

Bachelorproef

Inzetten op arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden in Oostende

Bachelor	Professionele bachelor in het Sociaal Werk
-----------------	--

Academiejaar	2023-2024
---------------------	-----------

Student	Suzana Selimi
----------------	---------------

Promotor	Andy De Brabander
-----------------	-------------------

Inzetten op arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden in Oostende

Bachelor	Professionele Bachelor in het Sociaal Werk
Academiejaar	2023-2024
Student	Suzana Selimi
Promotor	Andy De Brabander

DANKWOORD

Graag wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om mijn oprechte dankbaarheid uit te spreken aan de personen die een onmisbare rol hebben gespeeld in het tot stand komen van mijn bachelorproef. Zonder hun hulp, begeleiding en steun zou deze bachelorproef niet mogelijk zijn geweest.

Allereerst wil ik mijn diepe waardering uitspreken aan mijn promotor, Andy De Brabander, voor zijn voortreffelijke begeleiding, waardevol advies en constructieve feedback. Zijn inzichten hebben een cruciale rol gespeeld bij het vormgeven van mijn bachelorproef en zonder zijn begeleiding zou mijn bachelorproef niet tot stand zijn gekomen.

Daarnaast wil ik mijn dankbaarheid tonen aan de mensen van mijn stageplaats, de dienst tewerkstelling, voor de kansen in mijn stage en om het onderzoek te mogen en kunnen doen dat de basis vormt van mijn bachelorproef. Speciale dank gaat hierbij uit naar mijn stagementor, Laurien Tavernier, voor haar waardevolle begeleiding en ondersteuning gedurende deze periode.

Ook wil ik mijn oprechte dank betuigen aan alle respondenten die hebben deelgenomen aan mijn onderzoek. Hun bereidwilligheid en enthousiasme hebben een onschatbare bijdrage geleverd aan de voltooiing van mijn bachelorproef. Zonder hun deelname zou mijn onderzoek niet zo waardevol zijn geweest.

Verder wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun onvoorwaardelijke steun en aanmoediging tijdens deze uitdagende periode. Hun steun heeft mij geholpen om vol te houden, zelfs op momenten dat het bijzonder zwaar was.

Tot slot wil ik ook alle personen bedanken die de tijd hebben genomen om alles na te lezen en van waardevolle feedback te voorzien. Jullie input heeft bijgedragen aan de verbetering van mijn werk en ik waardeer dit heel erg.

Mijn oprechte dank aan iedereen die heeft bijgedragen aan het succes van mijn bachelorproef.

DANKWOORD

INHOUD	1
LIJST MET AFKORTINGEN	4
PROBLEEMSTELLING	5
1 ACTIVERING	6
1.1 Activering breed bekeken	6
1.1.1 Ideologische wortels van activering	6
1.1.2 Van verzorgingsstaat naar actieve welvaartsstaat	6
1.1.3 Onderscheid tussen sociale en professionele activering	7
1.2 Activeringsbeleid	8
1.2.1 Universele rechten van de mens	8
1.2.2 Europees niveau	9
1.2.3 Federaal niveau	9
1.2.4 Vlaams niveau	11
1.2.5 Provinciaal beleid	14
1.2.6 Lokaal Niveau	15
1.3 Grenzen aan activering	19
1.3.1 Niet iedereen kan geactiveerd worden	19
1.3.2 Discussie over verplichte gemeenschapsdienst voor langdurige werkzoekenden	20
1.3.3 Kritiek vanuit de vakbonden	21
2 OCMW OOSTENDE	23
2.1 Structuur	23
2.2 Missie	23
2.3 Doelgroep	23
2.4 Dienst tewerkstelling	24
2.4.1 Toegankelijkheid	24
2.4.2 Aanbod van de dienst tewerkstelling	25
2.4.3 Participatieladder	26
3 MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE	28
3.1 Maatschappelijke integratie gesitueerd	28
3.2 Maatschappelijke integratie binnen het OCMW	31
3.2.1 Instrument 1: een equivalent leefloon	32
3.2.2 Instrument 2: tewerkstelling	33
3.2.3 Instrument 3: een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie	33
4 KWETSBARE BURGERS IN OOSTENDE	36
4.1 Armoede	36
4.1.1 België	38
4.1.2 Vlaanderen	39
4.1.3 Oostende	40
4.2 Leefloongerechtigden	44

4.3	Cijfergegevens over de arbeidsmarkt	47
4.4	Langdurige zieken in België	51
ANDERE PARTNERS BINNEN DE ARBEIDSMARKT REGIO OOSTENDE		52
<hr/>		
4.5	De VDAB	52
4.6	Het Economisch huis Oostende (EHO)	53
4.7	VZW Perspectief	55
4.8	Vakbonden	56
4.9	Federatie van Mondiale en Democratische Organisaties (FMDO)	58
4.10	Samen Divers (SDV)	59
5	METHODOLOGISCH ONDERZOEK	60
<hr/>		
5.1	Type onderzoek	60
5.2	De respondenten	60
5.3	Resultaten van de bevestigingen	61
5.3.1	Dienst tewerkstelling	61
5.3.2	Begrip 'arbeidsgerichte activering'	62
5.3.3	Aanbod	62
5.3.4	Samenwerking met andere partners	64
5.3.5	Drempels	65
5.3.6	Locaal activeringspact	67
5.3.7	Advies voor OCMW Oostende	67
5.3.8	Feedback	67
6	VOORSTELLEN	68
<hr/>		
6.1	Aanbevelingen	68
6.1.1	Een proactieve benadering voor een vlotte overgang	68
6.1.2	Samenwerking met de vakbonden	68
6.1.3	Gerichte vormingen	69
6.1.4	Samenwerking met interimkantoren	69
6.1.5	Buddyproject	69
6.1.6	Carrièreverkenning via bedrijfsbezoeken	70
6.1.7	Prioriteit voor betaalbare kinderopvang	70
6.2	Beroepsproducten	70
6.2.1	Stappenplan	70
6.2.2	Brochure uitnodiging trajectbepaling	71
6.2.3	Arbeidspaspoort	72
6.2.4	Aanbod van Oostende op de Participatieladder	72
6.2.5	Vergadering centrumsteden OCMW's	72
ALGEMENE CONCLUSIE		73
BIBLIOGRAFIE		75
<hr/>		
7.1	Digitale bronnen	75
7.2	Boeken	79
BIJLAGEN		80
<hr/>		
Bijlage 1: Vragenlijst		80
Bijlage 2: Geïnfomeerde toestemming		81

Bijlage 3: Stappenplan	82
Bijlage 4: Brochure uitnodiging trajectbepaling	84
Bijlage 5: QR-CODE Arbreidspaspoort	85
Bijlage 6: Aanbod van Oostende op de participatieladder	86

LIJST MET AFKORTINGEN

AgII	Agentschap Integratie en Inburgering
AMA	Arbeidsmatige Activiteiten
Art. 60-tewerkstelling	Artikel 60-tewerkstelling
BCSD	Bijzonder Comité van de Sociale Dienst
BVS	Beroeps Verkennende Stage
CMPPS	Cognitieve, Medische, Psychische, Psychiatrische of Sociale problematiek
EHO	Economisch Huis Oostende
FMDO	Federatie van Mondiale & Democratische Organisaties
GLOW	Groeien en Leren op de Werkvloer
GPMI	Geïndividualiseerd Project Maatschappelijke Integratie
GTB	Gespecialiseerd Team Bemiddeling
IBO	Individuele Beroepsopleiding
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
IGO	Inkomensgarantie voor Ouderen
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OS	Opleidingsstage
POD MI	Programmatorische Overheidsdiensten Maatschappelijke Integratie
REC	Regulier Economisch circuit
RMI-wet	Recht op Maatschappelijke Integratie
WES	WerkErvaringsStage
TWE	Tijdelijke Werkervaring
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
WHO	Wereldgezondheidsorganisatie

PROBLEEMSTELLING

In het kader van mijn derde jaar bachelor sociaal werk heb ik het voorrecht gehad om zowel een inloop- als eindstage te doorlopen bij de dienst tewerkstelling van het Openbaar centrum voor maatschappelijke welzijn (OCMW) Oostende. Deze ervaring bood mij een diepgaande blik in de complexe wereld van het activeren van leefloongerechtigden, een cruciaal aspect van sociaal werk waarbij het streven naar een optimale participatie op de voorgrond staat. De dienst tewerkstelling, waar de stage plaatsvond, specialiseert zich in de begeleiding van individuen die afhankelijk zijn van een leefloon. Het activeren van deze doelgroep vormt een dagelijkse uitdaging voor maatschappelijk werkers.

Tijdens de stageperiode werd samen met de maatschappelijk werkers van de dienst tewerkstelling gezocht naar geschikte thema's voor mijn bachelorproef. Eén van de overwogen onderwerpen betrof de impact van de implementatie van een voortraject Werk Labo. Bij het bedenken van dit onderwerp heeft men zich gerealiseerd dat directe resultaten niet eenvoudig te verkrijgen zijn, er is een noodzaak om terug te kijken naar het verleden om de impact van deze implementatie te kunnen bepalen.

Een ander eerder onderzocht thema was de achterliggende reden waarom er minder doorstromingen waren in artikel 60-tewerkstellingen. Dit bleek echter niet consistent met de cijfers, waardoor het thema minder geschikt werd bevonden. Uiteindelijk werd, na gezamenlijk overleg, besloten om de focus te verleggen naar de optimalisatie van arbeidsgerichte activering voor leefloongerechtigden vanuit de dienst tewerkstelling. Deze onderzoeksvraag ontstond vanuit de gedeelde observatie onder de maatschappelijk werkers dat er potentieel meer aangeboden kan worden, maar dat tijdsgebrek een belemmerende factor vormt als gevolg van de huidige instroom. De aanleiding voor deze onderzoeksvraag komt ook voort uit de ambitie van de Federale en Vlaamse regering om de werkzaamheidsgraad te verhogen tot 80%. Een uitgebreider dienstenaanbod van de dienst tewerkstelling kan op diverse manieren bijdragen aan het realiseren van deze werkzaamheidsdoelstelling.

Hoe kunnen we vanuit de dienst tewerkstelling van het OCMW Oostende de arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden optimaliseren?

Het is niet evident om leefloongerechtigden arbeidsgericht te activeren omdat er vaak meerdere problemen spelen in hun leefsituatie. Deze multi-problematiek zorgt ervoor dat activering moeilijker verloopt. Wanneer we verwijzen naar een multi-problematiek, bedoelen we voornamelijk een combinatie van afwezige arbeidsattitudes, beperkte werkgerelateerde vaardigheden, uitdagingen op sociaal en emotioneel gebied, gezondheidsproblemen, verslavingsproblematieken, taalbarrières en een beperkt sociaal netwerk.

Er is nood aan individuele begeleiding op maat van de cliënt. Daarom is het van belang om op zoek te gaan naar een bredere oplossing voor de uiteenlopende problemen. De doelgroep wordt zwakker, waarbij de begeleiding moeilijker verloopt en het aanbod moet uitgebreid worden. De noden van de cliënten passen soms niet met het aanbod.

Met optimaliseren wil men verbeteringen aanbrengen in het begeleidingsproces binnen de dienst tewerkstelling. Deze optimalisatie is niet enkel beperkt tot het reguliere economische circuit (REC), maar is gericht op een bredere arbeidsgerichte activering. Dit omvat diverse vormen zoals vrijwilligerswerk, wijkwerken, individuele beroepsopleiding (IBO), art. 60, enzovoort. Voor bepaalde personen kan vrijwilligerswerk het hoogst haalbare zijn dat bereikt kan worden.

1 ACTIVERING

1.1 ACTIVERING BREED BEKEKEN

De term 'activering' vindt zijn oorsprong in Scandinavië, waar het aanvankelijk werd gebruikt om te verwijzen naar een 'volledige tewerkstelling'. Op een later moment ontwikkelde dit zich tot een breed erkend Europees idee op het supranationale niveau, dat zich richtte op de overgang van een passief naar een actief denken door middel van verschillende maatregelen gericht op de arbeidsmarkt (Clasen, J. & Cregg, D., 2003).

1.1.1 IDEOLOGISCHE WORTELS VAN ACTIVERING

Activering is een begrip met meerdere ideologische achtergronden en kan op diverse manieren worden geïnterpreteerd. De literatuur onderscheidt twee benaderingen.

Een disciplinerende visie op activering

Een aantal mensen zien activering als een vorm van disciplineren, waarbij men streeft naar het beëindigen van de situatie waarin sociale uitkeringen zijn geëvolueerd van 'vangnetten' tot 'hangmatten'. Voor sommigen gaat het erom dat de overheid een actievere rol moet spelen dan alleen het verstrekken van uitkeringen om de uitsluiting van mensen uit de arbeidsmarkt tegen te gaan (Sannen L., Struyven L., Vos S., 2000). De work-first benadering is verankerd in een neoliberale filosofie waarin voorwaardelijkheid en sancties centraal staan. Werkzoekenden worden op strenge wijze naar de arbeidsmarkt gestuurd door de toegang tot uitkeringen te beperken. Voorbeelden van deze aanpak omvatten het instellen van tijdslimieten voor werkloosheidsuitkeringen en het koppelen van uitkeringen aan strikte eisen met betrekking tot inspanningen om werk te vinden (Meuleman B., Rosseti F., Van Hootegem A. Abts K, 2023).

Een begeleidende visie op activering

De begeleidende activeringsbenadering streeft ernaar de vaardigheden en middelen van werklozen te ontwikkelen, met als doel hun kansen op het vinden van werk te vergroten. Vanuit het perspectief van sociale investeringen richt deze aanpak zich op educatie en op begeleiding bij het zoeken naar werk. Bovendien tracht de begeleidende activering obstakels weg te nemen die de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken. Deze activering hanteert dus een positieve aanpak, zoals het aanbieden van kinderopvang, het verstrekken van vervoer naar de werkplek en het benutten van fiscale stimulansen en werkgerelateerde voordelen (Meuleman B., Rosseti F., Van Hootegem A. Abts K, 2023).

Het belangrijkste doel van activering is in de eerste plaats om ervoor te zorgen dat mensen die uitkeringen ontvangen zo snel mogelijk weer financieel onafhankelijk worden. Het vinden van een baan op de arbeidsmarkt is hierbij een cruciale stap. Een baan met salaris is namelijk niet alleen de voornaamste bron van inkomsten, maar helpt ook bij dagelijkse structuur, het leggen van sociale contacten, het vinden van persoonlijke betekenis en het integreren in de samenleving (Sannen L., Struyven L., Vos S., 2000).

1.1.2 VAN VERZORGINGSSTAAT NAAR ACTIEVE WELVAARTSSTAAT

Na de Tweede Wereldoorlog kreeg de verzorgingsstaat vorm. In deze verzorgingsstaat stond solidariteit centraal, waarbij het belangrijk werd geacht om mensen die het moeilijk hadden in het leven bij te staan. Dit uitte zich onder meer in het verlenen van hulp bij ziekten, het bieden van goede pensioenen, het verstrekken van een inkomen aan werklozen, enzovoort. De kerngedachte was de zorg voor de medemens.

In de loop van de jaren 70 en 80 kwam de verzorgingsstaat steeds meer onder druk te staan. Verschillende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de oliecrisis dwongen tot een heroverweging van de uitgaven van de overheid. De toegenomen werkloosheid stelde de doeltreffendheid van de overheidsuitgaven in vraag.

Kenmerkend voor de verzorgingsstaat was het verstrekken van een minimuminkomen, wat kan worden gezien als een passieve benadering van het verzorgingsbeleid. Dit budget kwam echter onder toenemende druk te staan, waardoor er een verschuiving plaatsvond naar een actievere aanpak van de verzorgingsstaat. Deze actieve verzorgingsstaat legt de nadruk op het re-integreren van individuen in de samenleving en het zo snel mogelijk activeren van hen op de arbeidsmarkt. Het hoofddoel is het activeren van werklozen en hen zo snel mogelijk laten deelnemen aan het arbeidsproces.

In de loop der jaren werd er de focus in toenemende mate gelegd op het onderzoek naar specifieke risicogroepen binnen de samenleving. Hierbij zijn onder andere alleenstaande ouders, laaggeschoolden, migranten en jongeren naar voren gekomen. Het beleid heeft zich steeds meer gericht op het aanpakken van de uitdagingen waarmee deze doelgroepen worden geconfronteerd. Ze hebben getracht om op diverse levensgebieden zoals kinderopvang en taalproblematiek passende ondersteuning te bieden om hun activering te bevorderen.

De nadruk ligt hierbij op het activeren van het individu. Concrete voorbeelden van initiatieven die hiertoe bijdragen zijn onder andere de invoering van artikel 60-maatregelen, wijk-werken, de promotie van vrijwilligerswerk en het aanbieden van attitudetrainingen.

In België heeft minister Frank Vandenbroucke vanaf de jaren 90 beleidsmaatregelen ingevoerd en initiatieven geïntroduceerd die de overgang naar een actieve welvaartsstaat hebben bevorderd, met een specifieke focus op de activering van het individu en andere aspecten. De evolutie van de verzorgingsstaat naar de actieve welvaartsstaat bevindt zich nog steeds in een evaluatiefase en zal naar verwachting ook in de toekomst doorgaan. Een aantal beleidsmaatregelen illustreren deze transitie, zoals de bevordering van langer werken, de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in duur, en de implementatie van sancties door de rijksdienst voor arbeidsvoorzieningen (RVA)/OCMW.

Het belang van activering wordt steeds meer benadrukt in het beleid, waarbij uitkeringsgerechtigden worden aangemoedigd om zichzelf te bewijzen en zo snel mogelijk actief te worden op de arbeidsmarkt. Dit wordt ondersteund door sanctiemechanismen die zijn geïmplementeerd, waarbij het verlies van een uitkering een mogelijke consequentie is voor het niet nakomen van de verplichtingen of afspraken door uitkeringsgerechtigden.

1.1.3 ONDERSCHIED TUSSEN SOCIALE EN PROFESSIONELE ACTIVERING

De zesde staatshervorming heeft geleid tot een overdracht van bevoegdheden met betrekking tot professionele activering naar de gewesten. Als gevolg hiervan is het niet langer mogelijk voor het Federale niveau om financiële steun te verlenen aan projecten die vallen binnen het domein van professionele activering (POD Maatschappelijke Integratie, z.d.).

De scheiding tussen professionele en sociale activering wordt als volgt vastgesteld:

Onder de noemer sociale activering vallen activiteiten zoals vooropleidingen en workshops die gericht zijn op het ontwikkelen van algemene vaardigheden en vaardigheden die individuen voorbereiden op een mogelijke professionele carrière. Dit omvat onder meer het verbeteren van taalvaardigheden, het versterken van zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld, het bevorderen van een goede arbeidsethiek, het aanleren van effectieve communicatie, stiptheid, het vergroten van mobiliteit en het bieden van trainingen

voor sollicitaties. De financiële ondersteuning voor deze activiteiten komt in aanmerking voor de participatie- en sociale activering (POD MI, z.d.).

Aan de andere kant omvat professionele activering vooropleidingen die specifiek zijn gericht op het aanleren van vakspecifieke vaardigheden, zoals bijvoorbeeld voorbereidende trainingen voor banen in de bouwsector of de horeca. Dit domein omvat ook daadwerkelijke beroepsopleidingen. De kosten voor dergelijke initiatieven komen niet in aanmerking voor de participatie- en sociale activering, aangezien ze volledig gericht zijn op het ontwikkelen van professionele vaardigheden (POD MI, z.d.).

1.2 ACTIVERINGSBELEID

1.2.1 UNIVERSELE RECHTEN VAN DE MENS

In de Universele Rechten van de Mens (UVRM) wordt het recht op arbeid opgenomen in artikel 23: *“Iedere persoon heeft recht op werk, de vrijheid om zijn of haar beroep te kiezen, eerlijke en gunstige arbeidsomstandigheden en bescherming tegen werkloosheid”. Zonder enige vorm van discriminatie heeft iedereen recht op een gelijk inkomen voor gelijkwaardig werk. Personen die werk verrichten hebben recht op een rechtvaardige en gunstige vergoeding die hen en hun gezinnen in staat stelt een waardig bestaan te leiden. Indien nodig, zal deze vergoeding worden aangevuld met andere vormen van sociale bescherming* (Amnesty International, 2020).

