

# Actiegericht onderzoek rond doorstroom naar betaalde arbeid van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Wat zijn de ondersteuningsnaden van de actoren  
betrokken bij doorstroom in de provincie Oost-  
Vlaanderen?

Door Sterpunt Inclusief Ondernemen

In opdracht van Provincie Oost-Vlaanderen



## Voorwoord Provincie Oost-Vlaanderen

Als provinciebestuur hebben we met de ingang van de nieuwe legislatuur en in het bijzonder het nieuwe meerjarenplan 2020-2025 ervoor gekozen het beleid inzake arbeidszorg en doorstroom te heroriënteren. De komende jaren wensen we dan ook een breed provinciaal beleid te ontwikkelen inzake arbeidsmarkt en tewerkstelling.

Binnen dit nieuwe beleid beogen we onder andere bruggen te bouwen tussen ondernemingen op zoek naar medewerkers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De nadruk ligt hierbij op tewerkstelling en doorstroom richting betaalde arbeid. We kiezen resoluut voor resultaten, voor meer tewerkstelling en voor minder krapte op de arbeidsmarkt. We richten ons daarbij specifiek op groepen die nu minder aan bod komen in het Vlaamse beleid.

We beseffen dat dit een complexe oefening is, die vraagt om een geïntegreerde aanpak. In 2019 hebben we Sterpunt Inclusief Ondernemen dan ook de opdracht gegeven om een actiegericht onderzoek uit te voeren rond de ondersteuningsnoden van de actoren betrokken bij deze doorstroom. De resultaten van dit onderzoek vindt u terug in dit document.

Het onderzoek stelt onder meer dat samenwerking cruciaal is, dat er nood is aan een verbindende actor die de verschillende partijen met elkaar in contact kan brengen. Die rol beogen we als Provincie op te nemen, via het opzetten van een ecosysteem rond arbeidsmarkt-kwesties. We bouwen verder op het Lerend Netwerk Doorstroom maar trekken dit ook breder naar andere partijen die hierbij betrokken zijn: ondernemingen uit de sociale economie, lokale besturen, VDAB, werkgeversorganisaties, vakbonden, private bedrijven, onderwijs, interimkantoren, sectorfondsen, kennisinstellingen, ... Het bijeenbrengen van deze partijen moet toelaten van elkaar te leren maar vooral ook de tools aanreiken om samen oplossingen te bedenken en effectief aan de slag te gaan.

Het onderzoek van Sterpunt Inclusief Ondernemen legt de basis om dit ecosysteem vorm te kunnen geven. Hier gaan we de komende periode verder mee aan de slag. We beogen hierbij af te stappen van de gebruikelijke samenwerkingsvormen en een innovatief, inspirerend concept te introduceren dat alle stakeholders aanzet tot actieve deelname.

We wensen via deze weg Sterpunt Inclusief Ondernemen graag te bedanken voor het onderzoek. En bij uitbreiding iedere organisatie die heeft deelgenomen aan de bevraging. We zijn blij om te zien dat zoveel organisaties bereid zijn hun inzichten te delen en zo mee te investeren in de nieuwe richting die we aan het provinciale arbeidsmarktbeleid wensen te geven.

# Inhoud

1. Inleiding .....	4
2. Een definitie van doorstroom .....	5
2.1. Algemene definitie van doorstroom o.b.v. de participatieladder .....	6
2.2. Doorstroom naar betaalde arbeid .....	8
3. Een complex landschap van actoren .....	9
3.1. Drie groepen actoren .....	9
3.2. Drempels voor doorstroom bij de verschillende groepen actoren .....	11
4. Arbeidsmarkt, doelgroepen en bestaande maatregelen .....	15
4.1. Doelgroepen gedefinieerd .....	15
4.2. Specifieke noden bij bepaalde doelgroepen .....	17
4.3. Een krappe arbeidsmarkt: waar zit nog potentieel verscholen? .....	20
5. provincie Oost-Vlaanderen: een schets van openstaande vacatures en profielen van werkzoekenden .....	22
5.1. Openstaande vacatures in provincie Oost-Vlaanderen .....	22
5.2. Werkzoekenden in Oost-Vlaanderen .....	24
6. Actiegericht onderzoek naar de ondersteuningsnoden van Oost-Vlaamse actoren betrokken bij doorstroom	29
6.1 Resultaten uit de enquête bij dienstverleners .....	30
6.2 Doorstroom vanuit de sociale economie .....	33
6.3. En de bedrijven? .....	37
7. Een rol voor Provincie Oost-Vlaanderen .....	41
8. Nawoord Sterpunt Inclusief Ondernemen .....	43
9. Bibliografie .....	44
10. Bijlagen .....	46

# 1. Inleiding

In dit rapport leest u de bevindingen en resultaten uit een kleinschalig actiegericht onderzoek naar de ondersteuningsnoden van verschillende Oost-Vlaamse actoren op het gebied van doorstroom naar betaalde arbeid. Aan de opbouw en opzet van de bevraging van de actoren gingen verschillende gesprekken met de Provincie Oost-Vlaanderen vooraf. In dit rapport worden dan ook antwoorden geformuleerd op vragen die tijdens dit overleg naar boven kwamen, alsook de resultaten uit de bevraging van de actoren.

Allereerst starten we met een afbakening van wat we in het kader van deze bevraging verstaan onder doorstroom. Deze afbakening hangt sterk samen met de heroriëntering van het provinciale beleid inzake arbeidszorg en doorstroom.

Eens we het concept doorstroom afgebakend hebben, kunnen we de verschillende actoren die betrokken zijn bij doorstroom bespreken. We doen dit door de actoren in 3 groepen op te delen, en voor elke groep enkele drempels voor doorstroom op te sommen. Hiervoor gingen we op zoek in bestaande projecten en rapporten. We concluderen dat drempels voor doorstroom vanuit drie verschillende invalshoeken bekeken kunnen worden en kwamen zo tot de driedeling: werkzoekende/doorstromer, dienstverlener en activerende werkvloer.

We gaan vervolgens dieper in op het Vlaamse, federale en lokale arbeidsmarktbeleid, en bespreken de verschillende doelgroepen en hun specifieke noden.

We bespreken de situatie in Oost-Vlaanderen door de profielen van werkzoekenden die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn te bekijken en dieper in te gaan op openstaande vacatures en mogelijke knelpuntberoepen in Oost-Vlaanderen.

Deze analyse wordt verder aangevuld met een actiegericht onderzoek waarbij verschillende actoren betrokken werden. We stelden enerzijds een klankbordgroep samen die ons van feedback uit het werkveld voorzag. Daarnaast stelden we twee enquêtes op, één voor ondernemingen uit het normale economische circuit en één voor de diverse groep van dienstverlenende actoren. Aanvullend deden we enkele interviews en konden zo dieper ingaan op bepaalde drempels en invalshoeken.

Tot slot bespreken we welke rol Provincie Oost-Vlaanderen in dit verhaal kan opnemen en stellen we enkele acties voor ter inspiratie.

De doelstelling is alvast duidelijk: meer tewerkstelling, minder krapte.

Maart 2020.

Jana Tusschans, projectbegeleider

## 2. Een definitie van doorstroom

Wanneer we het hebben over doorstroom is het belangrijk te kaderen in welke context we dit zien, het begrip doorstroom kan immers naar verschillende domeinen en doelgroepen verwijzen. De concrete invulling van het begrip is afhankelijk van de context waarin deze gebruikt wordt.

Wanneer we focussen op het beleidsdomein Werk, dan zien we de term doorstroom terugkomen in verschillende ministeriële nota's en parlementaire vragen (periode 2014-2019):

- ❖ Doorstroom sociale economie naar normaal economisch circuit<sup>1</sup>
- ❖ Maatwerk en lokale diensteneconomie - ESF-oproepen - Doorstroming<sup>2</sup>
- ❖ Doorstroming naar werk via VDAB-opleidingen<sup>3</sup>
- ❖ Doorstroom van werkzoekenden met migratieachtergrond, asielzoekers en vluchtelingen naar de arbeidsmarkt<sup>4</sup>
- ❖ Doorstroom van vrouwelijke vluchtelingen naar de arbeidsmarkt<sup>5</sup>
- ❖ Afloop interimjob - Doorstroming naar de reguliere markt<sup>6</sup>
- ❖ Tender Intensief Werkplekieren - Doorstroom naar werk<sup>7</sup>
- ❖ Lokale diensteneconomie - Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP) en doorstroming van de doelgroepwerknemers<sup>8</sup>
- ❖ ESF-oproep Doorstroom SEC (BW & SW) - Projecten<sup>9</sup>
- ❖ (Deeltijds) beroepssecundair onderwijs (bso) - Doorstroming naar de arbeidsmarkt<sup>10</sup>
- ❖ Buitengewoon secundair onderwijs (buso) - Doorstroming naar de arbeidsmarkt<sup>11</sup>
- ❖ Werkzoekende 50-plussers - Doorstroming naar werk<sup>12</sup>
- ❖ Langdurige werkloosheid - Doorstroming naar het normaal economisch circuit (NEC)<sup>13</sup>
- ❖ Doorstroom arbeidszorg - Projectoproepen<sup>14</sup>
- ❖ Actuele vraag over de taalopleidingen van de VDAB en de doorstroming naar de arbeidsmarkt<sup>15</sup>

Hiermee wordt duidelijk dat de actoren die betrokken zijn bij doorstroom sterk kunnen verschillen. Om dit af te bakenen baseren we ons allereerst op een algemene definitie van doorstroom die gegeven wordt op basis van de participatieladder, waarna we deze definitie nog verfijnen op basis van de focus en context van dit onderzoek.

---

<sup>1</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1520886>

<sup>2</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1475316>

<sup>3</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1508020>

<sup>4</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1481020>

<sup>5</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1386426>

<sup>6</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1368454>

<sup>7</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1261765>

<sup>8</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1323149>

<sup>9</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1257492>

<sup>10</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1252927>

<sup>11</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1252960>

<sup>12</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1171351>

<sup>13</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1147162>

<sup>14</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1122198>

<sup>15</sup> <https://www.vlaamsparlement.be/plenaire-vergaderingen/931868/verslag/933679>

## 2.1. Algemene definitie van doorstroom o.b.v. de participatieladder

Om doorstroom binnen dit onderzoek af te bakenen gebruiken we de definitie uit het provincieraadsbesluit van 24 februari 2016 betreffende Sociale Tewerkstelling (dossiernummer 1600163), p.4:

*"een beweging van een lagere trede van de participatieladder naar een hogere trede van de participatieladder. Wordt eveneens als doorstroom beschouwd: beweging van een lagere trede van de participatieladder naar een opleiding die tot participatie binnen een hogere trede van de participatieladder moet leiden."*

Het begrip 'participatieladder' wordt ook gebruikt als beleidskader in het Vlaams decreet werk- en zorgtrajecten van 25 april 2014. Elke trede weerspiegelt een niveau waarop volwassenen participeren in de samenleving/arbeidsmarkt: ofwel met arbeidscontract (trede 5 en 6), ofwel zonder arbeidscontract (trede 1 tot en met 4). De participatieladder is een dynamisch gegeven, personen kunnen klimmen en dalen op de ladder.

6. Betaald werk

5. Betaald werk met ondersteuning

4. Tijdelijke activerende trajecten

3. Arbeidsmatige activiteiten

2. Sociale contacten buitenshuis

1. Contacten beperkt tot huiselijke kring

Bron: [https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/20180614\\_info\\_PPT\\_werk\\_zorg\\_v2.pdf](https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/20180614_info_PPT_werk_zorg_v2.pdf)

De maatregelen op deze tredes vallen onder verschillende beleidsdomeinen of decreten:

- Trede 5 & 6: Werk en Sociale Economie (WSE)
- Trede 3 & 4: werk- en zorgdecreet<sup>16</sup>
- Trede 1 & 2: Welzijn, Volksgezondheid & Gezin (WVG)

Welke werkvormen of maatregelen bevinden zich op welke trede?

### **Trede 6: Betaald werk in het normale economische circuit**

Op trede 6 staan mensen die een betaalde job uitoefenen zonder persoonsgebonden ondersteuning. Werkgevers kunnen binnen deze trede wel genieten van kortingen gekoppeld aan de kenmerken van de werkgever of aan een specifieke sector. Federaal kunnen dit maatregelen zijn zoals (structurele) vermindering van patronale bijdrage voor de sociale zekerheid of vermindering van werknemersbijdrage. Het overgrote deel van de werknemers bevindt zich op deze trede.

### **Trede 5: Betaald werk met ondersteuning**

Op trede 5 staan mensen die een betaalde job uitoefenen met ondersteuning gekoppeld aan kenmerken van de werknemer. De werkgever ontvangt in dit geval een financiële tegemoetkoming ter compensatie van de extra inspanningen. Op deze trede bevindt zich o.a. de sociale economie (maatwerkbedrijven en lokale diensteneconomie), doelgroepkortingen, mensen aan het werk met begeleiding (jobcoaching/externe begeleiding) en betaalde stages met het oog op tewerkstelling (bijv. IBO). Mensen die binnen de sociale economie aan het werk willen, moeten een indicering krijgen door VDAB.

Doelgroepkortingen worden geregeld door het Vlaamse doelgroepenbeleid en zijn een onderdeel van het Vlaams beleidsdomein Werk. Het gaat om werkgeversbijdrageverminderingen op de sociale zekerheid bij de aanwerving van bepaalde doelgroepen. Deze groepen ondervinden omwille van een specifiek kenmerk als groep een nadeel op de arbeidsmarkt. Er worden drie doelgroepen erkend: laaggeschoolde jongeren onder 25 jaar, 58-plussers en personen met een arbeidshandicap.<sup>17</sup> Voor laaggeschoolde jongeren onder 25 jaar en 58-plussers bestaan er specifieke doelgroepkortingen. Voor personen met een arbeidsbeperking geldt de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). Ook kan de VOP ingezet worden bij doorstroom uit collectief maatwerk (zowel binnen als buiten maatwerkbedrijven)<sup>18</sup>.

Daarnaast bevindt ook de Sociale inschakelingseconomie (Sine) zich op deze trede, een tewerkstellingsmaatregel waarbij werkgevers een RSZ-bijdragevermindering en loonkostentoeelage krijgen als ze zeer moeilijk te plaatsen of langdurig werklozen aanwerven.

De Vlaamse Regering voorziet in haar regeerakkoord 2019-2024 de hervorming van de lokale diensteneconomie (LDE) en Sine tot individueel maatwerk.

---

<sup>16</sup> Het decreet houdende de werk- en zorgtrajecten voorziet in een gespecialiseerd begeleidingsaanbod voor werkzoekenden met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale (MMPPS) problemen. Het decreet valt onder het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid & Gezin en omvat o.a. volgende types aanbod: activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten (AMA).

<sup>17</sup> Voor 1 december 2020 ging het om volgende doelgroepen: laag- en middengeschoolde jongeren onder 25 jaar, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap.

<sup>18</sup> Voor meer informatie over doorstroom vanuit maatwerk: <https://www.vdab.be/sociale-economie/collectief-maatwerk-doorstroom>

## Trede 4: Tijdelijke activerende trajecten

Mensen op deze trede bevinden zich in een tijdelijk activerend traject. Het gaat om personen zonder arbeidscontract, die nood hebben aan een combinatie van werk-, welzijns- en zorgbegeleiding. Volgende trajecten vallen hier onder meer onder: tijdelijke werkervaring (TWE), artikel 60 tewerkstelling, doorstroomtrajecten uit arbeidszorg, leren en werken/duaal leren, ...

Tijdelijke werkervaring - een traject voor werkzoekenden bij wie werkervaring en/of bepaalde arbeidsattitudes ontbreken - werd op 1 januari 2017 ingevoerd. Binnen een TWE-traject worden mensen intensief begeleid naar tewerkstelling in het normale economische circuit. Deze werkzoekenden kunnen toegeleid worden door VDAB of een OCMW. De OCMW artikel 60 tewerkstelling werd ook in dit stelsel geïntegreerd en kan niet langer apart worden opgestart. TWE richt zich op het versterken van competenties door werkplekleren, waarbij o.a. volgende instrumenten kunnen worden gehanteerd: beroepsverkennde stage, werkervaringsstage, opleidingsstage, individuele beroepsopleiding, ... Duurtijd van een traject varieert typisch tussen 1 à 2 jaar.

Andere maatregelen op trede 4 zijn: wijk-werken (het vroegere PWA), stages in de sociale economie, activerende arbeidszorg, ...

## Trede 3: arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding

Mensen op deze trede van de ladder voeren arbeidsmatige activiteiten uit onder begeleiding en hebben nood aan een combinatie van werk en welzijn of zorg. Betaalde arbeid is op middellange termijn (nog) niet mogelijk. Deze personen hebben vaak een multiproblematiek. De toeleiding kan gebeuren vanuit VDAB, geestelijke gezondheidszorg, welzijns- en zorgvoorzieningen, OCMW, ...

## Trede 1 en 2: sociale contacten buitenshuis en sociale contacten beperkt tot huishoudelijke kring

Personen op trede 2 hebben sociale contacten buitenshuis en nemen deel aan activiteiten die draaien om ontmoeting en zinvolle dagbesteding. Bij personen op trede 1 zijn de contacten beperkt tot de huishoudelijke kring.

Personen op deze tredes krijgen hulp of begeleiding van welzijns- en zorgorganisaties. Ook op deze tredes is het niet uitgesloten dat mensen verder groeien en een stap naar een volgende trede kunnen zetten. Maar het moet ook mogelijk zijn dat mensen op deze tredes kunnen blijven.

## 2.2. Doorstroom naar betaalde arbeid

In dit onderzoek leggen we de focus op doorstroom naar betaalde arbeid, d.w.z. doorstroom van trede 4 naar trede 5 of 6 en van trede 5 naar trede 6. Deze focus hangt sterk samen met de heroriëntering van het provinciale beleid inzake arbeidszorg en doorstroom. In het kader van die heroriëntering werd besloten om de bestaande beleidslijnen rond arbeidszorg te beëindigen.



