

# Iemand moet het zeggen. Over werk als welzijn

Ruth Claes - brugfiguur werk

## ABSTRACT

Sinds januari 2023 is Ruth Claes, sociaal ondernemer, aangesteld als brugfiguur werk. De rol is in het leven geroepen door minister van Werk Jo Brouns en is ingebed in het project Capacity Building. In deze opiniebijdrage geeft de brugfiguur ons haar kijk op werk, voornamelijk in relatie tot outreach, activering en effectieve inclusie op de werkvloer. Werk is welzijn, luidt het. Werk is een sociaal bindmiddel, niet-beroepsactieven hebben ook echt wel persoonlijke en sociale behoeften op basis waarvan zij aan het werk willen gaan. Om de drempels weg te werken, moeten wij zowel hen in hun weg ondersteunen als werkgevers op weg helpen wanneer zij niet-traditionele profielen willen aanwerven. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad heeft zoveel meer te winnen bij een inclusieve benadering die op persoonlijke en sociale behoeften van deze doelgroep inspeelt dan bij een beleid dat inzet op financiële prikkels, dus op de wortel en de stok. Werken moet evenwel lonend zijn, maar loon is in de eerste plaats een zaak van hygiëne en fairness, geen zeer werkzaam noch duurzaam activeringsinstrument. Het aanraden van werk valt of staat veeleer met de juiste contactstrategieën. De zorg gaat daarom beter uit naar een juiste inrichting van lokale partnerschappen voor outreach en activering en naar ondersteuning van werkgevers in de inrichting van inclusieve werkvloeren, die als deel van die contactstrategie deze nieuwe werknemers effectief kunnen aanspreken en voor de openstaande vacatures kunnen binden.

Als brugfiguur werk neem ik ervaringen van de niet-werkenden mee en zoek ik naar een meer fijnmazige verbinding tussen hun belangen en de belangen van werkgevers, die dezer dagen te weinig mensen vinden voor hun vacatures. De niet-beroepsactieven krijgen hierbij mijn bijzondere aandacht. Mijn rol is onafhankelijk, ik wil immers verbindingen leggen en trek daarvoor de kaart van de pragmatiek, de wetenschap dus van het terrein. Mijn achtergrond ligt immers daar: in *outreachen*, activeren, werkgever zijn en mensen op mijn werkvloeren sterker maken, waarna ze verder doorstromen. Sinds januari 2023 ben ik over die zaken in gesprek met beleid, sociale partners, lokale besturen en regisseurs, VDAB en Europa WSE. Terwijl ik in de pen kruip voor deze opiniebijdrage, werk ik ook aan een visienota waarin ik mijn eerste bevindingen en raadgevingen objectiveer. Maar op deze bladzijden maak ik een reflectie die vertrekt bij een ongeduld dat blijkbaar niet alleen mij maar ook anderen ten deel valt. Dat ongeduld gaat over het uitblijven van een grote beweging die de vele niet-werkenden daadwerkelijk toeleidt naar de vele openstaande vacatures.

## Het ongeduld juist vertalen, op maat

Hoe langer het duurt voordat niet-werkenden - werkzoekenden zowel als niet-beroepsactieven - de omslag maken naar (her)beginnen met werken, hoe meer voeding dat geeft aan een beleid dat uitgaat van financiële prikkels. Die kunnen belonend zijn of straffend. In mijn ervaring brengen die niet zoveel bij. Ook Paul de Beer, een Nederlandse arbeidseconoom die vorig jaar nog te gast was op het Vlaamse arbeidsmarktcongres, stelt dat mensen vaker voorrang geven aan niet-financiële aspecten van werk, zoals autonomie, een baan die voldoening geeft of een goede afstemming met hun privécontext.

Hij werkte dat uit in een interessant boek, dat werk sterker in het teken plaatst van participatie aan de samenleving en niet in de figuur van vraag en aanbod van arbeid (de Beer, 2022). In schrill contrast daarmee neemt de roep naar meer duidelijke prikkels mediagewijs de laatste tijd sterk toe. Daarom eerst even het volgende.