Dit wil zeggen dat leefloongerechtigden toegang moeten krijgen tot kansen voor arbeidsgerichte activering, waarbij ze de mogelijkheid krijgen om werk te zoeken en deel te nemen aan verschillende initiatieven die gericht zijn om vaardigheden aan te leren of te verbeteren om arbeidskansen te vergroten. Zij moeten niet alleen toegang hebben tot werk, maar ook de vrijheid hebben om een beroep te kiezen die bij hun interesses en capaciteiten past. Krachtens art. 23 van de UVRM gaan de cliënten samen met hun maatschappelijk werker op zoek naar een job die binnen hun interesses en vaardigheden past. Daarnaast hebben ze ook recht op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, en moeten ze hetzelfde loon krijgen voor vergelijkbaar werk net als andere werknemers.

Globale definitie sociaal werk

“Sociaal werk is een op de praktijk gebaseerd beroep en een academische discipline die sociale verandering en ontwikkeling, sociale cohesie, empowerment en bevrijding van mensen bevordert. Principes van sociale rechtvaardigheid, mensenrechten, collectieve sociale verantwoordelijkheid en respect voor vormen van diversiteit staan centraal in het sociaal werk. Onderbouwd door sociaalwerktheorieën, sociale- en menswetenschappen en inheemse of lokale vormen van kennis, engageert sociaal werk mensen en structuren om problemen aan te pakken en welzijn te bevorderen”(IFSW & IASSW, z.d.).

De link tussen de definitie van sociaal werk en artikel 23 van UVRM ligt in het feit dat beide zich inzetten voor het bevorderen van rechtvaardigheid, gelijke rechten en het welzijn van individuen en structuren. Sociaal werk wordt beschouwd als een beroep gericht op mensenrechten, waarin de verdediging van menselijke waardigheid en sociale rechtvaardigheid voor alle individuen centraal staat (Reynaert, D, Nachtergaele S.,2015)

Artikel 23 streeft naar gelijk loon voor gelijk werk en bescherming tegen discriminatie, terwijl sociaal werk zich inzet voor sociale rechtvaardigheid en empowerment, waarbij individuen en structuren worden ondersteund om hun rechten op gelijke behandeling op te eisen. Sociaal werk richt zich op het inzetten voor de empowerment van mensen zodat ze kunnen werken aan hun eigen welzijn en hun levensomstandigheden kunnen verbeteren. De taak van een sociaal werker is om de mensen te activeren

en te empoweren om op zoek te gaan naar een job die aansluit bij hun interesse en om deze job te kunnen behouden, zodanig dat sociale werkers/OCMW's overbodig worden in hun leven. Beide erkennen de waarde van diversiteit. Artikel 23 streeft naar een rechtvaardig loon dat een menswaardig bestaan mogelijk maakt. De bestaansreden van het leefloon is dat iedereen recht heeft op een menswaardig bestaan.

1.2.2 EUROPEES NIVEAU

Het Europees Sociaal Fonds, dat sinds 2021 bekend staat als het Europees Sociaal Fonds Plus (EFS+), fungeert als het voornaamste instrument van de Europese Unie ter ondersteuning van maatregelen gericht op het voorkomen en bestrijden van werkloosheid, het ontplooiën van menselijk potentieel, en het bevorderen van sociale integratie op de arbeidsmarkt. Het voorziet in financiële ondersteuning voor initiatieven die tot doel hebben een hoog niveau van werkgelegenheid te bevorderen, gelijke kansen voor zowel mannen als vrouwen te waarborgen, duurzame ontwikkeling te stimuleren, en economische en sociale cohesie te versterken (Kolodziejski, 2023).

Vanaf 2024 zal Europa middelen voor sociale inclusie inzetten via lokale samenwerkingsverbanden onder de noemer van werk en sociale economie (WSE). Deze samenwerkingsverbanden zijn specifiek gericht op het begeleiden van personen die momenteel niet actief zijn op de arbeidsmarkt en werkzoekenden met complexe uitdagingen. Deze partnerschappen hebben als doel mensen te ondersteunen, binnen hun eigen leefomgeving, zodat hun stem gehoord en erkend wordt met betrekking tot de obstakels die zij ervaren bij volledige participatie in de samenleving (Europa WSE, 2023).

In aanloop naar de lokale partnerschappen van 2024 wordt het Capacity Building-project ingezet. Dit initiatief is een samenwerking tussen Europa WSE, Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (vvsG), Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en de steden Antwerpen en Gent. Het Capacity Building-project heeft als doel het uitwerken van processen en systemen die essentieel zijn voor een soepele start, continue groei en optimale effectiviteit van de aankomende lokale partnerschappen (Europa WSE, 2023).

1.2.3 FEDERAAL NIVEAU

Op federaal niveau is minister Karine Lalieux verantwoordelijk voor de uitvoering, evaluatie en de opvolging van het beleid Maatschappelijke Integratie (Belgium.be, 2023).

De Programmatorische Federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding, Sociale Economie en Grootstedenbeleid (POD MI) werd in 2003 opgericht met als doel het garanderen van een menswaardig bestaan voor iedereen die in armoede leeft. Gedurende meer dan 15 jaar heeft de POD MI zich ingezet om het menswaardig bestaan te waarborgen voor individuen die zich in armoede bevinden en buiten het bereik van de sociale zekerheid vallen met als doel het recht op maatschappelijke integratie te bevorderen (POD MI, z.d.).

De OCMW's vormen een cruciale samenwerkingspartner van de POD MI. Ze zetten zich op federaal niveau in om ervoor te zorgen dat de meest sociaal-economische kwetsbare personen toegang krijgen tot het maatschappelijk leven. Dit realiseren ze onder andere door het toekennen van een leefloon, het implementeren van tewerkstellingsmaatregelen, het verlenen van dringende medische bijstand, het bieden van ondersteuning voor daklozen bij het vinden van huisvesting, het verstrekken van huurwaarborgen en verwarmingstoelagen (POD MI, z.d.).

De criteria en vereisten voor de toegang tot en toekenning van het leefloon vallen onder de bevoegdheid van de federale overheid. Maatschappelijke integratie is een federale bevoegdheid met gewestelijke uitvoering (De Wilde et al., 2016).

De activering van leefloongerechtigden gebeurt op basis van de federale wetgeving met name: de organieke OCMW wet van 1976, wetgeving omtrent maatschappelijke integratie. *“Iedere persoon heeft recht op sociale dienstverlening, met als doel iedereen de mogelijkheid te bieden om een leven te leiden dat in overeenstemming is met de menselijke waardigheid”*. Om dit te waarborgen, werden er OCMW 's opgericht die, volgens de voorwaarden vastgesteld door de wet, verantwoordelijk zijn voor het verzorgen van deze dienstverlening (Agten & Warnez, 2023).

Volgens de Wet van 26 mei 2002 recht op maatschappelijke integratie (RMI-wet), *heeft iedereen recht op maatschappelijke integratie*. Dat kan worden bereikt door werk of het ontvangen van een leefloon mogelijk in combinatie met een Geïndividualiseerd Project Maatschappelijke Integratie(GPMI). Het is de verantwoordelijkheid van het OCMW om dit recht te garanderen (vvsz,z.d.).

RMI via tewerkstelling kan worden gerealiseerd door ofwel een arbeidsovereenkomst, ofwel door middel van een GPMI dat uiteindelijk resulteert in een arbeidsovereenkomst binnen een vastgestelde periode (POD Maatschappelijke Integratie, z.d.).

In het kader van de RMI-wetgeving wordt de voorwaarde gesteld dat personen die aanspraak maken op een leefloon verplicht zijn om actief beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, dus werkbereid moeten zijn. Met uitzondering van situaties waarin gezondheidsproblemen of andere billijkheidskwesties beletten dat deze verplichting wordt nagekomen (Agten & Warnez, 2023).

In de algemene beleidsverklaring van 1 december 2001 heeft de federale regering aangekondigd dat de bestrijding van sociale uitsluiting een topprioriteit ging worden. Als onderdeel van hun inspanningen om de burgers te beschermen tegen armoede en sociale uitsluiting, hebben ze besloten om specifieke maatregelen te nemen, met name gericht op het bevorderen van maatschappelijke integratie door middel van werk en sociale activering.

De wet van 26 mei 2002 legt tevens specifieke criteria vast waaraan een persoon moet voldoen om in aanmerking te komen voor het recht op maatschappelijke integratie.

Een van deze criteria vereist dat de persoon 'bereid is om te werken, tenzij dit om geldige redenen van gezondheid of billijkheid niet haalbaar is.' De registratie als werkzoekende bij de regionale arbeidsbemiddelingsdienst is een initiële stap om deze bereidheid aan te tonen.

De federale overheid verzoekt lokale overheden om mensen met een leefloon te laten inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten (Belga, 2023). De registratie als werkzoekende brengt voor de betreffende persoon bepaalde verplichtingen met zich mee. Dit omvat de plicht om in te gaan op jobaanbiedingen die worden verstrekt door de regionale arbeidsbemiddelingsdienst, het aantonen van actieve inspanningen om werk te vinden en te reageren wanneer ze opgeroepen worden door de regionale arbeidsbemiddelingsdienst(PODMI,2023).

Op basis van de aanbeveling van de minister van Maatschappelijke Integratie, Karine Lalieux, heeft de ministerraad recentelijk besloten om een specifieke vrijstellingsregeling binnen de Sociale Integratie en Participatie (SPI) te introduceren voor individuen die een leefloon ontvangen en tevens een inkomen verwerven uit een knelpuntberoep. In tegenstelling tot de reguliere SPI-vrijstelling van 297,46 euro per

maand, zal de nieuwe specifieke vrijstelling voor knelpuntberoepen worden vastgesteld op 417,97 euro per maand. Deze bijzondere vrijstelling is van toepassing voor een periode van maximaal drie maanden (Lalieux, 2023).

1.2.4 VLAAMS NIVEAU

Alle maatregelen betreffende activering van leefloongerechtigden zijn bevoegdheden van gewesten. Voor ons gewest valt dit onder de Vlaamse minister (Jo Brouns) van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw en Vlaams minister (Gwendolyn Rutten) van binnenlands bestuur, bestuurszaken, inburgering en gelijke kansen (Vlaanderen, 2019).

Voor 2019 tot 2024 werd een beleidsnota voor Werk en Sociale Economie opgesteld. In de beleidsnota zijn enkele doelstellingen vermeld (Vlaamse regering, 2019).

Meer mensen worden gestimuleerd om aan het werk te gaan door het activeringsbeleid te versterken. Er wordt gestreefd naar een snelle en effectieve begeleiding van elke werkzoekende met extra hulp indien nodig. Naast bestaande programma's, zoals tijdelijke werkervaring (TWE) en wijk-werken, worden nieuwe initiatieven geïntroduceerd, zoals gemeenschapsdienst voor mensen die al lang werkloos zijn (Vlaamse regering, 2019).

Voor nieuwkomers wordt er gestreefd naar een snelle begeleiding door de VDAB en wordt de overgang naar werk aantrekkelijker gemaakt met een jobbonus. Ook door bestaande doelgroepverminderingen op een meer gerichte manier te organiseren en de samenwerking met sociale partners om een doelgroepenbeleid te ontwikkelen dat rekening houdt met de afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen (Vlaamse regering, 2019).

Het doel is om te investeren in de sociale economie en het introduceren van individueel maatwerk, waardoor doelgroepwerknemers nu ook binnen reguliere bedrijven ondersteund kunnen worden. Door nauwere samenwerking tussen de reguliere ondernemingen en de sociale economiebedrijven kunnen uitdagingen zoals de integratie van kwetsbare mensen op de reguliere arbeidsmarkt beter aangepakt worden (Vlaamse regering, 2019).

In de beleidsnota staat vermeld dat er meer gebruik zal gemaakt worden van digitale middelen om mensen aan werk te helpen. Dit zorgt ervoor dat het aanbod voor iedereen toegankelijk en gegarandeerd is. Er zal onderzocht worden hoe innovatie kan bijdragen aan werkbaar werk. Als er lokaal geen geschikte kandidaten kunnen gevonden worden, zal er gekeken worden naar talent buiten Vlaanderen, eerst in naburige regio's en landen. Vervolgens ook via arbeidsmigratie vanuit de Europese Unie en daarbuiten (Vlaamse regering, 2019).

Om 120.000 extra mensen aan het werk te krijgen, is de medewerking en betrokkenheid van alle partners op de arbeidsmarkt essentieel. Daarom wordt er geïnvesteerd in een positieve samenwerking: van lokaal niveau tot nationaal en internationaal niveau, met werkgevers, werknemers, overheidsinstanties en organisaties (Vlaamse regering, 2019).

Het doel is dat elke werkzoekende snel en op maat geholpen wordt. Met de werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben zal er, binnen twee of drie maanden, een concreet plan voor hun zoektocht naar werk opgesteld worden. Er zal streng maar eerlijk gekeken worden op de naleving van deze plannen. Indien nodig zullen er passende maatregelen genomen worden. (Vlaamse regering, 2019).

Er zal samengewerkt worden met de Raad van Bestuur van de VDAB om deze procedures sneller en consistentere te maken. Binnen deze plannen ligt de nadruk op het verbeteren van de vaardigheden van werkzoekenden. Er zullen kansen geboden worden om te leren op de werkplek als voor de ontwikkeling van vaardigheden via programma's zoals Individuele Beroepsopleiding (IBO), TWE en Wijkwerken. Het doel is om deze verworven vaardigheden zichtbaar te maken voor werkzoekenden en potentiële werkgevers. In sommige gevallen zal er zelfs gecertificeerd worden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (Vlaamse regering, 2019).

Voor mensen die geen werk vinden, kan verplichte deelname aan een nieuwe gemeenschapsdienst een optie zijn. Binnen deze activerende maatregelen zullen er concrete kansen geboden worden aan mensen die dreigen te vervreemden van de arbeidsmarkt, met als doel hen weer op het juiste spoor te krijgen (Vlaamse regering, 2019).

Het doel van de regering is om mensen die momenteel niet actief zijn op de arbeidsmarkt, zoals langdurig zieken, personen met een invaliditeit en ouders die thuisblijven om voor hun gezin te zorgen, aan te moedigen om weer aan het werk te gaan. Er zal gekeken worden hoe de drempels weggewerkt kunnen worden. Om deze doelgroep te bereiken en te ondersteunen, zal er op maat van het individu gewerkt worden. Er zal samengewerkt worden met partners die deze doelgroep goed kunnen ondersteunen. De VDAB zal hierbij een uitgebreide rol opnemen als centrale organisatie voor werk en loopbaan, waarbij data gestuurde initiatieven en experimenten worden opgezet in samenwerking met gespecialiseerde partners. Er zal gekeken worden om samen te werken met het Rijksinstituut voor ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) om langdurig zieken en arbeidsongeschikten te helpen (her)integreren in de arbeidsmarkt. Daarnaast zal er samengewerkt worden met het beleidsdomein Welzijn om een beter aanbod te creëren voor mensen met welzijnsproblemen die tijdelijk niet in staat zijn om betaald werk te verrichten (Vlaamse regering, 2019).

Er zijn afspraken gemaakt met het beleidsdomein Inburgering en Integratie om nieuwkomers die het potentieel hebben om te werken binnen twee maanden na hun verplichte inschrijving bij de VDAB naar werk toe te leiden. Om dit te bereiken zal er extra nadruk gelegd worden op taalonderwijs. Indien mogelijk zal het een integraal onderdeel worden van het traject naar werk. Op deze manier kunnen nieuwkomers volwaardig deelnemen aan de arbeidsmarkt (Vlaamse regering, 2019).

In de beleidsnota staat ook duidelijk vermeld dat er gestreefd wordt naar vooruitgang in de activering door te investeren in innovatieve en digitale methoden. Er zijn plannen gemaakt om gebruik te maken van opkomende technologieën zoals artificiële intelligentie, open data en diensten om de effectiviteit van de VDAB-aanpak te verbeteren. De arbeidsmarktregisseur fungeert als een bruggenbouwer die snelheid en effectiviteit bereikt door gegevens, informatie en inzichten te delen met partners. Deze regisseur ondersteunt werkzoekenden ook via digitale kanalen, zoals gepersonaliseerde jobaanbevelingen en het gebruik van artificiële intelligentie in het vacature-aanbod om hen te helpen bij het vinden van werk en tegelijkertijd vacatures op een duurzame manier in te vullen. Het doel is dat dit aanbod voor iedereen toegankelijk en gewaarborgd is, inclusief mensen in armoede, mensen met beperkte digitale vaardigheden en anderstaligen, door middel van aanvullende maatregelen (Vlaamse regering, 2019).

Werk lonend en aantrekkelijk maken

Het doel is om ervoor te zorgen dat werken de moeite loont. Daarom introduceerde de Vlaamse regering vanaf 2021 de Vlaamse jobbonus. Deze bonus bedraagt minstens 600 euro per jaar voor mensen die fulltime werken en tot maximaal 1.700 euro bruto per maand verdienen.

Er zal nauw samengewerkt worden met de bevoegde instanties om ervoor te zorgen dat de jobbonus de beoogde doelstelling bereikt, namelijk het vergroten van het verschil tussen werken en niet werken (Vlaamse regering, 2019).

Naast de jobbonus bevat het regeerakkoord ook andere maatregelen om werken aantrekkelijker te maken. Er zal gestreefd worden naar meer flexibele en betaalbare kinderopvang, het voorkomen van armoederisico's bij ondernemers en het koppelen van verschillende Vlaamse sociale voordelen aan het inkomen in plaats van aan de sociale status (Vlaamse regering, 2019).

De werkgeversbijdragen zouden moeten verminderen voor personen met aanzienlijke uitdagingen op de arbeidsmarkt door middel van ons doelgroepenbeleid. Alhoewel er zal blijven ingezet worden op doelgroepgerichte maatregelen voor jongeren, ouderen en mensen met een arbeidsbeperking, zal toch de nadruk nu meer op de effectiviteit van deze maatregelen liggen. Op deze manier zal er extra ondersteuning geboden worden bij het aanwerven en tewerkstellen. Om die reden verhogen ze de leeftijdsgrens van 55 naar 58 jaar en implementeren ze overgangsmaatregelen (Vlaamse regering, 2019).

Bovendien wordt de premie voor langdurig werkzoekenden ook in deze herziening meegenomen. Om meer arbeidskansen te creëren voor de doelgroep werknemers wordt er gestreefd naar een betere integratie van de sociale economie en de reguliere economie. Als onderdeel van dit initiatief is de oude SINE-maatregel vervangen door een nieuw systeem van individueel maatwerk. Op die manier wil de regering alle werkgevers in staat stellen om werknemers met specifieke behoeften aan te werven en zo goed mogelijk te begeleiden. Het doel is om meer jobs te creëren voor de doelgroep werknemers. Er zal gestreefd worden om de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) uit te breiden naar een VOP+ waarin naast loonkostenondersteuning ook begeleiding wordt geboden aan werknemers die de overstap maken van de sociale economie naar een regulier bedrijf. Maatwerkbedrijven en sociale economie-organisaties kunnen een cruciale rol spelen in het begeleiden van de doelgroep werknemers in reguliere ondernemingen (Vlaamse regering, 2019).

In een snel veranderende arbeidsmarkt wil de regering ervoor zorgen dat iedereen zekerheid heeft in zijn of haar carrière. Er wordt naar gestreefd om mensen te helpen bij de overgangen die ze maken in hun loopbaan en hen aan te moedigen om dat te doen. Er zal verbetering komen in de combinatie van werk en privéleven door middel van dienstencheques en flexibele verlofregelingen. Mensen de mogelijkheid geven om van werk te veranderen door middel van omscholing, bijscholing en loopbaanbegeleiding. Als iemand zijn werk dreigt te verliezen zal er sneller gekeken worden voor begeleiding naar een nieuwe tewerkstelling, dit zowel binnen als buiten de huidige sector. Om dit allemaal te kunnen realiseren wil de regering instrumenten ontwikkelen om vaardigheden te versterken en indien nodig bij te sturen. Er wordt naar gestreefd om de kwaliteit van de loopbaanbegeleiding via loonbaancheques te verbeteren, om duaal leren te bevorderen, om leren op de werkplek te stimuleren en om levenslang te leren (Vlaamse regering, 2019).

Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

In de komende jaren zullen grote maatschappelijke veranderingen zoals digitalisering, vergrijzing, migratie en klimaatverandering hun invloed hebben op Vlaanderen. Dit zal leiden tot ingrijpende verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Banen zullen veranderen, sommige zullen verdwijnen en er zullen nieuwe banen ontstaan. De vraag naar arbeidskrachten blijft hoog. Daarom zal de regering bedrijven en hun werknemers voorbereiden op deze digitale verandering, met aandacht voor het verbeteren van kennis en vaardigheden op de werkplek (Vlaamse regering, 2019).