## 3. Een complex landschap van actoren

De definitie van doorstroom als de overgang van één trede van de participatieladder naar een volgende trede impliceert de betrokkenheid van een brede waaier aan actoren. We delen deze actoren op in drie groepen, met elk hun manier om naar doorstroom te kijken en drempels die op hun weg kunnen komen. Allereerst is er de werkzoekende (met een afstand tot de arbeidsmarkt) of de doorstromer. Daarnaast hebben we de organisatie die de werkzoekende of doorstromer begeleidt bij het vinden van job, we noemen ze de 'dienstverleners'. Als laatste actor hebben we de activerende werkvloer. Deze term gebruiken we voor alle ondernemingen en organisaties die - eventueel met een stage vooraf - de werkzoekende/doorstromer aanwerft of een werkervaring aanbiedt. We overlopen de drie groepen actoren en benoemen vervolgens bij elke groep enkele mogelijke drempels voor doorstroom.

### 3.1. Drie groepen actoren

We delen de actoren betrokken bij doorstroom op in drie groepen: de personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de dienstverleners en de activerende werkvloer.

#### Personen met afstand tot de arbeidsmarkt

De eerste groep van actoren bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep is heel breed. De term 'afstand tot de arbeidsmarkt' wordt nl. vaak gebruikt maar minder vaak gedefinieerd. Het is niet steeds duidelijk welke werkzoekenden nu juist een afstand of zelfs grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

VDAB doet vandaag beroep op het internationaal erkende ICF-model (International Classification of Functioning, Disability and Health) om de concrete afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten en de nood tot ondersteuning te bepalen. Dit model houdt o.a. rekening met aanwezige aandoeningen, persoonlijke factoren en omgevingsfactoren. Er moeten enkele factoren aanwezig zijn vooraleer de arbeidsbemiddelaar redenen heeft om te vermoeden dat de werkzoekende niet direct aan het werk kan in het normale economische circuit. Op basis van een ICF-screening wordt bijvoorbeeld bepaald of een werkzoekende recht heeft op collectief maatwerk, tewerkstelling in de lokale diensteneconomie, toeleiding naar werk- en zorgtrajecten, BTOM<sup>19</sup>, ... Daarna wordt een werkondersteuningspakket samengesteld.

Het grote voordeel van ICF is dat iedereen over verschillende disciplines heen elkaar kan begrijpen en eenzelfde kader hanteert om het functioneren van een persoon in kaart te brengen. ICF kan gedeelde taal zijn om functioneren in beeld te brengen (voor indicering of begeleiding). De huidige manier van werken met ICF vergt wel de nodige inspanningen van alle betrokkenen. De inschatting gebeurt niet automatisch en is bijgevolg zeer tijdrovend. Bovendien is ICF onderdeel van een complex beslissingsproces waarbij wordt gekeken naar meerdere factoren.

Een nieuw profilingsmodel is in volle ontwikkeling en komt aan bod in de studie van KU Leuven/HIVA - *Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activering* (Desiere e.a. 2019). Het

---

<sup>19</sup> Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen: <https://www.vdab.be/communicatie/PartnerOverleg/arbeidshandicap.html>

profilingsmodel van de VDAB geeft elke werkzoekende een score die correspondeert met de kans dat deze werkzoekende binnen een bepaalde periode werk vindt.

Het model schat 35 dagen na instroom in de werkloosheid de kans dat een 'nieuwe' werkzoekende binnen 180 dagen werk zal vinden.

Deze kans wordt geschat door gebruik te maken van alle (historische) gegevens in de VDAB-datasets over werkzoekenden. Er wordt zowel rekening gehouden met socio-economische kenmerken, arbeidsmarkthistoriek, gedrag van de werkzoekende en de lokale arbeidsmarkt. Hoe lager de kans dat een werkzoekende binnen de bepaalde termijn een job vindt, hoe lager de score en hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt. Het onderzoek van KU Leuven/HIVA was vernieuwend in die zin dat het voor het eerst beroep deed op het VDAB-profilingsmodel om de Vlaamse instrumenten voor activering en tijdelijke tewerkstelling te rangschikken volgens het criterium 'afstand tot de arbeidsmarkt' (Desiere e.a. 2019).

### Dienstverleners

Elke betrokken actor die een persoon met afstand tot de arbeidsmarkt begeleidt in een traject met het oog op doorstroom of betaalde tewerkstelling noemen we een dienstverlener. Deze groep bestaat uit uiteenlopende actoren, van externe partners van VDAB tot maatwerkbedrijven of zorgactoren. We geven enkele voorbeelden.

Maatwerkbedrijven zijn dienstverleners bij de doorstroom van een doelgroepwerknemer naar een job in het normale economische circuit. Dit is een voorbeeld van doorstroom van trede 5 naar trede 6 op de participatieladder. Maatwerkbedrijven spelen een rol bij het doorstroomklaar stomen van de doelgroepmedewerker, maar eens deze persoon door VDAB gescreend is kan een maatwerkbedrijf ook beroep doen op een externe doorstroombegeleider om een doorstroomtraject te laten uitvoeren. Dit is een tweede voorbeeld van een dienstverlener bij doorstroom: partnerorganisaties van VDAB die bevoegd zijn als doorstroombegeleider. Vaak zijn dit Werkplekarchitecten.

Maatwerkbedrijven, zorgactoren of OCMW's kunnen een dienstverlener zijn bij doorstroom via de oproep 'Activerende arbeidszorg'<sup>20</sup> of activeringstrajecten<sup>21</sup>. Binnen deze trajecten kunnen zij een dubbele rol opnemen, want zij kunnen zowel de begeleidende organisatie zijn als de organisatie waar de stage doorgaat. Op dat moment zijn deze actoren ook actief als activerende werkvloer.

Binnen LDE ligt de focus op het doorstromen van de medewerker na maximum 5 jaar, dat maakt LDE-actoren tot een dienstverlener bij doorstroom van trede 5 naar trede 6. Maar ook zij kunnen beroep doen op externe doorstroombegeleiders om de werknemer via een doorstroomtraject naar het normale economische circuit te begeleiden.

Ook wijk-werkcentra en OCMW's zijn dienstverleners bij doorstroom van trede 4 naar trede 6. Via OCMW-TWE trajecten ondersteunen OCMW's bijvoorbeeld personen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt om door te stromen naar het NEC binnen of na een traject van 2 jaar. Niet elk OCMW hoeft dergelijk traject aan te bieden. Een OCMW en

---

<sup>20</sup> Voor meer info over activerende arbeidszorg:

<https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/projecten/Projectfiche%20Activerende%20Arbeidszorg.pdf>

<sup>21</sup> <https://partners.vdab.be/werk-en-zorg/activeringstrajecten>

lokaal bestuur zijn vrij om dit te bepalen en kunnen ook opteren voor andere trajecten (bijvoorbeeld: doorstroomtrajecten uit arbeidszorg).

Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen ook via VDAB of GTB toegeleid worden naar een bepaald traject. Dit traject wordt vaak begeleid door een Werkplekarchitect. Voorbeelden zijn TWE-trajecten, werkinlevingstrajecten (WIJ 3) voor jongeren, GOB-trajecten voor werkzoekenden met bijzondere ondersteuningsnoden, ...

Welzijns- en zorgactoren kunnen een rol als dienstverlener opnemen bij doorstroom vanuit trede 3 en 4. Hier hoeft de focus niet op doorstroom te liggen, maar het kan wel. Arbeidstrajectbegeleiding is bijvoorbeeld een individuele begeleiding als voorbereiding op tewerkstelling, opleiding of vrijwilligerswerk. Er worden stages georganiseerd in een arbeidscentrum, maatwerk- of regulier bedrijf.<sup>22</sup>

Daarnaast treden ook arbeidsmarktbemiddelaars VDAB en GTB op als dienstverlener van doorstroom. Dit doen ze enerzijds in hun rol van evaluator, anderzijds begeleiden VDAB en GTB ook zelf trajecten naar werk.

### Activerende werkvloeren

Een activerende werkvloer is een bedrijf, onderneming of organisatie die een stageplaats inricht voor een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt of direct een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt wil aanwerven, al dan niet financieel ondersteund (bijv. d.m.v. doelgroepkortingen).

Dit kunnen zowel bedrijven uit het normale economische circuit als uit de sociale economie zijn. Rollen van organisaties kunnen overlappen. Zo kan één organisatie zowel dienstverlener als activerende werkvloer zijn. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de trajecten binnen het werk- en zorgdecreet. Op dat moment kan een maatwerkbedrijf, OCMW, zorgactor, ... optreden als organisatie die de persoon begeleidt, en als organisatie die de stage aanbiedt.

## 3.2. Drempels voor doorstroom bij de verschillende groepen actoren

Vanuit bestaande rapporten, aanbevelingen, memoranda en projecten<sup>23</sup> inventariseren we onderstaande drempels die doorstroom en tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen bemoeilijken.

Onderstaande lijst bevat een brede waaier aan thema's verbonden aan inclusief ondernemen, de doorstroom en tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En dit zowel vanuit het perspectief van de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt, het perspectief van de dienstverlener als het perspectief van de activerende werkvloer. Deze lijst werd gebruikt als vertrekpunt voor het opstellen van de vragenlijsten voor de enquête.

---

<sup>22</sup> <https://www.karus.be/ons-aanbod/activering/de-keiberg>

<sup>23</sup> Bronnen: Rondetafel Arbeidszorg Vlaanderen (mei 2019); SERV (november 2017); Rondetafel Arbeidszorg (februari 2019); Velo vzw (2015); Balcaen, M., Van Damme-Soetheer, K. (Red.). (2014); Deloitte (2018); Gids doorstroom sociale economie (2014)

## Mogelijke drempels voor personen met afstand tot de arbeidsmarkt

- Het statuut van een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt
  - Er bestaan verschillende statuten binnen verschillende maatregelen, waarbij niet elk statuut even voordelig is voor de werkzoekende/doelgroepmedewerker
    - Bijvoorbeeld: binnen het opleidingstatuut worden zaken zoals kinderopvang en verplaatsingen vergoed, dit is niet het geval binnen andere statuten.
  - De mogelijkheden om vlot te schakelen tussen verschillende statuten en stelsels is afwezig.
  - Bepaalde statuten en stelsels kunnen niet worden gecombineerd. Zo is een combinatie van uitkering en werk vaak niet mogelijk.
  - Concurrentie tussen diverse profielen/statuten (arbeidszorg, sociale economie, werkzoekende)
    - De wirwar aan maatregelen zorgt ervoor dat het financieel voordeliger wordt voor een bedrijf om een doelgroepwerknemer binnen een bepaald statuut te kiezen boven een andere.
    - Bij een doorstroomstage (terbeschikkingstelling) moet de werkgever in NEC een deel van de stage betalen, voor andere stages moet de werkgever niets betalen.
- Financiële impulsen voor de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er dient rekening te worden gehouden met volgende zaken:
  - Kan er financiële vooruitgang worden gerealiseerd na doorstroom?
  - Worden de onkosten bij een stage vergoed?
  - Wordt het gepresteerde werk bij een stage vergoed?
  - Wordt de degressiviteit van de uitkering gepauzeerd wanneer men deelneemt aan een bepaalde maatregel?
  - Wordt de uitkering herbekeken wanneer men deelneemt aan bepaalde maatregel?
- Er heerst onzekerheid over wat er moet gebeuren als de doorstroom mislukt en of de medewerker dan de mogelijkheid heeft om terug te keren naar het SEC-bedrijf waar die aan het werk was.
- Persoons-/omgevingsgebonden succesfactoren
  - Beschikt de doelgroepmedewerker over de nodige basisvaardigheden (taal, attitude, leervermogen, ...)?
  - Is de doelgroepmedewerker voldoende mobiel?
  - Is er de nodige openheid, bereidheid en motivatie tot doorstroom?
    - Is de doelgroepmedewerker voldoende geïnformeerd?
    - Is er sprake van faalangst?
    - Heeft de doelgroepmedewerker inzicht in eigen kunnen/vaardigheden/talenten?

## Mogelijke drempels voor dienstverleners

- Indicering door VDAB, participatieladder en toeleiding naar traject
  - Is de indicering voldoende transparant? Worden hier andere partners bij betrokken? Welke indicering leidt tot welke ondersteuningsmaatregel?
  - Hoe gebeurt de toeleiding? Is er een gelijke spreiding over verschillende actoren? Is er voldoende variatie in de profielen die worden toegeleid? Verloopt de toeleiding vlot genoeg?

- Participatieladder: wat met mobiliteit op de ladder? Is er een breuk tussen trede 3 en 4? Is enkel opwaartse mobiliteit toegelaten? Is doorstroom steeds mogelijk of gewenst?
- Overzicht en termijn van de verschillende maatregelen
  - Is het overzicht te behouden over de verschillende maatregelen?
  - Sluit de ene maatregel de andere niet uit omdat deze bijvoorbeeld een minder voordelig statuut voor de werkzoekende oplevert/minder voordelen biedt aan de activerende werkvloer?
  - Duurt een traject lang genoeg om succesvol af te werken?
  - Is de financiering voor de dienstverlening voldoende om het traject intensief te kunnen begeleiden?
- Partnerschappen, garanderen van kwalitatief aanbod
  - Is er voldoende kennisdeling over procedures, kwaliteitslabels, ...?
- Methodieken
  - Is er voldoende ondersteunend materiaal voor de dienstverleners? Het gaat hierbij om materiaal rond coaching, SUEM<sup>24</sup>, benaderen van NEC-bedrijven, benaderen van SEC-bedrijven, verankeren van doorstroommethodiek in het maatwerkbedrijf, doorstroomgids, ...
  - Zijn er voldoende mogelijkheden om de werkzoekende via een stage aan een job te helpen?
  - Is actieve matchmaking aanwezig (werkzoekende-bedrijf, SEC-NEC)?
  - Zijn er moeilijkheden bij het vinden van stageplaatsen?
  - Spelen bepaalde factoren waarmee rekening gehouden wordt bij keuze voor een bepaalde stageplaats een rol?
    - Wanneer laat men de stage niet doorgaan?
    - Welke factoren moeten zeker aanwezig zijn?
    - Welke voorwaarden zijn verbonden aan het toekennen van stageplaatsen?
- Wetgevend kader
  - Bevoegde instantie
    - Het is niet altijd duidelijk welke instantie bevoegd is om op vragen te antwoorden (VDAB/DWSE/ ESF/...)
    - Er is nood aan centrale aansturing en overleg
    - Bij gedeelde bevoegdheden en financiering: wat is de verhouding? Wie doet wat?
  - Onduidelijkheden in wetgeving (specifiek bij doorstroom van SEC naar NEC)
    - Kan doorstroom een legitieme reden zijn voor ontslag?
    - 'terbeschikkingstelling' vs. arbeidsrecht
  - Zijn de procedures duidelijk genoeg?

### Mogelijke drempels voor activerende werkvloer

- Bedrijfsgebonden succesvoorwaarden voor het aanwerven van werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt
  - Staat het bedrijf open voor stages?
  - Heeft het bedrijf ervaring met stages?
  - Is er aangepaste begeleiding en opleiding voor zowel bedrijf als werkzoekende?

---

<sup>24</sup> Supported Employment

- Is de inclusiegedachte aanwezig in het bedrijf?
- Is er diversiteit binnen het bedrijf? Is men bezig met diversiteit op de werkvloer?
- Is er basispersoneelsbeleid (coaching, opleiding, opvolging, onthaal) aanwezig?
- Financiële stimulans en administratieve overlast/onduidelijkheid
  - Is er een compensatie voor de lagere productiviteit van de werknemer en eventuele begeleiding werknemer? Deze is bijv. niet voldoende bij AMA<sup>25</sup>.
  - Is de te volgen procedure niet te complex?
  - Is er bijkomstige administratie nodig?
  - Dimona-aangifte: soms wel, soms niet, soms onduidelijk.
  - Verzekeringen bij stages: is dit niet te complex? Is het duidelijk wat er moet gebeuren om in orde te zijn?
  - Specifiek bij doorstroom van SEC naar NEC: 'terbeschikkingstelling' (is ook voor activerende werkvloer een omslachtige procedure).
- Kennis en overzicht van de mogelijke maatregelen
  - Heeft men kennis van de verschillende maatregelen? Zijn er voldoende manieren om aan informatie te komen?
  - Kan men ergens een overzicht terugvinden van alle maatregelen?
  - Zijn bepaalde maatregelen voordeliger dan andere voor het bedrijf?
  - Wat zijn de kosten?
- Samenwerking met dienstverleners en/of bedrijven uit SEC
  - Constante of eerder sporadisch?
  - Vooroordelen ten opzichte van elkaar (SEC vs. NEC)
  - Stimuli voor doorstroom en prioriteit van doorstroom (SEC)
- Blijvende ondersteuning nadat men werkzoekende in dienst heeft genomen
  - Is er toegang tot relevante info (administratie, tips en tricks)?
  - Is er verdere opvolging van de nieuwe werknemer, eventueel door een externe actor?
  - Zijn er samenwerkingsverbanden om ervaringen, informatie en kennis te delen (bijv. lerende netwerken, operationele samenwerking, duurzame bedrijfsrelaties)?
  - Is er bereidheid om extra te investeren in opleiding en training? Wat zijn de mogelijkheden qua opleidingen? De mogelijkheden bij VDAB zijn bijvoorbeeld vaak beperkt omdat ze enkel toegankelijk zijn voor werkzoekenden.

