
Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede: uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers

Sannen, L., Castermans, S., Van Regenmortel, T. & Lamberts, M. 2011. *Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede. Uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers*. Leuven: HIVA-KU Leuven.¹

Werk wordt vaak naar voren geschoven als de hefboom om uit armoede te geraken. Toch is het niet zo eenduidig. Armoede is meer dan een gebrek aan geld, het impliceert uitsluiting op verschillende maatschappelijke domeinen: onderwijs, werk, huisvesting, gezondheid, welzijn, sociaal netwerk, enzovoort. Wanneer mensen terug aan de slag gaan, worden ze vaak nog geconfronteerd met verschillende drempels die het werken bemoeilijken. En ook na een langere periode van tewerkstelling, blijven de gevolgen van armoede mensen dikwijls nog achtervolgen. Dit alles zet de duurzaamheid van de tewerkstelling op het spel. Daarom voerde het Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen en het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA-KU Leuven) in opdracht van de Vlaamse minister voor Werk een (VIONA-)onderzoek naar de duurzame tewerkstelling van mensen in armoede. Met 'duurzaam' doelen we op een tewerkstelling die perspectief biedt, die de leefsituatie van de betrokkenen en zijn omgeving verbetert én versterkend voor deze werkt. Deze thematiek werd onderzocht vanuit drie invalshoeken: de werkzoekenden of werkenden in armoede, de werkgevers en de intermediairen.

Situering van het onderzoek

Het Vlaams Netwerk² onderzocht in 2007 hoe mensen in armoede duurzaam geactiveerd konden worden naar werk. Het was immers duidelijk dat de klassieke trajectbegeleiding, met voornamelijk een focus op tekortkomingen inzake werkervaring en opleiding, geen soelaas bracht voor heel wat mensen in armoede. Hoe het dan wel moest, onderzocht Elke Vandermeerschen vanuit de ervaringen van mensen in armoede. Tegelijkertijd werkte het Leuvense onderzoeksinstituut HIVA een nieuw concept van trajectwerking uit, genaamd W². Dit label vertolkt de synergie tussen Werk en Welzijn. De praktijk leerde namelijk dat – voor werkzoekenden die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt – een trajectbegeleiding, die zowel aandacht heeft voor werk als welzijn een grotere kans op succes heeft dan de som

van afzonderlijke, partiële diensten. De empowerment benadering vormde bij de ontwikkeling van het W²-concept een rode draad (Steenkens et al., 2008).

De bevindingen van de twee onderzoeksprojecten versterkten elkaar en de twee organisaties besloten de handen in elkaar te slaan, opdat het W²-concept verder in de praktijk kan worden geïmplementeerd.

Mensen in armoede toeleiden naar werk is evenwel geen eindpunt. Hoewel werk vaak voorgesteld wordt als wondermiddel tegen armoede, blijkt de realiteit toch genuanceerder. Ook eens aan het werk, bestaan er nog obstakels (op en naast de werkvloer) die de duurzaamheid van tewerkstelling bij mensen in armoede hypothekeren. Tot op heden ontbrak onderzoeksmatig gefundeerde informatie over het loopbaanverloop, eens mensen in armoede aan het werk zijn. Het is bekend dat hun loopbaan niet steeds rechtlijnig verloopt. Korte periodes van tewerkstelling – in vaak precaire jobs, bij wisselende werkgevers – wisselen vaak af met periodes van werkloosheid (Raeymaeckers et al., 2009). Gedetailleerde informatie over ondersteuning van werkgevers en over het functioneren van intermediairen in functie van de duurzame(re) arbeidsparticipatie van personen in armoede, ontbreken evenzeer. Het HIVA en het Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen gingen samen aan de slag om deze lacunes in informatie te dichten.

Onderzoek nader toegelicht

De centrale onderzoeksvraag was 'Wat is nodig om een duurzame tewerkstelling van mensen in armoede te realiseren?'. Voor de definiëring van duurzame tewerkstelling hebben we ons laten inspireren door het W²-concept en de empowerment-benadering (Van Regenmortel, 2002). Duurzame tewerkstelling heeft bijgevolg betrekking op:

- *duurzaamheid in tijd*: het volstaat niet dat een persoon in armoede aan het werk geraakt, maar hij of zij moet ook aan het werk blijven;
- *verbetering van de levenssituatie*: dit omvat zowel een financiële, organisatorische, sociale als psychologische component;

- *kwaliteit van arbeid*: dit impliceert kwaliteit op vlak van arbeidsinhoud, -voorwaarden, arbeidsverhoudingen en -omstandigheden;
- *werken aan empowerment en inzetbaarheid*: door dit te versterken bij personen in armoede, staan zij ook sterker op de arbeidsmarkt, ook bij een terugval naar werkloosheid;
- *het loopbaanperspectief van de werknemer*;
- *volwaardig burgerschap als centrale betrachting van empowerment*.