Om openstaande vacatures in te vullen, is er nood aan creativiteit en innovatie. Vooral de kleine en middelgrote bedrijven (KMO's) zullen hiervoor ondersteuning krijgen. De regering zal samen met bedrijven trajecten opzetten die zich richten op het invullen van vacatures, het ontwikkelen van vaardigheden, het leren op de werkplek, het bevorderen van diversiteit, het verbeteren van de arbeidsorganisatie en het creëren van banen die beter passen bij de behoeften en wensen van werknemers, zodat werk plezierig en innovatief blijft (Vlaamse regering, 2019).

Oproep 'Lokaal Activeringspact' leefloongerechtigden

In het kader van de conceptnota 'Flankerende activeringsaanpak voor de verplichte inschrijving voor mensen die recht hebben op leefloon', heeft de Vlaamse regering haar goedkeuring gegeven aan de oproep voor het 'lokaal activeringspact'. Deze oproep heeft tot doel om lokale overheden op een resultaatgerichte manier te motiveren om meer mensen met recht op leefloon te activeren. Daarnaast voorziet de oproep financiële middelen om activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het bereiken van dit doel (Vlaanderen, 2023).

De Vlaamse regering streeft ernaar om meer mensen aan het werk te krijgen en heeft als doel een werkzaamheidsgraad van 80%. Als onderdeel van dit streven heeft de Vlaamse regering de goedkeuring gegeven aan de oproep van het lokaal activeringspact, met als doel bij te dragen aan dit initiatief (Vlaanderen, 2023).

De oproep vraagt lokale overheden om zich te engageren om een hoger duurzaam uitstroomresultaat van 24% in Vlaanderen te bereiken. Deze oproep zal twee keer beschikbaar worden gesteld, elk met een budget van 10 miljoen euro, voor projecten met een looptijd van één jaar. De Vlaamse minister, bevoegd voor Sociale Economie, Jo Brouns en de Vlaamse minister, bevoegd voor binnenlands bestuur, Bart Somers, zullen gezamenlijk de eerste oproep voor het 'lokaal activeringspact' introduceren en verwezenlijken, en zij zullen verantwoordelijk zijn voor het verdelen van de financiële middelen onder de geselecteerde begunstigden (Vlaamse regering, 2023).

Daarnaast heeft de Vlaamse regering besloten dat mensen die een leefloon ontvangen, zich moeten registreren bij de VDAB (Schoofs, 2023).

1.2.5 PROVINCIAAL BELEID

De Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij (POM) West-Vlaanderen bevordert ondernemerschap door het aanmoedigen van samenwerking tussen bedrijven en hun vertegenwoordigende organisaties, onderwijs- en onderzoeksinstituten, regionale beleidsmakers en sociale partners. Het doel is om een duurzaam, innovatief en internationaal georiënteerd economisch ecosysteem te creëren (POM West-Vlaanderen, 2024).

POM West-Vlaanderen zet zich in om door middel van samenwerkingen het ondernemerschap te stimuleren, waarbij gebruik wordt gemaakt van beschikbare kennis en expertise. Het doel is om de kennis tussen kennisinstellingen en ondernemerschap te vergroten, met het oog op het creëren van innovatieve fabrieken voor de toekomst. Daarnaast wordt er ingezet op het bevorderen van duurzaam ondernemen en het versterken van zowel de logistieke als internationale aantrekkingskracht van de regio West-Vlaanderen (POM West-Vlaanderen, 2024).

Een inclusieve aanpak wordt nagestreefd, met als doel de optimale participatie van elk individu aan de arbeidsmarkt te bevorderen. Sociale economiebedrijven vervullen een cruciale rol bij het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt. Ze zijn ook voorlopers van de technologie om gelijke kansen te creëren voor

alle individuen en talenten. De samenwerking met verschillende overheden en organisaties is essentieel om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen en gelijke kansen te bieden aan alle burgers (POM West-Vlaanderen, 2024).

Tallose projectevaluaties van de recente jaren komen tot gelijkaardige bevindingen: de toegang tot werk wordt bemoeilijkt door diverse structurele obstakels. Deze obstakels omvatten onder andere:

- vervoersarmoede wat inhoudt dat de burger beperkte toegang heeft tot vervoer,
- een gebrek aan basisvaardigheden op digitaal vlak,
- onvoldoende kinderopvangfaciliteiten, en
- beperkte kennis van de Nederlandse taal.

POM West-Vlaanderen streeft ernaar om in de komende jaren via innovatieve projecten deze obstakels weg te werken. Enkele van deze projecten zijn:

- Toegankelijke digitale bankdiensten, gesteund door een plaatselijk netwerk van opleidingspartners en organisaties in de sociale economie.
- De website naarjobsinwestvlaanderen.be richt zich op het bevorderen van duurzame mobiliteitsoplossingen met als doel het verbeteren van de bereikbaarheid van dewerkgelegenheid.
- Op vreemdevragen.be worden werkgevers voorzien van advies en hulpmiddelen om diversiteit op de werkvloer te bevorderen. Ze kunnen er antwoorden vinden op vragen met betrekking tot werving, taal en cultuur.
- 3clicksaway.be brengt verschillende talenten die op zoek zijn naar een match onder de aandacht.
- Initiatieven zoals Boosting Human Capital in the 21st Century en EXSKALLERATE richten zich op experimentele omgevingen waarin er wordt verkend hoe technologie kan bijdragen aan het bevorderen van een inclusievere arbeidsmarkt.

De projectpartners streven ernaar om laaggeschoolde individuen te ondersteunen bij het vinden van langdurige werkgelegenheid. Deze personen missen vaak de vereiste technische kennis en vaardigheden (POM West-Vlaanderen, 2024).

Via diverse initiatieven is de ambitie van POM West-Vlaanderen om de samenwerking met partners in Noord-Frankrijk te versterken. Er wordt gestreefd naar uitwisseling van informatiegegevens, ontwikkeling van grensoverschrijdende trainingsprogramma's, promoten van sectoren, bewustwording van de mogelijkheden van grensoverschrijdend solliciteren en het ontplooiën van andere relevante initiatieven (POM West-Vlaanderen, 2024).

1.2.6 LOKAAL NIVEAU

Volgens het arbeidspact van de stad Oostende, wordt de stad geconfronteerd met verschillende complexe uitdagingen. Er zijn meer dan 3000 werklozen, terwijl er meer dan 1000 open vacatures zijn. Het Bestuursakkoord "Allemaal Oostendenaar" dat geldt voor de legislatuur van 2019 tot 2024 erkent dat duurzame tewerkstelling een cruciale schakel is in de aanpak van dit probleem. Oostende is intrinsiek divers. Om een inclusieve samenleving te bevorderen, is een meer proactief beleid essentieel. Er wordt gewerkt aan het creëren van een Oostende waarin iedereen zich thuis voelt. Verschillende belangrijke partners werken samen om de uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid aan te pakken en dit ten behoeve van alle inwoners van Oostende.

Op 11 oktober 2019 bundelden het Economisch Huis Oostende (EHO) vzw, de Stad Oostende, projectvereniging Perspectief en VDAB hun krachten om een ambitieus arbeidspact voor Oostende te lanceren. Dit pact bestaat uit dertig doelgerichte acties opgedeeld in vier specifieke domeinen (Stad Oostende, z.d.).

Domein 1: Oprichting van een eerstelijnsbijstand

Door de kracht en de expertise van alle partners te bundelen, wordt de basis gelegd voor eerstelijnsbijstand. Hierbij speelt de 'trajectbegeleider participatie' een sleutelrol in het direct beoordelen van de mogelijkheid voor werkzoekenden om stappen richting werk te zetten. Vervolgens wordt er een specifiek traject opgestart. Er worden duidelijke afspraken gemaakt met de werkzoekenden en er worden competentie-evaluaties uitgevoerd. De partners werken nauw samen om elke werkzoekende in Oostende op maat te begeleiden, variërend van het verstrekken van digitale tools voor zelfredzame werkzoekenden tot het bieden van intensieve ondersteuning voor de meest kwetsbare werkzoekenden. Bovendien stimuleren ze actieve informatie-uitwisseling tussen verschillende diensten en handhaven ze een consistent en eerlijk sanctiebeleid. Om de hierboven beschreven samenwerkingsinitiatieven te realiseren zijn de acties nodig (Stad Oostende, z.d.).

Actie 1: Het Economisch Huis zet zich in door een "trajectbepaler participatie" aan te stellen. Die is verantwoordelijk voor het verlenen van eerstelijnsbijstand aan elke werkzoekende in Oostende die via het OCMW instroomt of die zich met een hulpvraag aanmeldt. Deze dienst is toegankelijk voor alle inwoners en is geïntegreerd in de werking van het EHO. Binnen het OCMW wordt voldoende rekening gehouden met het advies van de trajectbepaling. Na de start van het traject wordt de voortgang zorgvuldig gemonitord.

Actie 2: De betrokkenheid van het lokaal bestuur bij VDAB-projecten en de gevolgen voor Oostende en de omliggende regio.

Actie 3: Er vindt verdere afstemming plaats tussen de VDAB en het OCMW. Welke stappen worden er genomen om de afstemming met de VDAB te verbeteren met betrekking tot intensieve begeleiding. Dan bepalen de stedelijke diensten welke werkzoekenden er zullen opgevolgd worden, nadat ze via het OCMW zijn ingestroomd bij de VDAB.

Actie 4: Het streven naar een verbeterde uitwisseling van informatie tussen stedelijke diensten en de VDAB verder optimaliseren, waarbij de nadruk ligt op het welzijn van werkzoekenden en het algemeen maatschappelijk doel. Indien de privacywetgeving dit toelaat wordt er gestreefd naar een gelijke toegang tot MLB (Mijn Loopbaan) en het registratiesysteem van het OCMW Oostende voor alle deelnemers aan dit samenwerkingspact. Dit is bedoeld om een effectieve trajectbepaling en opvolging mogelijk te maken.

Actie 5: Er wordt toegezien op een juiste en consequente toepassing van het sanctiebeleid door zowel de VDAB als het OCMW zoals vastgelegd in de wetgeving.

Domein 2: Aanpak onevenwicht tussen vraag en aanbod

Om een groter aantal mensen op een duurzame manier aan het werk te krijgen, wordt er gestreefd naar oplossingen voor de discrepantie tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden te bieden hebben. Er wordt getracht de banden tussen burgers en bedrijven te versterken en de interactie tussen de ondernemingen en de lokale bevolking te bevorderen.

Dit zal gerealiseerd worden door gerichte initiatieven te ontplooiën voor specifieke doelgroepen en door bedrijven aan te moedigen om betrokken te raken bij de sociale economie. De aanpak is gericht op proactieve betrokkenheid. Ze zullen gebruik maken van mobiele teams om een breder publiek te bereiken

en hen te begeleiden in de richting van een passende werkgelegenheid. Daarnaast wordt er een gerichte begeleiding aangeboden aan mensen die een traject naar activering nodig hebben om hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten (Stad Oostende, z.d.).

Actie 6: Er wordt een kwartaaloverleg georganiseerd tussen de Stad Oostende, het OCMW Oostende, vzw Perspectief, EHO en de VDAB. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen volgende kwesties worden besproken:

- Beoordeling van de huidige situatie betreffende werkloosheid en arbeidsmogelijkheden in Oostende.
- Bepalen van de specifieke doelgroepen voor potentiële Vlaamse of Europese initiatieven en het toewijzen van het leiderschap voor deze initiatieven.
- Identificeren en oplossen van eventuele obstakels in de samenwerking tussen de verschillende partners.
- Coördineren van gerichte inspanningen vanuit de VDAB om de werkzoekenden in Oostende te ondersteunen.
- Actief zoeken naar manieren om lopende projecten te verankeren met financiering van bovenlokale bronnen.

Actie 7: Het EHO stelt een voortdurende gegevensmonitoring in voor de voornaamste werkloosheids en werkgelegenheidsindicatoren op stadsniveau.

Actie 8: Het Economisch Huis neemt initiatieven om de betrokkenheid van burgers bij het bedrijfsleven te vergroten en omgekeerd. Jaarlijks organiseert zij ten minste één promotie-evenement en één bewustmakingsactie met als doel mensen te stimuleren om actiever deel te nemen aan de samenleving en om de kloof tussen bedrijven en werkzoekenden te verkleinen.

Actie 9: Alle partners dienen bestaande en nieuwe bedrijven aan te moedigen om hun vacatures te melden bij de VDAB. Bovendien moeten alle partners bedrijven aanmoedigen om open te staan voor tewerkstellingsmaatregelen. Immers, onbekendheid leidt vaak tot terughoudendheid.

Actie 10: Alle betrokken partijen streven naar een klantgerichte benadering en streven naar een hoog niveau van tevredenheid onder bedrijven.

Actie 11: Het EHO verzekert dat elke nieuw aangetrokken onderneming op de hoogte wordt gebracht van de beschikbare werkzoekenden in Oostende.

Actie 12: Het EHO coördineert de afstemming tussen tewerkstelling, de arbeidsmarkt en andere Europese initiatieven in samenwerking met de Cel Strategische Coördinatie.

Actie 13: De coördinatie van sociaaleconomische initiatieven ligt in handen van Projectvereniging Perspectief.

Actie 14: De stad neemt een leidende rol in het bevorderen van de sociale economie en zet zich actief in voor de promotie ervan. Op stedelijk niveau ligt de focus op indicering om zo meer mensen te kunnen activeren.

Actie 15: Er worden maatregelen voorzien ter ondersteuning van maatwerkbedrijven en/of maatwerkafdelingen binnen bedrijven, met als doel mensen met specifieke uitdagingen meer kansen op de arbeidsmarkt te bieden.

Actie 16: Zoveel mogelijk gebruik maken van TWE en wijk-werken, om de doorstroom naar het REC te bevorderen. Er wordt naar duurzame en efficiënte paden van werk gestreefd.

Actie 17: Het OCMW zal, na raadpleging van de trajectbepaling, consequent de werkzoekenden inschrijven bij de VDAB met als doel een beter overzicht te krijgen van de volledige populatie van werkzoekenden.

Actie 18: Het OCMW en vzw Perspectief zullen zich sterker richten op de werkvloerbegeleiding gedurende activeringstrajecten, TWE-trajecten en wijk-werken.

Actie 19: Het OCMW zal een actieve rol spelen in het coördineren van initiatieven die zich richten op het activeren van de niet-beroepsactieve bevolking door middel van outreachende methoden.

Actie 20: De gezamenlijke partners intensiveren hun inspanningen om werkzoekenden en mensen die momenteel niet actief zijn op de arbeidsmarkt te betrekken.

Domein 3: Samen inzetten op talenten

Het is van cruciaal belang om niet alleen mensen duurzaam te laten werken, maar om ervoor te zorgen dat ze het werk behouden. Daarom gaat de aandacht vooral naar gericht op het ontdekken en ontwikkelen van individuele talenten. Daarom wordt er gericht op het ontdekken en ontwikkelen van individuele talenten. Er worden specifieke interne bedrijfsopleidingen georganiseerd met als doel mensen aan het werk te helpen met garanties voor de toekomst. Bovendien ligt er een extra nadruk op het talent van jongeren, met initiatieven zoals duaal leren, het brengen van bedrijven naar scholen en projecten gericht op jongeren die niet in onderwijs, werk of training zijn (NEET-jongeren) (Stad Oostende, z.d.).

Het opzetten van beknopte, op maat gemaakte (mogelijk sectorspecifieke) technische beoordelingen door de VDAB voor alle nieuwkomers op de arbeidsmarkt waar dit relevant en zinvol is. Het hoofddoel is om snellere doorverwijzingen mogelijk te maken of het nu naar passende opleidingen is of rechtstreeks naar tewerkstelling (Stad, Oostende, z.d.).

Actie 21: Men richt zich vooral op het bevorderen van meer erkende VDAB specifieke interne bedrijfsopleidingen. Deze opleidingen zijn gericht op het creëren van intensieve en flexibele opleidingstrajecten met gegarandeerd werk. Ze hebben als doel meer talent naar bedrijven te laten stromen en tegelijkertijd nieuwe arbeidskrachten aan te trekken voor de bedrijven in Oostende.

Actie 22: Er wordt gestreefd naar een betere samenwerking tussen de scholen en de bedrijven door het bevorderen van duaal leren in bedrijven en het actief betrekken van bedrijven in schoolprogramma's. Hierdoor willen ze jongeren inspireren, aanmoedigen en stimuleren.

Actie 23: Er zal gewerkt worden aan de oprichting van een talent ontwikkelingsinitiatief, bedoeld om alle jongeren in Oostende te stimuleren en te activeren. Dit met speciale aandacht voor degenen die verder van de arbeidsmarkt staan of die nog niet worden opgemerkt. Het doel is om hen aan te moedigen op welke manier dan ook om bij te dragen aan de economie.

Actie 24: Het EHO zal werkgevers actief op de hoogte stellen van mogelijkheden voor levenslang leren en bijscholing van hun personeel.

Actie 25: Verschillende initiatieven ondersteunen jongeren en leerlingen die in eerste instantie een technische opleiding volgen. Dit heeft als doel het invullen van de technische knelpuntberoepen op de arbeidsmarkt. Daarnaast willen ze jongeren kennis laten maken met de maritieme sector, beter bekend als de blauwe economie.

Domein 4: Werk werkbaar maken

Er zal bijgedragen worden aan de ontwikkeling van vernieuwende en aanpasbare kinderopvangvormen. Er zal ondersteuning aangeboden worden aan werkzoekenden bij het verkrijgen van een rijbewijs, waardoor

hun kansen op het vinden en behouden van werk toenemen. Daarnaast zal er een steentje bijgedragen worden aan het verbeteren van de bereikbaarheid van bedrijven en andere essentiële mobiliteitsoplossingen in Oostende (Stad Oostende, z.d.).

Actie 26: Het EHO en vzw Perspectief ondersteunen het initiatief voor het vinden van innovatieve en aanpasbare kinderopvangoplossingen met als doel werkzoekenden sneller naar werk toe te leiden en hen te ondersteunen bij het behouden van een baan.

Actie 27: Het EHO biedt assistentie aan Oostendse werkzoekenden bij het behalen van hun rijbewijs B. Dit omvat begeleiding in theorielessen en praktische ondersteuning via het gebruik van een rijsimulator. Het behalen van een rijbewijs wordt altijd geplaatst in het bredere perspectief van het vinden of behouden van werk.

Actie 28: Het EHO zal zich richten op het verbeteren van de zichtbaarheid van mobiliteitsmogelijkheden voor werkzoekenden in Oostende. Dit met een lopende proeftuin in Plassendale en plannen voor verdere uitbreiding in de hele stad. Daarnaast zullen ze actief bijdragen aan de verbetering van de bereikbaarheid van bedrijventerreinen.

Actie 29: Het EHO zal bedrijven aanmoedigen om deel te nemen aan initiatieven die de werk-privébalans van werknemers verbeteren en tegelijkertijd hun productiviteit verhogen. Dit omvat het stimuleren van bedrijven om hun werknemers te ondersteunen in sportbeoefening, het bevorderen van milieuvriendelijke vervoersmiddelen en het exploreren van mogelijkheden voor werkplekken in de buitenlucht om werk meer zichtbaar en aantrekkelijk te maken (Economisch Huis, 2023).

Financiële steun in de sociale economie

Stad Oostende heeft als doelstelling om de economische groei te stimuleren en meer kans te bieden voor werkgelegenheid. Binnen dit streven ligt de focus op de sociale economie en het creëren van arbeidsmogelijkheden voor kansengroepen. De stad wil werkgevers die langdurig werkzoekenden in dienst nemen financieel ondersteunen (Stad Oostende, z.d.).

De stad streeft ernaar werkgevers die personen in dienst nemen die al langer dan twee jaar werkloos zijn, te ondersteunen met een subsidie van 2 125,00 euro per aangenomen werknemer (Stad Oostende, z.d.).

1.3 GRENZEN AAN ACTIVERING

1.3.1 NIET IEDEREEN KAN GEACTIVEERD WORDEN

Werkzoekenden en leefloongerechtigden kunnen verschillende obstakels ondervinden bij het vinden van werk, waaronder:

- Gebrek aan relevante ervaring of essentiële vaardigheden die momenteel gevraagd worden op de arbeidsmarkt.
- Beperkte taalvaardigheden, wat hun vermogen om effectief te communiceren en te functioneren op de werkvloer beïnvloedt.
- Onvoldoende arbeidsattitude, wat kan resulteren in problemen met betrekking tot werkethiek en teamwork.
- Fysieke of psychosociale belemmeringen, zoals een handicap, mentale gezondheidskwesties en het ervaren van armoede die het vinden en behouden van werk bemoeilijken (Vlaanderen, z.d.).