---

<sup>25</sup> AMA staat voor 'arbeidsmatige activiteiten'. Arbeidsmatige activiteiten zijn onbezoldigde activiteiten die worden verricht onder begeleiding van een erkende begeleider. Het doel van het aanbod is: het bieden van een zinvolle bezigheid, zorgen voor structuur, het aanreiken van sociale contacten en de mogelijkheid tot zelfontplooiing. <https://www.departementwvvg.be/arbeidsmatige-activiteiten>

## 4. Arbeidsmarkt, doelgroepen en bestaande maatregelen

### 4.1. Doelgroepen gedefinieerd

Het Vlaamse beleid erkent 3 doelgroepen: laaggeschoolde jongeren onder de 25 jaar, 58-plussers en personen met een arbeidshandicap. Voor deze doelgroepen bestaan er instrumenten waarbij de werkgever financieel ondersteund wordt bij de aanwerving van een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt uit deze doelgroep.<sup>26</sup>

Als we kijken naar de VDAB-statistieken worden ook data rond langdurig werkzoekenden, laaggeschoolde werkzoekenden en allochtone werkzoekenden als specifieke doelgroep bijgehouden.

Hieronder geven we enkele definities van deze doelgroepen:

#### Werkzoekende met arbeidshandicap

Iemand waarbij uit administratief onderzoek, attest of verslagen blijkt dat hij/zij<sup>27</sup>:

- o ingeschreven is bij het huidige VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap);
- o een kwalificatie of getuigschrift heeft uit het buitengewoon onderwijs, of een ex-BUSO-/BLO-leerling is zonder dat er kwalificaties of getuigschriften behaald zijn;
- o recht heeft op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming;
- o in het bezit is van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
- o recht heeft op bijkomende kinderbijslag of verhoogde kinderbijslag (als ouder met een handicap);
- o recht heeft op een invaliditeitsuitkering in het kader van de ziekteverzekering;
- o een attest heeft van een arbeidshandicap, afgeleverd door een door de VDAB erkende dienst of arts.

De Vlaamse overheid voorziet een Vlaamse Ondersteuningspremie die de eventuele extra kosten en lagere productiviteit die gepaard kunnen gaan met tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap moet compenseren.<sup>28</sup>

#### Kortgeschoolde of laaggeschoolde

Iemand zonder diploma secundair onderwijs of studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs.<sup>29,30</sup> Ook werkzoekenden uit de leertijd

---

<sup>26</sup> <https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/jaarrapport-doelgroepenbeleid-2017.pdf>

<sup>27</sup> Arvastat [https://arvastat.vdab.be/help/arvastat\\_help\\_arbeidsgehandicapten.html](https://arvastat.vdab.be/help/arvastat_help_arbeidsgehandicapten.html)

<sup>28</sup> Jaarrapport doelgroepenbeleid 2018

<sup>29</sup> Departement Werk & Sociale economie <https://www.werk.be/faq/doelgroepverminderingen/wie-is-laaggeschoold>

<sup>30</sup> Sourbon, M., Vansteenkiste, S. (2018), p. 14



(SYNTRA)<sup>31</sup> en het deeltijds beroepssecundair onderwijs worden als laaggeschoold beschouwd.<sup>32</sup>

De Vlaamse overheid erkent laaggeschoolde jongeren onder de 25 jaar als doelgroep, en voorziet een verlaging van de loonkost voor deze groep. De RSZ-bijdragevermindering moet de verminderde productiviteit van deze jongeren in de periode na hun aanwerving - waarin ze nog ervaring en jobspecifieke competenties moeten ontwikkelen - compenseren.<sup>33</sup> Voor laaggeschoolden die ouder zijn dan 25 jaar voorziet de Vlaamse overheid geen compensatie.

### 58-plusser

Iemand die ouder is dan 58 jaar. Met de doelgroepvermindering wil de Vlaamse overheid een tegengewicht bieden voor de hogere anciënniteitsgebonden loonkost.

### Allochtone werkzoekende

Allochtone werkzoekenden worden statistisch gedefinieerd als werkzoekenden die een huidige of vorige nationaliteit hebben van buiten de EU-28 of EVA-landen<sup>34</sup>. VDAB krijgt deze gegevens uit het Rijksregister. Hierdoor kunnen nieuwe Belgen met een vorige nationaliteit uit een niet-EU-land als allochtoon beschouwd worden. De VDAB deelt de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) op in volgende groepen: met autochtone origine/met allochtone origine. De autochtone NWWZ worden verder opgedeeld in EU-15<sup>35</sup>, EU-13<sup>36</sup> en EVA.

### Persoon met een migratieachtergrond

Iemand met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een geboortenationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.<sup>37</sup> Uiteraard gaat achter deze definitie nog een grote diversiteit verscholen, zoals tweede generatie/nieuwkomers, mannen/vrouwen, jongeren/latere levensfasen en vluchtelingen.<sup>38</sup>

De Vlaamse overheid voorziet voor deze groep geen specifieke tegemoetkoming.

---

<sup>31</sup> Leertijd ('het leercontract') is een opleidingsvorm waarbij jongeren vier dagen beroepsgerichte praktijkopleiding bij een ondernemer-opleider combineren met één dag opleiding bij SYNTRA. Jongeren vanaf 15 jaar leren op deze manier effectief al werkend een beroep en maken, in tegenstelling tot vele andere laaggeschoolde schoolverlaters, op een vlotte manier de overstap naar de arbeidsmarkt. Mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan is het mogelijk om in de leertijd een getuigschrift tweede graad secundair onderwijs, een studiegetuigschrift tweede leerjaar derde graad secundair onderwijs en een diploma secundair onderwijs te behalen. M.a.w. een deel van de leerlingen zal middengeschoold de schoolbanken (kunnen) verlaten.

<sup>32</sup> Kansengroepen in Kaart. Laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt (2010)  
[https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/KiK\\_Laaggeschoolden201002.pdf](https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/KiK_Laaggeschoolden201002.pdf)

<sup>33</sup> Jaarrapport doelgroepenbeleid 2018

<sup>34</sup> EVA: IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland. De EVA is de Europese VrijhandelsAssociatie, een samenwerkingsverband tussen voornoemde landen (ook bekend onder de Engelstalige afkorting EFTA).

<sup>35</sup> EU-15: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

<sup>36</sup> EU-13 (toetreding na 2004): Bulgarije, Cyprus, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië. Voor de toetreding van Kroatië in juli 2013 spraken we van de EU-12.

<sup>37</sup> <https://www.vluchtelingenwerk.be/index/personen-met-een-migratieachtergrond>

<sup>38</sup> [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_actielijst%20migratieachtergrond\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_actielijst%20migratieachtergrond_ADV.pdf)



## Langdurig werkzoekenden

Het is niet steeds duidelijk wanneer men van een langdurig werkzoekende spreekt. Soms gaat dit over NWWZ die 1 jaar of langer werkloos zijn, soms gaat het over NWWZ die 2 jaar of langer werkloos zijn.

De Vlaamse overheid voorziet een premie voor werkgevers die een langdurig werkzoekende (minstens 2 jaar ingeschreven bij VDAB als NWWZ) die tussen de 25 en 55 jaar is aanwerft. Deze premie heeft tot doel de aanwerving en duurzame tewerkstelling van langdurig werkzoekenden financieel aantrekkelijk te maken. De aanwervingsincentive bedraagt 4 250 euro en wordt betaald in twee delen. Het eerste deel van 1 250 euro wordt betaald na drie maanden tewerkstelling, het tweede deel van 3 000 euro na een jaar tewerkstelling.<sup>39</sup>

## 4.2. Specifieke noden bij bepaalde doelgroepen

Uit de studie van Desiere e.a. (2019) blijkt dat er een mismatch bestaat tussen de nood aan en het aanbod van dienstverlening naar personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wil zeggen dat werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt t.o.v. de totale populatie werkzoekenden relatief vaker niet zijn uitgestroomd uit de werkloosheid (naar werk, een opleiding, uitgeschreven, ...) en niet hebben deelgenomen aan een VDAB-actie na de eerste 12 maanden werkloosheid.

Het is niet zo dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt meer kans hebben op ondersteuning, terwijl er bij deze mensen net wel meer nood hebben hieraan.

Ook volgens Van Lancker (2019) zijn er een hele reeks activeringsmaatregelen, "*maar net die profielen die kenmerkend zijn voor baanloze gezinnen worden minder goed bereikt*" (p.119).

We analyseren hieronder 2 specifieke doelgroepen meer in detail: personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidshandicap. Deze groepen kunnen we nader toelichten omdat er een zekere homogeniteit in de noden van deze groepen zit. De groep is minder gediversifieerd als bijvoorbeeld 'laaggeschoolden', 'jongeren' of 'langdurig werklozen'.

### Personen met een migratieachtergrond

Personen met een migratieachtergrond vormen in Vlaanderen een jonge bevolking. Van de personen met een niet-EU herkomst is 36,9% jonger dan 18 jaar, terwijl dat bij personen met een Belgische herkomst slechts 16,6% is.

Het aantal laaggeschoolden is hoger onder personen met een migratieachtergrond dan bij personen met Belgische origine.

Het Focus op Talent-beleid is momenteel het enige onderdeel van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid dat een expliciete focus toelaat op personen met een migratieachtergrond en het realiseren van evenredige arbeidsdeelname van deze groep

---

<sup>39</sup> <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/premie-langdurig-werkzoekend>

nastreeft. Het is onduidelijk in welke mate er binnen de 3 sporen van dit beleid<sup>40</sup> ook effectief een hogere werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond zal worden gerealiseerd.<sup>41</sup>

Verschillende aanbevelingen wijzen op het gebrek aan coördinatie over de verschillende beleidsdomeinen heen.<sup>23</sup> De Provincie kan hier een spil vormen tussen het Vlaamse en lokale beleid.

Dit kan aansluiten bij de volgende aanbeveling uit het advies van de SERV Commissie Diversiteit (2019): "*Het arbeidsmarktbeleid moet een ruimere focus hebben dan de activering van niet-werkende werkzoekenden en ook inzetten op het aanboren van de potentiële arbeidsreserves*" (p. 15).

Uit interviews met OCMW's blijkt dat twee grote struikelblokken mobiliteit en taal zijn. Deze mensen zijn vaak heel gemotiveerd om te werken, maar het is frustrerend dat ze - doordat ze niet door een intake test geraken - geen duurzame job vinden. Ook mobiliteit vormt een drempel, want meestal hebben deze mensen (nog) geen rijbewijs of vervoersmiddel.

Uit deze interviews blijkt daarnaast dat met name erkende vluchtelingen vaak heel gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan. Vaak wordt hier de selectieprocedure als struikelblok ervaren. Soms komen mensen terug van een gefaalde taalttest bij bijvoorbeeld een interimkantoor, zonder dat de trajectbegeleider kan verklaren hoe dit komt. Niet alleen de taal kan een barrière vormen, maar ook de manier van denken in die teksten is heel Westers. Meer inzicht in de selectieprocedures en testen binnen interimkantoren en bedrijven zou OCMW-trajectbegeleiders kunnen helpen om de werkzoekende beter voor te bereiden.<sup>42</sup>

In het bijzonder kennen laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond een zeer lage werkzaamheidsgraad (35%) en zeer hoge inactiviteitsgraad (57%). Een effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering naar de arbeidsmarkt is cruciaal. Belangrijk bij deze groep is de preventieve rol van het onderwijs. Zoveel mogelijk meisjes met een migratieachtergrond moeten hun schoolloopbaan succesvol volbrengen. Voor laaggeschoolde vrouwelijke nieuwkomers is het van belang om in te zetten op een snelle positieve werkervaring. Beroepsopleidingen, stages en werkplekleren vormen voor hen een belangrijke meerwaarde. Daarnaast speelt ook hier de taalproblematiek mee, waarbij meer mogelijkheden en ondersteuning zouden moeten bestaan in taaltrajecten, gecombineerd met werk. Doordat deze groep vooral in de inactiviteit terug te vinden is, is het belangrijk verder te kijken dan de NWWZ. Een actieve en outreachende benadering is bij deze groep bijzonder belangrijk (van VDAB maar ook van OCMW e.a.). Daarnaast kan ondernemerschap voor deze groep kansen bieden. Randvoorwaarden zoals kinderopvang zijn een belangrijke, niet te vergeten drempel om deze groep te kunnen activeren.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Het FOT-beleid bevat drie sporen: (1) het activeren van talenten via de werking van VDAB, (2) het investeren in talenten in ondernemingen en organisaties via de KMO-portefeuille en sectorconvenanten en (3) het doorbreken van vooroordelen en het realiseren van een mindswitch via een mobiliserende strategie.

<sup>41</sup> [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_actielijst%20migratieachtergrond\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_actielijst%20migratieachtergrond_ADV.pdf)

<sup>42</sup> Deze informatie komt uit een interview dat werd afgenomen met een OCMW.

<sup>43</sup> SERV Advies: 'laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond'

## Personen met een arbeidsbeperking

Personen met een arbeidsbeperking ervaren enkele structurele drempels die verhinderen dat ze een job vinden op de reguliere arbeidsmarkt.

Een van deze drempels is volgens het advies van SERV Commissie Diversiteit (2015) het ontbreken van 'redelijke aanpassingen'. Dit zijn aanpassingen op de werkvloer waardoor een persoon met een handicap op een gelijke manier aan de arbeidsmarkt kan deelnemen. Mensen met een handicap hebben het recht om deze aanpassingen op het werk te vragen. Het kan bijvoorbeeld gaan over een aangepast uurrooster, zodat de persoon overdag naar de dokter kan gaan. Het kan ook gaan over de toegang tot het gebouw, het aanpassen van selectietesten, extra begeleiding geven, deeltijds werken, taken anders organiseren, ...<sup>44</sup> Als ondersteuningsmaatregel voor werkgevers werd de VOP-premie ingevoerd. Dit is een tussenkomst in de loonkost.

Deze groep kan vaak in de sociale economie aan het werk. Personen met een arbeidshandicap en/of een psychosociale komen namelijk in aanmerking voor maatwerk.

Via maatwerkbedrijven kunnen personen met een afstand tot de arbeidsmarkt doorstromen naar de reguliere economie. Dit lukt niet voor elke persoon, maar sinds het maatwerkdecreet wordt wel veel meer de aandacht gelegd op doorstroom. Een drempel voor maatwerkbedrijven is volgens onze enquête dat maatwerkbedrijven zo onzekerheid krijgen over hun bezettingsgraad. Hun beste mensen stromen door, maar de toeleiding van nieuwe mensen verloopt niet altijd even vlot. Het is belangrijk dat een goede 'mix' van profielen toegeleid wordt.

Naast het collectief maatwerk zal ook het individueel maatwerk belangrijk worden, en zeker voor personen met een arbeidshandicap. Bij individueel maatwerk zal begeleiding of opleiding worden gekoppeld aan een individu. Dit zal de kans op doorstroom vergroten omdat blijvende opvolging mogelijk wordt, ook al is de persoon aan het werk in het NEC. Ook het draagvlak voor maatwerk bij reguliere bedrijven wordt hierdoor vergroot. Het individueel maatwerk moet nog verder worden uitgewerkt en concreet vorm krijgen (SERV Commissie Diversiteit, 2019).

De groep personen met een arbeidsbeperking is oververtegenwoordigd in de categorie laaggeschoolden. Veel personen uit deze groep komen uit het BUSO-onderwijs en verlaten de school vroegtijdig (Sourbron et al 2018). Een belangrijke aanbeveling van de SERV Commissie Diversiteit is dan ook om binnen het BUSO-onderwijs werk te maken van stages, zodat deze leerlingen o.a. werkervaring kunnen opdoen, arbeidsattitudes verwerven en praktische beroepscompetenties verwerven: *"Niet elke leerling uit het buitengewoon onderwijs heeft (zware) aanpassingen nodig om te kunnen functioneren op een werkvloer. Ook een goede begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking bij de overgang van het schoolse contact naar de arbeidsmarkt is cruciaal om een job te vinden"* (SERV advies: Actielijst arbeidsbeperking 2020).

Momenteel bestaat er een samenwerkingsovereenkomst tussen GTB, VDAB, de ziekenfondsen en het RIZIV over de organisatie en uitvoering van begeleidingstrajecten naar werk voor werknemers of zelfstandigen die door een medische problematiek niet meer

---

<sup>44</sup> [https://www.unia.be/files/Documenten/Brochures/Brochure\\_redelijke\\_aanpassingen\\_werk\\_NL\\_2017\\_easy-to-read\\_nagelezen\\_door\\_Inclusie\\_VI.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Brochures/Brochure_redelijke_aanpassingen_werk_NL_2017_easy-to-read_nagelezen_door_Inclusie_VI.pdf)

in staat zijn om hun job uit te oefenen. Ook arbeidszorgwerkvloeren kunnen een belangrijke opstap naar doorstroom zijn voor deze groep mensen.

De GIBO (Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding) was specifiek gericht op personen met een indicatie van arbeidshandicap. Deze maatregel werd vervangen door de K-IBO<sup>45</sup>, een IBO voor kwetsbare werkzoekenden. Via dit systeem kan de werkgever samen met VDAB een werkzoekende opleiden op zijn werkvloer gedurende max. 1 jaar. Gedurende die periode betaalt de werkgever geen loon, RSZ of productiviteitspremie. Na de opleiding neemt de werkgever de werkzoekende in dienst met een arbeidscontract van bepaalde of onbepaalde duur.

Ook loopbaanbegeleiding is een belangrijk preventief instrument voor deze doelgroep, omdat het vooral gebruikt wordt om de huidige loopbaan te kunnen behouden (SERV Commissie Diversiteit 2015).

Een goede ondersteuning van werkgevers die deze groep willen tewerkstellen, is belangrijk. Het blijkt niet evident om als werkgever te weten hoe je moet reageren op een werknemer die redelijke aanpassingen vraagt. Werkgevers moeten beroep kunnen doen op een vlot toegankelijk totaalpakket van deskundige informatie. Via datzelfde aanspreekpunt moeten ze ondersteuning kunnen krijgen indien nodig (SERV Commissie Diversiteit 2015).

