. Duurtijd zo kort mogelijk, maar zo lang als nodig. Ook hier primeert het maatwerk.

3.3 Sensibilisering en begeleiding van werkgevers

Continue sensibilisering en consequente aanpak van aanwezige discriminatie

Grootschalige sensibilisering van werkgevers blijft nodig bv. campagne 'Allemaal Antwerpenaar'.

Daarnaast is er nood aan effectieve en doeltreffende maatregelen tegen doelbewuste discriminatie op de arbeidsmarkt, zowel door controle van bedrijven en praktijken als door ondersteuning van de kwetsbaren.

Inclusieve werkvloeren

Een belangrijke succesfactor in de activering/tewerkstelling van mensen in kwetsbare posities zijn de inclusieve werkvloeren. Van reeds voor de start van de medewerker is het belangrijk dat de HR processen in een bedrijf inclusief zijn. Een aanbod aan werkgevers rond dit thema is cruciaal (en vinden we nu in de oproep wse).

Jobhunting en jobcrafting op maat

Toch is ook een begeleiding van de werkgever door de activeringspartner belangrijk. Vanuit de individuele deelnemer benadert de activeringspartner werkgevers op maat. Door de mogelijkheden en drempels voor de individuele deelnemer op deze individuele vacature te bekijken en aan te passen verhoogt in belangrijke mate de slaagkans.

Bewustmaking drempels en alternatieve recrutering

Sensibilisering betekent ook werkgevers bewust maken van de - soms onnodige - drempels die ze zelf creëren in het recruitersproces door bv. de manier waarop ze vacatures opstellen (geen klare taal) of het werken met screeningsmethodes die een hoge taal- en

digitale vaardigheid vereisen, terwijl die competenties niet in die mate nodig zijn in het uitvoeren van de job zelf.

Daarop aansluitend, hebben mensen van buitenlandse origine vaak heel sterke elders verworven competenties die nog onvoldoende door werkgevers en recruitersbureaus gewaardeerd worden. Hierdoor gaat heel wat potentieel verloren. Door werkgevers hiervan bewust te maken, kunnen ze meer mensen in kwetsbare posities kansen bieden, waar ze zelf ook hun voordeel uit halen door iemand met een geschikt profiel aan te werven. Zeker in knelpuntvacatures liggen daar nog veel opportuniteiten.

Naast het blijven wijzen op de (vaak onbewuste) uitsluitingsmechanismen in hun aanwervingsprocedures en vacature publicaties, is het promoten van alternatieve meer laagdrempelige aanwervings vormen (open hiring, ACT tool, jobcarving/-crafting, participatief drama...) belangrijk.

Job- en taalcoaching

Daarnaast merken we dat mensen in kwetsbare posities op de arbeidsmarkt meer slaagkansen ervaren als ze in hun eerste stappen op een werkvloer voldoende ondersteuning ontvangen. Deze ondersteuning kan zowel komen van hun trajectbegeleider/coach als de werkgever zelf. Om meer werkgevers daartoe te bewegen, blijft verdere sensibilisering nodig. Ook het bieden van operationele ondersteuning door coaching op de werkvloer, vergroot de kansen op duurzame tewerkstelling.

Ondersteunen bij het inzetten van werkpleklers

Het breder inzetten van de vele bestaande vormen van werkpleklers (beroepsverkennde stage, individuele beroepsopleiding,...) zorgt ervoor dat zowel werkgevers als werkzoekenden op een andere manier kunnen ontmoeten en met elkaar kennismaken. Onbekend is echter onbemind. We merken dat nog heel wat werkgevers onvoldoende vertrouwd zijn met deze materie. Vooral het idee van extra administratie en dus werk, schrikt werkgevers af om deze nuttige instrumenten te gebruiken.

Door als experts hen hierover te informeren en te ondersteunen bij het opstarten, opvolgen en begeleiden van nieuwe rekruten in werkpleklers, helpen we beide partijen.

3.4 Blijven begeleiden bij doorstroom

Job- en taalcoaching is niet enkel belangrijk bij de onboarding, maar blijft belangrijk tijdens de verdere tewerkstelling. Blijven inzetten op taal en werkhoudingen tijdens tewerkstelling is cruciaal, zowel voor de kwetsbare medewerkers als voor de collega's en de direct leidinggevenden. Hierdoor voorkomen we uitval op korte termijn en werken we aan een duurzame tewerkstelling.

In BnW hebben we hier ervaring met individuele coaching van de werknemer, de leidinggevende en de collega's.