Het OCMW hanteert een lijst met redenen waarom bepaalde cliënten niet kunnen worden geactiveerd. Een aanzienlijk deel van de cliënten heeft een vrijstelling van activatie.

- Studenten met een voltijds leerplan.
- Cliënten met psychosociale uitdagingen. Bij psychosociale problemen komen zowel psychische als sociale problemen samen. Psychische problemen betreffen de emotionele en mentale toestand van een individu, inclusief gevoelens, emoties en gedachten. Na ingrijpende gebeurtenissen zoals een verkeersongeval, seksueel geweld of trauma's kunnen psychische problemen zich manifesteren, zoals bijvoorbeeld: het herbeleven van traumatische ervaringen, negatieve denkpatronen, gevoelens van angst, stress en boosheid (slachtofferwijzer, 2023).
- Gepensioneerden.
- Mensen met medische attesten.
- Daklozen of diegenen met een instabiele woonsituatie.
- Personen die momenteel in detentie zijn.

Voorheen behoorde ook een groep met onvoldoende taalkennis tot deze categorie, maar zij zijn nu niet langer vrijgesteld (persoonlijke bron Feys S., 2023).

1.3.2 DISCUSSIE OVER VERPLICHTE GEMEENSCHAPSDIENST VOOR LANGDURIGE WERKZOEKENDEN

In de Verenigde Staten, Australië en Groot-Brittannië is het concept van 'workfare' al geruime tijd aanwezig. Dit houdt in dat arbeid wordt gekoppeld aan sociale uitkeringen. In Nederland heeft de Participatiewet van 2014 ook een vergelijkbaar beleid geïmplementeerd, waarbij langdurig werklozen, mensen met een beperking, bejaarden en leeflooncliënten betrokken worden bij werkzaamheden als onderdeel van de voorwaarden voor het ontvangen van een uitkering (Nicaise, 2022).

Gemeenschapsdienst voor leefloongerechtigden

In 2016 heeft de federale regering-Michel een juridisch kader ingevoerd dat OCMW's de mogelijkheid gaf om gemeenschapsdienst voor te stellen aan leefloongerechtigden. In 2018 heeft een uitspraak van het Grondwettelijk Hof verduidelijkt dat de bevoegdheid hiervoor bij de gewesten ligt (N-VA, 2021). De verplichte gemeenschapsdienst is in strijd met de beginselen van de UVRM, met name wat betreft het recht op werk en de vrijheid om zelf de aard van werk te kiezen.

Beslissing Vlaamse regering omtrent gemeenschapsdienst

Met als doel langdurig werkzoekenden actiever te betrekken en hun vaardigheden te ontwikkelen, implementeerde de Vlaamse Regering vanaf 2023 het concept van 'gemeenschapsdienst'. Deze dienst vertegenwoordigt een unieke vorm van werkervaringsstage (WES), waarbij werkzoekenden de kans krijgen om waardevolle competentieversterkende ervaringen op te doen. Dit wordt gerealiseerd door het uitvoeren van kleinschalige taken bij lokale besturen, vzw's en scholen. Dit heeft als doel het versterken van de algemene vaardigheden en het opbouwen van een consistent arbeidsritme (Contipelli, 2023). Personen die langer dan twee jaar werkloos zijn, kunnen verplicht worden om klusjes uit te voeren tegen een vergoeding van 1,30 euro per uur. De wekelijkse betrokkenheid omvat een arbeidstijd van 64 uur per maand, wat gelijk staat aan ongeveer twee werkdagen per week (Van Genechten, 2021). Het niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot het verlies van de uitkering (Peeters, 2022).

Personen die langdurig werkloos zijn, kunnen bepaalde competenties verliezen die essentieel zijn in een werkomgeving zoals sociale vaardigheden en arbeidsattitudes. Het doel is om hieraan tegemoet te komen door hen verplichte gemeenschapsdienst te laten verrichten. Op deze manier behouden ze sociale contacten en blijven ze zich ontwikkelen op het gebied van sociale vaardigheden (Peckstadt, 2021).

Tussen 1 januari en 15 juli 2023 hadden lokale besturen de mogelijkheid om zich bij Europa WSE aan te melden als aanbieder van deze leerwerkplaatsen. In dit kader was er een eenmalige financiering

beschikbaar, variërend van 7.000 tot 96.000 euro afhankelijk van het aantal beschikbaar gestelde stageplaatsen (Contipelli, 2023).

De oproep voor 'gemeenschapsdienst bij lokale besturen' heeft geleid tot 819 gemeenschapsdienstplaatsen, waarbij 278 mentoren betrokken zullen zijn in 89 deelnemende gemeenten. De verdeling per provincie toont het volgende: 31 in de provincie Antwerpen, 20 in Oost-Vlaanderen, 18 in West-Vlaanderen. Vlaams-Brabant 14 en 6 gemeenten in Limburg 6 werkplaatsen (Contipelli, 2023).

Gemeenschapsdienst in Oostende

Op dit moment zijn drie personen actief betrokken bij de gemeenschapsdienst in Oostende. De eerste persoon levert administratieve ondersteuning en beantwoordt ICT-gerelateerde vragen bij een organisatie. De tweede persoon, met ervaring in wegenbouw, is begonnen bij de dienst openbaar domein van Stad Oostende. De derde persoon, met een achtergrond in boekhouding, biedt administratieve ondersteuning (Stad Oostende, 2023).

Stad Oostende geeft aan dat effectieve samenwerking met organisaties en een juiste ondersteuning kan bijdragen tot het vergroten van arbeidskansen voor langdurig werkzoekenden. Personen die in aanmerking komen voor gemeenschapsdienst worden aangemeld via het programma 'Groeien en Leren op de Werkvloer' (GLOW). VDAB werkt samen met diverse partners, waaronder Stad Oostende en vzw Perspectief (Stad Oostende, 2023).

Jo Vanmechelen, gemeenteraadslid voor N-VA, beschouwt verplichte gemeenschapsdienst als een waardevolle stap in de zoektocht naar een passende baan op de reguliere arbeidsmarkt. Hij benadrukt dat langdurig werkzoekenden niet aan hun lot mogen overgelaten worden, maar actief moeten worden ingezet voor maatschappelijk relevante taken binnen de lokale gemeenschap. Vanuit dit perspectief biedt verplichte gemeenschapsdienst ook de mogelijkheid voor de betrokkene om hun bereidheid tot werken aan te tonen (Smets, 2023).

Op 25 augustus 2023 heeft minder dan 30% van de Vlaamse gemeenten besloten om langdurig werklozen verplicht twee dagen per week specifieke taken te laten uitvoeren. In totaal hebben 89 steden en gemeenten, samen met vijf districten in Antwerpen, zich aangemeld bij de voorgestelde verplichte gemeenschapsdienst van de Vlaamse regering. Opvallend is dat bijna alle deelnemende gemeenten worden bestuurd door een burgemeester van N-VA, Open VLD of CD&V. Groen en de socialistische partijen zijn tegenstanders van dit systeem. (El Mabrouk, 2023).

Er is momenteel sprake van culpabiliseren van werklozen, waarbij werkloosheid onterecht wordt toegeschreven aan persoonlijk falen. Werklozen worden ten onrechte verantwoordelijk gehouden voor hun eigen situatie. Alhoewel er geen bewijs is van grootschalige discriminatie op basis van leeftijd of gezondheidsproblemen. Het idee is dan dat succes volledig te wijten is aan individuele inzet, terwijl tegenslag wordt afgedaan als 'eigen schuld' (Peeters, 2022).

1.3.3 KRITIEK VANUIT DE VAKBONDEN

Kritiek van het Algemeen Belgische Vakverbond (ABVV)

Er was reactie vanuit de socialistische vakbond, Caroline Copers, algemeen secretaris van de Vlaamse socialistische vakbond ABVV, benadrukte dat de groep langdurig werklozen vaak bestaat uit kwetsbare individuen die specifieke, op maat gemaakte ondersteuning nodig hebben. Volgens Copers is het moeilijk om deze gepersonaliseerde hulp te bieden wanneer de deelname aan gemeenschapsdienst verplicht is. Ze pleit in plaats daarvan voor een focus op werkgevers, aangezien zij klagen over de krapte op de arbeidsmarkt. Naar haar mening zijn de werkgevers beter in staat om langdurig werkzoekenden te activeren

naar werk (Grommen, 2021). ABVV heeft zich al geruime tijd verzet tegen het voorgestelde plan. Volgens hun standpunt zouden door de implementatie van de gemeenschapsdienst mogelijk 200 functies niet worden ingevuld door regulier betaalde werknemers. Het betreft 200 posities waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (Mabrouk, 2023). “Er zijn verschillende factoren die ervoor zorgen dat mensen werkloos blijven. Het is essentieel om deze onderliggende oorzaken aan te pakken. Simpele taken uitvoeren, zoals straten vegen of soep uitdelen, zonder adequate begeleiding en ondersteuning op de werkvloer en zonder concrete inspanningen om armoede en discriminatie tegen te gaan, evenals het ontbreken van een eerlijk loon voor geleverd werk, zal de problematiek van langdurige werkloosheid niet oplossen” (Van Der Scheuren, 2022).

Kritiek van het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)

Het ACV gaat ook niet akkoord met deze maatregel, benadrukt nationaal secretaris Ann Vermorgen. Ze wijst erop dat de beslissing om een specifieke groep mensen, die al moeite heeft met het betreden van de arbeidsmarkt, te verplichten tot het verrichten van werkuren en taken, in de praktijk moet worden voorafgegaan door het wegnemen van bepaalde obstakels voor langdurig werklozen. Vermorgen merkt op dat het systeem bovendien een sterke stigmatiserende werking heeft. Copers deelt ook haar bedenkingen over het eindresultaat: "Wat gebeurt er uiteindelijk? Zou er niet op zijn minst een doorstroom moeten zijn naar een degelijke baan? Is dat voorzien?" Bovendien wijst wetenschappelijk onderzoek uit dat dergelijke werkervaringsinitiatieven niet altijd even effectief zijn (Grommen, 2021).

Kritiek van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB)

Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB, uit zijn onbegrip over de recent voorgestelde maatregel, vooral gezien de huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hij benadrukt dat de arbeidsmarkt momenteel zeer competitief is en dat sociale partners in Vlaanderen intensief samenwerken om een akkoord te bereiken die deze problematiek aanpakt. Truyens vraagt zich af waarom minister Crevits een systeem van verplichte gemeenschapsdienst wilde invoeren, vooral voor mensen die al 2 jaar of langer werkzoekend zijn. Hij suggereert dat het wellicht efficiënter zou zijn om deze groep werkzoekenden direct in reguliere banen te plaatsen, met gebruikmaking van de budgetten voor gepersonaliseerde begeleiding op dat moment. Hij wijst er tevens op dat verplichte gemeenschapsdienst geen garantie biedt voor doorstroming naar reguliere werkgelegenheid (ACLVB, 2021).

De ACLVB Vlaanderen uitte ook zijn kritiek op het gebruik van de term 'gemeenschapsdienst', die volgens hen een stigmatiserende connotatie heeft. Gert Truyens benadrukt dat personen die al 2 jaar werkloos zijn, vaak onterecht in de publieke opinie worden bestempeld als 'profiteurs', waarbij de schuld te vaak bij hen wordt gelegd. De vakbond wijst erop dat er reeds een bestaand systeem van wijk-werken is, waar werkzoekenden de mogelijkheid hebben om tijdelijke werkervaring op te doen in een toegankelijke werkomgeving dicht bij huis (ACLVB, 2021).

2 OCMW OOSTENDE

2.1 STRUCTUUR

Het OCMW is een openbare instelling met rechtspersoonlijkheid en biedt een verscheidenheid aan maatschappelijke diensten om het welzijn van elke burger te waarborgen. Elke stad of gemeente heeft een eigen OCMW die de burger enkele diensten aanbiedt. De OCMW-besturen waarborgen maatschappelijke dienstverlening en omvatten zowel een raad voor maatschappelijk welzijn als een vast bureau (Vlaanderen, z.d.).

Ieder OCMW dient een raad voor maatschappelijk welzijn op te richten (vvs, z.d.). Binnen de structuur van het OCMW is de raad voor maatschappelijk welzijn het voornaamste bestuursorgaan. Deze raad heeft de algemene bevoegdheid om het beleid te bepalen voor het OCMW en kan algemene voorschriften vastleggen, tenzij die bevoegdheid is overgedragen aan een ander orgaan binnen het OCMW. Volgens het decreet betreffende lokaal bestuur bestaat de Raad voor Maatschappelijk Welzijn uit dezelfde personen als de leden van de Gemeenteraad (Vlaanderen, z.d.).

Elk OCMW dient ook een vast bureau op te richten, dat fungeert als het uitvoerend orgaan van het OCMW en is belast met taken zoals het voorbereiden en uitvoeren van besluiten en beraadslagingen van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn. Het bijzonder comité fungeert als het tweede uitvoerende orgaan van het OCMW, naast het vast bureau (Vlaanderen, z.d.).

2.2 MISSIE

De missie van het OCMW staat vervat in artikel 1 van de Organieke Wet: *“Elke persoon heeft recht op maatschappelijke dienstverlening. Deze heeft tot doel eenieder in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. Er worden openbare centra voor maatschappelijk welzijn opgericht die, onder de door deze wet bepaalde voorwaarden, tot opdracht hebben deze dienstverlening te verzekeren”* (Vlaamse codex, 1976).

Artikel 2 van het decreet over het lokaal bestuur bepaalt: *“De gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn beogen om op het lokale niveau duurzaam bij te dragen aan het welzijn van de burgers en verzekeren een burgers nabije, democratische, transparante en doelmatige uitoefening van hun bevoegdheden. Ze betrekken de inwoners zo veel mogelijk bij het beleid en zorgen voor openheid van bestuur”* (Vlaamse codex, 2018). De vastgestelde missie of taak van zowel de gemeente als het OCMW wordt beschreven in het decreet betreffende het lokaal bestuur.

2.3 DOELGROEP

De voornaamste doelgroepen van een OCMW kunnen onder andere bestaan uit:

- Personen die te maken hebben met financiële uitdagingen, zoals armoede, werkloosheid, schulden of andere economische problemen.
- Oudere mensen, waarbij het OCMW vaak diensten en assistentie verleent, zoals maaltijdvoorzieningen en sociale activiteiten.
- Individuen met beperking, hetzij fysiek of mentaal, die ondersteuning nodig hebben om hun zelfstandigheid te bevorderen.
- Alleenstaande ouders die moeite hebben met de zorg voor hun kinderen en/of financiële verantwoordelijkheden.
- Personen zonder een vaste woonplaats, waarbij de OCMW's proberen dakloosheid te bestrijden door het aanbieden van opvang en begeleiding.

- Slachtoffers van huiselijk geweld, waarbij OCMW's kunnen helpen door veilige accommodatie en psychosociale hulp aan te bieden.
- Individuen en gezinnen in andere moeilijke situaties, afhankelijk van de lokale behoeften en prioriteiten (Belgium.be, 2023).

2.4 DIENST TEWERKSTELLING

De dienst tewerkstelling valt onder de bevoegdheid van de directie welzijn, die een onderdeel is van het Departement Mens van Stad Oostende. De dienst tewerkstelling is een team dat zich toelegt op het begeleiden van cliënten bij het vinden van passend werk en het ontwikkelen van de bijhorende vaardigheden.

De dienst tewerkstelling heeft als doel om cliënten te begeleiden bij het bereiken van een duurzame plaats op de participatieladder, met de intentie om hun betrokkenheid naar het hoogst haalbare niveau te brengen.

Binnen de dienst zijn er verschillende rollen:

- Het diensthoofd stuurt de dienst aan en de focus ligt op het beleid.
- De teamleider stuurt het team aan met een focus op de medewerkers en de cliënten. Vier werkvloercoaches (WVC) begeleiden de cliënten tijdens een art.60-tewerkstelling of arbeidsmatige activiteit (AMA). Hierbij worden WVC aan specifieke werkplaatsen toegewezen om een goede band met de werkplaatsen te ontwikkelen. Ze bezoeken regelmatig de werkplaatsen om te peilen naar de voortgang en voeren elke drie maanden een evaluatie uit.
- Tien trajectbegeleiders (TBA) begeleiden de cliënten tijdens een traject naar werk. Dit betreft de algemene begeleiding richting activering, waarbij de mogelijkheden vrijwel onbeperkt zijn. Dit omdat deze altijd worden aangepast aan de specifieke behoeften en situatie van de cliënt. Een werkintake is het initiële gesprek tussen de TBA en de cliënt, waarbij alle noodzakelijke informatie wordt verzameld om het traject van de cliënt vorm te geven en te plannen.

Drie administratieve medewerkers ondersteunen de TBA's en vooral WVC in hun begeleiding op administratief vlak (persoonlijke bron Clarys, 2023).

2.4.1 TOEGANKELIJKHEID

Om begeleiding van de dienst tewerkstelling te krijgen, dienen cliënten te voldoen aan enkele criteria. Ondermeer het bezitten van een geldige arbeidskaart, een positieve inschatting door de maatschappelijke werker van de sociale dienst dat de cliënt geschikt is voor werk, en het hebben van ten minste een taalvaardigheid van minimumniveau 1.1 in het Nederlands (persoonlijke bron Clarys, 2023).

Er wordt om de twee weken in het OCMW een trajectbepaling georganiseerd waarbij er één trajectbegeleider aanwezig is van de dienst tewerkstelling en één van het EHO. De cliënten worden aangemeld door de maatschappelijk werkers van de sociale dienst. Zij krijgen een uitnodiging voor een afspraak. Cliënten dienen aanwezig te zijn en zich voor te stellen. Er worden vragen gesteld aan de cliënt in verband met zijn werkervaring, mobiliteit, enzovoort. Aan de hand van de verkregen informatie wordt er een inschatting gemaakt wie de cliënt het best kan begeleiden richting activering. Cliënten die niet veel ervaring hebben en waarbij de taal onvoldoende is worden doorverwezen naar het OCMW en mensen die sterker in hun schoenen staan, worden doorverwezen naar het EHO.

2.4.2 AANBOD VAN DE DIENST TEWERKSTELLING

Trajectbegeleiders bieden ondersteuning aan cliënten om hen te activeren. Door gesprekken te voeren, leren ze de cliënten beter kennen en proberen ze te begrijpen wat de cliënt wil en kan doen. Samen met de maatschappelijke werker van de sociale dienst, bespreken ze de situatie van de cliënt en besluiten ze wat de volgende stappen kunnen zijn om de cliënt verder te helpen. Afhankelijk van de cliënt wordt er gekeken of ze in staat zijn om te werken. Dit kan zijn in het REC of via een traject zoals een art. 60-tewerkstelling. Soms is het nodig dat de cliënt eerst een voortraject volgt om een beter beeld te krijgen van zijn of haar mogelijkheden en capaciteiten.

WerkLabo is een onderdeel van het oriënteringstraject. Het werklabo bestaat uit acht opdrachten: dozen vouwen, koken, planning, zwerfvuil, ICT, rekenen, sorteren en elektro. De doelstelling van het volgen van WerkLabo is het inschatten van generieke competenties in functie van activering. Deze competenties worden gekoppeld aan het International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)-instrument en de daarbijkomende gedragsindicatoren (persoonlijke bron: Tavernier, 2023).

Arbeidsmatige activiteiten (AMA) op maat van de cliënt worden aangeboden door de dienst tewerkstelling. Er wordt gekeken naar de noden van de cliënt en er wordt dan een werkplaats gezocht. Dit gebeurt enkele uren per week (persoonlijke bron: Ayda, 2023).

De AMA Spuitenpatrouille is een initiatief waarbij individuen in kleine groepen, onder begeleiding, actief zoeken naar verloren spuiten en naalden op openbare locaties, met als doel deze op te ruimen en de veiligheid te bevorderen. De deelnemers worden beschouwd als vrijwilligers en ontvangen een vergoeding van €8 per dagdeel (persoonlijke bron: Ayda, 2023).

AMA zwerfvuil is een initiatief waarbij cliënten in een groep achtergelaten afval gaan verzamelen. Tenslotte is er ook nog AMA poetsen (persoonlijke bron: Tavernier, 2023).