In meer dan vijftientig jaar activeren kwam ik nog niemand tegen die niet wilde werken. In de buitenbaan lopen, belast immers het welzijn. Midden in het werk staan daarentegen sterkt aan. Werk is algemeen aantrekkelijk. Ik wil deze punten straks nog wel nuanceren, maar het idee dat werk aantrekkelijker wordt met financiële prikkels, soms ook stokken genoemd, steunt vooral op taaie vooronderstellingen die van één kant komen, en dat is niet de kant van de betrokkenen. Dat laatste is manifest. Onze samenleving is in die mate opgedeeld geraakt dat leefwerelden van verschillende groepen gescheiden zijn langs lijnen van opleiding, herkomst en loopbaanontwikkeling. Uitgerekend langs die lijnen overklast de stem van professionelen - van de werkende buur tot de aangestelde expert - de stem van de anderen in de buitenbaan. Langs die lijnen is het mogelijk beleidsadviezen te lanceren over de hoofden van de doelgroep heen. En om stille meerderheden in de eigen groep van die adviezen te overtuigen. Daarom kan de vooronderstelling dat anderen, die niet werken, minder verantwoordelijkheid opnemen dan 'wij', die wel werken, zo taai zijn.

Als wij ons ongeduld willen vertalen in inspanningen, dan moeten we een kaart trekken die meer op maat is van zowel aanbod als vraag. Beide missen vandaag te veel de aansluiting naar elkaar. Neem vooreerst de niet-werkenden. De meesten onder hen passen vandaag niet meer in de vacatures. Taal, kwalificaties en ervaring, daarnaast ook het ontbreken van sociale steun en zelfvertrouwen, om nog maar te zwijgen over de zorgen die uitgaan van armoede of recente migratie en die zo de focus op werk in de weg staan, zorgen er gewoon voor dat de afstand tot werk te groot is. De wil om te participeren is daarom niet kleiner. Ze vraagt echter inspanningen om te worden ontsloten. Aan de andere zijde betekent de demografische omslag op de arbeidsmarkt, waarin meer mensen uitstromen dan instromen, voor werkgevers een turbulente omgeving. Zij staan voor de uitdaging om hier meer prioriteit aan te leren geven in een context waarin zich al meerdere innovaties en investeringen opdringen. Hun beproefde personeelsbeleid en arbeidsorganisatie moeten in meer of mindere mate op de schop. Ze zoeken ook al naar nieuwe werkwijzen, maar hebben hefboomen en ondersteuning vandoen om hun drempels en werkvloeren aan te passen aan niet-traditionele profielen. Dat gaat over aanpassingen aan vacatures, een nieuwe zienswijze op functies of arbeidsbreuken, het doorbreken van louter psychologische of louter taakgerichte hr, het aangaan van partnerschappen, enzovoort. Er is expertise over diversiteit en inclusie beschikbaar die nu veel sterker, concreter en op maat naar de ondernemingen gedissemineerd zou moeten worden. Er valt ook iets goed te maken. Zo verloor op zeker ogenblik het hoofdstuk over EAD (evenredige arbeidsdeelname) zijn plaats in het Vlaamse beleid, waarmee ook de diversiteitsconsulenten uit beeld zijn verdwenen. In de aanloop naar de voorspelde krapte op de arbeidsmarkt had dit voor alle betrokkenen eigenlijk niet slechter kunnen vallen.

Finaal zal werk, dat over het algemeen de beste vorm is van sociale bescherming, mensen ook meer kans geven om uit de armoede weg te stappen en om meer welzijn te ervaren. Ook op langere termijn, na afloop van de beroepsloopbaan, is dat het geval. Meer arbeidsparticipatie zorgt ervoor dat rechten worden opgebouwd en kan daardoor armoede ook doen afnemen.

## Outreachen

Er is momenteel grote bezigheid rond outreach en activering doordat VVSG en partners daar een nieuw programma voor aan het uitrollen zijn. Dat luistert naar de naam Capacity Building en krijgt daarvoor middelen van Europa WSE. Het opzet is om een praktijk van afzonderlijk lopende projecten te laten opvolgen door lokaal geregisseerde partnerschappen die verschillende expertises gebundeld kunnen inzetten.

Ik denk dat we eerst en vooral goed letten op de richting die deze partnerschappen voor ogen nemen. Vaak werken ze met doelgroepen die noden hebben op het vlak van welzijn en het risico is dat ze in welzijnstaken terugvallen, dus te weinig werk centraal stellen. Dit spanningsveld is ergens logisch. Bij outreachen treden uiteenlopende facetten van sociale onderbescherming naar voor, je kan die dingen niet van elkaar isoleren. Maar we helpen echt niemand vooruit als er hier en daar bijkomende welzijnschikels ontstaan in plaats van plaatsen waar mensen leren handen en voeten geven aan min of meer latent gebleven wensen om te werken. Outreach en activering geef je ook beter niet vorm met sociaal werkers die uit het klassieke welzijnswerk komen. Daar moeten juist profielen aan de bak die zich een werkgeversperspectief voor ogen kunnen nemen.

