

# De invloed van sociale economie op armoede

Voorlopige inzichten uit  
het kwalitatief deel van  
onze studie

Vlaams Arbeidsmarktcongres

12/12/2022

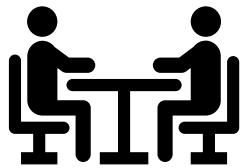
Jusra Baki & Pieter Cools

[Pieter.cools01@ap.be](mailto:Pieter.cools01@ap.be)

# Methode



- **5 Focusgroepen**
  - 4 MW, 1 LDE



- **17 Interviews doelgroepmedewerkers**
  - 10 MW, 7 LDE
  - 6 verschillende organisaties



- **Codering & analyse**
  - Focusgroepen en interviews afgerond
  - Verschillende analyses nog integreren

# Focus van de analyse

Gezinsinkomen (KUL), budgetbesteding (UA), **beleving en begeleiding (AP)**

- **Clïëntperspectief**

- Situatie veranderd sinds tewerkstelling SE?
- Hoe ervaren zij de begeleiding of andere ondersteuning?
- Wat maakt voor hen het verschil?
- Hoe kijken ze naar de toekomst?

- **Organisatieperspectief**

- Belangrijkste activiteiten, ambities, resultaten, randvoorwaarden
- Verschillen tussen organisaties en de rol van sociale dienst
- Logisch model voor SE en armoedebestrijding

# Impact op armoede?

## (Focusgroepen)

### Maakt SE het verschil?

- SE biedt zeker kansen tot verbetering, maar is **niet dé oplossing**.
- **Armoede is hardnekkig**: loon zorgt niet meteen voor transformatie
- Om het verschil te maken heb je **lange trajecten** nodig
- Deel van sleutels liggen ook bij medewerkers zelf en bredere SML
- Vaak hebben mensen al diverse andere trajecten en begeleiders: belang van **afstemmen** en **doorverwijzen**
- We bieden **extra's** maar dat zijn geen structurele oplossingen

“We hebben al veel opgenoemd dat we doen dat meer is dan bij gewone bedrijven, maar dat maakt de kloof met die gewone bedrijven op een manier ook weer groter. Want als ze daar zijn, dan is dat zacht groot net ook weer weg... (...) De afstand tussen SEC en NEC is echt wel groot geworden...”  
(Focusgroep #2, A)

“Onze doelgroep wordt steeds zwakker, waar we vroeger veel meer tijd hadden om sociale problematieken aan te pakken (...), moeten we nu veel meer tijd steken in effectief samen werken, dingen aanleren op de werkvloer etc; waardoor we sneller moeten doorverwijzen, dat is weer een nieuwe ondersteuner etc; (...)  
” (Focusgroep #3, Li)

"In een lang traject dat je echt kan inzetten op competenties en groei dat mensen hun attitudes en gewoonten aanpassen door ondersteuning... Impact heeft tijd nodig." (Focusgroep #4, Ne)

“(...) een heel sterk punt (...) is onze grote diversiteit aan taken, zeer veel verschillend werk. (...) zeer gemakkelijk om mensen werk op maat te bieden (...) sommigen hebben een rugproblematiek etc. maar je kan echt wel oplossingen vinden (...) een plek creëren waar mensen echt hun plek vinden. (...) We zouden het nog meer kunnen uitspelen. “ (Focusgroep #1, X)

# Impact op armoede?

## (Interviews)

### • **Wat veranderde sinds SE?**

- Mentale gezondheid, zinvolle dagbesteding, minder isolatie
- Bij aantal mensen is situatie verbeterd. Vb. meer sparen.
- Bij aantal mensen niet. Vb. medische kosten, woonsituatie, onvoorziene kosten, leven duurder
- Je wordt zelf een helper voor je collega's of klanten