Het doel van het onderzoek was het ontwikkelen van aanbevelingen en suggesties voor instrumenten, begeleidings- en ondersteuningsvormen die de tewerkstelling van mensen in armoede duurzaam kunnen maken. Deze aanbevelingen en instrumenten kunnen zowel betrekking hebben op coaching en ondersteuning op de werkvloer als op randvoorwaarden, organisatie van werkomgeving, partnerschappen, tewerkstellingsvormen, enzovoort.

Als beste manier om deze vraag te beantwoorden, werd gekozen voor een kwalitatief onderzoeksdesign. Concreet verliep het onderzoek in vier fasen. In een eerste fase werd een typologie opgesteld van het bestaande instrumentarium en werden drempels in kaart gebracht. Dit gebeurde aan de hand van deskresearch en diepte-interviews bij mensen in armoede en sleutelactoren. In een tweede fase werden inspirerende voorbeelden met het oog op het duurzaam tewerkstellen van mensen in armoede uit binnen- en buitenland beschreven. De informatie uit deze twee fasen werd in een derde fase getoetst aan de praktijk. Zowel de invalshoek van de persoon in armoede, van de (potentiële) werkgever als van de intermediair werden belicht. Naast expertinterviews werd een forumdag met personen in armoede en intermediairen, en een focusgroep met personen in armoede en werkgevers georganiseerd. Tot slot werden in een vierde fase beleidsaanbevelingen geformuleerd met het oog op een duurzamere tewerkstelling van mensen in armoede.

Instrumentarium onder de loep genomen

Zoals aangegeven, bestond de eerste fase van het onderzoek in het opstellen van een typologie van het bestaande instrumentarium. In Vlaanderen en

België bestaan diverse instrumenten om de inschakeling van kansengroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. De invalshoek van personen in armoede ontbreekt echter vaak. In deze eerste fase hebben we op basis van een inventaris en analyse van bestaande instrumenten getracht een typologie op te stellen. Deze diende als basis voor het detecteren van succes- en faalfactoren in het kader van duurzame tewerkstelling. De typologie had zowel betrekking op instrumenten die bedoeld zijn voor de begeleiding en ondersteuning van werkzoekenden als van werkgevers. Er werd een ruime waaier van instrumenten bekeken, met inbegrip van instrumenten die niet initieel bedoeld zijn voor personen in armoede. Zowel begeleidingsmethodieken die ontwikkeld zijn en aangewend worden binnen de sociale economie als in de context van het normaal economisch circuit en het zelfstandig ondernemerschap werden opgenomen. Deze fase gebeurde via het doornemen van bestaande bronnen.

Op basis van de typologie vonden we allereerst enkele succesfactoren binnen de huidige instrumenten. In verband met de activering van mensen in armoede stellen we stilaan een verschuiving vast. Na een jarenlange focus op de doelgroep en hun afstand (achterstand) tot de arbeidsmarkt, worden nu ook instrumenten ingezet ten aanzien van intermediairen en de (toekomstige) werkgevers. Zo zijn er nu vormingen over armoede op de werkvloer, gericht naar werkgevers (bijvoorbeeld via RESOC) en *délégués* (op initiatief van de vakbonden zelf). Een ander voorbeeld zijn de initiatieven waarbij externe actoren zich bij werkgevers aanbieden om hen te ondersteunen bij het realiseren van diversiteit op de werkvloer (bijvoorbeeld jobkanaalconsulenten, projectontwikkelaars EAD) of om mensen in armoede (of andere kansengroepen) op de werkvloer te begeleiden (bijvoorbeeld jobcoaches). Deze initiatieven beogen zowel het bewerkstelligen van een mentaliteitswijziging bij werkgevers als een passende begeleiding op de werkvloer.