### 4.3. Een krappe arbeidsmarkt: waar zit nog potentieel verscholen?

Er is een krapte op de arbeidsmarkt, wat wil zeggen dat er vele vacatures niet ingevuld geraken. Deze krapte is enerzijds kwantitatief, anderzijds kwalitatief. Dit wil zeggen dat bedrijven niet enkel niet genoeg kandidaten vinden, maar ook dat de jobprofielen niet matchen met de gevraagde scholingsgraad, competenties of ervaring.<sup>46</sup>

We horen het daarom vaak: ondernemers moeten niet meer in dezelfde vijver blijven vissen, maar moeten in andere vijvers gaan vissen.<sup>47</sup> Waar zit er nog potentieel verscholen?

Uit de studie van Sourbon, M. & Vansteenkiste, S. (2018) blijkt dat, wanneer men groepen maakt op basis van socio-demografische kenmerken, de grootste mogelijke werkzaamheidsgroei zich bevindt bij personen geboren buiten de EU, laaggeschoolden en jongeren (20-24 jaar).

De studie toont daarnaast aan dat laaggeschoolden de overhand nemen in alle groepen van de potentiële arbeidsreserve. Zowel onder de actieve werklozen als de niet-beroepsactieven vertegenwoordigen ze een groter deel dan hun vertegenwoordiging in de samenleving. Een deel van de laaggeschoolde niet-beroepsactieven biedt zich niet aan op de arbeidsmarkt omdat ze ervan uitgaan niet over de juiste vaardigheden of kwalificaties te beschikken. *“Om te voorkomen dat deze verschillende laaggeschoolde groepen de band met de arbeidsmarkt helemaal verliezen, kan een verder opleidings- en heroriënteringsbeleid op maat ondersteuning bieden”*(Sourbon e.a., 2018,p. 14).

---

<sup>45</sup> Ook gekend onder de term ‘IBO+’

<sup>46</sup> UNIZO dossier: gewoon iemand! Om vacatures in te vullen.

<sup>47</sup> Event UNIZO, bezoek aan de gevangenis op 25 november 2019

Bij een opsplitsing naar leeftijdsgroepen blijkt dat vooral jongeren oververtegenwoordigd zijn in de potentiële arbeidsreserve. *“Heel wat jongeren stellen hun intrede op de arbeidsmarkt uit omdat ze hun kansen op de arbeidsmarkt negatief inschatten. Het gaat hier over ontmoedigde werklozen”* (Sourbon e.a., 2018, p.15).

Bij een indeling naar geboorteland zijn personen geboren buiten de EU in alle groepen van de potentiële arbeidsreserve oververtegenwoordigd. *“Vaak bouwen ze een achterstand op tijdens het onderwijs en blijft dit hen achtervolgen in hun verdere loopbaan”* (Sourbon e.a., 2018, p.15).

De grootste groep van arbeidsreserve bevindt zich bij de ‘niet-direct inzetbare niet-beroepsactieven’. Dit is echter een diverse groep waar ook studenten en bruggepensioneerden onder vallen. Ook arbeidsongeschikten behoren hiertoe. Dit zijn mensen die aangeven omwille van een handicap of aandoening niet direct aan het werk te kunnen. Een beperkt deel van hen stelt dat ze mits de nodige ondersteuning toch zouden kunnen werken. Ook hier zit dus een potentiële groei. Daarnaast bevat deze groep huismoeders en -vaders, waarvan wellicht een aandeel zou willen en kunnen werken indien er meer ingezet wordt op betaalbare kinderopvang, maar de potentiële groei is hier moeilijker in te schatten.

## 5. provincie Oost-Vlaanderen: een schets van openstaande vacatures en profielen van werkzoekenden

### 5.1. Openstaande vacatures in provincie Oost-Vlaanderen<sup>48</sup>

Gedurende het afgelopen jaar 2019 stonden er per maand gemiddeld 10.362 vacatures open in provincie Oost-Vlaanderen.

De sectoren met de meeste openstaande vacatures in Oost-Vlaanderen zijn de bouwsector, groot- en kleinhandel en zakelijke en maatschappelijke dienstverlening.

Wanneer we naar beroepsgroepen kijken dan zijn het de beroepsgroepen zoals schoonmaak en onderhoudspersoneel, bouwvakkers en technici, verpleegkundigen en verzorgenden, verkopers, gespecialiseerde administratief medewerkers en chauffeurs die de meeste openstaande vacatures hebben (november 2019, in bovengenoemde volgorde van meest openstaande vacatures naar minder).

Een groot deel van de openstaande vacatures in Oost-Vlaanderen op het einde van de maand oktober 2019 had geen studievereiste (4.920 van de 11.037). De cijfers zijn terug te vinden op de volgende pagina. Er zijn dus ook perspectieven voor laaggeschoolde werkzoekenden. Deze cijfers geven echter geen overzicht van de vereiste ervaring voor deze jobs.

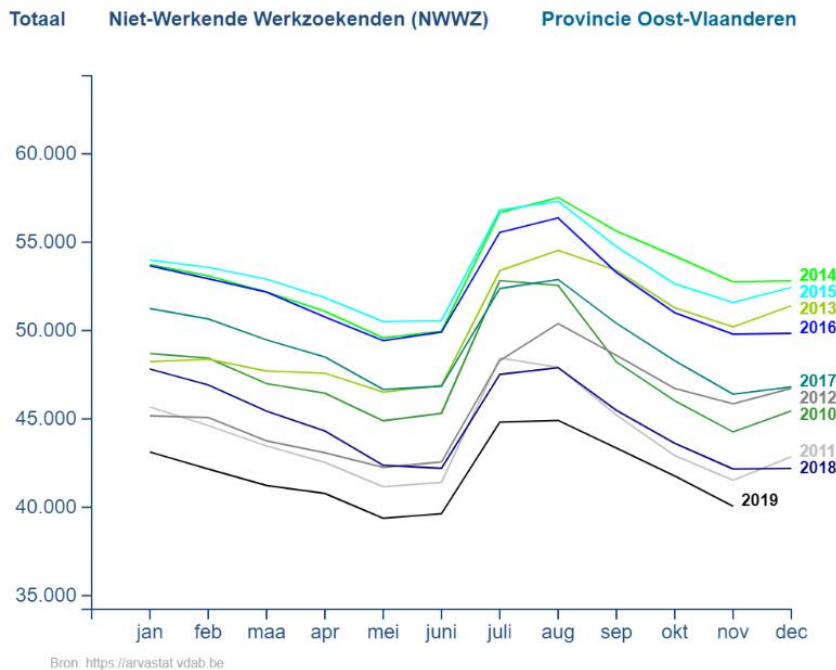
---

<sup>48</sup> Bron: Arvastat. Het gaat hier specifiek om vacatures uit het NEC-circuit (zonder uitzendopdrachten) die rechtstreeks aan de VDAB werden gemeld.

		Studieniveau			
(*) : Vacatures NECzU rechtstreeks aan VDAB gemeld		geen vereiste of max. 2e graad	middengespoold	hooggeschoold	Totaal
Sector	Primaire sector	109	37	17	163
	Dranken, voeding en tabak	157	92	49	298
	Textiel, kleding en schoeisel	76	7	6	89
	Grafische nijverheid, papier en karton	23	24	20	67
	Chemie, rubber en kunststof	17	41	38	96
	Vervaardiging van bouwmaterialen	15	20	7	42
	Metaal	161	124	77	362
	Vervaardiging van machines en toestellen	38	60	52	150
	Vervaardiging van transportmiddelen	5	8	37	50
	Hout- en meubelindustrie	34	28	16	78
	Overige industrie	16	122	61	199
	Energie, water en afvalverwerking	22	25	34	81
	Bouw	739	478	241	1.458
	Groot- en kleinhandel	638	438	207	1.283
	Transport, logistiek en post	406	51	49	506
	Horeca en toerisme	254	57	20	331
	Informatica, media en telecom	85	32	400	517
	Financiële diensten	9	14	95	118
	Zakelijke dienstverlening	606	228	729	1.563
	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	154	2	8	164
	Diensten aan personen	268	38	103	409
	Ontspanning, cultuur en sport	123	7	10	140
	Openbare besturen	49	36	97	182
	Onderwijs	55	64	555	674
	Gezondheidszorg	71	99	349	519
Maatschappelijke dienstverlening	781	327	336	1.444	
Overige dienstverlening	8	3	37	48	
Onbepaald	1	2	3	6	
<b>Totaal</b>	<b>4.920</b>	<b>2.464</b>	<b>3.653</b>	<b>11.037</b>	

## 5.2. Werkzoekenden in Oost-Vlaanderen

Het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) in Oost-Vlaanderen is gedaald ten opzichte van voorgaande jaren. Volgens onderstaande grafiek is dit aantal zelfs historisch laag.



### Werkzoekenden per doelgroep<sup>49</sup>

In 2019 telde de provincie Oost-Vlaanderen gemiddeld 41.812 niet-werkende werkzoekenden. Volgens de cijfers van VDAB behoorde 86,9% van alle niet-werkende werkzoekenden in 2019 tot een bepaalde doelgroep. De VDAB maakte tot eind 2019 onderscheid tussen volgende doelgroepen: jonge werkzoekenden (25 jaar of jonger), oudere werkzoekenden (55 jaar of ouder), langdurig werkzoekenden (1 jaar of langer werkloos), laaggeschoolde werkzoekenden, allochtone werkzoekenden en arbeidsgehandicapten. Deze doelgroepen worden ook gehanteerd in het onderzoek.

In 2019 vond 51,6% van alle niet-werkende werkzoekenden binnen het jaar een job. Het is bijgevolg niet zo dat wie in een doelgroep van VDAB valt, daarom ook langer dan 1 jaar op zoek is naar werk. Welke personen ondervinden de meeste moeite om een job te vinden, zijn langer dan 1 jaar op zoek naar een job en hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt? We bekijken hieronder de cijfers voor Oost-Vlaanderen per doelgroep.

<sup>49</sup> De cijfers hieronder zijn gebaseerd op de statistieken van Arvastat. De absolute cijfers werden afgerond tot op de eenheid. De percentages zijn gebaseerd op eigen berekeningen en werden afgerond tot 1 cijfer na de komma. Door deze afrondingen zitten er soms minieme afwijkingen op de sommen.



### a. Opdeling naar leeftijd

Uit onderstaande tabel kunnen we opmaken dat, in absolute aantallen, de meeste NWWZ tussen de 25 en 39 jaar zijn. De meeste onder hen vinden binnen het jaar een job. In 2019 is slechts 39,7% van deze groep langer dan 1 jaar werkzoekend.

De NWWZ van 55 jaar of ouder zijn in absolute aantallen de kleinste groep. Echter vindt 75,8% van hen geen job binnen het jaar. Dit is een hoog percentage. De groep 55-jarigen die moeilijkheden ondervinden om een job te vinden (= meer dan 1 jaar werkzoekend) vertegenwoordigen 15,3% van alle NWWZ in Oost-Vlaanderen.

De tweede doelgroep die door VDAB o.b.v. leeftijd naar voor schuift zijn NWWZ van 25 jaar of jonger. Hierover kunnen we vaststellen dat de meerderheid van hen - 69,3% - binnen het jaar een job vindt. Zowel in absolute als relatieve cijfers vormt ze de kleinste groep van werkzoekenden die langer dan 1 jaar op zoek zijn naar werk.

		Leeftijd				Totaal
		<25 jr	25 t/m 39 jr	40 t/m 54 jr	≥ 55 jr	
Werkloosheidsduur	< 1 jr	6.230	8.628	4.692	2.038	21.588
	1 tot 2 jr	1.591	2.405	1.616	1.137	6.749
	≥ 2 jr	1.169	3.268	3.775	5.262	13.475
Totaal		8.990	14.301	10.083	8.438	41.812

### b. Opdeling naar werkloosheidsduur

20.224 personen of 48,4% van alle NWWZ is langer dan 1 jaar werkzoekend. 13.475 personen of 32,2% van alle NWWZ is zelfs langer dan 2 jaar werkzoekend.

Hoewel langdurig werkzoekenden niet als doelgroep door Vlaanderen erkend worden, lijkt het logisch dat personen die langer dan 1 jaar of zelfs 2 jaar werkzoekend zijn een zekere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en ondersteuning of begeleiding kunnen gebruiken.

Welke werkzoekenden vallen onder de groep 2 jaar of langer werkloos?

4.457 personen die langer dan 2 jaar werkzoekend zijn hebben een arbeidshandicap. Dat is 33% van alle NWWZ die langer dan 2 jaar werkzoekend zijn, en 10,7% van het totaal aantal NWWZ. 39,1% van de NWWZ die langer dan 2 jaar werkloos zijn, zijn 55 jaar of ouder. Er bestaat een overlap tussen deze twee groepen, want van de 4.457 personen langer dan 2 jaar werkzoekend en met arbeidshandicap, is 43,5% 55 jaar of ouder.

9.018 personen zijn langer dan 2 jaar werkzoekend en hebben geen arbeidshandicap. Dat is 21,5% van alle NWWZ. 37% daarvan is 55 jaar of ouder, 25% is tussen de 40 en 54 jaar, 27% is tussen de 25 en 39 jaar en 11% is 25 jaar of jonger.

57% van alle NWWZ die 2 jaar of langer werkzoekend zijn, zijn laaggeschoold, 28% is middengeschoold en 15% is hooggeschoold.

		Werkloosheidsduur			Totaal
		< 1 jr	1 tot 2 jr	≥ 2 jr	
Arbeidshandicap	nee	19.998	5.811	9.017	34.827
	ja	1.589	938	4.457	6.985
Totaal		21.588	6.749	13.475	41.812

		Werkloosheidsduur			Totaal
		< 1 jr	1 tot 2 jr	≥ 2 jr	
Leeftijd	< 25 jr	6.230	1.591	1.169	8.990
	25 t/m 39 jr	8.628	2.405	3.268	14.301
	40 t/m 54 jr	4.692	1.616	3.775	10.083
	≥ 55 jr	2.038	1.137	5.262	8.438
Totaal		21.588	6.749	13.475	41.812

			Werkloosheidsduur			Totaal
			< 1 jr	1 tot 2 jr	≥ 2 jr	
Leeftijd / arbeidshandicap	< 25 jr	nee	5.939	1.447	968	8.354
		ja	291	144	202	636
	25 t/m 39 jr	nee	8.024	2.122	2.438	12.584
		ja	604	282	830	1.717
	40 t/m 54 jr	nee	4.215	1.321	2.291	7.827
		ja	477	295	1.484	2.256
	≥ 55 jr	nee	1.820	920	3.321	6.061
		ja	218	217	1.941	2.376
Totaal			21.588	6.749	13.475	41.812

		Werkloosheidsduur			Totaal
		< 1 jr	1 tot 2 jr	≥ 2 jr	
Studieniveau	laaggeschoold	8.897	3.522	7.671	20.091
	middengeschoold	7.576	2.118	3.788	13.482
	hooggeschoold	5.115	1.109	2.015	8.239
Totaal		21.588	6.749	13.475	41.812

### c. Opdeling naar scholingsgraad

De grootste groep NWWZ is laaggeschoold. Zij vertegenwoordigen 48% van alle NWWZ. Een grote groep onder hen, 44,3% vindt binnen 1 jaar werk. Maar dit wil ook zeggen dat 55,7% van hen er langer dan 1 jaar over doet om werk te vinden. Bij de middengeschoolde NWWZ is 43,8% langer dan 1 jaar werkzoekend. Bij de hooggeschoolde NWWZ is 37,9% langer dan 1 jaar werkzoekend.

Laaggeschoolden hebben een grotere kans om langdurig werkzoekend te zijn. Ze vertegenwoordigen dan ook een groot deel van de langdurig werkzoekenden (zie hierboven).

Van de laaggeschoolden die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn, is 13,6% 25 jaar of jonger, 28,1% tussen de 25 en 39 jaar, 26,7% tussen de 40 en 54 jaar en 31,6% 55 jaar of ouder

		Studieniveau			Totaal
		laaggeschoold	middengespoold	hooggeschoold	
Werkloosheidsduur	< 1jr	8.897	7.576	5.115	21.588
	1 tot 2 jr	3.522	2.118	1.109	6.749
	≥ 2jr	7.671	3.788	2.015	13.474
Totaal		20.091	13.482	8.239	41.812

		Werkloosheidsduur			Totaal
		< 1 jr	1 tot 2 jr	≥ 2 jr	
Leeftijd	< 25 jr	6.230	1.591	1.169	8.990
	25 t/m 39 jr	8.628	2.405	3.268	14.301
	40 t/m 54 jr	4.692	1.616	3.775	10.083
	≥ 55 jr	2.038	1.137	5.262	8.438
Totaal		21.588	6.749	13.475	41.812

#### d. Opdeling naar origine

72,5% van de NWWZ in Oost-Vlaanderen is autochtoon, 27,5% is van allochtone origine. 47,9% van de autochtone NWWZ is langer dan 1 jaar werkzoekend. Bij de allochtone NWWZ is dat 49,5%.

We kunnen stellen dat NWWZ van allochtone origine een iets grotere kans hebben om langer dan 1 jaar werkzoekend te zijn, maar het verschil tussen allochtonen en autochtonen is hier eerder klein.

Waar wel een opvallend verschil ligt is in het profiel van de allochtone en de autochtone werkzoekende. Bij de autochtone werkzoekenden die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn, is de grootste groep boven de 55 jaar. Bij allochtone werkzoekenden die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn, is de grootste groep tussen de 25 en 39 jaar.