Een goed voorbeeld dat ik op mijn rondgang in het Vlaamse land leerde kennen, is het JoTa-project in Oudenaarde (JoTa, 2019). Het gaat om een samenwerkingsverband tussen jeugdzorg, het sociaal huis en VDAB. De partners houden een doelgerichte fasering voor ogen. Er wordt een voortraject rond welzijnsnoden afgewerkt, voordat deelnemers beginnen te oefenen in werken. Een sterk onderdeel daarvan, vind ik, is dat er deelnemers leren rijden met een heftruck. Niet als kwalificatietraject maar om samen aan het werk te zijn, uitdaging en controle te ervaren, zelfvertrouwen te winnen en met de aanwezige begeleiders hun vragen en verwachtingen over werk te delen. Wie in die concrete en aanklampende werking doorzet, is gesterkt en vervolgt zijn traject in joboriëntatie en jobmatching. Over de jaren heen stroomde een meerderheid van de jongeren door: 29% vond werk in het reguliere circuit.

Maar er zijn nog meer innovaties nodig. In Borgloon en Hasselt zet vzw IN-Z sinds kort brugfiguren in voor vindplaatsgerichte werving. Het project is heel recent en loopt met steun van het Instituut voor Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen. Het vormt een logisch vervolg op de beslissing van enkele jaren geleden om doelgroepwerknemers uit de lokale diensteneconomie (sociale economie) als brugfiguur in te zetten in werkingen voor kwetsbare doelgroepen. Denk aan preventieve gezinsondersteuning, brede scholen en meer recent ook de digibanken. Dat zijn allemaal werkingen waarin het inzetten van doelgroepwerknemers meerwaarde had laten zien voor het outreachen naar gebruikers omtrent diverse thema's. Door in de contacten meer aandacht in te bouwen voor werk, konden niet-beroepsactieven, vooral ouders uit kwetsbare gezinnen, op weg gezet worden naar opleiding en werk. De nieuwste ontwikkeling is hier dat een aantal doelgroepwerknemers nu zijn doorgestroomd naar een expliciete rol als brugfiguur. Voorwaarde is dat zij de eigen gemeenschap overstijgen. Bijvoorbeeld een brugfiguur die zelf Syrische vluchteling is, outreacht evengoed naar mensen met andere achtergronden, naar mensen zonder migratieverleden enzovoort. Het valt op dat deze brugfiguren, voorlopig twee vrouwen en één man, reputatie opbouwen als personen die je moet spreken als je het over werk wilt hebben. Ze zijn heel pragmatisch, staan niet in voor het voltrekken van meer uitgebreide begeleidingstrajecten waar die nodig zijn. Maar ze halen mensen van onder de radar en wachten er niet mee om van werk een thema te maken.

Outreachen en activeren vraagt een gebalanceerde combinatie van insteken en competenties. Daar ligt nog een groot leerveld voor lokale actoren én regisseurs. Maar het strategische belang van vindplaatsgerichte inspanningen is moeilijk te overschatten. Het is de belangrijkste weg om mensen te winnen voor werk, in hun belang en in het belang van werkgevers. In het voorbeeld van JoTa gaat het vaak over jongeren met een leefloon, in het voorbeeld van de brugfiguren vaker over personen zonder uitkering. Deze mensen 'winnen voor werk' heeft meerdere betekenissen. Het betekent mensen in staat stellen om een begeleiding naar werk of een beginnende loopbaan aan te vatten. Maar het betekent ook personen die onder de radar zitten, lokaal en maatschappelijk zichtbaar te maken, voor VDAB en haar partners en voor werkgevers. Veel andere mogelijkheden zijn er niet voor die groep. Ze genieten geen uitkeringen, kunnen niet opgevolgd en ook niet gesanctioneerd worden. Ook de goedbedoelde aanmoedigingen die uit fiscaal beleid moeten volgen, kunnen hen niet bereiken. De kloof tussen hun huidige inkomen en inkomen uit werk is nu immers al totaal. Wat natuurlijk niet wegneemt dat een brugfiguur mag aanprijzen dat werken rechten opbouwt, ook bijvoorbeeld naar een later pensioen toe. Maar ook dat is dan nog een onderdeel van outreach, waarin het erop aan komt om relaties te leggen en een versterkend parcours rondom tot niets verplichte niet-beroepsactieven aan te vatten.