Hierbij aansluitend is ook de uitbreiding van een initiatief zoals Jobkanaal naar mensen in armoede een positieve evolutie. Een andere succesfactor is een combinatie van begeleiding, loonpremie, opleiding op de werkvloer, enzovoort. Denk bijvoorbeeld aan instrumenten zoals invoegbedrijf, werkervaring

of individuele beroepsopleiding (IBO). Dit verhoogt de aantrekkelijkheid van de maatregel, zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers en biedt meer kansen op een duurzame integratie. Daarnaast blijkt met het oog op het duurzaam tewerkstellen van mensen in armoede het belang van begeleiding op en naast de werkvloer onderstreept te worden. Toch vinden we in de inventaris slechts een beperkt aantal instrumenten die begeleiding op of naast de werkvloer voorzien (bijvoorbeeld artikel 60, werkervaringsplan, IBO, jobcoaching). De meeste hiervan staan bovendien in teken van de activering van kansengroepen. Maatregelen voor werknemers, eenmaal aan het werk, zijn veel minder aanwezig in het bestaande instrumentarium of zijn sterk beperkt in tijd en intensiteit. Verder constateren we dat begeleiding in de meeste gevallen geen afdwingbaar recht is voor werknemers (met uitzondering van loopbaanbegeleiding). Of de werknemer begeleiding ontvangt en/of hoe die begeleiding wordt ingevuld, hangt vaak af van de goodwill van de werkgever (bijvoorbeeld artikel 60, werkervaringsprojecten, sociale economie, arbeidszorg, jobcoaching, IBO).

Dit brengt ons bij de faalfactoren of hiaten in het huidige instrumentarium. Hoewel er een aantal goede voorbeelden van maatregelen en methoden bestaan voor het duurzaam inschakelen van mensen in armoede (of kansengroepen in het algemeen), is er duidelijk een gebrek aan een coherent beleid voor het realiseren van een duurzame tewerkstelling. Dit vertaalt zich onder meer in de veelheid en onoverzichtelijkheid aan maatregelen en instrumenten, met (deels) overlappende doelgroepen en doelstellingen. Het was een hele opgave om hierin een zeker overzicht te krijgen en wellicht zijn er nog een aantal aan onze aandacht ontsnapt. Werkgevers kampen wellicht met hetzelfde probleem.

Aansluitend vergroot het feit dat werkgevers en werkzoekenden of werknemers bij verschillende instanties moeten aankloppen, de complexiteit van de maatregelen, met vaak ingewikkelde aanvraagprocedures en administratieve opvolging tot gevolg.

Een andere bedenking houdt verband met het begrip duurzaamheid. Deze term impliceert onder meer dat wordt afgestapt van het zogenaamde 'kortetermijndenken' en de daarmee vaak

samenhangende tendens naar 'snelle economische winst' waarbij geen ruimte is voor het opbouwen van psychologisch, sociaal en cultureel kapitaal. Vele maatregelen zijn nu gericht op het activeren van werkzoekenden en het stimuleren van werkgevers om kwetsbare werkzoekenden aan te werven. Ze dienen dus als opstap naar tewerkstelling. Dergelijke maatregelen zijn vaak beperkt in tijd en voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op zichzelf onvoldoende om te fungeren als opstap naar duurzame tewerkstelling. Dit heeft als gevolg dat mensen met een zwakke arbeidspositie vaak een activeringstraject kennen dat bestaat uit een reeks van verschillende, op zich zelf staande maatregelen, die niet gekoppeld worden aan elkaar. Dit staat veraf van hun nood aan een 'warme' overdracht, continuïteit in begeleiding, een naadloos aansluiten in functie van een duurzaam traject en het kunnen zien van perspectief.

Inspirerende praktijken

Naast het onderzoek naar bestaand instrumentarium, gingen we op zoek naar een aantal inspirerende casussen in binnen- en buitenland die illustreren hoe duurzame tewerkstelling van mensen in armoede, of andere doelgroepen met een meervoudige problematiek, kan gerealiseerd worden. Uit deze casussen leiden we enkele cruciale elementen af.

Zo is het voortraject naar werk dat werkzoekenden doorlopen, een bepalende factor in de duurzaamheid van de uiteindelijke tewerkstelling. Van belang is dat dit voortraject een solide basis voor de werkzoekende verschaft op alle levensdomeinen, niet enkel werk. De begeleiding dient dus verruimd te worden van werk- naar tevens welzijnsgerelateerde zaken.

