



SESSIE 5: SOCIALE ECONOMIE EN INSCHAKELING KWETSBARE GROEPEN

Zowel Vlaanderen als Nederland streven er naar om meer mensen uit kwetsbare groepen te laten instromen op de arbeidsmarkt. Dit kan gerealiseerd worden door inschakeling in de sociale economie, maar mits de gepaste ondersteuning biedt ook de reguliere economie hiervoor kansen. In de sessie 'sociale economie en inschakeling kwetsbare groepen' bekijken we de jobcreatiecapaciteit in de sociale economie en de doorstroom en re-integratie van kwetsbare groepen in de reguliere economie.

Voorzitter: volgt later

Abstracts:

1. Sociale inschakelingseconomie: springplank naar duurzame tewerkstelling?

Laura Jacobs, Vicky Heylen en Caroline Gijssels (HIVA, KU Leuven)

Het Vlaamse beleid legt de laatste jaren steeds meer de nadruk op doorstroom en uitstroom uit de sociale economie naar het zogenaamde 'Normaal Economisch Circuit' (NEC). Bepaalde werkvormen binnen de sociale inschakelingseconomie, zoals de invoegmaatregel en werkervaring (WEP+) hebben ook expliciet de doorstroom naar het reguliere circuit als doelstelling. Met dit onderzoek, uitgevoerd in het kader van het Steunpunt WSE, wilden we voor drie werkvormen in de sociale inschakelingseconomie nagaan of er sprake is van doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt, en zo ja, wat de kenmerken van deze doorstroom zijn. We deden dit voor de invoegbedrijven en werkervaringsprogramma's, alsook voor de sociale werkplaatsen. We bestudeerden een groep uitstromers in 2002, 2004 en 2006 en zijn hun arbeidsmarktverleden nagegaan voor uitstroom uit de maatregel en

Sessie 5: Sociale economie en inschakeling kwetsbare groepen

brachten de uitstroom en kenmerken hiervan in kaart in de periode na de uitstroom. Om na te gaan wat de effecten zijn van een tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie op de loopbanen van doelgroepwerknemers, maakten we gebruik van doorstromingscijfers naar de reguliere arbeidsmarkt, sociale economie, inactiviteit en werkloosheid. We maakten hiervoor gebruik van administratieve data aangeleverd door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Op deze manier konden we in kaart brengen waar uitstromers uit de drie bestudeerde werkvormen terecht komen. De gebruikte data overspannen een periode van 10 jaar (1998-2008) en lieten ons aldus toe de uitstromers uit de bestudeerde werkvormen gedurende lange tijd op te volgen en zo de duurzaamheid van de doorstroom naar werk na te gaan.

Met betrekking tot het profiel van de uitstromers stelden we vast dat de uitstromers uit de sociale werkplaatsen gemiddeld gezien een lager opleidingsniveau hebben en vaker een beperkte arbeidsgeschiktheid hebben dan de andere uitstromers, hetgeen overeenkomt met de doelgroepvoorwaarden die gesteld worden. Ook de werkloosheidsduur voor instroom bevestigt dit, aangezien de uitstromers uit de sociale werkplaatsen voor instroom in de maatregel voornamelijk langer dan 36 maanden werkloos waren. Een opvallende bevinding was dat de grote meerderheid van de bestudeerde uitstromers uit de invoegmaatregel al na minder dan 1 jaar uit de maatregel stroomt. Dit is een opmerkelijke vaststelling, aangezien de periode waarin de doelgroepwerknemer recht heeft op een loonsubsidie vier jaar betreft. De doorstroom naar werk vanuit de invoegmaatregel bleek het grootst, met gemiddeld 84,1% over de drie jaren heen. Ook voor WEP+ noteerden we een relatief hoge doorstroom naar werk, met gemiddeld 70%. Vanuit de sociale werkplaatsen noteerden we eveneens doorstroom, gemiddeld ging het om 61%, hetgeen verrassend is omdat deze doelgroep beduidend zwakker is dan deze van de andere maatregelen. Naar jobkenmerken stelden we vooral vast dat meer uitstromers uit sociale werkplaatsen doorstromen naar een andere vorm van gesubsidieerde tewerkstelling, en dat het aandeel uitstromers dat opnieuw terecht komt in de sociale economie hier, hoewel eerder beperkt, wel het grootst is. We stelden tot slot vast dat de doorstroom naar werk duurzaam is, voor WEP+ stijgt het aandeel werkenden zelfs over de kwartalen en jaren na uitstroom.