## Inclusieve werkvloeren ... maar ook werk als sociaal bindmiddel

Mijn eigen ervaring als werkgever is dat je instroom - en belangrijker nog, retentie - kan opwekken door twee dingen. Ten eerste door de toegangsdrempels te verlagen, niet alleen in de vacatures en in het onthaalbeleid, maar ook in de werking zelf. En ten tweede door in gesprek te gaan met je nieuwe werknemers, waardoor je leert wat zij nodig hebben om bij je te blijven werken en te leren. De relatie is belangrijk. Zeker bij aanvang, maar ook nadien mag ze niet uitdoven.

Een onderzoek naar kortgeschoolde vrouwen met migratieachtergrond die mijn onderneming in begeleiding had genomen of recent had aangeworven, heeft dat patroon sterker naar voor gehaald (Pulinx, 2022). Ook hier moet ik stellen: de financiële prikkel is een bijzaak, ook al speelt armoede in het gezin voor deze vrouwen mede een rol om werk te zoeken. Het onderzoek onderstreept in de eerste plaats dat werk voor deze vrouwen een 'bindmiddel' is dat hen midden in de samenleving brengt. Daarom zeg ik altijd dat werk wensen een plaats in de samenleving geeft en ook een identiteit. Onder de oppervlakte van arbeidsmarktdrempels als taal, kinderopvang en vervoer schuilen sterke persoonlijke en sociale motieven om uit huis te zijn en bij te dragen tot de samenleving. Meer inkomen voor het gezin kan zeker ook een motief zijn, maar de behoeftes aan zelfwaardering, sociaal contact, oefenkansen voor Nederlands, een gelijkwaardige positie verwerven in het gezin en andere blijken te overwegen. De conclusie luidt dat een inclusieve werkgever een krachtige maar veilige werkomgeving biedt die maatschappelijk gewaardeerde rollen aanbiedt. Het is essentieel dat wij dit meenemen in onze inspanningen meer inclusieve werkvloeren te creëren. Daar ligt ook de nuance bij wat ik hoger schreef: in het werk staan sterkt aan. Of wanneer ik beweer: werk is welzijn.

Maatwerk is daarin een sleutel. Goffin en collega's (2022, p.45-59) hebben dat perspectief systematisch opengetrokken naar de volledige groep van niet-beroepsactieven: NEET-jongeren (not in education, employment, training), langdurig zieken, jonge moeders zonder werkervaring of diploma, volstrekt anderstalige vluchtelingen, herintreders die zorgtaken op zich nemen, enzovoorts. Werkgevers die met deze niet-traditionele profielen willen werken, zullen deskundig in uiteenlopende richtingen moeten ondersteund worden. Naargelang de sociale en persoonlijke dispositie van de betrokkenen, vragen zij andere aandacht en andere interventies. Met hen als werkgever, eventueel daarin geholpen door een externe begeleider, in gesprek gaan en een relatie aanknopen, zal nodig zijn. Maar de noden waarop je moet inspelen zullen uiteenlopend zijn: laagdrempelig onthaal, een ontwikkelingsgerichte selectie, taalcoaching, een enkelvoudig aanspreekpunt dat vertrouwen opbouwt, flexibiliteit van de werkgever, ondersteuning in randvoorwaarden, ondersteuning in soft skills, een combinatie werk en tijdelijke ongeschiktheden en nog zoveel meer. Er is niet *one size fits all*.

Al goed dat Vlaanderen met middelen van Europa WSE een ondersteunend aanbod voor werkgevers in het vooruitzicht stelt. Er leeft het duidelijke voornemen om middelen in te zetten in concrete cases, op basis dus van effectieve toeleidingen en instroom. Voor het wegvallen van diversiteitsconsulenten is dus hopelijk compensatie op komst. De bedoeling is bovendien om beschikbare expertises zo complementair mogelijk in te zetten.

## Verandering nastreven in tijden van ongeduld

Een eenvoudige manier om grote groepen van niet-werkenden te laten instromen in de vele openstaande vacatures is er niet. Hier hebben we een meer diepgaande omslag vandoen, die onze economie beter in staat stelt om niet-traditionele instromers te vinden en aan zich te binden. De partnerschappen die ESF Europa in het vooruitzicht stelt, zijn de eerste flankerende maatregelen in die zin.