### • **Meerwaarde van SE?**

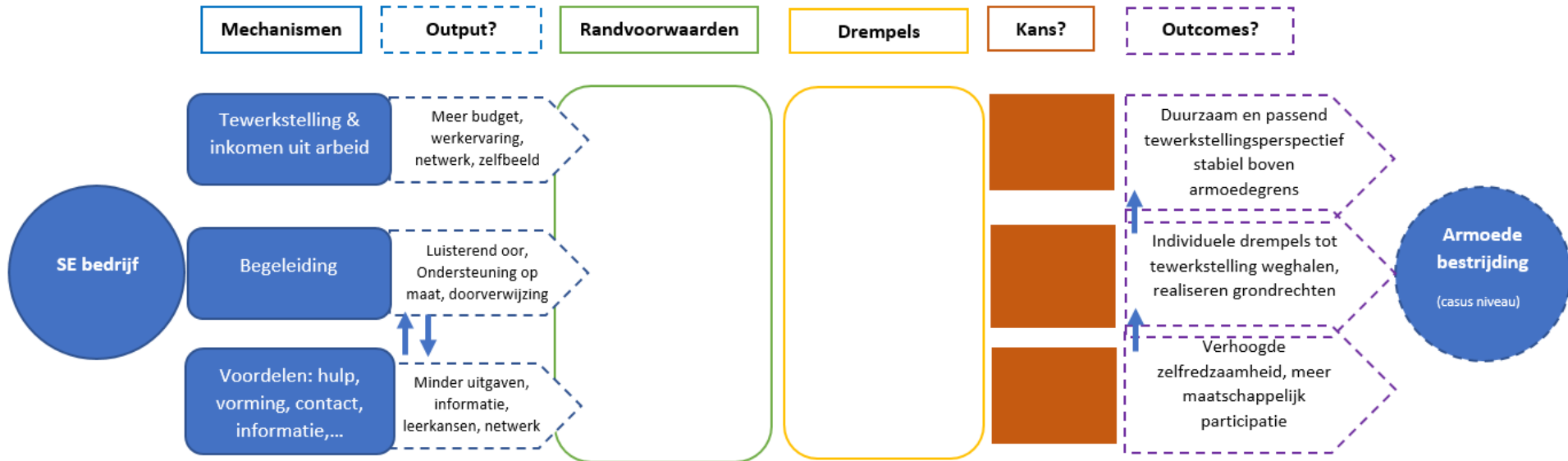
- Een leerschool zonder veel prestatiedruk
- Meer begrip en waardering
- Uitwisseling tussen culturen en mensen
- Nevenactiviteiten zorgen voor informele leerkanalen en fijne momenten
- “Op langere termijn bloei je hier open”

“In het begin was het wel moeilijk voor mij want ik had in het begin maandagsziekte (...) dan kwam ik niet graag. En dan ja, na een tijd dacht ik: ‘Waarom? Werk is belangrijk.’ (duurde) een jaartje toch wel.”  
(Maatwerk #1)

“(...) dat ze je hier de tijd geven om je te ontwikkelen en ook dat je in je job goed voelt. Dat je dat met goesting doet, want in de privé, ik zeg het, er waren dagen dat ... (...) Die negatieve stress. (...) dat je zoveel moet doen, (...) en in plaats van een signaal te geven, krop je dat allemaal in u op. Met het gevolg dat je, jawel, een keer thuis bent met een burn – out.” (LDE #4)

"Werken bij mij is echt een grote rol. Werken is ook gezond, (...) Als je tussen de mensen zit, ... wij hebben een veel erger ding gemaakt van ginder (...) Als jij niet dat contact hebt met de mensen, geraakt alles in de put, he." (LDE #1)