		Origine / leeftijd								Totaal
		Autochtoon				Allochtoon				
		< 25jr	25 t/m 39 jr	40 t/m 54 jr	≥ 55jr	< 25jr	25 t/m 39 jr	40 t/m 54 jr	≥ 55jr	
Werkloosheidsduur	< 1jr	5.045	5.655	3.284	1.807	1.185	2.974	1.408	231	21.588
	1 tot 2 jr	1.190	1.396	1.040	986	401	1.009	576	152	6.749
	≥ 2jr	910	2.072	2.530	4.414	259	1.196	1.245	849	13.475
Totaal		7.145	9.123	6.854	7.207	1.845	5.179	3.229	1.232	41.814 <sup>50</sup>

#### e. Opdeling naar arbeidshandicap

16,7% van alle NWWZ in Oost-Vlaanderen heeft een arbeidshandicap. 77% van hen is langer dan 1 jaar werkzoekend, 63,8% is langer dan 2 jaar werkzoekend. 26,7% van alle

<sup>50</sup> De Arvastat-statistieken geven hier 41.814 personen mee, terwijl dit bij andere variabelen slechts 41.812 is. Hier hebben we geen verklaring voor.

NWWZ die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn hebben een arbeidshandicap. We kunnen hieruit concluderen dat deze groep een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. De vraag is hoe groot de afstand tot de arbeidsmarkt is en of deze overbrugbaar is.

		Arbeidsgehandicapt		Totaal
		nee	ja	
Werkloosheidsduur	< 1 jr	19.998	1.589	21.588
	1 tot 2 jr	5.811	938	6.749
	≥ 2 jr	9.017	4.457	13.475
Totaal		34.827	6.985	41.812

### Overzicht van NWWZ in Oost-Vlaanderen die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn

Om een overzicht te krijgen van de doelgroepen waarin werkzoekenden die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn zich bevinden maakten we onderstaande tabel op. Het grotere aantal laaggeschoolden is opvallend. De helft van de werkzoekenden die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn, is laaggeschoold. Daarvan heeft 33% een arbeidshandicap, is 29% 55 jaar of ouder en is 28% van allochtone origine. Hiermee kunnen we de vraag beantwoorden welke profielen een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

51 Niet-werkende werkzoekenden in Oost-Vlaanderen die langer dan 1 jaar werkzoekend zijn (gemiddelde 2019)					
Totaal aantal NWWZ >1 jr werkloos (20.223)			Absoluut aantal	% van totaal NWWZ >1 jr werkloos	% van totaal NWWZ (41.812)
> 1 jr werkloos	laaggeschoold		11.193	55%	27%
> 1 jr werkloos	middengeschoold		5.906	29%	14%
> 1 jr werkloos	hooggeschoold		3.124	15%	7%
> 1 jr werkloos	laaggeschoold	arbeidshandicap	3.648	18%	9%
> 1 jr werkloos	laaggeschoold	allochtone origine	3.165	16%	8%
> 1 jr werkloos	laaggeschoold	55-plusser	3.278	16%	8%
> 1 jr werkloos	laaggeschoold	< 25 jr	2.067	10%	5%
> 1 jr werkloos	middengeschoold	arbeidshandicap	1.349	7%	3%
> 1 jr werkloos	middengeschoold	allochtone origine	1.626	8%	4%
> 1 jr werkloos	middengeschoold	55-plusser	1.953	10%	5%
> 1 jr werkloos	middengeschoold	< 25 jr	659	3%	2%
> 1 jr werkloos	hooggeschoold	arbeidshandicap	400	2%	1%
> 1 jr werkloos	hooggeschoold	allochtone origine	895	4%	2%
> 1 jr werkloos	hooggeschoold	55-plusser	1.169	5%	3%
> 1 jr werkloos	hooggeschoold	< 25 jr	35	0%	0%

Bron: eigen tabel, berekend met cijfers van Arvastat

<sup>51</sup> Sommige personen worden in deze tabel dubbel geteld. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een laaggeschoolde werkzoekende zowel een arbeidshandicap heeft en 55-plusser is.

## 6. Actiegericht onderzoek naar de ondersteuningsnaden van verschillende Oost-Vlaamse actoren betrokken bij doorstroom

Om de noden van verschillende Oost-Vlaamse actoren betrokken bij doorstroom te inventariseren deden we een bevraging via twee enquêtes, stelden we een klankbordgroep samen en gingen we in gesprek met verschillende actoren.

### Enquêtes

We maakten twee enquêtes op om een brede groep aan actoren te kunnen bereiken. Een eerste enquête werd opgesteld voor de dienstverlenende actoren. De andere enquête werd opgesteld voor werkgevers uit het normale economische circuit. De resultaten van de enquêtes worden hieronder meer in detail besproken.

### Klankbordgroep

Om terugkoppeling met het werkveld te verzekeren stelden we een klankbordgroep samen. Er werden 3 bijeenkomsten gehouden: op 5 september, 30 september en 14 november 2019. Aan de klankbordgroep namen 20 dienstverleners deel, waaronder Werkplekarchitecten, maatwerkbedrijven, lokale besturen, zorginstellingen (arbeidscentra voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, voor mensen met een beperking, woonprojecten, ...) en arbeidsmarktbemiddelaars.

De taak van de klankbordgroep bestond erin om tijdens het proces feedback te voorzien. Daarbij werden drie kernmomenten uitgekozen. De eerste insteek werd gevraagd voordat de enquêtes werden opgesteld: zitten we wel op de goede weg bij het opstellen van de vragen? Tijdens de eerste bijeenkomst polsten we daarom naar thema's en aspecten in het kader van doorstroom die belangrijk geacht worden door de klankbordgroep. Dit deden we aan de hand van een brainstormsessie. Met Post-Its konden de deelnemers alle drempels en voorwaarden die volgens hen een rol spelen bij doorstroom aan een actor linken. Als belangrijkste drempels kwamen hieruit naar voren: de NEC-werkvloer is niet voldoende aangepast en voorbereid op het omgaan met personen met hoge werkvloereisen; de randvoorwaarden zoals mobiliteit, kinderopvang en wijzigend uurrooster zijn een drempel voor de werkzoekende; er is een mismatch tussen jobaanbod en de competenties van werkzoekenden/doorstromers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met deze input van de klankbordgroep konden we verder aan de slag om de enquêtevragen op te stellen.

Een tweede bijeenkomst draaide om een evaluatie van de opgezette enquêtevragen. De vragen konden zo bijgestuurd worden waar nodig. De deelnemers konden ook algemene feedback geven op de vragen. Eens de enquête opgesteld was, konden de leden van de klankbordgroep de enquête mee helpen verspreiden. Mede dankzij hen konden we een groot aantal dienstverleners bereiken.

In een derde bijeenkomst werden de eerste resultaten uit de enquête overlopen met de klankbordgroep. Enkele voorzichtige conclusies konden getrokken worden.

## Diepte-interviews

We deden interviews met een werkgeversorganisatie, een lokaal bestuur (OCMW) en een maatwerkbedrijf. Inzichten uit deze interviews en bezoeken zitten verwerkt doorheen dit rapport en werden meegenomen bij de analyse en het opstellen van de actievoorstellen.

### 6.1 Resultaten uit de enquête bij dienstverleners

187 respondenten vulden de enquête voor dienstverleners in. De volledige enquête is terug te vinden in bijlage 1.

Via de enquêtevragen trachten we een antwoord te bieden op drie overkoepelende vragen: (1) wat zijn de drempels voor doorstroom? (2) welke acties/middelen/tools kunnen dienstverleners en werkzoekenden ondersteunen? en (3) wie werkt met wie samen?

#### Drempels doorstroom

Op de vraag *'welke van volgende redenen is in uw ervaring de meest voorkomende waarom doorstroom niet lukt?'* konden de respondenten meerdere antwoorden geven. Zo'n 67% geeft aan dat persoonsgebonden randvoorwaarden vaak een drempel voor doorstroom vormen. De werkzoekende heeft bijvoorbeeld geen goed beeld van zijn eigen sterktes en zwaktes, is niet gemotiveerd, heeft een taalbarrière of heeft geen toegang tot transportmiddelen om zich vlot of ver te kunnen verplaatsen. De verklaring *'persoonsgebonden randvoorwaarden zijn niet voldaan'* blijft echter heel breed. Een opdeling van de vraag om te weten te komen welke randvoorwaarde doorslaggevend is zou hier een gedetailleerder beeld kunnen geven, maar werd niet opgenomen in deze enquête.

Volgens 56% van de respondenten zijn ondernemingen/bedrijven uit NEC niet voldoende voorbereid of aangepast om aan de slag te gaan met personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is daarnaast ook een mismatch tussen het jobaanbod en de competenties van werkzoekenden, 40% van de respondenten vond dit een vaak voorkomende reden.

De drempels bevinden zich dus op verschillende vlakken en bij alle actoren.

Op de vraag of het grootste obstakel voor doorstroom is dat te weinig bedrijven en ondernemingen bereid zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, antwoordt 68% van de respondenten bevestigend.

#### Acties/middelen/tools ter ondersteuning

Om de kloof tussen personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en bedrijven uit het NEC te dichten kijken de respondenten (60%) naar intensievere ondersteuning van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij het benaderen van een werkvloer. Hierbij bedoelt men voornamelijk de mogelijkheid om de persoon verder te begeleiden eens die aan het werk is in het NEC. Een dienstverlening waarbij zowel het bedrijf en de werknemer betrokken wordt, blijkt uit de praktijk de duurzaamste benadering.<sup>52</sup> Andere mogelijke maatregelen waar dienstverleners achter staan zijn: bedrijven uit het NEC en dienstverleners met elkaar in contact brengen in een lerend netwerk (47%) en het

---

<sup>52</sup> Uit de open antwoorden op deze enquête.

organiseren van infosessies voor bedrijven uit het NEC over de verschillende tewerkstellingsmogelijkheden om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven (45%).

Bij een sensibiliseringsactie kiest 47% van de respondenten voor een focus op de talenten van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. NEC-bedrijven overtuigen dat ook deze personen talenten hebben die inzetbaar zijn in hun onderneming, staat hierbij centraal. Sensibiliseringsacties vertrekken steeds vanuit een positieve vibe. Enerzijds speelt hier het aspect om werkgevers bekend te maken met de verscheidenheid van de doelgroep; anderzijds speelt het aspect om aan te tonen dat deze mensen ook inzetbaar zijn op de werkvloer. Met dergelijke aanpak wordt gekozen voor een inclusieve benadering van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat met andere woorden over hele diverse profielen: iemand met een leefloon, iemand met een arbeidshandicap, iemand die niet kan horen, iemand die nog geen Nederlands spreekt, iemand die langdurig ziek is geweest maar terug aan het werk wil, iemand die juist van school komt en nog geen ervaring heeft, een (laaggeschoolde) 55-plusser, iemand die reeds ervaring heeft opgedaan in een maatwerkbedrijf maar graag wil doorstromen, ...

Volgende mogelijke maatregelen zouden dienstverleners kunnen ondersteunen in het begeleiden van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in doorstroom naar betaalde arbeid: (1) meer informatie voor dienstverleners over de verschillende maatregelen (32%), (2) hulpmiddelen om ondernemingen en bedrijven te benaderen (bijv. brochure) (37%), (3) bijscholingen of workshops voor de dienstverlener (40%), (4) alsook voor de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt (36%) en (5) meer mogelijkheden om contacten te leggen met bedrijven uit het NEC (36%).

We zien hierbij wel een verschil tussen de verschillende groepen dienstverleners. Zo zien we bijvoorbeeld dat SEC-ondernemingen aangeven helemaal geen baat te hebben bij meer en/of duidelijkere informatie over de verschillende maatregelen. Terwijl de voorkeur van lokale besturen en wijk-werkinitiatieven wel uitgaat naar deze mogelijkheid.

### Samenwerking

40% van de respondenten geeft aan al deel te nemen aan initiatieven om kennis te delen rond doorstroom. 43% geeft aan dit nog niet te doen maar hier wel interesse in te hebben. Hier is duidelijk nog ruimte voor en vraag naar meer kennisdeling.

De verschillende organisaties werken samen met verschillende actoren. Binnen deze enquête was het niet mogelijk om een netwerkanalyse te maken waarbij duidelijk wordt weergegeven wie met wie in contact staat. Dit zou wel een interessant aspect zijn om verder te onderzoeken.

Wel stellen we in de enquête vast dat dienstverleners nauwelijks samenwerken of beroep doen op consultancy bedrijven (slechts 5%), sectorfondsen (12%), werkgeversorganisaties (15%) en koepelorganisaties (17%). Deze actoren zouden nochtans een (belangrijke) rol kunnen spelen in het doorspelen van informatie naar bedrijven en het sensibiliseren van werkgevers.

De helft van de respondenten zoekt contact met een bedrijf (voor een stage of tewerkstelling) via VDAB of via het eigen netwerk. Bij 42% van de respondenten zoekt de werkzoekende zelf contact met een werkgever. Opvallend is vooral dat niemand van de respondenten gebruikt maakt van sociale media en slechts 4% gebruik maakt van jobbeurzen. Hier is duidelijk nog ruimte voor dienstverleners om outreachender te werk te gaan in het benaderen van ondernemingen.



In de diepte-interviews en op open antwoorden in de enquête werd meegegeven dat enerzijds dienstverleners geen tijd hebben om zich bezig te houden met het outreachend benaderen van werkgevers, en anderzijds dat ze geen kennis hebben over hoe dit best aan te pakken. Nog opvallender is dat enkele keren werd meegegeven dat er te weinig kennis is van hoe het wervingsproces bij ondernemingen juist in elkaar zit. Moesten dienstverleners hierin meer inzicht krijgen zouden ze hun cliënten soms beter kunnen voorbereiden op het sollicitatieproces. Ook langs de kant van de werkgevers werd benadrukt dat het belangrijk is dat voortrajecten en attitudetraining zo goed mogelijk aansluiten bij de realiteit in een bedrijf. Ook bij het aanleren van vaardigheden is er soms een discrepantie tussen wat aangeleerd wordt en wat in de praktijk gebruikt wordt.

## Conclusie

De meerderheid van de respondenten zoekt contact met bedrijven via het eigen netwerk of VDAB. Er wordt nauwelijks via jobbeurzen of sociale media gewerkt. Dit in tegenstelling tot de bedrijven zelf, die social media frequent gebruiken als kanaal om een vacature te verspreiden. Het gebruik van dit kanaal door werkgevers steeg, terwijl het gebruik van VDAB-dienstverlening daalde.<sup>53</sup> Dienstverleners gaan weinig outreachend op zoek naar contacten met nieuwe bedrijven en blijven te veel binnen hun eigen netwerk. Ook gaan ze weinig op zoek naar openstaande vacatures of vrije sollicitaties.

De meerderheid van de dienstverleners vindt dat de grootste drempel voor doorstroom bij de bedrijven ligt. Er is weinig geloof in de wil van bedrijven om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Nochtans leren we uit een enquête van UNIZO dat 80% van de werkgevers bereid is een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Branding, imago en sociaal kapitaal van een onderneming worden steeds belangrijker. Het is aan dienstverleners om hierop in te spelen.

De meerderheid van de dienstverleners vindt dat persoons- of situatiegebonden randvoorwaarden een grote drempel zijn. Welke van deze randvoorwaarden het meest doorslaggevend is kan men via deze enquête niet beantwoorden.

Volgens de respondenten verloopt de overgang van een ondersteunde tewerkstelling (in SEC of een traject) naar niet-ondersteunde tewerkstelling in het NEC te bruusk. Een meer geleidelijke overgang waarbij de doorstromer nog begeleiding krijgt in het NEC, waarna deze eventueel afgebouwd kan worden, zou de kans op duurzame doorstroom verhogen.<sup>54</sup> Dit houdt coaching in van zowel de werkgever als de werknemer.

Ook het samenbrengen van dienstverleners en ondernemingen uit het normale economische circuit zou doorstroom kunnen bevorderen. In deze vragenlijst stond een lerend netwerk als voorbeeld, maar dat lijkt voor ondernemingen minder haalbaar, zeker als het gaat om kleine en middelgrote ondernemingen.<sup>55</sup>

Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk zetten vergt een investering van bedrijven. Een duidelijk en langdurig engagement van bedrijven is nodig, maar daarvoor zijn ook middelen vereist om ondersteuning op langere termijn voor bedrijven te voorzien (ondersteunende maatregelen waar ondernemingen gebruik van kunnen maken zijn nu vaak gelimiteerd in tijd, job- en taalcoaching duurt bijv. max. 12 maanden).

---

<sup>53</sup> [https://www.unizo.be/sites/default/files/dossier\\_krapte.pdf](https://www.unizo.be/sites/default/files/dossier_krapte.pdf)

<sup>54</sup> Dit werd ook bevestigd in de laatste klankbordgroepbijeenkomst.

<sup>55</sup> Interview met werkgeversorganisatie.



Dienstverleners werken nauwelijks samen met sectorfondsen, werkgeversorganisaties of consultancy bedrijven. 28% werkte samen met een interimkantoor, 38% werkt samen met SEC.

Er is draagvlak voor initiatieven om kennis te delen met elkaar. Dit zowel bij personen die zelf betrokken zijn bij het begeleiden van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt als bij coördinatoren.

## 6.2 Doorstroom vanuit de sociale economie

Afgelopen legislatuur werden door de Vlaamse regering het decreet 'maatwerk bij collectieve inschakeling' en het 'decreet lokale diensteneconomie' goedgekeurd. Doorstroom vanuit het sociale economische circuit naar het normale economische circuit werd hierin vast verankerd. Een focus op doorstroom van SEC naar NEC moet er immers voor zorgen dat er nieuwe plaatsen vrijkomen in maatwerkbedrijven, en dat personen die klaar zijn voor het normale economische circuit niet blijven hangen in het SEC. Op deze manier gaan de beperkt aantal beschikbare plaatsen naar mensen die het echt nodig hebben<sup>56</sup>

Doorstroom vanuit de sociale economie naar het normale economische circuit werd mee opgenomen in bovenstaande enquête. Toch heeft deze doorstroom haar eigen kenmerken. Zo gaat het om doorstroom van mensen die reeds een job hebben naar een andere, nieuwe job. Dit is niet steeds een evidentie voor zowel de werknemer/doorstromer, het sociale economiebedrijf als de jobcoach die instaat voor de begeleiding tijdens het doorstroomtraject.