De casussen tonen verder het belang van nazorg aan. Ook wanneer mensen in armoede aan de slag gaan, blijkt begeleiding op en naast de werkvloer een belangrijk instrument om de duurzaamheid van de tewerkstelling te verzekeren. Ook hier blijft W² het uitgangspunt.

Ook het voorzien van een vertrouwenspersoon of ankerfiguur is een voorwaarde voor een kwaliteitsvolle begeleiding. Verder hebben we in de praktijk

nog enkele eigenschappen gevonden binnen de tewerkstelling van mensen met een verre afstand tot de arbeidsmarkt, die de duurzaamheid ervan versterken, namelijk krachtgericht werken, op maat van de werknemer, met voldoende ontplooiings- en groeimogelijkheden en vanuit een waarderende benadering. Tot slot kan dit alles maar, wanneer er een duidelijke communicatie (en betrokkenheid) is naar collega's toe.

Werkgevers, mensen in armoede en intermediairen als toetssteen

De informatie uit deze twee fasen werd in een derde fase getoetst aan de praktijk. Zowel het perspectief van de persoon in armoede, van de (potentiële) werkgever als van de intermediair werd onderzocht. Bovenstaande bevindingen werden beaamd door de actoren. Zo werd het belang van een integraal voortraject benadrukt, evenals de meerwaarde van begeleiding op en naast de werkvloer voor mensen in armoede en tegelijkertijd het gemis van dergelijke instrumenten in de praktijk, het belang van een mensgericht personeelsbeleid met aandacht voor en erkenning van diversiteit, welzijn, en niet in het minst empowerment. Ook de onoverzichtelijkheid en complexiteit van de verschillende instrumenten en de administratieve rompslomp die ermee gepaard gaat, werden bevestigd.

Bovendien vonden we op basis van de bevraging van de drie actoren nieuwe resultaten. Vooreerst blijkt dat de start van de tewerkstelling, de transitie van werkloos naar werkend, een bepalend moment is voor een duurzame tewerkstelling. Terug gaan werken brengt in de eerste maanden heel wat veranderingen voor de werknemer met zich mee. Factoren op de werkvloer, die de tewerkstellingsstart soms bemoeilijken, zijn onder meer geen inwerkperiode, onduidelijkheid over taakomschrijving en verwachtingen, over loon of verlof, te hoge werkdruk, stigmatisering op werkvloer, geen aansluiting vinden met collega's, pesten, enzovoort.

Ook kunnen er problemen naast de werkvloer opduiken die het werk aanvankelijk bemoeilijken. Drempels die mensen in armoede geregeld ervaren, zijn onder meer sociale voordelen die van de ene op de andere dag wegvallen, de moeilijke

combinatie van een job met het regelen van privé-aangelegenheden, schuldeisers die bij de uitbetaling van het eerste loon aankloppen, lange reistijden met het openbaar vervoer van en naar het werk, geen aanmoediging in de naaste omgeving, ingewikkelde administratie, enzovoort. Al deze zaken zetten onrechtstreeks de tewerkstelling onder druk.

Tevens hangt de duurzaamheid van de tewerkstelling af van de globale kwaliteit van de job, de werkvloer én van de werkgever. Dit geldt voor elke werknemer, maar nog meer voor mensen in armoede. Een leven in armoede wordt vaak gekenmerkt door een verwevenheid aan problemen, onvoorspelbaarheid, stress, onzekerheid, enzovoort. Eigenschappen in de tewerkstelling die het armoedebestrijdend potentieel ervan kunnen waarmaken zijn: een volwaardig loon, vast contract, flexibiliteit in uren of verlof, begeleiding op vlak van welzijn, respect op werkvloer door anti-pestbeleid, teambuilding, gerichte communicatie naar collega-werknemers, opleiding op werkvloer, ruimte om te experimenteren en fouten te maken, enzovoort. We stellen echter vast dat mensen in armoede eerder in preciaire jobs terecht komen.