# Logisch model met 3 dimensies





# Tewerkstelling als route uit armoede?

- “Met een job alleen ben je er nog niet” (Focusgroep)
- **Gezinsinkomen** boven de armoedegrens? (KUL / UA)
  - In de meeste gevallen (nipt) wel, maar...
  - **Wegvallen sociale voordelen** maakt netto verschil gevoelig kleiner
  - Leidt niet meteen tot verandering situatie
  - Angst voor laag pensioen
  - Hoe **duurzaam** is de tewerkstelling?
- **Doorstroom naar NEC** opvallend afwezig bij respondenten
  - ‘moeten doorstromen’ als contraproductief en beangstigend
    - Drempels blijven (taal, medisch,..)
    - Wel variatie naar leeftijd qua toekomstperspectief
  - Inzetten op **interne doorstroom** voor langere trajecten
    - Veel variatie tussen organisaties, vaak niet evident

"Bij ons is er niet altijd weet van armoedeproblematiek...Soms merken we dat mensen wel veel schulden hebben, of als mensen langdurig ziek zijn of ook wel hygiëne problematiek waar we op in gaan."  
(Focusgroep #1, L)

# Hulpvragen en begeleiding (focusgroepen)

- Proactieve contactname is beperkt – **initiatief bij medeweker**
  - **Nabijheid** (fysiek en mentaal) is belangrijke randvoorwaarde
  - Werkvloerbegeleider belangrijke brug
    - Signalen opvangen en toeleiden / moeilijk te vinden profiel
  - Aanwezigheid van sociale dienst op de vloer maakt verschil
    - Niet altijd mogelijk (grotere organisaties, herstructurering)
    - Je vroeg bekend maken / De deur is altijd open / zichtbaarheid
- **Screening?**
  - Sommigen gebruiken sollicitatie en intake, anderen niet
    - wel belangrijk bekendmakingsmoment SD
  - Diverse tools: POP, groeitools en opvolggesprekken,...
    - Bredere focus dan arbeidscompetenties
  - Terloops signalen opvangen (personeelsdienst, op de werkvloer...)

Het is veel brandjes blussen en doorverwijzen...

# Hulpvragen en begeleiding (focusgroepen)

- Onderscheid sociale dienst – personeelsdienst verschilt
  - Invoeren SD heeft op korte termijn niet veel veranderd
  - Afstemming soms wat moeilijker bij grotere organisaties (?)
  - Oppassen voor rolconflict (vb. bij tuchtgesprekken)
- Focus ligt op vraagverheldering, **toeleiding** en opvolging
  - Verschillen (O & I) qua ruimte voor psychosociale begeleiding
    - “Geen ruimte voor” vs. “Moeten hier iets mee doen”
  - Verschil in kennis van sociale kaart en persoonlijke contacten!
    - Begeleiders geraken ook moeilijk binnen bij externe diensten
    - Meer investeren in lokale samenwerking?

Ik zou graag een sterker persoonlijk netwerk hebben, dat heb je echt wel nodig precies.

# Hulpvragen en begeleiding (interviews)

- Overwegend administratie en werk gerelateerde vragen
  - Maar ook 'luisterend oor' en 'meedenken'
- Minderheid (?) wil liever geen hulp vragen
  - Persoonlijke problemen niet op het werk
  - Eergevoel en schaamte
  - Regie in eigen handen houden
- Wie ondersteuning vraagt heeft overwegend positieve ervaringen
- Voorkeur voor externe specialisten, maar nood aan toeleiding

"Ga naar de sociale dienst hier. Hier is wel goed in zo'n dingen. Problemen, papierwerk. Hier hebben voor mij ook advocaat aangevraagd. Waren drie, vier maanden aan bezig en het is gelukt." (Maatwerk #3)