### De focus op doorstroom, een mindswitch?

Tussen 2005 en 2014 werden als voorbode voor de nieuwe decreten verschillende ESF-projecten gelanceerd. Deze projecten waren bedoeld om methodieken te ontwikkelen die de doorstroom van SEC naar NEC faciliteren. De resultaten van deze 23 projecten werden in 2014 gebundeld in de '*Gids doorstroom sociale economie*'. De gebundelde methodieken moeten de individuele ontwikkeling van doelgroepmedewerkers in de sociale economie verder ondersteunen. Het boek is een inspiratiebron en houvast voor de implementatie van het maatwerk- en LDE-decreet.

Tussen 2014 en 2015 coördineerde VELO vzw, een SEC-onderneming, het ESF-project '*Stroomopwaarts met Doorstroom*'. De doelstelling was om inzicht te krijgen in de werving bij reguliere bedrijven en te achterhalen of obstakels voor doorstroom al dan niet sectorspecifiek zijn en hoe intermediairen zoals sectorfondsen doorstroom beter kunnen faciliteren.

In 2018 werd het eindrapport uitgegeven van de ESF-opdracht '*Proeftuinen voor samenwerking SEC met economische sectoren uit het NEC*'. De centrale vragen binnen dit project waren: hoe de kloof tussen SEC en NEC verkleinen om tot meer en kwalitatief betere samenwerkingen te komen? Hoe doorstroom van SEC naar NEC maximaal faciliteren? In dit project werden 8 voorwaarden opgesteld waarvoor alle partijen aandacht dienen te hebben om doorstroom succesvol te maken.

---

<sup>56</sup> <https://www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk>

1. Wederzijds begrip en correcte perceptie tussen SEC- en NEC-bedrijven als basis voor vertrouwen en samenwerking;
2. Duurzame samenwerkingsverbanden tussen SEC en NEC (lerende netwerken, clusters, operationele samenwerkingen, duurzame bedrijfsrelaties, ...);
3. Inbedden van doorstroom in bedrijfsvisie;
4. Bestaande samenwerkingen oriënteren op doorstroom;
5. Inzetten op aangepaste begeleiding en opleiding zowel voor, tijdens als na het doorstroomtraject (bijv. maatregelen die de doelgroepwerknemer toelaten om een opleiding te volgen zonder loonverlies zou latere doorstroomkansen positief beïnvloeden);
6. Voldoende ondersteunende financiële maatregelen van de overheid om het productiviteitsverlies op te vangen en extra begeleiding mogelijk te maken, zowel voor SEC als NEC;
7. Adequate voorbereiding van alle betrokkenen;
8. Wettelijke omkadering: biedt het maatwerkdecreet voldoende handvaten? Ervoor zorgen dat deze duidelijk worden gecommuniceerd.

Sinds 2014 hebben verschillende organisaties zich als doorstroombegeleider binnen de ESF-oproep 432<sup>57</sup> Doorstroom Sociale Economie geëngageerd. Zij bieden doorstroombegeleiding aan aan doelgroepwerknemers uit een maatwerkbedrijf of LDE, die na een evaluatie door VDAB of GTB als doorstroomklaar werden beschouwd. Een doorstroomtraject moet de brug vormen voor doelgroepmedewerkers tussen hun huidige en een nieuwe job binnen de reguliere economie. Het traject bestaat uit 4 vastgelegde fases waarbij de doorstroombegeleider zoekt naar een vacaturegerichte stage in het normale economische circuit, de medewerker ondersteunt bij zijn stage en nazorg voorziet wanneer de werknemer in dienst is genomen.

Ondanks al deze inspanningen komt doorstroom vanuit de sociale economie naar het normale economisch circuit moeilijk van de grond. De toeleiding naar doorstroombegeleidingen verliep tot hiertoe moeizaam. Hoewel de doorstroombegeleiders klaar staan om mensen te begeleiden, dienden weinigen zich aan die de stap willen wagen naar het NEC. Het succes van doorstroombegeleiding is tot hiertoe moeilijk te bepalen. Wel bevinden we ons vandaag in een piek in toeleidingen door VDAB en GTB van doorstroomklare profielen, voornamelijk vanuit LDE. Daar kunnen medewerkers maximum 5 jaar aan het werk blijven, waarna VDAB een evaluatie doet. Voor iedereen in dienst in LDE voor 1 april 2015 is de einddatum inschakelingsuitkering voorzien op 31 maart 2020. Sinds het najaar van 2019 is VDAB dan ook volop bezig met deze evaluaties.

### Een overzicht van de SEC-bedrijven in Oost-Vlaanderen

In 2017 waren in Oost-Vlaanderen 4.675 doelgroepwerknemers werkzaam in een sociale economieonderneming. Dit is 20,5% van de tewerkstelling in de sociale economie in Vlaanderen. Bijna 35 % van de doelgroepwerknemers aan het werk in een sociale economieonderneming is ouder dan 50 jaar.<sup>58</sup>

Lokale besturen kregen een regierol op vlak van de sociale economie. Binnen deze rol kunnen lokale besturen de samenwerking tussen en met sociale economie faciliteren en

---

<sup>57</sup> De volledige oproepfiche is terug te vinden via: [https://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/calls/432\\_doorstroom\\_se\\_oproepfiche.pdf](https://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/calls/432_doorstroom_se_oproepfiche.pdf)

<sup>58</sup> Sociaal economische situatieschets Oost-Vlaanderen

stimuleren vanuit het sociale beleid. Dit houdt in dat ze netwerking stimuleren, de lokale sociale economie verder uitbouwen en het maatschappelijk verantwoord ondernemen bevorderen. Er zijn 6 samenwerkingsverbanden opgezet tussen verschillende gemeenten.

De Provincie faciliteert ervaringsuitwisseling door de organisatie van het provinciaal overlegplatform rond sociale economie. De gemeenten die nog niet deelnemen aan een samenwerkingsverband worden door de Provincie meegenomen in de uitrol van het provinciale beleid inzake sociale economie.

### De obstakels van doorstroom en ondersteuningsnoden van SEC-bedrijven

Specifieke drempels voor doorstroom vanuit sociale economie naar het normale economische circuit werden reeds uitgebreid geïnventariseerd. Het gaat vaak om technische aspecten of aspecten binnen het wetgevend kader die (nog) niet optimaal zijn uitgewerkt.

Zo is binnen een doorstroomstage voorgeschreven dat een stage geregeld moet worden via TBS (terbeschikkingstelling). Op deze manier moet een SEC-bedrijf financieel niet opdraaien voor de stage. Echter is de procedure omslachtig, tijdrovend en administratief complex. Volgens verschillende doorstroombegeleiders vormt deze procedure een serieuze drempel naar werkgevers in het NEC omdat het NEC-bedrijf door de complexiteit en de lange duurtijd van de regeling afhaakt. Ook voor het SEC-bedrijf is de regeling van TBS complex. De richtlijnen met betrekking tot het berekenen van de loonkost tijdens TBS zijn moeilijke materie en moeten door het SEC-bedrijf uitgevoerd worden. SEC-bedrijven zijn hier nog niet vertrouwd mee en het is vaak aan de doorstroomtrajectbegeleider om de juiste werking toe te lichten. Dit alles zorgt ervoor dat er kostbare tijd verloren gaat. Het doorstroomtraject is immers streng afgebakend in tijd en de fases kunnen moeilijk verlengd worden. Ook dit vormt een drempel bij het doorstroomtraject.

We mogen niet vergeten dat het bij doorstroom vanuit SEC naar NEC gaat om mensen die al aan het werk zijn, vaak onder goede arbeidsvoorwaarden. De doelgroepwerknemer kiest er niet steeds zelf voor om door te stromen en ook de SEC-onderneming ziet de werknemer niet altijd graag vertrekken. Dit is niet altijd een makkelijk gegeven.

We stelden in onze enquête naar dienstverleners enkele vragen die specifiek gericht waren naar SEC-ondernemingen. We baseerden ons voor het opstellen van deze vragen op de in 2014 door de Vlaamse overheid uitgebrachte '*Gids doorstroom sociale economie*'. In deze gids staan enkele richtlijnen beschreven om doorstroom te verankeren in de SEC-organisatie, zowel op directieniveau, doorstroomcoaches en de individuele ontwikkeling van doelgroepmedewerkers.

Van de 187 respondenten waren er 35 die een maatwerkbedrijf of LDE waren. Respondenten konden dit aangeven in het begin van de enquête en kregen hierdoor een aantal extra vragen voorgeschoteld.

Aan de hand van deze enquêtevragen trachten we een antwoord te bieden op de volgende vraag:

### Verankering doorstroom

Bij 84% van de respondenten zit doorstroom verankerd in de sociale doelstelling of missie van hun organisatie. Daartegenover staat dat meer dan de helft van de respondenten geen interne doorstroomcoach aanwezig heeft in zijn organisatie. Een interne doorstroomcoach wordt nochtans volgens de '*Gids doorstroom sociale economie*' opgenomen bij de

verschillende stappen om doorstroom te implementeren. We hebben echter geen zicht op de reden waarom de respondenten geen doorstroomcoach aanwezig hebben in hun organisatie. Is dit omdat de functie overbodig is, of omdat er (nog) niet is geïnvesteerd werd of er geen middelen voor zijn? Volgens de gids is een doorstroomcoach iemand die kennis heeft van de doelgroep en kennis heeft van de lokale en regionale arbeidsmarkt met zicht op de tewerkstellingsmogelijkheden voor de doelgroep die hij begeleidt. Hij of zij is best ook op de hoogte van HRM zodat hij/zij de werkgever kan informeren. In het kader van een doorstroomtraject kunnen deze taken ingevuld worden door een externe doorstroomcoach (i.k.v. ESF-oproep 432) die door VDAB aangeduid wordt vanuit een erkende organisatie voor doorstroombegeleiding. Deze doorstroomcoach komt echter pas in beeld op het moment dat de doorstroom plaatsvindt. De coach gaat op zoek naar een geschikte stage, maar het doorstroomtraject is te kort om ook nog aan attitudetraining of loopbaanoriëntatie te doen. Het is daarom belangrijk voor het SEC-bedrijf om al naar dit punt toe te werken met de doelgroepwerknemer en deze zo goed mogelijk voor te bereiden.

In welke mate doelgroepwerknemers voorbereid worden op en gemotiveerd worden voor doorstroom is moeilijk in te schatten. Uit de enquête blijkt dat werkvloerbegeleiders meestal (89%) wel betrokken worden bij doorstroom. Dit gebeurt doordat werkvloerbegeleiders betrokken worden bij evaluatiegesprekken en het bepalen van het verplichte POP (persoonlijk ontwikkelingsplan). Of de werkvloerbegeleiders daarmee ook toewerken naar doorstroom is niet duidelijk. We weten nl. niet of werkvloerbegeleiders ook meer dan vroeger achter doorstroom staan en acties ondernemen om doelgroepmedewerkers doorstroomklaar te krijgen (via ondersteuning, coaching, het warm maken van de medewerkers voor doorstroom). Soms werd duidelijk meegegeven in de antwoorden dat doorstroom echt het doel is waar naartoe gewerkt wordt. Een andere keer werd vermeld dat de betrokkenheid van werkvloerbegeleiders nog veel hoger kan.

In het werkveld ervaren doorstroombegeleiders dat SEC-bedrijven en doelgroepmedewerkers vaak nog onvoldoende geïnformeerd zijn over doorstroomtrajecten, zowel inhoudelijk (wat gebeurt er concreet) als praktisch (aanvraag, verloop, ...). Daarnaast wordt volgens hen doorstroom nog onvoldoende als mogelijk einddoel van het tewerkstellingstraject van de werknemer gezien. De doelgroepmedewerker wordt daardoor gedurende zijn of haar tewerkstelling in het SEC niet voldoende ondersteund om al tijdens de tewerkstelling in het SEC-bedrijf doorstroom voor ogen te houden en daar al stappen rond te zetten.

Uit onze enquête blijkt dat slechts 21% van de respondenten een 'onthaalgids' heeft waarin belangrijke informatie m.b.t. doorstroom staat uitgelegd. Deze gids kan nuttig zijn voor zowel een nieuwe doelgroepmedewerker als de coach, werkvloerbegeleider, ... Een onthaalgids kan ervoor zorgen dat iedereen dezelfde informatie m.b.t. doorstroom ontvangt. Zo wordt er duidelijk gecommuniceerd, ook naar de doelgroep. Natuurlijk is dit maar één voorbeeld van een instrument dat kan ingezet worden om medewerkers te informeren over doorstroom, maar een uniforme gids zou ervoor kunnen zorgen dat een basiscommunicatie rond doorstroom naar zowel doelgroepmedewerkers als SEC-bedrijven zelf gegarandeerd is. Hier kan bijvoorbeeld de procedure van TBS uitgelegd worden voor de directie, of kunnen succesverhalen getoond worden om doelgroepmedewerkers te motiveren.

Dat het geen evidentie is voor SEC-bedrijven om de nieuwe focus op doorstroom te omarmen is misschien wel logisch. 79% van de respondenten antwoordt dat de focus op doorstroom ook nadelige effecten heeft voor de organisatie. Zo is het moeilijk om

continuïteit in de werking te garanderen omdat de betere krachten doorstromen. Nieuwe mensen moeten opgeleid worden en de instroom verloopt niet steeds optimaal. Een andere factor is ongerustheid bij de doelgroepwerknemers en het ontbreken van een terugkeergarantie. De meest aangehaalde reden in deze bevraging blijft toch dat de sterkere mensen weggaan.

Een manier voor een SEC-bedrijf om doelgroepmedewerkers reeds kennis te laten maken met het NEC, maar met aangepaste begeleiding, is via enclavewerking. Bij enclavewerking komen doelgroepmedewerkers met de nodige begeleiding van een maatwerkbedrijf op de werkvloer van een bedrijf uit het NEC een opdracht uitvoeren. Het is een manier om de kloof tussen SEC en NEC te verkleinen en voor de doelgroepmedewerker om kennis te maken met een NEC-bedrijf. Enclavewerking is enkel mogelijk binnen maatwerk en niet binnen LDE. 37% van de respondenten maakt gebruik van enclavewerking.

De meerderheid van de respondenten schat dat een doorstroompercentage van minder dan 5% haalbaar is (doelgroepmedewerkers die kunnen doorstromen t.o.v. totaal aantal doelgroepmedewerkers). In de vraagstelling werd geen onderscheid gemaakt tussen interne en externe doorstroom, maar in de open antwoorden werd duidelijk dat, als interne doorstroom meegerekend wordt, een hoger doorstroompercentage mogelijk is. Bij LDE ligt dit ingeschatte percentage ook hoger, wat logisch is omdat werknemers daar na 5 jaar moeten doorstromen.

### 6.3. En de bedrijven?

Ook bij bedrijven uit het NEC is een enquête afgenomen met de bedoeling na te gaan wat zij weten over het tewerkstellen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, het organiseren van stages op hun werkvloer en verschillende ondersteunende tewerkstellingsmaatregelen. Daarnaast wilden we te weten komen of bedrijven open staan voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en onder welke voorwaarden zij iemand zouden aanwerven. De volledige enquête kan je terugvinden in bijlage 2.

Volgens een enquête van werkgeversorganisatie UNIZO (2019) is 80% van de bevroegde ondernemers bereid zijn om 'niet-gebruikelijke werkzoekenden' een kans te geven. 1 op 2 werkgevers wil deeltijdse tewerkstelling aanbieden. Er wordt vooral gekeken naar nieuwkomers, vluchtelingen en bruggepensioneerden om de openstaande vacatures in te vullen. Volgens de studie zijn de belangrijkste competenties die gezocht worden bij medewerkers motivatie en leergierigheid.<sup>59</sup> De juiste attitude speelt een belangrijke rol.

Dienstverleners werken vaak aan attitudes bij hun klanten (werkzoekende). Toch werd de vraag gesteld of dit wel voldoende is. Ook binnen de groep van dienstverleners wordt aangehaald dat men niet te betuttelend of bepamperend mag zijn, maar juist moet inzetten op het 'empoweren' van personen.

34 ondernemingen namen deel aan onze enquête. We bespreken hieronder de antwoorden.

---

<sup>59</sup> [https://www.unizo.be/sites/default/files/dossier\\_krapte.pdf](https://www.unizo.be/sites/default/files/dossier_krapte.pdf)

## Bekendheid met het tewerkstellen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

79% van de respondenten geeft aan al ervaring te hebben met een vorm van werkplekleren (IBO, BIS, opleidingsstage, werkervaringsstage, beroepsverkennde stage). Dit hoge percentage heeft waarschijnlijk te maken met de specifieke bedrijven die de enquête ingevuld hebben. Zij hebben namelijk al eens een referentiebewijs voor inclusieve onderneming gekregen en hebben bijgevolg in principe al enige affiniteit met het actiedomein.

Ondanks deze vaststelling maakte minder dan de helft van de correspondenten (38%) reeds gebruik van de KMO-portefeuille.<sup>60</sup> 21% van de respondenten weet niet wat de KMO-portefeuille is.

44% van de respondenten kent daarnaast geen tewerkstellingsmaatregelen waar hij/zij als werkgever beroep op kan doen.

De bevroegde ondernemers hebben een gedifferentieerd beeld van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit doet terecht aan de diverse groep werkzoekenden die hieronder vallen. Op de open vraag: *'Als we het hebben over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, aan wie denkt u dan?'* komen onder andere volgende antwoorden aan bod:

- ❖ Personen met een arbeidshandicap/arbeidsbeperking;
- ❖ Nieuwe inwoners (immigratie)/allochtonen, mensen die het Nederlands niet goed beheersen;
- ❖ Personen uit kansarmoede;
- ❖ Laaggeschoolden
- ❖ 55-plussers;
- ❖ Langdurig werklozen;
- ❖ Mensen met een psychische, psychiatrische of sociale problematiek;
- ❖ Personen die als te traag ervaren worden op de werkplek;
- ❖ Mensen die willen veranderen van sector;
- ❖ Jongeren;
- ❖ Alleenstaanden.