Een aanvullende mogelijkheid (met goede resultaten uit andere projecten) is een aanvullend aanbod groepsaanbod. Dit richt zich op kwetsbare mensen die al werken maar waarvan gesignaleerd wordt dat er terugval dreigt. Ze hebben hun draai nog niet echt gevonden en ze vinden het niet altijd makkelijk om te zeggen wat ze denken. Vaak helpt het om in kleine groepen te werken rond angsten en verlangens, eigen - en groepsidentiteit, concrete situaties na te spelen en die vanuit verschillende invalshoeken te belichten, waardoor mensen weer moed en zelfvertrouwen hervinden en volhouden.

Belangrijk ook dat binnen het bedrijf eveneens gewerkt wordt aan een loopbaanbeleid voor alle medewerkers. Dit zorgt niet enkel voor de retentie van de kwetsbare werknemer, maar

van alle werknemers. (zie oproep inclusieve werkvloeren europa wse)

3.5 Gebruik maken van verschillende hulpmiddelen

De integrale aanpak vertaalt zich eveneens in het inzetten van al de hulpmiddelen die aanwezig zijn.

Taal vormt bij de overgrote meerderheid van onze doelgroepen een belangrijke drempel in het activeringsproces. In het werken met anderstaligen is de eerste stap gebruikmaken van een contacttaal. Indien dit niet voldoende blijkt is het van belang om beroep te doen op tolken. Het inschakelen van zogenaamde “peers” met een hoger niveau Nederlands voor het vertalen en tolken, is een meerwaarde voor beiden. Dit helpt immers bij de activering van beide groepen.

Taal oefenkansen bieden, ook naast het werk (bvb. Babbelgroepen), biedt eveneens een potentieel tot taalontwikkeling.

Daarnaast vormt het gebruik van bijkomende hulpmiddelen, vertaalapps en niet-talige communicatie een enorme hulp. Dit hebben we onder meer ervaren bij het inzetten van lichaamsleren voor NT2 groepen (vooral alfa en 1.1) bij Sering.

Attesten en diploma's: Nood aan een beter en efficiënter (steun ikv) niveau bepaling van EVC en EV diploma's.

Kinderopvang: Zorgen voor een tijdelijk "wacht aanbod" qua kinderopvang zorgt ervoor dat ouders in kwetsbare posities meer ruimte krijgen voor activering totdat ze een plaats hebben gevonden in een school, reguliere opvang. Ook meer werkplekken met kinderopvang mogelijkheden zouden hier soelaas bieden.

Opleidingen: Meer en laagdrempelige communicatie bij bv. opleidingen van VDAB, rekening houdend met beperkte digitale en taalvaardige skills van mensen,

3.6 Duurzame activering voor meest kwetsbaren

De vaststelling in het project is dat voor een aantal deelnemers bij o.m. Sant'Egidio (drie cases) en Sering, geen of amper mogelijkheden zijn voorzien tot een actieve bijdrage aan de samenleving in het huidige aanbod.

Er is nood aan werkplekken waar mensen terecht kunnen waarvan we weten dat ze nooit nog verder op de participatieladder zullen stijgen. Dit zijn mensen wiens problematieken een impact met deels onomkeerbare gevolgen voor hun dagelijks functioneren hebben. We spreken hierover mensen met sterke mentale kwetsbaarheid, hetzij aangeboren, hetzij ten gevolge van de effecten van opgelopen trauma of verslavingsproblemen. Dit betekent vaak dat deze mensen slechts heel beperkt en met een sterke omkadering kunnen participeren op een werkvloer, dikwijls aan minimale tijdsinzet (bv. halve tot één dag per week). Desondanks is hun actieve inzet enorm waardevol, voor de werkplek alsook voor de persoon in kwestie en ook de gehele maatschappij. Helaas zijn dit soort werkplekken, waar men deze kwetsbare personen activeert maar tegelijk ook weet dat hun inzet als een surplus moet zien, heel schaars en nog te vaak afhankelijk van de goodwill van organisaties als Sant'Egidio of Sering. Ook voor mensen die omwille van familiale of medische redenen, slechts beperkt inzetbaar zijn qua tijd (bv. max. 2u/dag of zelfs 2u/week), hebben baat bij meer mogelijkheden om toch zich actief in te kunnen zetten. Vaak bestaan er wel



mogelijkheden maar zijn ze doorgaans onbezoldigd, terwijl mensen in deze groepen net ook vaak in precaire financiële situaties vertoeven waardoor een vergoeding voor hun diensten een pure noodzaak vormt.