Er worden ook sollicitatietrainingen georganiseerd. Dit houdt in dat cliënten die klaar zijn om te werken in het REC, 4 halve dagen vorming krijgen waarbij hen aangeleerd wordt om een CV op te maken, vacatures te zoeken en een sollicitatiegesprek te voeren.

De dienst tewerkstelling biedt in samenwerking met CVO Miras taallessen aan op de werkvloer. Door taallessen aan te bieden die specifiek gericht zijn op de vakterminologie die relevant is tijdens hun tewerkstelling, krijgen de cliënten de kans om effectiever te communiceren en hun beroepsvaardigheden te ontwikkelen. Dit draagt bij aan hun werkvaardigheden en vergroot hun kansen op duurzame tewerkstelling.

De cliënten die beginnen aan een artikel 60 §7 tewerkstelling krijgen één maand op voorhand een onthaalbrochure. Dit krijgen ze uitgelegd door een WVC. Zij krijgen informatie rond de wetgeving, de duur van het traject, de ziekteprocedure, verzekering en verplaatsing (Stad Oostende, z.d.).

Tijdelijke werkervaringstrajecten OCMW (TWE): Dit initiatief richt zich op werkzoekenden en leefloongerechtigden die weinig werkervaring hebben, om hen te helpen competenties en ervaring op te doen in een realistische werkomgeving. Cliënten starten met een beroepsverkennde stage van een maand, daarna start hun artikel 60 (VDAB, z.d.).

- Tijdens een beroepsverkennde stage (BVS) wordt aan een werkzoekende (leefloongerechtigde), die nog niet duidelijk heeft bepaald welke baan bij hem of haar past, de gelegenheid geboden om verschillende beroepen te verkennen. Deze stage is onderverdeeld in twee fasen: de eerste fase omvat een kennismaking met de praktijk op de werkvloer, terwijl de tweede fase gericht is op het in kaart brengen van de vaardigheden en competenties van de cliënt. Zo wordt een gerichtere

begeleiding naar de arbeidsmarkt mogelijk. De BVS heeft een maximale duur van 1 maand en is bedoeld om leefloongerechtigden te helpen bij het ontdekken van passende beroepsmogelijkheden. Tijdens deze stage behoudt de cliënt zijn of haar leefloon en ontvangt daarnaast een vergoeding van 1 euro per uur.

Het inzetten van arbeidskrachten op basis van art. 60, § 7, van de organieke OCMW- wet van 8 juli 1976.

- Het doel van art.60 §7 tewerkstelling is om mensen die niet langer actief deelnemen aan de arbeidsmarkt of die hiervan zijn buitengesloten, de kans te bieden om weer deel te nemen aan het sociale zekerheidssysteem en hen aan te moedigen actief op zoek te gaan naar werk. Het OCMW kan hiermee een persoon in staat stellen om via artikel 60 §7 te worden tewerkgesteld en op die manier twee belangrijke doelen na te streven. Ten eerste, de persoon de kans geven om werkervaring op te doen en/of te zorgen dat hij of zij kan werken. Dit om later in aanmerking te komen voor sociale uitkeringen, meestal in de vorm van werkloosheidsuitkeringen. In beide gevallen zal de tewerkstellingsregeling een specifieke duur hebben. De duur van art.60-tewerkstelling kan variëren afhankelijk van de leeftijd. Mensen jonger dan 36 jaar moeten één jaar werken, mensen van 36 tot 49 jaar anderhalf jaar en mensen vanaf 50 jaar moeten twee jaar werken (RVA, 2023). Het is belangrijk op te merken dat een artikel 60 §7 tewerkstelling niet langer mag duren dan de tijd die vereist is om weer in aanmerking te komen voor sociale zekerheidsvoorzieningen. (POD MI, 2015). Een artikel 60-tewerkstelling is enkel bedoeld voor cliënten van het OCMW die een leefloon ontvangen. De dienst tewerkstelling werkt samen met verschillende organisaties zowel privé als intern binnen de stad Oostende (persoonlijke bron: Clarys, 2023).

2.4.3 PARTICIPATIELADDER

De participatieladder of activeringsladder is oorspronkelijk een instrument uit Nederland, maar is aangepast en vertaald naar de Vlaamse context, en wordt gebruikt als een beleidskader in overeenstemming met het decreet betreffende werk- en zorgtrajecten. Het decreet betreffende werk- en zorgtraject betekent dat men werk- en zorgtrajecten aanbiedt aan mensen die om diverse redenen, zoals cognitieve, medische, psychische, psychiatrische of sociale belemmeringen (CMPPS), niet in staat zijn om betaald werk te verrichten, niet langer in staat zijn om dit te doen, of nog niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Deze ladder bestaat uit zes verschillende 'treden', die elk een specifiek niveau van participatie in de samenleving en op de arbeidsmarkt vertegenwoordigen. De participatieladder wordt gebruikt door de dienst tewerkstelling om te bepalen op welke trede de cliënt zich bevindt en om samen te kijken hoe de cliënt naar een hogere trede kan komen.

Trede 6 'Betaald werk': dit verwijst naar werk in het REC waarbij geen specifieke vormen van ondersteuning of begeleiding nodig zijn. Deze trede omvat het merendeel van de loontrekkende werknemers en zelfstandigen.

Op trede 5 bevinden zich mensen die werk verrichten tegen betaling, maar die daarbij persoonlijke ondersteuning nodig hebben vanwege specifieke kenmerken die hen belemmeren om volledig zelfstandig op trede 6 te functioneren. Om hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, ontvangen deze werknemers persoonlijke ondersteuning. Werkgevers ontvangen financiële voordelen als compensatie voor hun extra inspanningen bij het bieden van deze ondersteuning.

Trede 4 vertegenwoordigt een tijdelijke activeringstrede voor mensen die op dat moment geen arbeidscontract hebben. Mensen in deze categorie hebben behoefte aan een combinatie van begeleiding op het gebied van werk, welzijn en zorg, met als doel het volgen van een tijdelijk traject om mogelijk

(opnieuw) de stap naar betaald werk te zetten. Tijdens deze tijdelijke fase nemen ze deel met als doel competenties en werkervaring op te doen, wat hen in staat stelt om in de toekomst mogelijk door te stromen naar trede 5 of 6.

Op trede 3 bevinden zich mensen die onder toezicht arbeidsmatige taken uitvoeren, in samenhang met begeleiding op het gebied van welzijn en zorg. Deze personen hebben behoefte aan een combinatie van werk en zorg of welzijnssteuning. Ze bevinden zich in een fase die verder van betaalde arbeid afstaat dan degene op trede 4, op de middellange termijn is betaalde arbeid niet haalbaar voor hen.

Personen op trede 2 onderhouden sociale contacten buitenshuis en nemen deel aan georganiseerde activiteiten aangeboden door sociaal-culturele verenigingen, lokale dienstencentra, armoedeorganisaties en dergelijke. Deze interacties zijn gericht op ontmoeting en het vinden van betekenisvolle bezigheden.

Voor degenen op trede 1 zijn sociale contacten van groot belang, maar deze vinden voornamelijk plaats in de huiselijke sfeer of in hun directe sociale omgeving. Dit kunnen ook contacten zijn die ze hebben binnen de welzijns- of zorginstelling waar ze verblijven (Celis et al.,z.d.).

3 MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE

3.1 MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE GESITUEERD

Integratie wordt gekenmerkt door de inclusie van individuen of specifieke gemeenschappen in een bredere samenleving. Een essentieel aspect van integratie is wederzijdse aanpassing, waar zowel de nieuwkomers als de ontvangende gemeenschap zich moeten aanpassen aan elkaar. Integreren is een werkwoord, waarbij mensen zich moeten integreren in de maatschappij. Integratie overstijgt de deelname aan werk of onderwijs, het betalen van belastingen, het beheersen van de taal en het naleven van de wet. Het omvat een actieve participatie in alle facetten van de samenleving. Maatschappelijke integratie blijkt vaak een uitdaging. Het integreren in de maatschappij is sterk verbonden met alle aspecten van het leven van een individu, omdat de deelname aan de samenleving betrekking heeft op alle levensdomeinen. De verschillende aspecten van het leven zijn gezondheid, onderwijs, huisvesting, werk, financiën, relaties en vrije tijd. Een evenwicht op alle levensdomeinen kan bijdragen tot een gevoel van verbondenheid en actieve participatie in de samenleving (Croughs, 2018).

Nieuwkomers in de maatschappij ervaren diverse vormen van ongelijkheid. Dit omvat niet alleen sociaaleconomische achterstanden en ongelijke rechten op basis van hun verblijfsstatus, maar ook discriminatie op grond van religie, huidskleur of herkomst. De heersende benaderingen om deze ongelijkheid aan te pakken, richten zich voornamelijk op inburgering, inclusiviteit en het bevorderen van integratie (Schuermans et al, 2017).

In plaats van de samenleving fundamenteel te heroverwegen in het licht van de superdiverse bevolking, proberen beleidsmakers nieuwkomers zo goed mogelijk te integreren in de bestaande maatschappelijke structuur. Dit legt voornamelijk de nadruk op de verantwoordelijkheid van nieuwkomers zelf. Ze worden aangemoedigd om bij te leren, werk te zoeken, de nederlandse taal te leren en respect te tonen voor de samenleving. Zodra zij zich aan deze verwachtingen houden, wordt solidariteit gezien als een geslaagde integratie in de samenleving (Schuermans et al, 2017).

Superdiversiteit blijft een opvallend kenmerk van grote steden (Schuermans, 2017). Geldof schrijft in zijn boek 'Superdiversiteit': Migratie brengt niet alleen veranderingen met zich mee voor de migranten zelf, maar ook voor de ontvangende samenleving. In elk geval gaan alle vormen van migratie gepaard met processen van aanpassing.

Een dergelijk proces van aanpassing kan uiteenlopende uitkomsten hebben. In de sociologische literatuur wordt vaak een vergelijkbare indeling gebruikt door verschillende auteurs. Deze indeling omvat doorgaans vier benaderingen om met aanpassing om te gaan, weergegeven in een matrix. Aan de ene kant wordt onderzocht of migranten vasthouden aan hun eigen cultuur en of ze zich identificeren met hun eigen gemeenschap. Aan de andere kant wordt gekeken naar hun aanpassing aan de nieuwe samenleving en of ze zich identificeren met de dominante cultuur. In de tabel worden deze twee uitersten weergegeven, met "ja" of "nee" als mogelijke antwoorden. Hierdoor ontstaan vier idealtypische posities die verschillende manieren van omgaan met migratie illustreren: marginalisering, segregatie, assimilatie en integratie (Geldof, 2019).

Manieren van aanpassing tijdens migratie	Behoud van de eigen cultuur/identificatie met de eigen gemeenschap	
	Nee	Ja
Aanpassing aan de ontvangende samenleving/verbondenheid met de meerderheidscultuur	Marginalisering	Segregatie
	Assimilatie	Integratie

Marginalisering

Wanneer migranten volledig afstand doen van een identificatie met hun eigen cultuur en geen verbinding vinden met het ontvangende land, wordt dit als 'marginalisering' beschouwd. De banden met hun oorspronkelijke samenleving verdwijnen en ze vinden geen aansluiting bij de nieuwe samenleving. Hoewel dit zelden in zijn meest extreme vorm voorkomt, zien we het wel in mildere vormen. Migranten ervaren dan het gevoel 'tussen wal en schip' te vallen. Ze verliezen contact met hun roots, maar vinden geen bevredigende aansluiting bij de nieuwe samenleving op het gebied van taal, werk, sociale relaties en maatschappelijke positie. In zo'n geval lijdt iedereen niemand profiteert van processen van marginalisering (Geldof, 2019).

Segregatie

Een andere reactie is 'segregatie', waarbij migranten hun identificatie met hun eigen cultuur behouden zonder zich te identificeren met of aan te passen aan het nieuwe land. Dit resulteert in afgezonderde gemeenschappen in de stad of samenleving waar migrantengroepen leven volgens hun traditionele levensstijl, zonder veel interactie met de nieuwe omgeving. Een voorbeeld hiervan is te zien onder westerse expats die werken in ontwikkelingslanden. Ze verblijven in aparte, beveiligde compounds met andere westerse expats of werknemers. Hun kinderen gaan vaak naar internationale scholen met voornamelijk Engelstalig onderwijs. In hun vrije tijd zoeken ze vaak het gezelschap van collega's in westerse restaurants of clubs. Ze hebben alleen contact met de lokale bevolking als werkgever of werknemer, op het werk en met huishoudelijk personeel in de compound. Hoewel extreme vormen van segregatie in Europa zeldzaam zijn, zijn er wel specifieke gemeenschappen waarin dit voorkomt. Sommige subgroepen binnen de Roma-bevolking ervaren een hogere mate van segregatie (Geldof, 2019).

Assimilatie

Een derde manier van aanpassingsreactie is assimilatie, waarbij migranten hun verbondenheid met hun eigen cultuur loslaten en zich in plaats daarvan identificeren met de dominante cultuur van het nieuwe land. Bij totale assimilatie vervagen ook uiterlijke verschillen (met uitzondering van bijvoorbeeld huidskleur). Een migrant die volledig geassimileerd is, spreekt de taal van het nieuwe land als thuistaal en niet langer de taal van het land van herkomst. Ook kleding, eetgewoonten en andere gebruiken worden vervangen door die van het ontvangende land. Sommigen verwachten bij assimilatie zelfs het verdwijnen van religieuze verschillen of praktijken. In feite betekent volledige assimilatie dat een migrant opgaat in de achtergrond, een Belg onder Belgen, een Vlaming onder Vlamingen (Geldof, 2019).

Integratie

In tegenstelling tot assimilatie, waar de nadruk ligt op de verantwoordelijkheid van de migrant, is integratie een meer gebalanceerd en complex proces. Hierbij spelen zowel de nieuwkomer als de ontvangende samenleving een rol, en beiden ondergaan veranderingen. Bij integratie draait het voor migranten om zowel het identificeren met de samenleving als het behouden van een verbondenheid met de eigen cultuur of gemeenschap (Geldof,2019). Loobuyck beschrijft integratie als participatie aan de samenleving zonder dat migrantengemeenschappen apart worden geplaatst (segregatie), en zonder de dwingende eis om volledig te conformeren aan de socio-culturele kenmerken van de meerderheid (assimilatie).

Bij integratie rust de verantwoordelijkheid niet alleen bij de migranten. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid in een proces van wederzijdse aanpassing of verandering. François Levrau benadrukt een systematische vorm van integratie, waarbij niet alleen wordt gekeken naar de aanpassing van migranten aan de nieuwe samenleving, maar ook naar de capaciteit van instellingen zoals onderwijs, gezondheidszorg en de arbeidsmarkt om om te gaan met de behoeften van een voortdurend veranderende samenleving(Geldof,19).

Integratie wordt dan ook niet gezien als een statische toestand, maar als een dynamisch proces. Migranten ondergaan veranderingen door hun leven in de ontvangende samenleving, en tegelijkertijd ondergaat ook de ontvangende samenleving veranderingen door de nieuwkomers, die volledig deel gaan uitmaken van de bredere samenleving (Geldof, 2019).

Agentschap Inburgering en Integratie

In België is er een Agentschap Integratie en Inburgering (AgII) dat zich bezighoudt met het ondersteunen en begeleiden van nieuwkomers bij hun integratieproces. Het agII is een autonoom overheidsorgaan, opgericht in 2015, dat actief is in heel Vlaanderen.

Als een uitvoeringsorgaan van het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, volgt het agII de richtlijnen vastgesteld door de Vlaamse overheid. De recente decreetswijzigingen, die van kracht werden op 1 maart 2022, worden momenteel geïmplementeerd in de dagelijkse praktijk van inburgering en integratie (Stad Oostende,z.d.).

Het agII streeft ernaar om gelijke kansen te bieden aan iedereen, ongeacht hun achtergrond, zodat elk individu zijn of haar talenten optimaal kan benutten. Dit vereist inspanningen van nieuwkomers, de bredere samenleving, lokale overheden en diensten. Het agentschap richt zich voornamelijk op verschillende aspecten binnen de domeinen van "samenleven & taal" en "inburgering en oriëntatie naar Nederlandse taallessen" (Stad Oostende, z.d.).

De dienst Tewerkstelling en agII richten zich vaak op dezelfde doelgroep en bedienen daarom vaak dezelfde cliënten.

Om haar doelstellingen te bereiken, heeft het agII verschillende afdelingen die zowel op regionaal als lokaal niveau actief zijn (Stad Oostende,z.d). Binnen dit thema is het essentieel om de rol van de dienst inburgering te bespreken

Dienst inburgering

Voor nieuwkomers, die behoren tot de doelgroep van 'inburgering', biedt het agII een specifieke inburgeringsdienst aan. Afhankelijk van hun individuele profiel, kunnen cliënten van inburgering verplicht zijn tot deelname aan een inburgeringstraject, of hebben ze er recht op (AgII, z.d.).

Trajectbepalers en trajectbegeleiders werken individueel met inburgeraars en bieden begeleiding binnen hun inburgeringstraject. Deze begeleiding omvat verschillende aspecten, zoals het uitleggen van

overheidsverplichtingen en de rechten van de inburgeraar, het regelen van inschrijvingen voor modules en diplomagelijking, en het bieden van ondersteuning bij toekomstoriëntatie. Elke inburgeraar heeft een persoonlijk inburgeringsplan, waarbij trajectbegeleiders vanuit het contactpunt inburgering werken.

De trajectbegeleiding verloopt via vier pijlers. De eerste pijler omvat de cursus maatschappelijke oriëntatie (M.O.). Het agll heeft leerkrachten in dienst die verantwoordelijk zijn voor het geven van deze cursus. Deze cursus wordt aangeboden aan inburgeraars en kunnen in hun eigen taal worden gevolgd, zowel in fysieke als digitale vorm, of via een combinatie van beide, afhankelijk van de voorkeuren van de deelnemers (Stad Oostende, z.d.). De standaardduur van een M.O. cursus is 60 uur. In de cursus M.O wordt informatie gegeven over het leven in België. Na deze cursus volgt een test waar de deelnemers voor moeten slagen (Agll, z.d.).

De tweede pijler omvat het leren van de Nederlandse taal. Tijdens het inburgeringsproces streeft een persoon ernaar om het niveau A2 te bereiken. Hiervoor volgen zij lessen bij verschillende onderwijsinstellingen, zoals Ligo (volwassenenonderwijs voor laaggeletterden), CVO Scala of CVO Miras (Agll, z.d.).

In de derde pijler wordt het traject naar werk aangeboden, wat van essentieel belang is voor de integratie en activering van de inburgeraar. Tijdens dit traject krijgen ze informatie over de arbeidsmarkt, beschikbare banen en opleidingsmogelijkheden. Het is verplicht voor de inburgeraar om zich binnen twee maanden in te schrijven bij de VDAB (Agll, z.d.).

De vierde pijler omvat het participatietraject, waarbij de inburgeraar verplicht is om gedurende 40 uur deel te nemen aan kennismakingsstages, buddyprojecten, vrijwilligerswerk of andere activiteiten om zijn sociaal netwerk uit te breiden (Agll, z.d.).

Na succesvolle afronding van deze vier pijlers ontvangen de deelnemers een inburgeringsattest.

Arbeid sleutel tot integratie

Arbeid vormt de kern van integratie en activering. Door actief deel te nemen aan het arbeidsproces, bereikt een individu financiële onafhankelijkheid, waardoor hij of zij in staat is zelfstandig voor zichzelf en zijn of haar familie te zorgen. Deelname aan de arbeidsmarkt biedt nieuwkomers de kans om in contact te komen met een diverse groep mensen, waarbij ze waardevolle kennis opdoen. Deze interacties faciliteren een uitwisseling van culturele inzichten, waardoor nieuwkomers een diepgaand begrip van de samenleving om hen heen kunnen ontwikkelen. Bovendien fungeert werk als een effectief leermiddel voor taalvaardigheid, wat essentieel is voor onafhankelijkheid en volledige participatie in de samenleving. Op deze manier dragen nieuwkomers rechtstreeks bij aan de economie en het sociale weefsel van hun nieuwe thuisland. Wanneer mensen zich in België vestigen, moeten ze zich bewust zijn van de wetgeving rond arbeidsparticipatie. Niet alle nieuwkomers hebben automatisch het recht om te werken, vooral niet de niet-Europese burgers. Zij moeten speciale toestemming verkrijgen om als werknemer in loondienst te werken of als zelfstandige aan de slag te gaan. Deze toestemming komt in de vorm van een arbeidskaart voor werknemers of een beroepskaart voor zelfstandigen. Met een arbeidskaart kunnen niet-Europese burgers in België werken als loontrekkende, terwijl een beroepskaart hen toelaat om zelfstandig te opereren.