## Eigen bijdrage aan het tewerkstellen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De meerderheid van de respondenten zou zich het liefst informeren over het tewerkstellen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt via een website, een organisatie of contactpersoon.

Werkgevers vinden het belangrijk dat ze zich kunnen blijven informeren bij een organisatie wanneer ze iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aangeworven hebben. Dit sluit aan bij het standpunt van de dienstverleners dat het mogelijk moet zijn dat personen ook tijdens de tewerkstelling in het NEC opgevolgd worden en dat een tweeklantenbenadering daarbij belangrijk is.

---

<sup>60</sup> De KMO-portefeuille is een subsidiemaatregel waardoor je als ondernemer financiële steun krijgt voor de aankoop van opleiding en adviezen die de kwaliteit van je onderneming verbeteren. Deze maatregel kan o.a. worden ingezet om acties op te zetten rond werkbaar werk. Ondertussen bestaan er ook andere maatregelen die aanmoedigen om werk te maken van werkbaar werk, waaronder de verhoging KMO-portefeuille, de werkbaarheidscheque en de ESF-oproep 'DRIVE – op weg naar werkbaar werk'.

De persoon mag zeker extra begeleiding nodig hebben, maar het is belangrijk dat de werkgever de juiste expertise heeft, of op een organisatie met de juiste expertise beroep kan doen om de extra begeleiding te geven die nodig is. Daarnaast moet hij financieel gecompenseerd worden voor de extra tijd en/of middelen die hij hieraan spendeert.

Ondernemingen zouden gestimuleerd kunnen worden om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven door:

- ❖ financiële impulsen;
- ❖ mogelijkheden om de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt een bepaalde periode te laten meedraaien in het bedrijf om een match te zoeken;
- ❖ een externe partner die zich bezighoudt met de extra opvolging en administratie die erbij komt kijken;
- ❖ opleidingen voor het bestaand personeel in de organisatie zodat zij de nieuwe medewerker beter kunnen ondersteunen.

Op de open vraag: *'Welke maatregelen kan het bestuur (lokaal, provinciaal, Vlaams, federaal) nemen om tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen'*, kwamen volgende antwoorden aan bod:

- ❖ Duidelijk draagvlak creëren;
- ❖ Aanspreekpunt waar alle bedrijven terecht kunnen met vragen;
- ❖ Financiële stimulansen;
- ❖ Administratie beperken;
- ❖ Ondersteuning in opleidingen/coaching voor begeleiders op de werkvloer;
- ❖ Delen van best practices;
- ❖ Bedrijven begeleiden.

### HR-beleid ondernemingen

In de meeste organisaties krijgen nieuwe medewerkers een opleiding voordat ze aan de slag gaan. Bij 41% is dit altijd het geval, bij 53% is dit het geval als de functie daarom vraagt.

Bij 91% van de respondenten is er een interne coach/meter-peter/mentor aanwezig in het bedrijf.

De helft van de respondenten heeft nog nooit contact gezocht met een bedrijf uit de sociale economie. Dat wil zeggen dat de helft dit echter wel deed. Bijvoorbeeld wanneer het bedrijf openstaande vacatures heeft of wanneer er tijdelijk extra werk is. Sommigen kopen aan bij sociale economiebedrijven of werken via enclavewerking samen.

De meeste respondenten werken samen met de VDAB om een vacature ingevuld te krijgen. 38% maakte gebruik van interimkantoren, 24% werkte samen met een OCMW, 21% met een Werkplekarchitect.

97% van de respondenten heeft iemand in dienst uit een kansengroep. Zo heeft 79% een 55-plusser in dienst, 76% een midden- of kortgeschoolde, 59% een langdurig werkloze en 65% iemand met een migratieachtergrond. 74% van de respondenten heeft geen persoonlijke drijfveer om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven.



## Conclusie

De respondenten hebben reeds ervaring met het aanwerven van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt of stages. De meerderheid van de respondenten heeft hier geen persoonlijke drijfveer voor. De respondenten hebben een goede kennis van de doelgroep en de tewerkstellingsmaatregelen die mogelijk zijn, maar hebben daartegenover weinig kennis over of contact met SEC-bedrijven. De meeste bedrijven werken samen met VDAB of een interimkantoor om hun vacatures in te vullen.

91% van de respondenten geeft aan een interne coach/meter of meter aanwezig te hebben in het bedrijf en bij de grote meerderheid van de respondenten wordt er altijd of afhankelijk van de functie een opleiding gegeven voor een nieuwe medewerker. Toch maakt slechts 38% van de respondenten gebruik van de KMO-portefeuille.

65% van de respondenten gaf aan dat financiële stimulansen hen zouden kunnen motiveren om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven. De randvoorwaarden die voldaan moeten zijn voordat ondernemingen een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt zou willen aanwerven, zijn: *"ik moet de juiste expertise in huis hebben om de persoon goed te kunnen begeleiden"*, *"ik moet financieel gecompenseerd worden voor de extra tijd en middelen die ik erin steek"* en *"ik moet mij gemakkelijk kunnen blijven informeren bij een instantie/organisatie"*. Wat zeker geen randvoorwaarde is, is dat de persoon geen extra opvolging meer nodig heeft.

Ondernemingen zouden zich het liefst informeren over het tewerkstellen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt via een website, een organisatie of contactpersoon waar ze terecht kunnen met vragen.



## 7. Een rol voor Provincie Oost-Vlaanderen

### Verbinden van actoren

De Provincie kan een belangrijke rol spelen door de verschillende actoren die betrokken zijn in Oost-Vlaanderen met elkaar in contact te brengen.

Eenzijds gaat het om dienstverlenende actoren (organisaties die personen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden bij doorstroom naar betaalde arbeid) onderling met elkaar in contact brengen. Zo kunnen zij informatie, methodieken, resultaten, projecten, ... delen. Gedurende dit onderzoek viel regelmatig te horen wat voor een verrijking dit kan zijn voor de actoren. Van elkaar leren is één aspect. Uitgedaagd worden en meer risico's durven nemen omdat je ziet dat de ander dat ook durft, is een ander. Het hebben van een uitgebreid netwerk kan daarnaast de dienstverlening op vele vlakken vereenvoudigen en versnellen.

Dienstverlenende actoren en bedrijven uit het normale economische circuit met elkaar in contact brengen is een tweede onderdeel van het verbinden van actoren. Vele dienstverlenende actoren gaven aan geen of weinig contacten te hebben met bedrijven. Intensievere contacten tussen dienstverleners en bedrijven uit het normale economische circuit worden wel aangemoedigd als iets wat doorstroom zou bevorderen. Contacten tussen beide actoren zijn belangrijk om de voorbereiding naar een job in het normale economisch circuit zo accuraat en realistisch mogelijk te maken, de voorbereiding op de job zelf af te stemmen, bedrijven te sensibiliseren en informeren, een stageplaats te kunnen vinden, ... Ook bedrijven geven aan dat het belangrijk is om de inhoud van leertrajecten of voortrajecten zo realistisch mogelijk te maken. Voor bedrijven is het interessant om dienstverleners te leren kennen, om bepaalde methodieken van hen aan te leren, om met bepaalde doelgroepen te leren omgaan, maar ook om vooroordelen de wereld uit te helpen of nieuwe inzichten te kunnen verwerven over het eigen HR-beleid. Bedrijven kunnen ook baat hebben bij samenwerking wanneer zij bijv. een stageplaats vrij hebben of werk kunnen uitbesteden.

### Lokale besturen ondersteunen bij doorstroom in lokale tewerkstelling

Doorstroom naar tewerkstelling kan lokaal gebeuren via OCMW's, lokale diensteneconomie of wijk-werkinitiatieven. Het aanbod kan verschillen van gemeente tot gemeente. Dit kan als gevolg hebben dat trajecten worden stopgezet wanneer een persoon verhuist en de nieuwe gemeente een bepaald traject niet aanbiedt. Een aanbod in begeleiding naar werk in elke gemeente zou doorstroom zeker ten goede komen. Met name kleine OCMW's voelen zich op dit vlak in de steek gelaten en geven aan niet de capaciteit of middelen te hebben om zich hierin te verdiepen.

Mobiliteit wordt vaak als een drempel voor doorstroom beschouwd. De doorstromer heeft bijv. geen rijbewijs (vaak een vereiste voor een job), of heeft geen vervoersmiddel ter beschikking waardoor hij of zij zich niet naar de job kan verplaatsen. Mobiliteitsplanning naar industrieterreinen, ondersteuning bij het behalen van een rijbewijs, het ter beschikking stellen van gedeelde fietsen/auto's zouden hierbij een middel kunnen zijn om de drempel mobiliteit te vermijden.

Mensen zoeken vaak in hun buurt naar een job. Inzicht in de noden (openstaande vacatures) van lokale bedrijven kan helpen in te spelen op gevraagde profielen. Het kan zowel lokale bedrijven als lokale dienstverleners helpen en doorstroom bevorderen.

### Sensibiliseren en informeren van werkgevers

Volgens werkgeversorganisatie UNIZO staan werkgevers open voor het aanwerven van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zijn ze bereid ook meer te investeren in hun personeel. Volgens dienstverleners zijn er te weinig bedrijven bereid om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Hoe dan ook dienen volgens beide partijen werkgevers gesensibiliseerd te worden rond de mogelijkheden die er zijn. Ook rond de doelgroepen ontbreekt er soms nog kennis of kunnen er vooroordelen zijn. Een goede sensibilisering en duidelijke informatie naar bedrijven kan doorstroom bevorderen. Dit kadert binnen het speerpunt van de Provincie om een inclusieve en duurzame economie te promoten. Actieve matching tussen bedrijven en actoren en inzichten verzamelen in lokale noden van bedrijven kan zorgen voor meer doorstroom en meer ingevulde vacatures. Het actief ondersteunen van bedrijven die een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen, alsook blijven inzetten op werkplekklere wordt sterk aanbevolen door het werkveld.

### Conclusie

Het nastreven van duurzame doorstroom kan vele positieve effecten hebben inzake tewerkstelling. Om duurzame doorstroom te realiseren moeten dienstverleners en bedrijven elkaars noden en werkwijzen kennen. Bedrijven moeten beroep kunnen doen op ondersteuning als dat nodig is. Inclusief Ondernemen (d.i. met aandacht voor diversiteit) gaat niet vanzelf en vraagt een investering van een bedrijf. Met de nodige ondersteuning krijgt deze trend meer en meer ingang. Werkgevers zijn niet meer op zoek naar de witte raaf. De doorstroomgedachte dient ook aanwezig te zijn bij werkzoekenden of personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een bepaald traject en de instanties die hen hierin begeleiden. Een traject volgen naar werk moet in elke gemeente mogelijk zijn, organisaties die hen begeleiden moeten voldoende middelen, kennis en vaardigheden hebben om doorstroom te ondersteunen. Kennisdeling en van elkaar leren is daarbij een belangrijk gegeven.

## 8. Nawoord Sterpunt Inclusief Ondernemen

Dit actiegericht onderzoek werd in een korte tijdspanne opgezet en uitgewerkt. We hebben getracht reeds zoveel mogelijk Oost-Vlaamse actoren te bevragen. De dienstverleners hebben we in onze ogen goed kunnen bereiken. Met 187 respondenten, uit verschillende hoeken, was hier een grote respons op de enquête. Het bereiken van bedrijven is een veel grotere en moeilijker opgave. We stuurden de enquête uit naar heel wat bedrijven, maar slechts 34 bedrijven vulden de enquête in. Het verder bevragen van bedrijven lijkt ons aangewezen om meer zicht te krijgen op hun noden.

Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt werden in dit rapport wel beschreven als actor, maar werden zelf niet bevragd. Een bevraging bij hen kan interessante inzichten bieden in welke drempels de doelgroep zelf ervaart.

We moedigen de Provincie aan om lokale problematieken en noden verder in kaart te brengen. Het aanbod van dienstverlening, het type doelgroep en het jobaanbod verschillen immers van gemeente tot gemeente. Dit in kaart brengen kan lokale overheden ondersteunen en stimuleren in het uitwerken van een tewerkstellingsbeleid. Tevens kan het tot inspiratie dienen om verdere provinciale acties uit te werken en kan het als basis dienen voor de Provincie om een coördinerende rol te spelen.

'Doorstroom van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaalde arbeid' is een brede basis om op te focussen. Toch is het geen onmogelijk verhaal om vanuit dit kader te vertrekken. Dit kader biedt de kans om bedrijven, werkzoekenden en de veelheid aan dienstverlenende actoren onder een gemeenschappelijk doel te benoemen: de inclusieve arbeidsmarkt. De veelheid aan actoren maakt het landschap vandaag soms onoverzichtelijk. Het bieden van een begrijpbaar groter kader en overzicht kan samenwerking tussen de verschillende actoren alleen maar vergroten.

Men heeft weinig tot geen zicht op de verschillende projecten die reeds lopen in Oost-Vlaanderen. Verschillende instanties zoals ESF, Interreg, de Provincie, Vlaanderen, ... hebben projectoproepen gelanceerd en projecten m.b.t. de arbeidsmarkt lopen. Ook deze mee in kaart brengen kan een ruimer beeld geven van welke acties er al ondernomen worden voor welke doelgroep.

## 9. Bibliografie

- Balcaen, M., Van Damme-Soetheer, K. (Red.). (2014). Werken aan Uitstroombevorderende Begeleidingstrajecten. Tips en tricks uit het ESF-onderzoeksproject GoalGetter. Gent: Compaan vzw en Stad gent, Dienst Werk.
- Celis, R., Demeyere, A., Van Houtteghem, I. (2014) Beschrijvende nota participatieladder POM West-Vlaanderen. retrieved from: [http://www.pomwvl.be/sites/default/files/uploads/data\\_studie\\_advies/doc/Beschrijvende\\_nota\\_participatieladder.pdf](http://www.pomwvl.be/sites/default/files/uploads/data_studie_advies/doc/Beschrijvende_nota_participatieladder.pdf)
- De Coen, A, Valsamis, D, Vanoeteren, V (2018). Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring. IDEA consult in opdracht van VIONA onderzoeksprogramma, november 2018.
- Desiere, S., Van Landeghem, B., Struyven, L. (2019). Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activering. Onderzoek in opdracht van Vlaams minister van Werk Ph. Muyters in het kader van het Viona-programma 2017. KU Leuven/HIVA
- Deloitte (2018). Proeftuinen voor samenwerking SEC met economische sectoren uit het REC.
- Departement Werk en Sociale Economie (augustus 2019). Arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen.
- Departement Werk en Sociale Economie (2018). Vlaams doelgroepenbeleid jaarrapport 2017. <https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/jaarrapport-doelgroepenbeleid-2017.pdf>
- Economische studiedienst provincie Oost-Vlaanderen. (2019). Sociaal-economische situatieschets van Oost-Vlaanderen.
- Gids doorstroom sociale economie (2014)
- Honggokoesoemo, S, Mawungu, L (2018). Minderhedenforum. In: Over.Werk, Tijdschrift van Steunpunt Werk. Uitgeverij Acco (1/2018).
- Itinera Institute Analyse (2019). Ijsberg of sterrenhemel? Voorbij de krapte op de arbeidsmarkt.
- Peijen, R, Wilthagen, T, Muffels, R & Dekker, R (2019). Private arbeidsintegratie: evaluatie van het Philips Werkgelegenheidsplan. Tijdschrift voor Arbeidsvaagstukken 2019 (35)2.
- Renard, J (2019). Dossier Gewoon IEMAND! Om vacatures in te vullen. (UNIZO-studiedienst)
- Rondetafel Arbeidszorg Vlaanderen (mei 2019). Memorandum ten aanzien van de nieuwe federale regering. Suggesties voor het beleid op vlak van het statuut van de arbeidszorgmederwerker.
- Rondetafel Arbeidszorg (februari 2019). Memorandum ten aanzien van de nieuwe Vlaamse Regering. Naar aanleiding van de Vlaamse verkiezingen. Suggesties voor het beleid inzake 'arbeidszorg'.

Scholiers, B. & Vansteenkiste, S. (2018). Doelgroepen aan het werk? Een blik op de arbeidsmarktpositie van de doelgroepen uit het Vlaamse Doelgroepenbeleid. In: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 19-26. Leuven: Steunpunt Werk/ Uitgeverij Acco.

SERV (november 2017). Werk- en zorgtrajecten, Advies aan de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.

SERV: Commissie Diversiteit (2015). Advies: Actielijst Arbeidsbeperking 2020. Brussel, 2 december 2015

SERV Commissie Diversiteit (2018). Advies: Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. Brussel, 23 mei 2018

SERV: Commissie Diversiteit (2019). Advies: Actielijst personen met een migratie-achtergrond. Brussel, 3 mei 2019.

Sourbon, M., Vansteenkiste, S. (2018). De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed. In: *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk* 1/2018. Acco.

Van Laer, K, Zaroni, P, (2019). Het Vlaams beleid rond gelijke kansen en diversiteit op de arbeidsmarkt: heden, verleden en toekomst. In: *Over.Werk Tijdschrift van Steunpunt Werk*, uitgeverij Acco (1/2019).

Van Lancker, W. (2019). Tewerkstelling en armoede: vier lessen o het aandeel baanloze gezinnen te verminderen. In: *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk* 1/2019. Acco.

Velo vzw.(2015). Stroomopwaarts met doorstroom.