Bij succes zullen ze een behoorlijke groep mensen aan boord van de arbeidsmarkt helpen en een voldoende reeks van ondernemingen begeleiden naar meer inclusief werkgeverschap. Dat zal veel innovatie vragen. Daar zal dus een patroon ontstaan van voorlopers en volgers. In een latere fase en met andere middelen zal het zaak zijn innovaties te *mainstreamen* om ook het gemiddelde op te trekken. Omdat er niet in alle gevallen extra middelen zullen zijn, zal het soms zaak zijn om de huidige middelen voldoende inclusief in te zetten.

Tegelijk moeten we nu al breder kijken, willen we effectief terrein boeken. Ik neem hiervoor drie contexten voor ogen: de sociale economie, het onderwijs en het beleid in welzijn en zorg.

De sociale economie staat vandaag al voor werkbaar werk voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Maar ze kan nog sterker meewerken aan inclusieve werkvloeren buiten haar eigen sector. Misschien stelt zij vandaag de dag nog te vaak de klassieke vraag naar groei voor het eigen aanbod, alsof dat haar enige bijdrage kan zijn om de arbeidsmarkt receptiever te maken voor maatschappelijk en economisch kwetsbare groepen. Nu er een momentum is om werkvloeren in de reguliere economie meer inclusief te maken, zou verdere groei voor de sociale economie ook kunnen gebeuren in een intersectoraal verband. Daarmee zouden we bijvoorbeeld doelgroepwerknemers en reguliere werknemers kunnen inzetten in gemeenschappelijke taken of werknemers uit de rangen van de sociale economie op de vloer kunnen voorbereiden op vacatures in het reguliere kader. Wat dan desgevallend natuurlijk ook ondernemingen uit de andere sectoren verplicht.

Ook het onderwijs kan niet afzijdig blijven. Vandaag al hebben we professionals nodig die meer empathie aan de dag leggen voor de thema's van inclusie en meer kaas hebben gegeten van alle pragmatische voorwaarden waaraan voldaan moet zijn om niet-traditionele profielen aan het werk te krijgen en te houden. Zo staan opleidingen sociaal werk nog helemaal in het teken van een klassieke welzijnsbenadering zoals die vorm kreeg tijdens de hoogdagen van de verzorgingsstaat. Vandaag zijn werk en activering echter meer dan ooit een (voor het individu vaak problematisch) sluitstuk van sociale bescherming en moeten die 'ondernemende' thema's het professionele ethos sterker gaan kleuren. Hetzelfde voor gloednieuwe hr-opleidingen aan onze hogescholen. Als ze de juiste afgestudeerden willen afleveren, kan dat maar door praktijkervaring met inclusieve werkvloeren een centrale plaats toe te kennen in het curriculum. Inclusie is meer dan een powerpoint met geneste cirkels.

Het overheidsbeleid ten aanzien van welzijn en zorg is al langer vertrouwd met schema's van zij-instroom. Dat is de progressie die er in de afgelopen jaren is gemaakt. Maar ik zie bijvoorbeeld in de betrokken sectoren zeer trage reacties op mogelijkheden om in samenwerking met de sociale economie werkvloeren te versterken en oplossingen te zoeken voor openstaande vacatures. Er dienen zich te weinig voorlopers aan, actoren stappen niet in om dezelfde redenen die hen daartoe zouden moeten aanzetten, namelijk dat er veel dingen aan het veranderen zijn. Waar werkgevers uit de profit sneller beslissen om iets op te lossen, schuiven werkgevers uit welzijn en zorg veranderingen in hun personeelsbeleid langer voor zich uit. Mogelijk neemt het vooruitzicht op zij-instroom van gekwalificeerde medewerkers ook dwang en drang weg in zaken van arbeidsinnovatie en inclusie, ik weet het niet. Slimme beleidsverantwoordelijken laten dit verder onderzoeken en denken na over 'inclusieve stimuli' die actoren uit zorg en welzijn sneller over de streep halen.

## Werken moet lonen

Ik geef dus aan dat wij in de breedte op zoek moeten naar hefboomen die onze economie beter afstemmen op beschikbare arbeidskrachten en niet moeten verwachten dat financiële prikkels voor 'ons' het werk wel zullen doen. Maar daar blijft nog een vraag liggen. Moet werken dan niet lonen? Ligt daar geen intrinsiek verband? Zeker wel, vanuit *fairness* beschouwd.