Werkgevers op hun beurt spelen een belangrijke rol in de duurzame tewerkstelling van mensen in armoede. Dit vereist vooreerst inzicht in de leefwereld van mensen in armoede. Inzicht dat nu nog ontbreekt bij heel wat werkgevers. Als ze al bewust zijn van armoede op de werkvloer, dan wordt dit vaak vernauwd tot een inkomensprobleem. Tevens dient voldoende ondersteuning voorzien te worden voor de werkgever om duurzaam werk te organiseren. Ondersteuning in de zin van een loonpremie voor de tewerkstelling van werknemers in armoede (die mogelijk prestatieverlies, afwezigheid, ziekte van werknemer kan compenseren) maar ook, en nog veel meer, in de zin van begeleiding van de werkgever. In de praktijk stellen we vast dat er reeds enkele begeleidingsvormen voorzien zijn (bijvoorbeeld jobcoaches, projectontwikkelaars diversiteit, jobkanaalconsulent, enzovoort) maar dat nog te veel werkgevers er geen gebruik van maken. Dit is enerzijds omdat ze het aanbod niet kennen, anderzijds omdat ze het aanbod niet vertrouwen. In plaats van ondersteuning wordt het weleens opgevat als controle of bemoeienis.

Tot slot valt de rol van de intermediairen niet te onderschatten in het realiseren van een duurzame tewerkstelling. Onder intermediairen verstaan we een brede waaier aan actoren die betrokken (kunnen) worden bij het begeleiden van mensen in armoede naar werk. Het gaat hierbij zowel om zogenaamde werk- als welzijnsactoren, hoewel het onderscheid in de praktijk niet steeds duidelijk afgelijnd is. Sommige actoren zijn vooral actief op het activeren van werkzoekenden naar werk of de thema's die dit belemmeren (bijvoorbeeld OCMW, VDAB, CAW, diverse derden). Anderen nemen eerder een bemiddelende rol op (ankerfiguren). Nog anderen focussen op de begeleiding van werkzoekenden eens men aan het werk is (bijvoorbeeld jobcoachen) of richten hun energie op werkgevers (bijvoorbeeld Jobkanaal, RESOC, projectontwikkelaar diversiteit).

Duidelijk is dat zij een brug kunnen vormen tussen werknemer en werkgever, tussen werk en welzijn, tussen het professioneel en privéleven van de werknemer. Momenteel is dit echter nog zeer beperkt. Dit komt doordat er een waaier aan instanties bestaat die steun of begeleiding naar, op en naast de werkvloer aanbieden, wat leidt tot vaak erg complexe structuren waarbij het overzicht ontbreekt van wie wat doet. Bovendien werken diensten (te) vaak op een eiland en naast elkaar door. Samenwerking en afstemming met actoren (goede partnerschappen) op vlak van werk (VDAB, RVA, vakbonden, werkgeversorganisaties, RESOC, enzovoort) en welzijn (OCMW, CAW, schuldbemiddelingsdiensten, enzovoort) is dan ook een belangrijke voorwaarde om een efficiënte en effectieve integrale begeleiding op te zetten. Dit betekent in eerste instantie een goede kennis van het bestaande aanbod van diensten, zodat op een efficiënte manier kan worden doorverwezen. Bovendien vereist het dat 'drempelvrees' tussen instanties wordt overwonnen en dat diensten buiten hun strikte kader kunnen en mogen werken (met andere woorden niet alleen werkzoekenden in armoede ervaren drempels; ook diensten hebben hier mee te maken). Zo dienen trajectbegeleiders in communicatie te gaan met hulpverleners, maar ook met werkgevers en ploegbazen, zodat noden en verwachtingen op elkaar kunnen worden afgestemd. Hier ligt een belangrijke uitdaging in het verzoenen van (vaak) uiteenlopende belangen tot een werkbaar evenwicht voor alle betrokkenen

partijen: werkgever, werknemer, hulpverlener en intermediair.

Aanbevelingen

Tijdens het verzamelen van de bevindingen en het analyseren van de resultaten, vonden we tal van oplossingen, adviezen, tips en actievoorstellen die een duurzame tewerkstelling van mensen in armoede kunnen realiseren en versterken. Met dit eindresultaat willen we de nodige handvatten bieden voor zowel mensen in armoede, werkgevers, intermediairen als overheid. We lichten enkele van de centrale aanbevelingen toe.

Voor personen in armoede gaat het in de eerste plaats om het 'lijmen' van dat kader: ervoor zorgen dat de verschillende stukken van een vaak gebroken bestaanspuzzel opnieuw in elkaar passen, zodat mensen in armoede niet alleen aan het werk geraken, maar dit werk ook volhouden. Dit vereist allereerst het structureel verankeren van geïntegreerde werk- en welzijnstrajecten voor mensen in armoede. Niet alleen in het voortraject, maar ook bij de start van de tewerkstelling zijn acties nodig, die de transitie naar werk voor mensen in armoede verbeteren. Werkgevers dienen een degelijk onthaalbeleid te voeren dat volgende elementen bevat: duidelijke informatie met betrekking tot loon, verlof, taakomschrijving en verwachtingen; een inwerkperiode; peter- en meterschap, enzovoort. Verder zien we hier ook een rol weggelegd voor de vakbondsafgevaardigden. Zij kunnen ten aanzien van de startende werknemer fungeren als vertrouwenspersoon, als begeleider en informatiebron.