Vlaamse Overheid (2013) Vlaamse beleidsprioriteiten 2014-2019. Retrieved from: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaamse-beleidsprioriteiten-2014-2019>

Quaethoven, T, (2019). De Oost—Vlaamse arbeidsmarkt. Infosessie Arbeidsmarkt(verkenner). 4 oktober 2019.

## 10. Bijlagen

Bijlage 1: Enquête voor dienstverleners

**Beste dienstverlener,**

In opdracht van Provincie Oost-Vlaanderen voert Sterpunt Inclusief Ondernemen een actiegericht onderzoek naar de ondersteuningsnoden van de verschillende Oost-Vlaamse actoren betrokken bij tewerkstelling en doorstroom van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaalde arbeid.

Doorstroom definiëren we daarbij als de overgang van een trede van de participatie ladder naar een volgende trede van de ladder. De focus ligt op doorstroom naar betaalde arbeid, wat wil zeggen dat we focussen op doorstroom van trede 4 naar 5/6, en van trede 5 naar 6\*.

De resultaten van het onderzoek zullen bekend gemaakt worden op een slot-event. U kan hier ook bij zijn door op het einde van de enquête uw gegevens in te vullen zodat we u een uitnodiging kunnen bezorgen.

Begeleidt u of uw organisatie personen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij doorstroom? Dan is deze enquête iets voor u!

**Wij zijn heel benieuwd naar uw input!**

**Bedankt om deze enquête in te vullen.**

De gegevens uit deze enquête worden anoniem verwerkt en er wordt betrouwbaar omgegaan met de data.

De geschatte tijd voor het invullen van deze enquête is 8 min.

\* Trede 4 is een tijdelijke activeringstrede voor mensen zonder arbeidscontract (met uitz van artikel 60 en art 61). Trajecten die hierbinnen vallen zijn bijvoorbeeld TWE, duaal leren, doorstroom uit arbeidszorg, wijk-werken, artikel 60 & 61,... . Op trede 5 bevinden zich mensen die een betaalde job uitoefenen met ondersteuning, dit zijn o.a. doelgroepkortingen, LDE, collectief maatwerk.

\* 1. Bent u actief in Oost-Vlaanderen?

Ja

Neen




\* 2. Is uw organisatie een maatwerkbedrijf / Lokale diensteneconomie ?

ja

neen





\* 3. Bent u een

Deze vraag is bedoeld om je verder te kunnen loodsen doorheen de enquête. Duid aan wat het best bij je functie past.

Coördinator/HR medewerker/verantwoordelijke/....

Consulent/coach/bemiddelaar/begeleider/....

\* 4. Zit doorstroom verankerd in de sociale doelstelling of missie van uw organisatie?

Ja

Neen

\* 5. Is er een interne doorstroomcoach aanwezig in uw organisatie, iemand die zich half time of full time bezig houdt met doorstroom? (naast de doorstroomcoach aangeduid door VDAB)

Ja

Neen

\* 6. Worden werkvloerbegeleiders geïnformeerd over en betrokken bij doorstroom

Neen

Ja (geef kort weer hoe dat gebeurt)

\* 7. Is er een onthaalgids aanwezig waarin belangrijke informatie m.b.t. doorstroom staat uitgelegd voor een nieuwe medewerker?

Ja

Neen

\* 8. Heeft de focus op doorstroom volgens u ook nadelige effecten voor uw organisatie?

neen

Ja (welke?)

\* 9. Maakt u gebruik van enclavewerking\*?

\*Bij enclavewerking komen doelgroepwerknemers met de nodige begeleiding van een maatwerkbedrijf op de werkvloer van een bedrijf uit het NEC een opdracht uitvoeren.

ja

neen

opmerkingen

\* 10. Welk doorstroompercentage zou volgens u haalbaar zijn in uw organisatie op jaarbasis? (Aantal doelgroep werknemers die doorstromen per jaar/totaal aantal doelgroep werknemers per jaar)

- minder dan 5%
- tussen 5% en 20%
- tussen 20% en 50%
- meer dan 50%
- opmerkingen

\* 11. Bent u zelf betrokken bij het begeleiden van doelgroepwerknemers naar of in doorstroom/een doorstroomtraject?

ja

neen

\* 12. Hoe wordt meestal contact gelegd met een bedrijf/organisatie waar de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt een stage zou willen doen of een functie zou willen bekleden? (duid max 3 antwoorden aan)

- Werkzoekende zoekt zelf contact met het bedrijf
- Via samenwerkingsovereenkomsten met bepaalde bedrijven
- Via jobbeurzen
- Via VDAB
- Via het netwerk van de coach/mentor/consulent/werkplekbegeleider/peter of meter/...
- Via social media
- Via vrije sollicitaties
- Via openstaande vacatures
- Andere (welke?)

\* 13. Welke van volgende redenen is in uw ervaring de meest voorkomende waardoor doorstroom niet lukt? (Geef max 3 antwoorden)

- De persoonsgebonden randvoorwaarden van de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn niet voldaan (geen goed beeld van sterktes en zwaktes, geen motivatie, de taal niet machtig, mobiliteit,...)
- Er wordt geen activerende werkvloer gevonden om naar door te stromen.
- Er zijn wel werkvloeren bereid, maar er zijn geen openstaande vacatures op het juiste moment
- Ondernemingen/bedrijven uit NEC zijn niet voldoende voorbereid en aangepast om om te gaan met personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze haken daardoor zelf af of de doorstromer haakt daardoor af.
- Andere (welke?)
- Activerende werkvloer haakt af omdat de productiviteit te laag blijkt.
- De doorstromer haakt af of beslist op het einde van het doorstroomtraject om toch niet voor de job te gaan (doordat de arbeidsvoorwaarden niet beter zijn, de financiële incentive te laag is,...)
- Mismatch tussen job-aanbod en de competenties van werkzoekenden: er zijn openstaande vacatures maar de doorstromer heeft niet de gevraagde kennis/vaardigheden.

\* 14. Is naar uw mening het grootste obstakel voor doorstroom dat er te weinig bedrijven en ondernemingen bereid zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen?

- Ja, dit is het grootste obstakel
- neen, dit is niet het grootste obstakel

\* 15. Welke van onderstaande mogelijke maatregelen zouden de kloof tussen personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en bedrijven uit het NEC kunnen verkleinen?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Infosessies organiseren voor bedrijven uit het NEC over de verschillende mogelijkheden om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven | <input type="checkbox"/> Actiever bekend maken van de mogelijke maatregelen bij dienstverleners   |
| <input type="checkbox"/> Bedrijven uit het NEC en dienstverleners met elkaar in contact brengen in een lerend netwerk   | <input type="checkbox"/> Ontmoetingsbeurzen waarbij dienstverleners, personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en bedrijven uit het NEC kunnen kennismaken met elkaar en elkaars activiteiten. |
| <input type="checkbox"/> Faciliteren van momenten waarop dienstverleners hun kennis en methoden kunnen uitwisselen met bedrijven uit het NEC                                  | <input type="checkbox"/> Infosessies of vormingssessies organiseren voor dienstverleners waarbij ze leren hoe ze bedrijven uit het NEC beter kunnen benaderen                                     |
| <input type="checkbox"/> Actiever bekend maken van de mogelijke maatregelen bij NEC   | <input type="checkbox"/> Intensievere ondersteuning van personen met een afstand tot arbeidsmarkt bij het benaderen van een werkvloer   |
| <input type="checkbox"/> Overige (geef nadere toelichting)  |   |

\* 16. Indien er sensibiliseringscampagnes worden gehouden naar ondernemingen en bedrijven uit het NEC, op welk aspect zouden deze zich dan moeten focussen volgens u? (Slechts 1 antwoord mogelijk).

- Het informeren van ondernemingen uit het NEC over de verschillende maatregelen en samenwerkingsmogelijkheden die mogelijk zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven
- Overtuigen van ondernemingen uit het NEC dat ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verschillende talenten hebben die inzetbaar zijn in hun onderneming.
- Het uitlichten van het thema inclusieve tewerkstelling en levenslang leren, waarbinnen ook het aanwerven van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kadert, in het kader van sociaal en/of verantwoord ondernemen (MVO).
- Overige (geef nadere toelichting)

\* 17. Wat zou u / uw organisatie kunnen helpen in het ondersteunen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in doorstroom naar betaalde arbeid

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Meer en/of duidelijkere informatie over de verschillende mogelijke maatregelen en wat daarbij komt kijken | <input type="checkbox"/> Meer mogelijkheden om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij te scholen |
| <input type="checkbox"/> Hulpmiddelen om ondernemingen/bedrijven te benaderen zoals een brochure of website                        | <input type="checkbox"/> Meer mogelijkheden om contacten te leggen met bedrijven uit NEC                   |
| <input type="checkbox"/> Bijscholingen/workshops i.v.m. het ondersteunen/coachen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt  |  |
| <input type="checkbox"/> Overige (geef nadere toelichting)   |  |

**\* 18. Werkt u / uw organisatie samen op regelmatige basis met (een van) onderstaande actoren**

- Bedrijven / ondernemingen / organisaties uit het NEC
- Sectorfonds(en)
- Interimkantoor
- Lokaal bestuur
- Consultancy bedrijf
- Koepelorganisatie
- SEC
- Wijk-werkeninitiatieven
- Arbeidszorginitiatieven
- GTB
- VDAB
- OCMW
- Gemandateerde organisaties in trajectbegeleiding/competentieversterking/arbeidsbemiddeling
- Werkgeversorganisaties
- Geen
- Andere

**\* 19. Neemt u deel aan initiatieven om kennis te delen rond doorstroom met andere personen/organisaties/bedrijven?**

- Neen, ik heb hier geen interesse in
- Neen, maar ik heb wel interesse om deel te nemen aan ervaringsuitwisseling
- Ja, ik neem deel aan volgende initiatieven:

\* 20. Wat kan beleid volgens u doen om meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te krijgen? (Lokaal/ Provinciaal/ Vlaams/ Federaal)

\* 21. Hoe zouden we de dienstverlening naar werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt nog kunnen verbeteren?

\* 22. Omschrijf kort met welke doelgroep(en) uw organisatie in contact komt.

23. Ontvang je graag een uitnodiging voor het slot-event in januari? Vul dan hieronder je contactgegevens in.

**Naam**

**Bedrijf**

**E-mailadres**



Bijlage 2: Enquête voor organisaties uit het NEC

Hoe kan Provincie Oost-Vlaanderen bedrijven ondersteunen om mensen met een afstand tot arbeidsmarkt aan te werven?

Wat weet u over het tewerkstellen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

**Beste ondernemer, HR verantwoordelijke, coördinator,...**

**Wat weten bedrijven en ondernemingen uit het normale economische circuit over het tewerkstellen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en welke maatregelen kan Provincie Oost-Vlaanderen nemen om bedrijven hierin te ondersteunen?**

**Dat zijn de centrale vragen in ons actiegericht onderzoek dat Sterpunt Inclusief Ondernemen voert in opdracht van Provincie Oost-Vlaanderen. Via deze enquête willen we te weten komen wat u al weet over het tewerkstellen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Provincie Oost-Vlaanderen zal uit het eindrapport inspiratie kunnen putten voor haar meerjarenrapport.**

**De resultaten van het onderzoek zullen bekend gemaakt worden op een slotevent. U kan hier ook bij zijn door op het einde van de enquête uw gegevens in te vullen zodat we u een uitnodiging kunnen bezorgen.**

**We zijn uiterst benieuwd naar uw input!**

**Bedankt om deze enquête in te vullen.**

De gegevens uit deze enquête worden anoniem verwerkt en er wordt betrouwbaar omgegaan met de data.

De geschatte tijd voor het invullen van deze enquête is 10 min.

\* 1. Bent u gevestigd in Oost-Vlaanderen?

ja

neen

\* 2. Werkt u samen met (één van) onderstaande partners om uw vacatures ingevuld te krijgen? (Vink aan)

- Interimkantoor
- VDAB
- OCMW
- Sociale/beschutte werkplaatsen
- Lokaal bestuur
- Lokale diensteneconomie
- Werkplekarchitect
- Geen
- andere:

\* 3. Zijn er interne coaches/ meter-peters/ mentors aanwezig in uw bedrijf?

- ja
- nee

opmerkingen:

\* 4. Krijgen nieuwe medewerkers een opleiding voordat ze aan de slag gaan in uw bedrijf?

- Altijd
- Soms, afhankelijk van de functie
- Nooit

opmerkingen

\* 5. Zocht u al eens contact met een bedrijf uit de sociale economie?

- Ja, wanneer ik een openstaande vacature had/heb
- Ja, wanneer we tijdelijk extra werkkrachten nodig hebben
- Ja, via enclavewerking
- Overige (geef nadere toelichting)
- Wij kopen aan bij sociale economie bedrijven
- Ik heb nog geen contact gezocht met een bedrijf uit de sociale economie

\* 6. Via een bepaalde formule van werkpleklers kan u iemand opleiden op de werkvloer zodat hij/zij de nodige competenties verwerft. Werkpleklers gebeurt in samenwerking met VDAB. Heeft u ervaring met vormen van werkpleklers?

- Ik heb er geen ervaring mee, maar ik wist wel dat het bestond
- Ik heb er geen ervaring mee en had er nog nooit van gehoord
- Ja ik heb ervaring met vorm(en) van werkpleklers (schrijf hieronder welke vorm(en) van werkpleklers - IBO/BIS/opleidingsstage/werkervaringsstage/beroepsverkennde stage)

\* 7. Kent u tewerkstellingmaatregelen waar u beroep op kunt doen wanneer u iemand aanwerft?

- neen
- ja (licht toe welke)

\* 8. Maak(te) u gebruik van de KMO portefeuille?

- Neen, ik ken dit niet
- Neen, de acties die ik hiermee kan nemen zijn niet interessant voor mijn bedrijf
- Neen, het vergt te veel werk om uit te zoeken hoe dit in elkaar zit
- Neen, ik heb mij hier nog niet in verdiept
- Ja (licht kort toe welke acties u hiermee ondernam)

9. Als we het hebben over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, aan wie denkt u dan?

\* 10. Welke van onderstaande media zou u het liefst gebruiken om u te informeren over het tewerkstellen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt? (Max 3 keuzes)

- Een periodiek magazine
- Een website
- Een brochure
- Eenmalig gedrukte uitgave in de vorm van een boekje
- Een organisatie of contactpersoon waarbij je terecht kan met je vragen
- Een lerend netwerk

opmerkingen

\* 11. Welke randvoorwaarde(n) moet(en) zeker voldaan zijn voordat u zou overwegen om een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven?

- Het mag mij geen extra administratie bezorgen
- De persoon mag geen extra opvolging nodig hebben
- De extra opvolging die de persoon nodig heeft moet extern voorzien en gefinancierd worden
- Het mag mij geen extra kosten opleveren
- Ik moet de juiste expertise in huis hebben om de persoon goed te begeleiden
- Ik moet financieel gecompenseerd worden voor de extra tijd en middelen die ik erin steek
- Ik moet mij eerst zelf kunnen bijscholen over het onderwerp
- Het mag mijn bestaand personeel niet belemmeren
- De werkvloer moet voldoende aangepast zijn
- Ik moet mij gemakkelijk kunnen blijven informeren bij een daarvoor bevoegde instantie/organisatie
- Andere

\* 12. Welke maatregel(en) zou(den) u kunnen stimuleren om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven? (Duid max 3 keuzes aan)

- Financiële impulsen
- Opleidingen voor mijn bestaand personeel zodat zij de nieuwe werknemer beter kunnen begeleiden
- Mogelijkheden om eerst ongebonden gedurende een bepaalde periode de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt laten meedraaien om te kijken of mijn bedrijf hier klaar voor is
- Duidelijkere informatie over wat het aanwerven van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt inhoudt.
- Informatiedeling en en delen van good practices met andere bedrijven
- Een manier waardoor ik mij als bedrijf bekend kan maken als bedrijf dat openstaat voor het aanwerven van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Een externe partner die ervoor zorgt dat ik mij zelf niet hoeft te houden met de extra opvolging/administratie/... die erbij komt kijken

13. Welke maatregelen kan het bestuur (Lokaal, Provinciaal, Vlaams, Federaal) volgens u nemen om tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen?

\* 14. Heeft u zelf ervaring met (vink aan wat van toepassing is)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> job en/of taalcoaching op de werkvloer                | <input type="checkbox"/> werkplekadvis         |
| <input type="checkbox"/> aanbieden van stages                                  | <input type="checkbox"/> jobcarving            |
| <input type="checkbox"/> loopbaanbegeleiding voor werknemers                   | <input type="checkbox"/> jobcrafting           |
| <input type="checkbox"/> re-integratie van werknemer na langdurige afwezigheid | <input type="checkbox"/> geen van bovenstaande |

\* 15. Heeft u momenteel werknemers in dienst met

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> een arbeidshandicap                                      | <input type="checkbox"/> een fysieke beperking                       |
| <input type="checkbox"/> een taalachterstand                                      | <input type="checkbox"/> een achtergrond van langdurige werkloosheid |
| <input type="checkbox"/> een 55-plusser   | <input type="checkbox"/> een migratieachtergrond                     |
| <input type="checkbox"/> een kortgeschoolde (maximum diploma secundair onderwijs) | <input type="checkbox"/> geen van bovenstaande                       |

\* 16. Heeft u een HR-medewerker in dienst?

- ja, full time
- ja, parttime
- HR maakt deel uit van het takenpakket van een medewerker
- neen

\* 17. Omschrijf kort wat uw bedrijf doet

\* 18. Bent u een

- kleine onderneming (minder dan 50 VTE)
- middelgrote onderneming (minder dan 250 VTE)
- grote onderneming (250 of meer VTE)

\* 19. Heeft u een persoonlijke drijfveer om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven?

neen

ja (licht toe)

20. Ontvangt u graag een uitnodiging voor het slotevent in januari? Vul dan hieronder uw contactgegevens in.

e-mail

naam contactpersoon

naam bedrijf