3.2 MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE BINNEN HET OCMW

Het is de taak van het OCMW om er in elke gemeente voor te zorgen dat het recht op maatschappelijke integratie wordt gewaarborgd voor personen die hiervoor ontoereikende middelen hebben. Hiervoor moeten ze voldoen aan de voorwaarden van de wet 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie. De wet garandeert het recht op maatschappelijke integratie voor iedereen. Het doel is streven

naar een volledige integratie en een actieve betrokkenheid in het maatschappelijke leven. Om dit te bereiken, heeft het OCMW drie essentiële instrumenten ter beschikking: een equivalent leefloon, een tewerkstelling en een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) (POD MI, 2023).

3.2.1 INSTRUMENT 1: EEN EQUIVALENT LEEFLOON

Leefloon is een financiële ondersteuning die wordt betaald aan mensen die niet genoeg middelen hebben om in hun basisbehoeften te voorzien en die niet in staat zijn deze middelen op eigen kracht te verkrijgen (POD MI, 2023). Het leefloon is het laatste sociale vangnet (Oostende, z.d.).

Het equivalent leefloon is bedoeld als financiële ondersteuning van personen die, hoewel ze niet voldoen aan de criteria voor een leefloon (bijvoorbeeld qua verblijfsstatus), wel verkeren in een vergelijkbare noodsituatie. Deze mensen bevinden zich in een vergelijkbare kritieke financiële positie (POD MI, 2023).

Het bedrag van het leefloon is afhankelijk van de gezinssituatie en heeft tot doel de ontvanger een menswaardig bestaan te bieden (POD MI, 2023).

Voorwaarden voor een leefloon

Om in aanmerking te komen voor het leefloon, moet voldaan worden aan de volgende criteria:

- daadwerkelijk in België wonen
- de Belgische nationaliteit bezitten of
 - een burger van een lidstaat van de Europese Unie of familie van een burger van de Europese Unie burger zijn met een verblijfsrecht van meer dan drie maanden.
 - een vreemdeling zijn die ingeschreven is in het bevolkingsregister.
 - een staatloze zijn.
 - erkend zijn als vluchteling.
 - het statuut van subsidiaire bescherming hebben.
- een meerderjarige (18 jaar of ouder), met kinderen ten laste, of in verwachting
- het inkomen is ontoereikend, u kunt er geen aanspraak op maken en u heeft geen mogelijkheid om het te verhogen door middel van persoonlijke inspanningen of andere bronnen.
- bereid zijn om te werken, tenzij dit om gezondheids- of billijkheidsredenen niet gaat.
- Men heeft eerst het recht op werkloosheidsuitkering, pensioen of studietoelage uitgeput (Stad Oostende, z.d.).

Procedure voor de aanvraag van een leefloon

Om het leefloon aan te vragen, kan er contact opgenomen worden met het OCMW waar de persoon woont. Om een grondig inzicht te krijgen in de steunaanvraag, voert de maatschappelijke werker van de sociale dienst een sociaal onderzoek uit (POD MI, 2017). Dit onderzoek heeft tot doel om inzicht te verschaffen in de leefsituatie van de cliënt, met speciale aandacht voor financiële, materiële en sociale aspecten. De benodigde informatie hiervoor wordt verstrekt door de cliënt zelf. Tijdens het gesprek met een maatschappelijk werker moet de cliënt alle vereiste informatie verstrekken, waaronder persoonlijke gegevens, details over zijn inkomsten en die van medebewoners, gezinssamenstelling en eventuele eigendommen (vvs, 2017). Daarnaast gaat de maatschappelijk werker tijdens het sociaal onderzoek ook na of de aanvrager van het leefloon voldoet aan alle wettelijke vereisten. Wanneer de maatschappelijk werker over de nodige informatie beschikt, wordt binnen de 30 dagen een sociaal verslag opgesteld. Dit

verslag bevat niet alleen de beschrijving van de capaciteiten van de cliënt, maar ook relevante informatie om op maat gemaakte afspraken te kunnen vastleggen in een GPMI (vvsg, z.d.).

Op basis van het sociaal verslag van de maatschappelijk werker, wordt een besluit genomen over de toekenning van een leefloon. Deze beslissing wordt genomen door het bijzonder comité van de sociale dienst (BCSD) dat de beslissingsbevoegdheid heeft (vvsg, 2023). Dit is een beslissingsorgaan van 8 personen met als voorzitter in Oostende de schepen van welzijn Natacha Waldman (Stad Oostende, z.d.).

Bedragen van het leefloon

Het bedrag van het leefloon wordt bepaald op basis van de gezinssituatie, die in drie categorieën is ingedeeld:

Samenwonend: kosten (huur, nutsvoorzieningen, ...) delen, ouder dan 18 jaar. Het hoeft geen partner te zijn.

Alleenstaand

Gezinshoofd : minstens één minderjarig, ongehuwd kind ten laste (vvsg, 2023).

Categorie A: Samenwonende	858,97 euro per maand
Categorie B: Alleenstaande	1.288,46 euro per maand
Categorie C: Gezinshoofd	1.741,29 euro per maand

3.2.2 INSTRUMENT 2: TEWERKSTELLING

Belangrijk om te benadrukken is dat het instrument tewerkstelling geen garantie op succes inhoudt. Het OCMW kan geen arbeidskansen creëren als er geen beschikbare werkplekken zijn.

De taak van het OCMW op het gebied van tewerkstelling kan uit diverse onderdelen bestaan, waaronder:

- Het verschaffen van arbeidsmogelijkheden. Het moet gaan om een volledige betrekking, wat impliceert dat er een arbeidsovereenkomst wordt gesloten die onderhevig is aan alle voorschriften van het arbeidsrecht. Het OCMW kan de tewerkstelling mogelijk maken door verschillende middelen te benutten, zoals:
- OCMW als tussenpersoon bij het werken in het REC
- Toepassing van specifieke tewerkstellingsmaatregelen
- Inzetten van specifieke tewerkstellingsmaatregelen binnen de OCMW-context
- Tewerkstelling in het kader van artikel 60, § 7, en artikel 61 van de organieke wet van 8 juli 1976
- Het ontwikkelen van een op maat gemaakt GPMI dat uiteindelijk resulteert in tewerkstelling (Primabook, z.d.).

3.2.3 INSTRUMENT 3: EEN GEÏNDIVIDUALISEERD PROJECT VOOR MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE

Een GPMI is een project dat in samenwerking met de cliënt en de maatschappelijk werker wordt ontwikkeld. Het is een plan dat vastgelegd wordt in een gezamenlijk overleg.

Samen worden volgende punten overlopen :

- Specifieke behoeften en noden

- Uitdagingen waarmee de cliënt kampt
- Doelen die de cliënt wil bereiken en/of vermijden
- Visie op de toekomst
- De rol die de cliënt wil in de maatschappij, zowel voor hemzelf als voor anderen

Het op maat gemaakte traject voor maatschappelijke integratie is ontworpen om cliënten te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun zelfredzaamheid en het vergroten van de controle over hun leven. Het doel is dat ze uiteindelijk zelfstandig worden zonder voortdurende hulp van het OCMW. In essentie krijgt de cliënt de mogelijkheid om al zijn wensen, verwachtingen en behoeften uit te drukken. Tegelijkertijd gaan de maatschappelijk werker en de cliënt samen op zoek naar de persoonlijke capaciteiten en vaardigheden die kunnen bijdragen aan het realiseren van deze doelen. Dit omvat het identificeren van de sterke punten en zwakke punten (POD MI, 2019).

Als alles duidelijk is, worden er samen (cliënt en maatschappelijk werker) doelstellingen vastgelegd die de cliënt binnen een specifieke periode wil behalen. Deze doelen kunnen variëren van het aanpakken van uitdagingen zoals schulden, huisvestingsproblemen, gezondheidskwesties, tot het nastreven van positieve doelen zoals het vergroten van zelfvertrouwen, het bereiken van financiële onafhankelijkheid, het opbouwen van verbeterde sociale relaties, het vinden van werk, en het verbeteren van de Nederlandse taal (POD MI, 2019).

Als de doelen vastliggen, is het essentieel om gezamenlijk te bepalen op welke concrete manier de stappen worden gezet om deze doelen te bereiken.

Er wordt een gezamenlijk actieplan opgemaakt waarin volgende zaken aan bod komen:

- Hoe ga jij handelen of reageren om je doelen te bereiken?
- Wat zijn je verwachtingen ten opzichte van de ondersteuning van het OCMW?
- Welke inspanningen verwacht het OCMW van jou in dit proces?

Het OCMW heeft ook de mogelijkheid om specifieke verwachtingen te uiten richting de cliënt en suggesties te doen voor bepaalde handelingen die de cliënt kunnen ondersteunen bij het bereiken van zijn doelen. Alle afspraken die gezamenlijk worden uitgewerkt, zowel met betrekking tot de doelstellingen als de stappen om deze te bereiken, worden gedocumenteerd. Zowel de cliënt als de maatschappelijk werker ondertekenen dit document, waardoor het de status van een officieel contract krijgt dat door beide partijen moet worden nageleefd (POD MI, 2019).

Het GPMI moet opgemaakt worden voor:

- Nieuwe leefloon-clieñten. Dit zijn cliënten die voor de eerste keer een leefloon ontvangen of die toch opnieuw een leefloon ontvangen, waarbij het langer dan drie maanden geleden is dat ze een laatste keer leefloon hebben ontvangen
- Cliënten die tewerkgesteld zijn via een maatregel van de OCMW
- Cliënten die tewerkgesteld zijn en een aanvullend leefloon ontvangen

Als er problemen optreden bij de uitvoering van een GPMI, is het van groot belang om dit zo vroeg mogelijk aan de maatschappelijk werker te signaleren. Loopt het nog steeds niet goed, dan zal het OCMW de cliënt in eerste instantie op de hoogte brengen van het probleem via een aangetekende brief. De cliënt heeft dan de mogelijkheid om onmiddellijk een gesprek met de maatschappelijk werker aan te vragen, aangezien deze bekend is met zijn situatie en omdat er al meerdere evaluatiemomenten zijn geweest. Bovendien moet de maatschappelijk werker eerst een advies uitbrengen bij de Raad voor Maatschappelijk Welzijn voordat eventuele sancties worden genomen (POD MI, 2019).

Indien de cliënt de overeengekomen afspraken in het kader van een GPMI niet nakomt, bestaat de mogelijkheid dat de cliënt een sanctie opgelegd krijgt. Indien de cliënt echter kan aantonen dat er een wettige reden is voor het niet naleven van de afspraken en verplichtingen zoals uiteengezet in GPMI, of als blijkt dat het OCMW zijn eigen verplichtingen, zoals vastgelegd in het contract met betrekking tot de GPMI, niet nakomt, krijgt de cliënt geen sanctie (POD MI, 2019).

Een mogelijke sanctie kan zijn dat het OCMW besluit om gedurende een korte periode het leefloon niet uit te betalen, met een maximale schorsingstermijn van één maand. Voorafgaand aan deze maatregel zal het OCMW de cliënt altijd op de hoogte stellen, waardoor die de gelegenheid krijgt om zijn/haar situatie aan de maatschappelijk werker uit te leggen. Daarnaast kan men verzoeken om gehoord te worden door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn voordat een beslissing tot schorsing van betaling van het leefloon wordt genomen (POD MI, 2019).

Het OCMW behoudt ook de mogelijkheid om de uitvoering van de sanctie uit te stellen om te beoordelen of men alsnog aan de verplichtingen voldoet. Wanneer men binnen het jaar nogmaals de afspraken niet nakomt, kan het OCMW besluiten om de betaling van het leefloon voor een periode van maximaal drie maanden stop te zetten. Ook in dit geval wordt men vooraf geïnformeerd, krijgt men de kans om met de maatschappelijk werker te praten en om gehoord te worden door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn, voordat de sanctie uitgevoerd wordt (POD MI, 2019).

Indien de cliënt het niet eens is met de sanctie van het OCMW, heeft hij het recht om beroep aan te tekenen bij de bevoegde arbeidsrechtbank (POD MI, 2019).

4 KWETSBARE BURGERS IN OOSTENDE

4.1 ARMOEDE

Armoede overstijgt puur financiële tekorten en heeft een diepgaande impact op het leven van mensen. Het bemoeilijkt vaak een volwaardige deelname aan de samenleving en plaatst individuen in een situatie van voortdurende stress, wat hun betrokkenheid kan verminderen. Mensen die in armoede leven, ervaren belemmeringen of zelfs volledige uitsluiting van belangrijke aspecten van het maatschappelijk leven, zoals stabiele werkgelegenheid, huisvesting, onderwijs, recreatie en gezondheidszorg (Stad Oostende, z.d.).

Prof. Em Jan Vranken definieert armoede als volgt: *“Een netwerk van sociale uitsluitingen dat zich uitstrekt over meerdere gebieden van het individuele en collectieve bestaan. Het scheidt de armen van de algemeen aanvaarde leefpatronen van de samenleving. Deze kloof kunnen ze niet op eigen kracht overbruggen.”* (Kennis centrum WWZ,z.d.). Het gebrek aan voldoende inkomen, werk, educatieve kansen, gezondheidszorg, huisvesting en betrokkenheid in de samenleving kan zowel leiden tot als voortkomen uit armoede en sociale uitsluiting (Kennis centrum WWZ,z.d.).

Er zijn verschillende manieren om de oorzaken van armoede te bestuderen via het armoedemodel van Jan Vranken. Vranken onderscheidt zes modellen: de oorzaak kan intern (schuld) of extern (ongeval) zijn. Deze oorzaken kunnen zich voordoen op micro-, meso- en macroniveau (Kennis centrum WWZ,z.d.).

Het armoedemodel van Jan Vranken

		Aard van de oorzaak	
		Intern	Extern
Niveau van de oorzaak	Micro het individu	Persoonlijke tekorten Individueel schuldmodel	Persoonlijke ongevallen Individueel ongevalmodel
	Meso groepen, gemeenschappen, instituten, organisaties	De structuur en/of het functioneren van de groep, gemeenschap, institutie, organisatie. Institutioneel schuldmodel	Door externe instantie (groep, gemeenschap, institutie, organisatie) Institutioneel ongevalmodel
	Macro 'de' samenleving	De maatschappelijke ordening Maatschappelijk schuldmodel	Maatschappelijke veranderingen en conjuncturen Maatschappelijk ongevalmodel

Bron: Recht-op VZW, z.d.

Op microniveau wordt de oorzaak van armoede toegeschreven aan individuen of gezinnen

Het individueel schuldmodel

Bij het individueel schuldmodel dat zich op microniveau situeert, wordt de oorzaak bij de armen zelf gelegd. Het is de schuld van de persoon die in armoede zit. Mensen zijn alcoholverslaafd, lui, gedragen zich onverantwoordelijk, enzovoort. Het spreekwoord 'eigen schuld, dikke bult' drukt deze opvatting krachtig uit (Verbruggen et al., 2016).

Het individueel ongevalmodel

Op microniveau bevindt zich ook het individuele ongevalmodel, waarbij de oorzaak van armoede voor het individu toevallig is. Door onvoorziene omstandigheden kan een persoon in armoede terecht komen, zoals werkloosheid, het verliezen van een baan, overlijden van een partner, langdurige ziekte, of simpelweg tegenslag in het leven. In dit model wordt de armoede van het individu toegeschreven aan pech (Verbruggen et al., 2016).

Op mesoniveau wordt de oorzaak van armoede toegeschreven aan factoren binnen organisaties, groepen, instituties en gemeenschappen.

Het institutionele schuldmodel

Als we kijken naar het institutionele schuldmodel dan leggen we de schuld bij de gemeenschappen, organisaties. Het institutionele schuldmodel richt zich op de verklaring van fenomenen binnen de structuren en dynamieken van instellingen, groepen en samenlevingen. Voorbeelden hiervan zijn onder andere de moeilijke toegang tot diensten, bureaucratische obstakels, tekortkomingen in socialisatie binnen gezinsverbanden en individuele ervaringen (Verbruggen et al., 2016).

Het institutionele ongevalmodel

Het institutionele ongevalmodel onderzoekt fenomenen zoals stereotypering, stigmatisering en groepsdynamieken, zoals het onderscheid tussen 'wij' en 'zij'. Wanneer een dienst belast wordt met een stigma, beïnvloedt dit ook de cliënten ervan, wat velen ervan weerhoudt om er gebruik van te maken. Een bekend voorbeeld hiervan is het hardnekkige stereotype dat sociale woningen uitsluitend bedoeld zijn voor mensen met een laag inkomen (Stevens & Desnerck, 2012).

Op macroniveau wordt de oorzaak van armoede toegeschreven aan de manier hoe de maatschappij in elkaar zit en werkt.

Het maatschappelijk schuldmodel

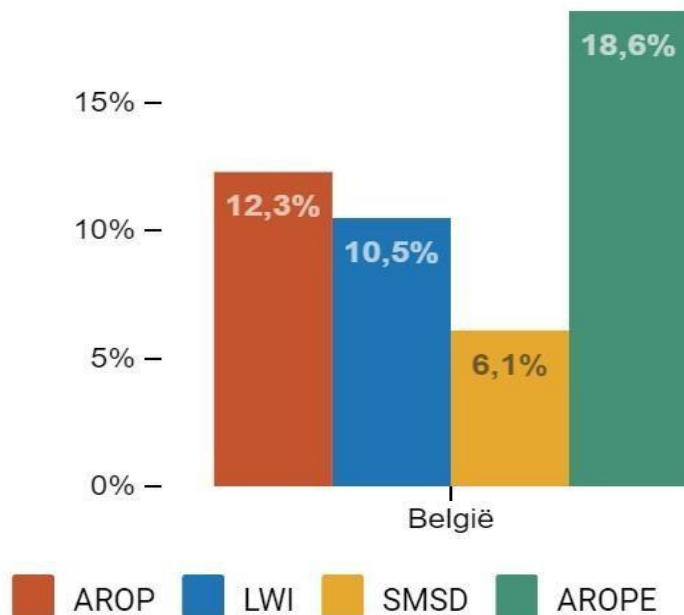
Het maatschappelijk schuldmodel met een structurele benadering focust primair op de bredere maatschappelijke dynamiek die voortdurend armoede genereert en in stand houdt. Dit omvat onder andere de prominente rol van economische productie bij het bepalen van individuele posities, evenals de ongelijkheden in inkomen, vermogen, status en macht die hieruit voortvloeien (Verbruggen et al., 2016).

Het maatschappelijk ongevalmodel

Het maatschappelijk ongevalsmodel richt zich op veranderingen en conjuncturen als centrale factoren, die per definitie van voorbijgaande aard zijn. Dit omvat gebeurtenissen die de samenleving treffen, zoals economische crisissen die leiden tot werkloosheidstoename en beleidsbeperkingen. Het model veronderstelt dat armoede zal verdwijnen wanneer moeilijke tijden plaatsmaken voor voorspoedige periodes. Naast economische crises omvatten deze gebeurtenissen ook natuurrampen, oorlogen en snelle technologische veranderingen. Vaak zijn het degenen aan de onderkant van de sociale ladder die het eerst en het zwaarst worden getroffen door dergelijke gebeurtenissen (Verbruggen et al., 2016)

4.1.1 BELGIË

Armoederisico's in België



Bron: Statbel, 2024

Meer dan 2,1 miljoen landgenoten bevinden zich op de rand van armoede of sociale uitsluiting. Uit de nieuwste armoedecijfers voor 2023, blijkt dat 18,6% van de Belgische bevolking het risico loopt op armoede of sociale uitsluiting (AROPE). Deze gegevens zijn gebaseerd op de EU-SILC enquête over inkomens en levensomstandigheden (Statbel, 2024).

Armoedecijfers die zowel inkomens als levensomstandigheden omvatten, bieden een volledig beeld van de situatie. Dit inzicht is essentieel voor het ontwikkelen van holistische activeringsstrategieën die rekening houden met zowel financiële als niet-financiële barrières, zoals gezondheidszorg en huisvesting. Hierdoor kunnen interventies beter worden afgestemd op de specifieke behoeften, wat duurzame activering bevordert. Daarom is besloten om deze gegevens te gebruiken, omdat ze het beste aansluiten bij activering (Statbel,2024).