Ook het beleid is verantwoordelijk voor een soepel transitie-moment. Voor mensen die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt, kan een geleidelijke opbouw van tewerkstelling, met behoud van een financiële prikkel, de overgang naar werk vergemakkelijken. Ook dient er werk gemaakt te worden van (het recht op) begeleiding voor startende werknemers. Indien mogelijk op de werkvloer, maar als de werkgever weigert, tenminste naast de werkvloer. Het voorzien van nazorg in de huidige W²-trajecten naar werk lijkt ons een eerste zinvolle actie, zodat mensen in armoede ook eenmaal aan het werk, nog kunnen rekenen op

hun trajectbegeleider. Een andere belangrijke actie is het garanderen van betaalde verlofdagen in het eerste jaar van tewerkstelling of time-outdagen. Dit moet mensen in armoede in staat stellen om tegelijkertijd hun job te doen en hun armoedeproblematiek verder aan te pakken.

Naast acties gericht op de tewerkstelling, dienen er ook maatregelen genomen te worden tegen externe factoren die het armoedebestrijdend potentieel van een job verhinderen. Dit betekent onder meer er voor zorgen dat tewerkstelling garanties biedt op een menswaardig inkomen. We zien verscheidene acties in dit kader: binnen het voortraject, het uitvoeren van een proactief en oplossingsgericht onderzoek naar de implicaties van tewerkstelling op het beschikbaar inkomen; eenmaal aan het werk, het vermijden van een opsplitsing in de uitbetaling (bijvoorbeeld door samenwerking tussen RVA, OCMW, hulpkas, werkgever, vakbond, VDAB); het optimaliseren van de uitkeringen bij (onvrijwillige) deeltijdse tewerkstelling; een tijdelijke continuering van sociale voordelen bij de start van tewerkstelling, met vervolgens een geleidelijke afbouw; investeren in voldoende aanbod van schuldbemiddeling (zodat werknemers hulp ontvangen bij deурwaarders en loonbeslag).

Voor werkgevers is een eerste cruciale stap richting tewerkstelling van mensen in armoede, dat ze duidelijk kiezen voor een diversiteitsbeleid op de werkvloer, vanuit een engagement, maar ook vanuit de overtuiging dat diversiteit een meerwaarde heeft. Werkgeversorganisaties (met onder meer hun jobkanaalconsulenten) en de projectontwikkelaars diversiteit (met onder meer hun diversiteitsplannen) dienen hier verdere acties in te ondernemen. Binnen het diversiteitsdiscours dient armoede expliciet in beeld te komen. Werkgevers dienen bewust te zijn van deze problematiek en armoede breder te bekijken (het is meer dan een inkomensprobleem).

Voor werkgevers vereist het realiseren van een duurzame tewerkstelling ook een overzichtelijk en bruikbaar aanbod aan maatregelen en ondersteunende diensten die zorgen dat men mensen in armoede een kans wil geven, die het tewerkstellen van mensen in armoede kans op slagen geeft en die de werkgever niet het gevoel geven er alleen voor te staan. Werkgevers proactief informeren

over tewerkstellingsmaatregelen en ondersteuningsvormen bij hun zoektocht naar nieuw personeel, kan het gebruik van het bestaande instrumentarium bevorderen. Een specifieke maatregel die een positieve impact voor mensen in armoede kan hebben, is de individuele beroepsopleiding (IBO). Deze IBO biedt de werkzoekende met weinig relevante werkervaring de kans om op de werkvloer in opleiding te gaan en vervolgens na een succesvolle IBO aan de slag te gaan bij dezelfde werkgever. Tegelijkertijd biedt het de werkgever een financieel voordeel om een IBO aan te bieden aan de werkzoekende. Een aandachtspunt bij het promoten van deze maatregel voor het aanwerven van mensen in armoede is dat de voorziene begeleiding door IBO-consulenten afgestemd dient te zijn op de kenmerken van de doelgroep. Tevens dient IBO meer proactief gepromoot te worden in het kader van tewerkstelling van kansengroepen. We merken dat mensen in armoede nu nog vaak uit de boot vallen.