Het mag ook duidelijker worden wat het verschil is tussen werken en niet-werken. Naargelang statuut en situatie ligt dat anders, waardoor mensen zelf en ook opiniemakers meer opgaan in percepties dan in feiten. Er is een groep mensen die een goede uitleg nodig heeft hierover, ook gewoon om zich oké te voelen met de arbeidsvoorwaarden van een jobaanbieding. Onoverzichtelijkheid kan voor twijfel zorgen, dat werkt psychologisch en kan werk onterecht op een afstand houden.

Min of meer in hetzelfde verband mogen we ook de band tussen activering en het arbeidscontract nauwer aanhalen. Een arbeidscontract vind ik het beste kader voor activering. Wanneer mensen de kans krijgen om in te stromen met een lage drempel, openen zich meteen heel wat mogelijkheden die afgesloten blijven zolang ze in een traject zitten. Alleen al de drempel naar beneden halen voor taal, levert de betrokkene vaak oefenkansen Nederlands op die buiten de werkvloer ontoegankelijk blijven. We zien het arbeidscontract nog te veel als eindpunt van activering, terwijl het er net een hefboom voor is. Je kan als beleidsmaker of als werkgever ook zitten wachten tot mensen voeling hebben met werksituaties, zelfwaarde hebben ontwikkeld, niveau x of y hebben bereikt in uurtjes NT2 of hun talenten hebben verkend in groepsbegeleiding, maar dat heeft veel minder potentieel.

Als laatste wil ik nog dit kwijt over verloning. Ook weer in de filosofie dat werken moet lonen, maar met de kanttekening dat instroom op de lage drempel op de werkvloer zichtbaar kan zijn in lagere productiviteit dan wel meer omkadering. In de sociale economie hanteert men daarom lagere lonen. Het minimumloon is daar een referentie, mits een aantal koopkrachtversterkende toevoegingen. Ik pleit hier ook niet voor een rush naar de minima. Maar in verschillende sectoren hanteert men voor instromers in uitvoerende functies meteen rechten en barema's die werden onderhandeld in betere tijden - het is te zeggen in tijden van voldoende en homogene instroom, al dan niet verbonden aan getuigschriften die instromers vandaag lang niet meebrengen. Ik denk daarbij ook aan de zorg. Vandaag en zeker morgen wordt invulling van vacatures meer afhankelijk van *jobcarving*, opleidingen op de werkvloer en langdurige regelingen op maat. Willen we een vorm van laagdrempelige arbeid installeren, dan is er nood aan nieuwe functiecategorieën, al dan niet tijdelijke, die in het teken staan van oriëntatie of ingroei.

## Coda

De uitdagingen van onze arbeidsmarkt zijn complexer dan ooit. Willen we echt werk maken van werk, dan zullen we krachten moeten bundelen. En traditionele processen durven loslaten om plaats te maken voor echte innovaties.

Als onafhankelijk brugfiguur wil ik deze verandering mee initiëren. Waarbij ik er diep van overtuigd ben dat '*Iedereen aan boord*' pas mogelijk is vanuit een participatieve benadering van onbenutte kansen. Vanuit deze gedachte zal er veel minder stok nodig zijn, daarvan ben ik zeker.

"Ik heb geen specifiek talent, ik ben gewoon nieuwsgierig" - Albert Einstein

**BIBLIOGRAFIE**

- De Beer, P. (2022). *De mythe van de arbeidsmarkt*. ASP - Academic and Scientific Publishers.
- Goffin, K., Sempels, Y., De Coen, A., Valsamis, D., & Vansteenkiste, S. (2022). *Het arbeids-potentieel van niet-beroepsactieven: een vraagzijdebenadering*. Eindrapport. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.
- JoTa. (2019). *JoTa werkt. De zoektocht van kwetsbare jongvolwassenen op de arbeidsmarkt*. Garant.
- Pulinx, R. (2022). Werk als bindmiddel. Onderzoek naar de motivatie van laagopgeleide vrouwen met migratieachtergrond. In J. Vancoillie, L. Ory, & R. Pulinx (Red.), *Incluzed. Inclusief ondernemen met kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond* (pp. 29-81). ASP - Academic and Scientific Publishers.