Mensen die gevaar lopen op armoede of sociale uitsluiting verkeren in ten minste één van de volgende omstandigheden. Binnen het Europese beleid worden de volgende drie indicatoren benadrukt om armoede te meten (Statbel, 2024):

- Hun beschikbare inkomen ligt onder de armoedegrens, wat inhoudt dat het lager is dan 60% van het mediaan equivalent inkomen voor de gehele bevolking (**AROP**). De fractie van mensen met een inkomen dat deze drempel onderschrijdt, geeft de algemene mate van armoede weer. De armoedegrens bedraagt 1.450 euro voor een alleenstaande en 3.045 euro voor een gezin met twee volwassenen en twee kinderen. In 2023 leefde 12,3% van de bevolking met dit financiële armoederisico (Statbel, 2024).
- Ze maken deel uit van een huishouden met een lage werkintensiteit (**LWI**). Dit betekent dat de werkzame leden van het huishouden in de afgelopen 12 maanden minder dan 20% van hun beschikbare werktijd hebben gewerkt (Statbel, 2024).

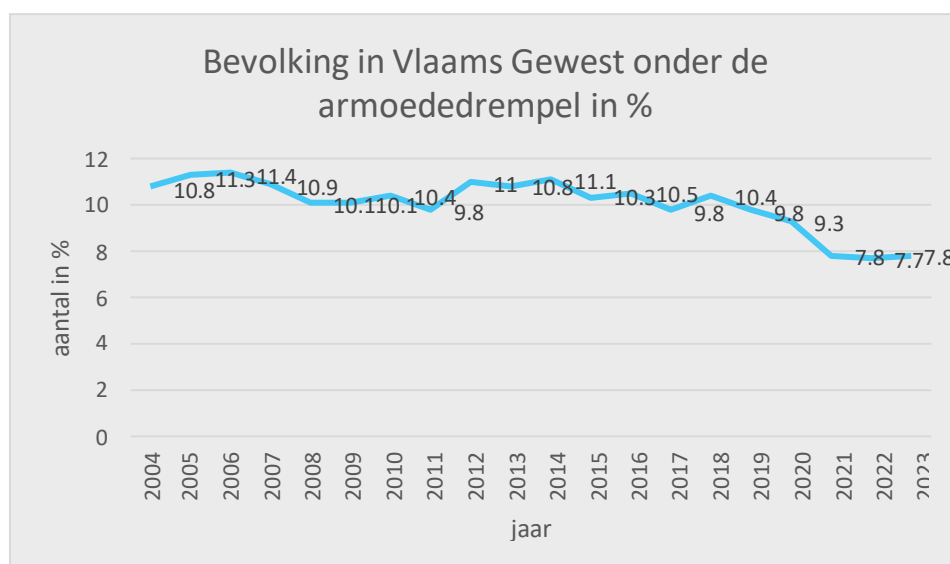
Dit was van toepassing op 10,5% van de bevolking (Statbel, 2024).

- Ze worden geconfronteerd met ernstige materiële en sociale deprivatie (**SMSD**), wat betekent dat ze niet in staat zijn om bepaalde essentiële goederen, diensten of activiteiten te bekostigen die door velen als noodzakelijk of gewenst worden beschouwd voor een leefbaar bestaan. Dit was van toepassing op 6,1% van de bevolking in 2023 (Statbel, 2024)

Als we naar de armoedecijfers van 2022 kijken, valt op dat ondanks een stijging van de armoededrempel, de financiële armoede is afgenomen. In 2022 bedroeg het armoederisico 13,2%, terwijl het nu 12,3% is. Vooral kwetsbare groepen laten verbeteringen zien ten opzichte van 2022. Zo is het armoederisico onder laagopgeleiden gedaald van 26,2% naar 23,7%, onder alleenstaande ouders en hun kinderen van 30,5% naar 25,6%, onder huurders van 29,1% naar 26,3%, en onder 65-plussers van 17,9% naar 15,8% (Statbel, 2024).

Opvallend is echter een stijging in het armoederisico onder werkenden, van 3,6% in 2022 naar 4,7% in 2023. Dit omdat het beschikbare inkomen van werkenden minder sterk is gestegen dan dat van werklozen, gepensioneerden en inactieven (Statbel, 2024).

4.1.2 VLAANDEREN



Bron: Statbel, 2024

Volgens de EU-SILC-enquête van 2023 was het percentage inwoners van het Vlaamse Gewest dat in huishoudens met een huishoudinkomen (alle inkomsten) onder de armoededrempel leefde, 7,8%. Dit komt overeen met ongeveer 520.000 personen. Er wordt aangenomen dat huishoudens met een inkomen onder deze drempel een verhoogd risico lopen op armoede. Hoewel de cijfers sinds 2020 zijn gedaald, is er de laatste jaren een stabiliteit te zien in Vlaanderen (Vlaanderen, 2024).

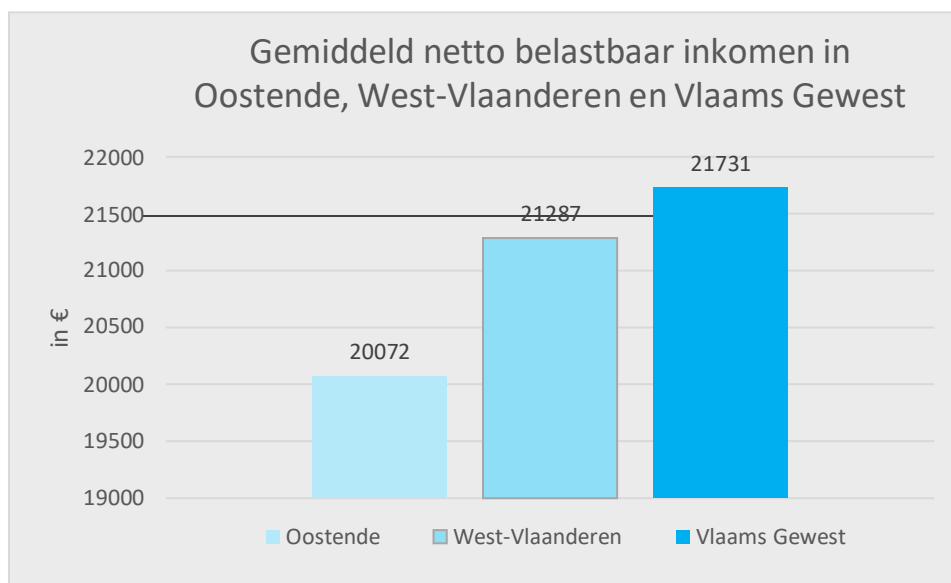
In deze bachelorproef is het van belang om te onderzoeken hoe werklozen worden beïnvloed door armoede. Werklozen hebben namelijk het hoogste risico op armoede, met een percentage van 33%. Het armoederisico was ook het hoogst in 2023 bij specifieke huishoudtypes, namelijk eenoudergezinnen (17%), eenpersoonshuishoudens (14%) en oudere koppels (13%)(Vlaanderen, 2024).

4.1.3 OOSTENDE

Aangezien de Europese armoede-indicatoren mogelijk niet direct toepasbaar zijn op lokaal niveau, zal er voor Oostende gebruik worden gemaakt van de beschikbare cijfers. Armoede kan eveneens worden geïdentificeerd door middel van gegevens uit registerdatabanken. Indicatoren zoals inkomenscijfers, ontvangen financiële ondersteuning en het vermogen om de rekening te voldoen.

Volgens het armoedebeleidsplan wordt geschat dat tussen de 11.700 en 16.000 inwoners van Oostende zich in een situatie van armoede bevinden (Oostende, z.d.).

Fiscale informatie geeft inzicht in het beschikbare inkomen van individuen en kan helpen bij het identificeren van mensen die mogelijk te maken hebben met armoede. Er wordt gebruik gemaakt van het netto belastbaar inkomen zoals vastgesteld door de personenbelastingen. Niet-belaste inkomsten worden daarom niet opgenomen in deze meting. De meest recent beschikbare gegevens zijn van 2021.



Bron: provincies.incijfers.be, 2021

Het gemiddelde netto belastbaar inkomen, die verwijst naar het gemiddelde inkomen van een inwoner na aftrek van belastingen per jaar, gebaseerd op de personenbelasting, kan een indicator zijn om de armoede te meten (Vlaanderen, 2021).

Een vaststelling die gemaakt kan worden, is dat het Vlaams Gewest (€ 21 287) een hoger gemiddelde netto belastbaar inkomen heeft dan het gemiddelde in de provincie West-Vlaanderen. Wanneer we gaan kijken naar de gemeente Oostende, kunnen we vaststellen dat Oostende onder het gemiddelde netto-belastbare inkomen valt van de provincie West-Vlaanderen. Een lager nettobelastbaar inkomen kan tot gevolg hebben dat men sneller in armoede terechtkomt. Door een lagere inkomen kan m'n vaak minder dingen betalen die noodzakelijk zijn om te leven.

Personen met verhoogde tegemoetkoming in de ziekteverzekering, 2015-2023, in %

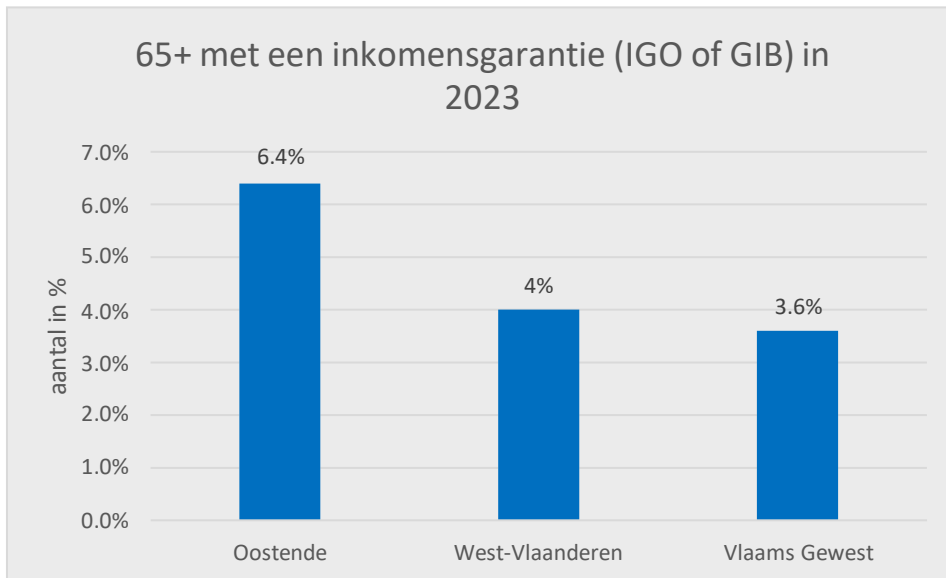
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aalst	14,6%	14,8%	15,5%	15,6%	15,7%	15,5%	14,9%	15,5%	15,7%
Antwerpen	24,4%	25,5%	26,7%	27,1%	27,1%	27,0%	26,0%	26,6%	25,6%
Brugge	12,0%	12,5%	13,1%	13,4%	13,6%	13,6%	13,5%	14,0%	14,9%
Genk	19,2%	19,8%	20,2%	20,5%	20,5%	20,6%	19,9%	20,0%	19,6%
Gent	16,9%	17,5%	18,3%	18,5%	18,8%	18,7%	17,9%	18,0%	17,8%
Hasselt	14,6%	14,9%	15,9%	15,9%	15,9%	15,9%	15,6%	15,7%	15,4%
Kortrijk	17,1%	17,5%	18,2%	18,4%	18,9%	18,8%	18,5%	19,0%	19,5%
Leuven	13,1%	13,2%	14,2%	14,7%	14,8%	14,8%	14,3%	14,4%	15,2%
Mechelen	17,8%	18,2%	18,7%	18,3%	18,7%	18,3%	17,9%	18,1%	18,7%
Oostende	21,0%	21,3%	22,4%	22,7%	23,4%	23,2%	22,9%	23,4%	23,4%
Roeselare	15,2%	15,3%	15,8%	16,0%	16,0%	16,1%	16,0%	16,6%	16,9%
Sint-Niklaas	17,7%	18,3%	19,3%	19,6%	20,0%	19,7%	19,3%	19,6%	20,0%
Turnhout	15,7%	16,3%	17,4%	18,0%	18,7%	18,8%	18,5%	19,1%	19,7%
13 steden	18,7%	19,4%	20,3%	20,5%	20,7%	20,6%	20,0%	20,4%	20,3%
Vlaanderen	13,4%	13,7%	14,4%	14,5%	14,6%	14,5%	14,1%	14,4%	14,6%

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de KSZ, aanlevering Statistiek Vlaanderen, bewerking Agentschap Binnenlands Bestuur, 2023

In de bovenstaande grafiek is te zien dat een groter aantal mensen in Oostende in vergelijking met het gemiddelde in Vlaanderen recht heeft op een verhoogde tegemoetkoming in de ziekteverzekering. Personen met recht op een verhoogde tegemoetkoming genieten van lagere kosten voor gezondheidszorg, zoals ziekenhuisopnames en geneesmiddelen, en hebben vaak ook recht op sociale tarieven, wat resulteert in lagere kosten voor bijvoorbeeld energie, dit omdat zij een lagere inkomen hebben. Mensen die leefloon ontvangen hebben automatisch recht op een verhoogde tegemoetkoming en sociale tarieven (Vlaanderen, z.d.).

Gedurende de periode 2015-2019 was er een stijging in het aandeel in zowel het Vlaams Gewest als in de centrumsteden. In de periode 2020-2023 bleef het aandeel echter min of meer constant. In 2022 hadden 23,4% van de mensen in Oostende recht op een verhoogde tegemoetkoming, terwijl dit percentage in Vlaanderen een gemiddelde van 14,4% had. Oostende heeft met 23,4% één van de hoogste percentages personen met verhoogde tegemoetkoming in de ziekteverzekering in 2023. Dit percentage is aanzienlijk hoger dan het Vlaamse gemiddelde van 14,6%. Van de dertien centrumsteden heeft alleen Antwerpen met 25,6% een hoger percentage. Oostende scoort daarmee hoger dan steden zoals Aalst (15,7%), Brugge (14,9%), Gent (17,8%) en Leuven (15,2%). Deze cijfers suggereren dat Oostende te maken heeft met een relatief hogere mate van sociaal-economische kwetsbaarheid in vergelijking met veel andere Vlaamse steden.

Het aantal mensen dat in aanmerking komt voor deze tegemoetkoming kan dus worden gebruikt als een indicator om de omvang van de groep te schatten die te maken heeft met beperkte financiële middelen. Een verhoogde tegemoetkoming is vaak een indicator van een financieel kwetsbare situatie.

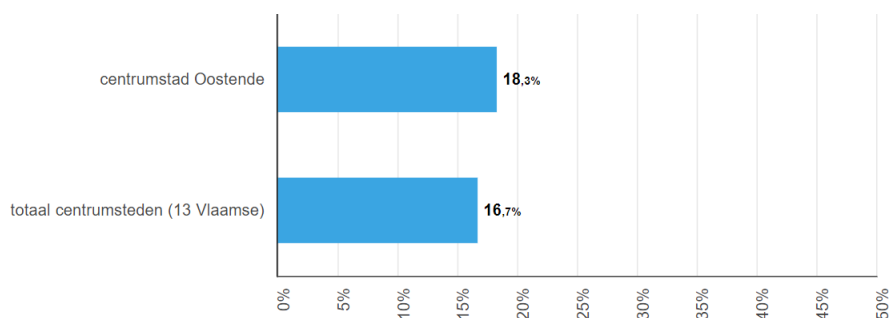


Bron: Federale Pensioendienst | provincies.incijfers.be, 2023

Zowel het verzekerd inkomen voor ouderen (GIB) als de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) zijn vormen van sociale bijstand die worden verstrekt aan ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar hebben bereikt. Deze regelingen zijn bedoeld voor mensen die gedurende hun leven niet voldoende inkomen hebben kunnen opbouwen, of die om verschillende redenen niet in staat zijn geweest om een adequaat pensioen te ontvangen. Dit is financiële hulp voor oudere personen die niet genoeg middelen hebben om in hun basisbehoeften te voorzien, het is een soort van leefloon.

Wanneer we de cijfers bekijken voor een IGO of GIB, valt op dat het percentage hoger ligt in Oostende. Dit wijst erop dat er meer ouderen in Oostende zijn die een IGO of GIB ontvangen, wat suggereert dat de kans op armoede onder ouderen in Oostende groter is dan het gemiddelde in West-Vlaanderen en het Vlaams Gewest.

Ervaren moeilijkheden om financieel rond te komen, Oostende – centrumsteden

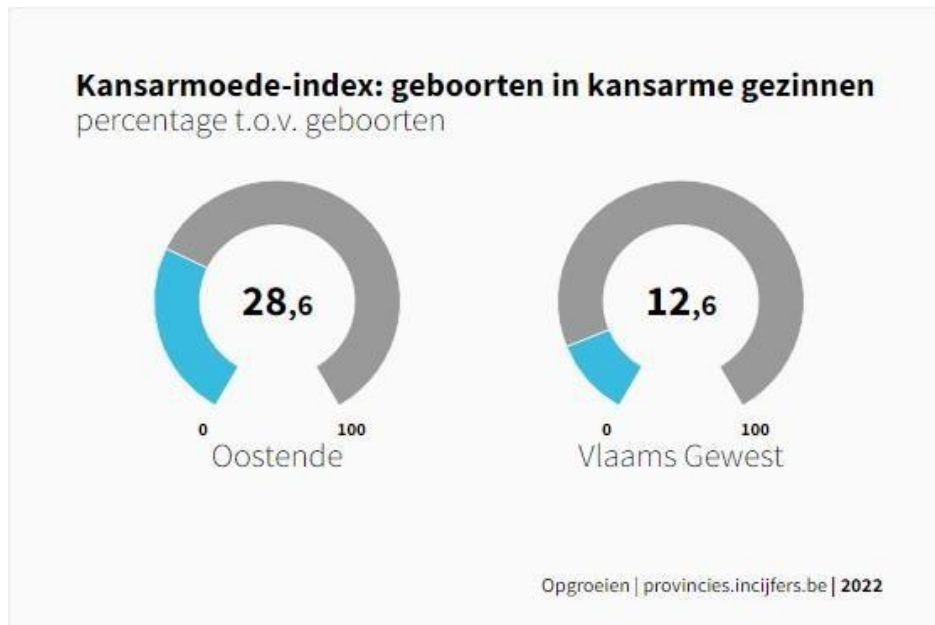


Bron: Provincies.incijfers.be, 2022

Het armoederapport van Oostende behandelt indicatoren met betrekking tot betalingsmoeilijkheden. De focus ligt op het feit dat mensen met een beperkt inkomen vaak met deze problemen worden geconfronteerd. Niettemin kunnen ook mensen met een gemiddeld of hoger inkomen betalingsproblemen

ondervinden wanneer ze uitgaven doen die hun inkomen overstijgen. In dergelijke situaties kan dit eveneens leiden tot een verhoogd risico op armoede, waarbij het aflossen van schulden resulteert in een inkomen onder de armoedegrens.

Oostende heeft een iets hoger percentage mensen dat financiële moeilijkheden ervaart in vergelijking met de gemiddelde van de 13 centrumsteden. Met 18,3% van de bevolking die financiële problemen ondervindt, ligt dit percentage iets hoger dan het gemiddelde van 16,7% voor de centrumsteden.



Bron: Opgroeien | provincies.incijfers.be, 2022

Het agentschap Opgroeien (Kind & Gezin) heeft een index om de mate van kwetsbaarheid van gezinnen met jonge kinderen te meten. Deze index is gebaseerd op een concept van kwetsbaarheid waarbij gezinnen beperkte toegang hebben tot cruciale maatschappelijke hulpbronnen zoals onderwijs, werkgelegenheid en huisvesting. De criteria's die de index hanteert zijn (Opgroeien, z.d.):

- De werkstatus van ouders
- de educatieve achtergrond van de ouders
- de woonsituatie van het gezin
- de gezondheid van de gezinsleden
- de ontwikkeling van de kinderen

Als een gezin zwak scoort op ten minste drie van deze criteria, wordt het als kwetsbaar beschouwd (Opgroeien, z.d.).

Oostende (12,6%) heeft een aanzienlijk hogere kansarmoedeindexcijfer in vergelijking met het gemiddelde van het Vlaams Gewest (28,6%). De index wijst uit dat de mate van kwetsbaarheid onder jonge kinderen in Oostende hoger is dan in de rest van Vlaanderen (provincies.incijfers.be, 2022).

Uit de verschillende indicatoren kunnen we afleiden dat Oostende elke keer hoger scoort dan het gemiddelde in het Vlaams Gewest en West-Vlaanderen. Dit betekent dat Oostende een groter risico heeft op armoede of sociale uitsluiting.