2. Jobcreatie in sociale economie-projecten: lessen uit Antwerpse case-studies

Johan Desseyne (Tempera)

Tegen eind 2012 wil de Provincie Antwerpen 200 extra jobs gecreëerd hebben in de sociale economie. Eind 2011 rondde Tempera een tussentijdse audit af die de resultaten van het eerste anderhalf jaar van de doelstellingsperiode evalueerde. Er werd nagegaan hoeveel jobs intussen gecreëerd werden en hoe. Daarbij kregen drie door de provincie gesubsidieerde projecten speciale aandacht: Routedokters, het LDE-project Brecht – Werminal en de Rookmelders. Eind 2012 volgt een slotmeting, waarbij deels dezelfde, maar ook een reeks nieuwe projecten doorgelicht zullen worden.

De sessie gaat in op het kwalitatieve luik van de evaluaties. Achtereenvolgens wordt ingezoomd op de link tussen de gerealiseerde jobcreatie en: de achterliggende projectprincipes en financieringsmechanismen; de jobkenmerken (voorwaarden, omstandigheden, jobinhoud, competentie-behoefte); de gehanteerde HR-praktijken (werving en selectie, VTO, loopbaanbegeleiding (doorstroom)); andere factoren die kritisch en typerend zijn voor de gerealiseerde werking.

Op basis van de onderzochte projecten illustreert de sessie hoe overheidssubsidies via verschillende hefboomen jobs kunnen creëren in de sociale economie. Ze stelt verder enkele beproefde HR-praktijken voor die ook nuttig kunnen zijn in andere sociale economie- of jobcreatie-initiatieven. Tegelijk waarschuwt de sessie echter ook voor valkuilen.

De deelnemers krijgen daarmee een overzicht van do's en don'ts in het kader jobcreatieprojecten in de sociale economie en inspiratie voor specifieke criteria om (nieuwe) initiatieven te beoordelen en bij te sturen.

3. Inclusieve arbeidsorganisaties in Nederland

Peter Brouwer (TNO Nederland)

Mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, vooral mensen met een gezondheidsbeperking en langdurig werklozen, hebben werkgevers nodig die hen willen en kunnen opnemen. In dit kader wordt wel gesproken over 'inclusieve arbeidsorganisaties': organisaties die bewust mensen uit deze groepen in dienst nemen. In de periode 2008 tot 2010 deed 16% van de Nederlandse bedrijven dat. Dit percentage nam in die periode wel af, waarschijnlijk door de verslechterde economische situatie.

In ons onderzoek stonden de volgende twee onderzoeksvragen centraal: Waarin verschillen inclusieve organisaties van organisaties die geen mensen uit kwetsbare groepen in dienst hebben? Wat doen inclusieve organisaties om de inzet van mensen uit kwetsbare groepen in hun organisatie mogelijk te maken?

Het onderzoek laat zien dat inclusieve organisaties zich in een aantal opzichten onderscheiden van andere organisaties. Zij hebben onder andere meer kennis van de mogelijkheden en beperkingen van de doelgroep, hebben vaker een 'mensgerichte' cultuur en behoren vaker tot de non-profitsector. Op andere punten, zoals de stijl van leidinggeven en het HR-beleid, verschillen inclusieve organisaties echter niet van andere organisaties. De meeste inclusieve organisaties bieden om sociale redenen mensen uit kwetsbare groepen een kans. Dat laat onverlet dat zij de (financiële) risico's binnen de perken willen houden. De inzet van kwetsbare groepen vraagt bovendien extra inspanningen van de organisatie, zoals begeleiding en werkaanpassingen.