Verder pleiten we ten aanzien van werkgevers voor het voeren van een mensgericht beleid en een warme, krachtgerichte werkomgeving. Dit dient zich te vertalen naar de collega-werknemers via onder meer een open communicatie, een anti-pestbeleid en het uitbouwen van peter- en meterschap. Werkgevers moeten op vlak van de creatie van duurzame jobs ook op de nodige ondersteuning kunnen rekenen. Dit kan gebeuren via vorming, diversiteitsplannen en ondersteuners zoals de projectontwikkelaars diversiteit, en de Jobkanaalconsulenten binnen de werkgeversorganisaties. Verder kan het tewerkstellen van mensen in armoede, indien ze een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, extra investering en begeleiding vergen van een werkgever. De werkgever moet hiervoor op specifieke ondersteuning kunnen rekenen. We zien kansen weggelegd in het rugzakprincipe of het werkondersteuningspakket (WOP). Opdat de werkgever elementen uit het WOP adequaat inzet, is er wel nood aan een begeleider die kennis heeft van de verschillende instrumenten en mogelijkheden en die eveneens de nieuwe werknemer kent. Hierbij aansluitend zijn er ook ondersteuningsmaatregelen specifiek voor mensen in armoede nodig binnen het WOP zodat ook zij beroep kunnen doen op steun, eenmaal aan de slag. Deze steun dient op maat bepaald te worden en kan bestaan uit begeleiding op of naast de werkvloer, opleiding op of

naast werkvloer; voorzien van time-outdagen, enzovoort.

Verder is het van belang dat werkgevers vertrouwen krijgen in externe ondersteuning en dat ze het nut inzien van begeleiding voor werknemers, maar ook voor henzelf. Hier is zeker een rol weggelegd voor de werkgeversorganisaties.

De intermediairen tot slot wacht de uitdaging om een en ander op elkaar af te stemmen, als het ware de lijm te zijn om de verschillende stukken in elkaar te passen en de kaders op elkaar af te stemmen. Dit vereist allereerst een adequaat inzicht in armoede. Intermediairen kunnen pas als brug fungeren tussen werkgever en werknemer in armoede, als ze de leefwereld van beide partijen begrijpen. Mensen in armoede duurzaam begeleiden naar, op en naast de werkvloer, vereist een integrale aanpak, met een dubbele focus: zowel op werk als op welzijn. Dit vraagt van intermediairen dat ze verder kijken dan het eigen aanbod, de eigen verantwoordelijkheid en de eigen opdracht, en dus meer inzetten op afstemming en samenwerking met elkaar, en met werkgever en werknemer in armoede. Ook ervaringsdeskundigen in de armoede kunnen hierbij een rol spelen. Een pleidooi dus voor gedeelde verantwoordelijkheid en gedeelde zorg, die kenmerkend zijn voor een empowerende samenleving.

Samira Castermans

Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen

Tine Van Regenmortel

HIVA-KU Leuven

Noten

1. Met medewerking van de Rijck, T., Vandermeerschen, E. en Overleggroep Werk en Sociale Economie
2. Het Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen bestaat uit 51 verenigingen die samenwerken met het uiteindelijke doel armoede en sociale uitsluiting uit te bannen. In de verenigingen staan mensen die in armoede leven centraal. Zij nemen er op alle niveaus het woord. Meer info: www.vlaams-netwerk-armoede.be

Bibliografie

- Vandermeersch, E. 2007 *Valkuilen, hefbomen en acties voor het zinvol en duurzaam activeren van mensen in armoede naar kwalitatieve tewerkstelling. Eindrapport van het project 'Het activeren van mensen in armoede naar werk: van good and bad practices tot mogelijke remedies.'* Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen vzw.
- Steenssens, K., Sannen, L., Ory, G. & Nicaise, I. 2008. *W²: Werk- en Welzijnstrajecten op maat. Een totaalconcept.* Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Raeymaeckers, P., Nisen, L., Dierckx, D., Vranken, J. & Casman, M.T. 2009. *Activering binnen de Belgische OCMW's. Op zoek naar duurzame trajecten en goede praktijken.* Oases-Université de Liège, POD Maatschappelijke Integratie.