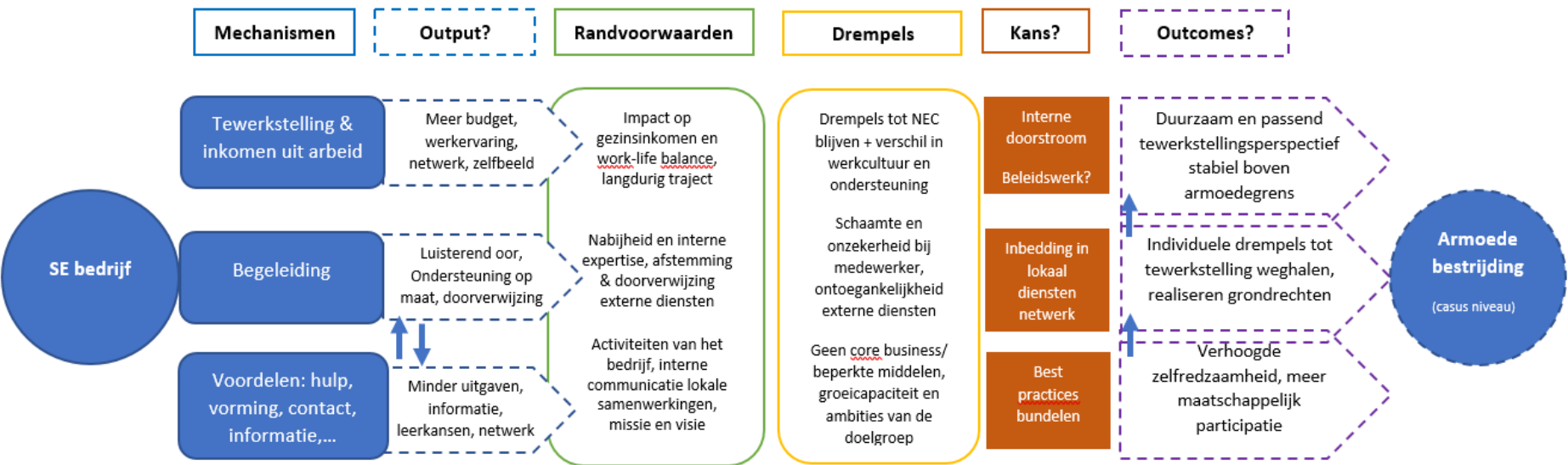
"Privé? Nee, dan zit ik vast eigenlijk. (...) ik heb dat eens een keer gedaan, hulp gevraagd hier. Maar dat was niet iets om beschaamd over te zijn." (LDE #3)

# 'Voordelen' i.h.k.v. armoedebestrijding

- Materiële voordelen
  - Voeding, elektrische fiets, ...(Veel variatie o.b.v. activiteiten, lokale kansen)
  - Groepsaankopen
  - Vervoersmogelijkheden (premies, abonnement)
- Informatie en vorming
  - Taalbadan
  - Belastingen, energiefacturen, digivaardigheden...
    - Niet altijd op maat, niet altijd heel effectief
- Vrijetijdsaanbod
  - Vb. cultuurparticipatie
  - Verder doorbreken isolatie en versterken netwerk

"Wij hebben een interne vormingsdienst, (...) voor onze doelmedewerkers gaat dat over klantvriendelijkheid, voor (...) andere medewerkers (...) over leiden en begeleiden, over depressies etc.  
(Focusgroep #1, B)

# Logisch model: SE – Armoedebestrijding



# SE een hefboom in armoedebestrijding?

## Impact op individuele ervaring van armoede kan zeer groot zijn

- Zeer veel variatie tussen organisaties en doelgroepmedewerkers

## Impact op Vlaamse armoedecijfers blijft eerder beperkt

- Beperkte schaal / UA gaat scenario's ontwikkelen

## Wat is de identiteit van SE als partner in armoedebestrijding?

- Spanning tussen institutionele logica's (bedrijf / eerstelijnszorg)
  - Vb. Druk voor sterkere profielen vanuit winstlogica
- Moet men zich hier sterker op profileren?
  - T.a.v. doelgroepmedewerkers en klanten allicht niet (volwaardig bedrijf!)
  - T.a.v. (lokale) partners en beleid allicht wel (afstemming, signalering,...)
- Honger aan meer kennisdelen!
  - Koepels doen dit al, maar mag meer

Bedankt voor jullie  
aandacht!

Vragen, opmerkingen, suggesties?

[Pieter.cools01@ap.be](mailto:Pieter.cools01@ap.be)