4.2 LEEFLOONGERECHTIGDEN

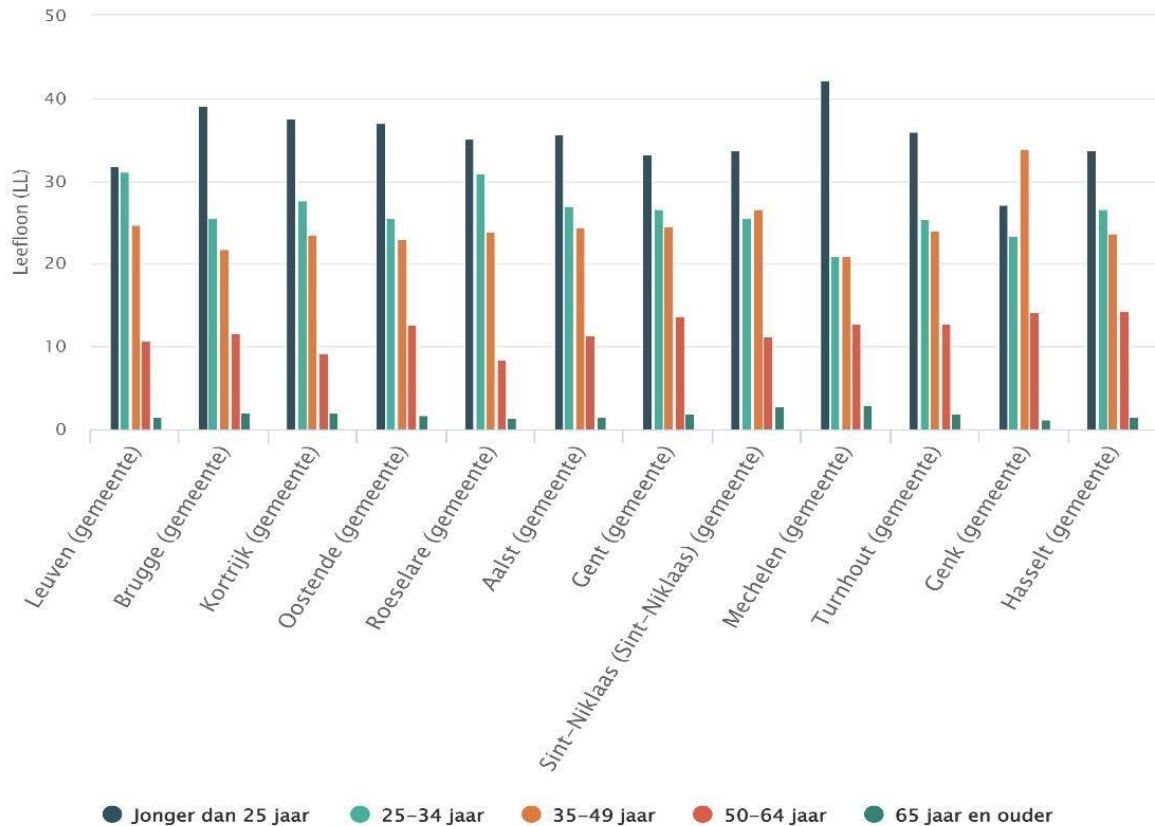
Individuele mensen met een multi-problematiek ervaren gelijktijdig uitdagingen op diverse levensdomeinen. Zij kunnen te maken hebben met geestelijke gezondheidsproblemen, een verstandelijke beperking, financiële schulden, verslavingsproblemen en/of dakloosheid. De aard van hun problemen is persistent, complex en onderling sterk verstrengd (Reinhoudt et al., 2022).

In februari 2024 bedroeg het aantal mensen in België dat afhankelijk is van een leefloon 156,897. Dit cijfer omvat echter nog niet de Oekraïense vluchtelingen, die, hoewel ze geen recht hebben op een leefloon, wel in aanmerking kunnen komen voor een vergelijkbare financiële ondersteuning in de vorm van het equivalent leefloon. Zorgwekkend is dat het aantal mensen dat een leefloon ontvangt in de afgelopen twintig jaar is verdubbeld en blijft toenemen. Volgens Bea Cantillon, professor aan de Universiteit Antwerpen gespecialiseerd in armoedebestrijding, is de toename van het aantal mensen dat een leefloon ontvangt niet onverwacht. Deze groei is al gaande sinds de jaren 70, toen het concept van het bestaansminimum, dat later evolueerde tot het leefloon, voor het eerst werd geïntroduceerd.

Volgens professor Bea Cantillon, is de voortdurende toename van het aantal mensen dat een leefloon ontvangt het gevolg van een samenspel van verschillende factoren. Veranderingen in de sociaal-demografische samenstelling van de bevolking leiden tot een groeiend aantal kwetsbare gezinnen, met name alleenstaande moeders. Bovendien is er sprake van een toename van migratie, waarbij nieuwkomers vaak terugvallen op het leefloon als ze niet snel werk vinden, omdat ze doorgaans nog geen rechten hebben opgebouwd in het kader van sociale zekerheid. Maar ook andere bevolkingsgroepen hebben vaak onvoldoende rechten opgebouwd om bij tegenslag een toereikende uitkering te ontvangen in geval van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Bovendien zijn de regels voor het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering strenger geworden voor langdurig werklozen. De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft daarnaast ook geleid tot mini-banen met ontoereikende inkomsten, die worden aangevuld tot het niveau van een leefloon. Ook steeds meer jongeren doen bovendien een beroep op het leefloon om hun studies te voltooien (Vanschoubroek, 2023).

Tijdens de stage bleek dat het leven van iemand die een leefloon ontvangt sterk kan variëren. Sommigen raken dakloos door financiële problemen en hebben moeite met het vinden van huisvesting. Als er huisvesting wordt gevonden, bestaat het risico op huisuitzetting vanwege het niet kunnen betalen van de huur, en vaak eindigen ze dakloos door bijkomende problemen. Ze worden geconfronteerd met verslavingsproblemen, zoals drugs- en alcoholmisbruik. Wanneer iemand te maken heeft met verslavingsproblemen, gaat er veel geld verloren aan de aankoop van deze middelen, waardoor hun financiële situatie nog verder verslechtert. Dit zijn vaak mensen die te kampen hebben met verschillende problemen, zoals beperkte scholing, mentale gezondheidsproblemen en medische aandoeningen.

Percentage leefloongerechtigden in alle centrumsteden per leeftijdscategorie



Bron: POD MI, 2024

In de bovenstaande grafiek zijn alle centrumsteden te zien, waarbij verschillende zaken kunnen worden vergeleken. Ook Oostende is hierin opgenomen. De grafiek toont het percentage leefloners per centrumstad, verdeeld over 5 leeftijdscategorieën: jonger dan 25 jaar, tussen 25 en 34 jaar, tussen 35 en 49 jaar, tussen 50 en 64 jaar, en de laatste categorie van 65 jaar en ouder. Het onderscheid tussen de categorieën is te zien door verschillende kleuren, zoals aangegeven in de legende (POD, MI, 2024).

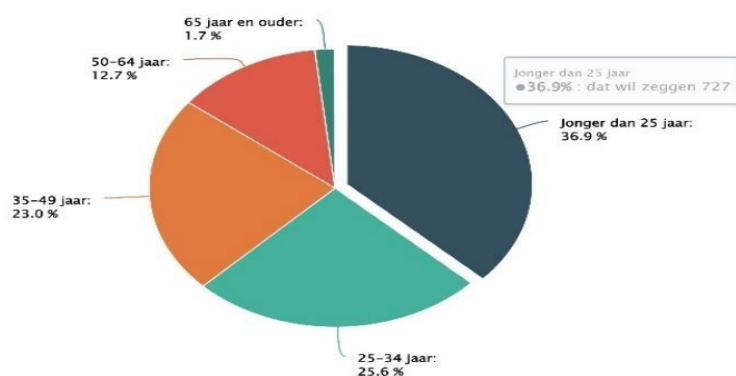
Oostende telt 36,9%, wat neerkomt op 727 leefloongerechtigden jonger dan 25 jaar en staat op de vierde plaats vergeleken met de andere centrumsteden. De centrumstad met het hoogste percentage leefloongerechtigden jonger dan 25 jaar is Mechelen, met 44,1%, wat overeenkomt met 860 leefloongerechtigden. Een aanzienlijk deel van deze jongeren is nog bezig met hun studie, maar het merendeel is actief op zoek naar werk. Deze groep bestaat vaak uit individuen die om diverse redenen een grotere afstand ervaren tot de arbeidsmarkt (Van de Sande, z.d.). De tweede stad met het hoogste percentage is Brugge, met 40,7%, wat overeenkomt met 437 leefloongerechtigden. Mechelen scoort ook hoog voor de leeftijdscategorie van 65 jaar en ouder, met een percentage van 3,6%, wat overeenkomt met 70 leefloongerechtigden. In vergelijking daarmee scoort Oostende vrij laag, met slechts 1,8%, wat neerkomt op 35 leefloongerechtigden in dezelfde leeftijdscategorie (POD MI, 2024).

Oostende telt 26% leefloongerechtigden in de leeftijdscategorie van 25 tot 34 jaar, wat overeenkomt met 493 personen, waarmee het op de zevende plaats staat wat betreft het aantal leefloongerechtigden in deze leeftijdsgroep. Leuven heeft het hoogste percentage leefloongerechtigden in de leeftijdscategorie van 25

tot 34 jaar, met 31% wat overeenkomt met 560 leefloongerechtigden. Antwerpen volgt op de tweede plaats met 30,6%, wat neerkomt op 2893 leefloongerechtigden. Roeselare staat op de derde plaats met 28,8%, wat overeenkomt met 310 leefloongerechtigden in de leeftijdscategorie van 25 tot 34 jaar (POD MI,2024).

Genk heeft het hoogste percentage leefloongerechtigden in zowel de leeftijdscategorie van 35 tot 49 jaar, met 31,8% wat overeenkomt met 220 leefloongerechtigden, als in de leeftijdscategorie van 50 tot 64 jaar, met 14,6 per 101 inwoners. In vergelijking daarmee scoort Oostende laag, met slechts 23,4%, waardoor het tot een van de centrumsteden behoort met de minste leefloongerechtigden in deze leeftijdsgroep (POD MI, 2024).

Percentage leefloongerechtigden in Oostende per leeftijdscategorie

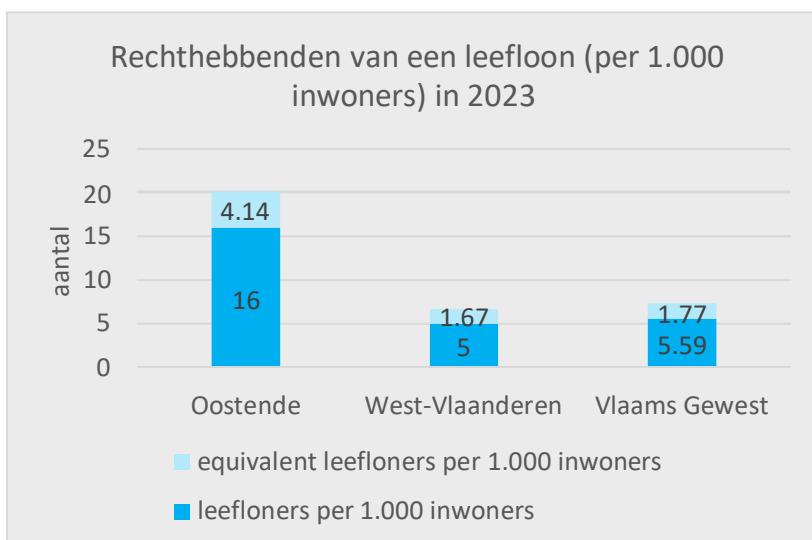


Bron: POD MI, 2024

Het taartdiagram toont het percentage leefloongerechtigden in Oostende per leeftijdscategorie. De belangrijkste conclusies die uit dit diagram kunnen worden getrokken, zijn:

- Het grootste percentage leefloners bevindt zich onder jongeren, jonger dan 25 jaar, wat 36,9% van het totaal uitmaakt. Dit betekent dat een aanzienlijk deel van de leefloners in Oostende van deze leeftijdscategorie is.
- Een aanzienlijk deel van de leefloners bevindt zich tussen de leeftijden van 25 en 49 jaar. Deze leeftijdsgroepen maken samen ongeveer 49,3% (25,6% tussen 25-34 jaar, 23% tussen 35-49 jaar) van het totaal uit, wat aangeeft dat het risico op leefloon relatief hoog is in deze leeftijdscategorieën.
- Hoewel er minder mensen tussen 50 en 64 jaar zijn die leefloon ontvangen dan jongere leeftijdsgroepen, blijft het nog steeds significant, met 12,7% van het totaal
- laagste percentage leefloners bevindt zich onder mensen van 65 jaar en ouder, wat slechts 1,7% van het totaal uitmaakt. Dit suggereert dat leefloners minder vaak voorkomen onder ouderen in vergelijking met jongere leeftijdsgroepen.

In het algemeen kan worden geconcludeerd dat het risico op leefloon het hoogst is onder jongeren, gevolgd door volwassenen tussen 25 en 49 jaar, terwijl ouderen over het algemeen minder vaak leefloongerechtigd zijn.

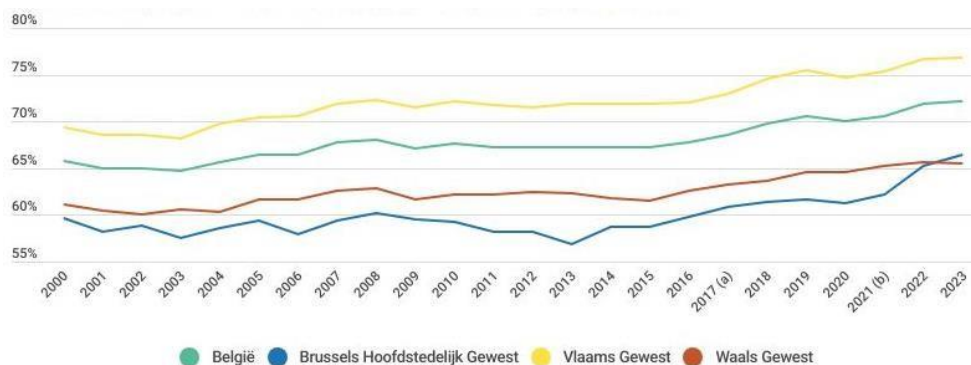


Bron: provincies.incijfers.be, 2023

Uit de bovenstaande grafiek blijkt dat het aantal mensen dat equivalent leefloon en leefloon ontvangt per 1000 inwoners veel hoger ligt in Oostende dan het gemiddelde, zowel in West-Vlaanderen als in het Vlaams Gewest.

4.3 CIJFERGEDEEVENS OVER DE ARBEIDSMARKT

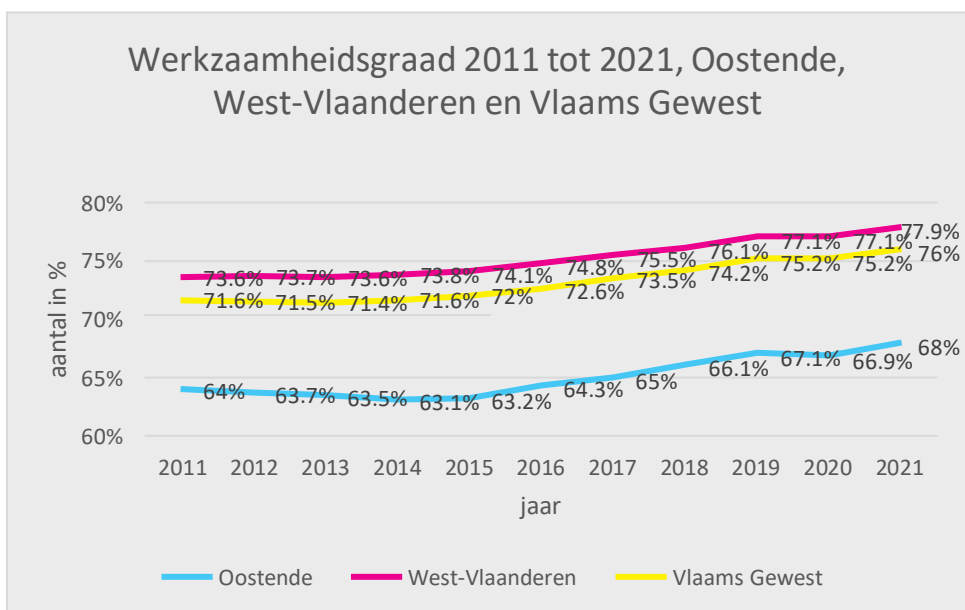
Werkzaamheidsgraad 20-64- jarigen volgens regio (2000-2023)



Bron: Statbel, 2023

België heeft als doel gesteld om tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken. Om deze ambitie te realiseren, is het nodig dat ongeveer 550.000 extra personen in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar aan het werk gaan. Op dit moment zijn er 4.879.000 personen tussen 20 en 64 jaar oud werkzaam (Statbel, 2023).

Met een werkgelegenheidsgraad van 76,8% komt Vlaanderen het dichtst in de buurt van de streefdoelstelling van 80%. Brussel en Wallonië volgen op aanzienlijke afstand met een werkzaamheidsgraad 66,5% en 65,5%. In de afgelopen drie jaar is de werkzaamheidsgraad van Brussel gestegen, en voor het eerst sinds de jaren '90 overtreft deze nu die van Wallonië in 2023 (Statbel, 2023).

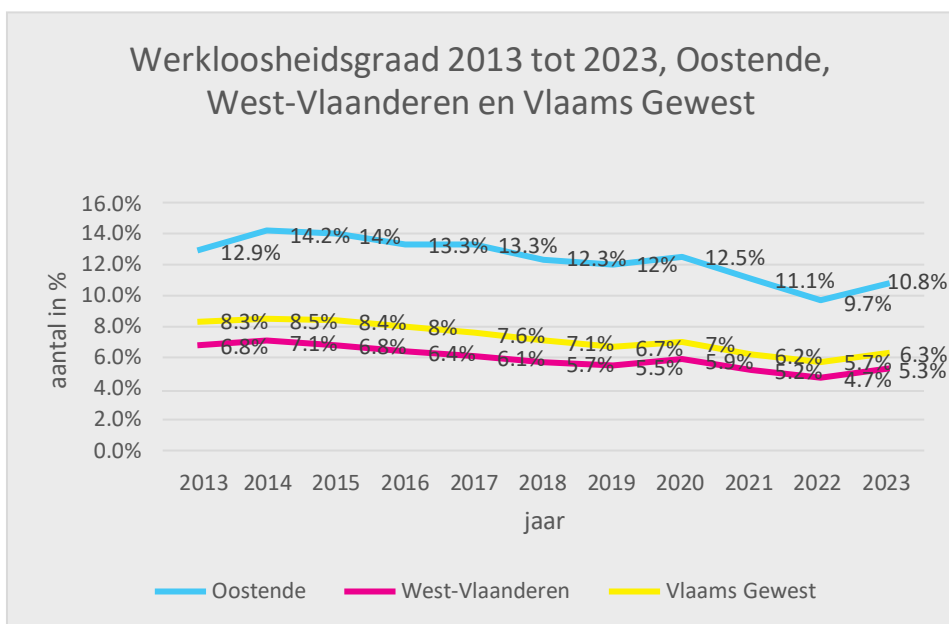


Bron: Provincies.incijfers.be, 2021

De werkzaamgraad is een percentage dat aangeeft hoeveel mensen tussen de leeftijd van 18 en 64 jaar aan het werk zijn ten opzichte van de totale beroepsbevolking binnen die leeftijdsgroep. De werkzaamheidsgraad wordt berekend door het aantal mensen tussen de 18 en 64 jaar oud die werkt te delen door de totale bevolking tussen 18 en 64 jaar oud, en vervolgens te vermenigvuldigen met 100 om het uit te drukken als een percentage (provincies.incijfers.be, 2021).

In Oostende bedroeg de werkzaamheidsgraad 68%, terwijl deze in West-Vlaanderen 77,9% was en in het Vlaams Gewest 76%. Deze cijfers duiden erop dat Oostende op het gebied van werkzaamheid relatief laag scoort in vergelijking met zowel de provincie West-Vlaanderen als het Vlaams Gewest als geheel op het gebied van werkzaamheid (provincies.incijfers.be, 2021). Dit wil zeggen dat er in Oostende minder mensen aan het werk zijn in verhouding tot de totale beroepsbevolking.

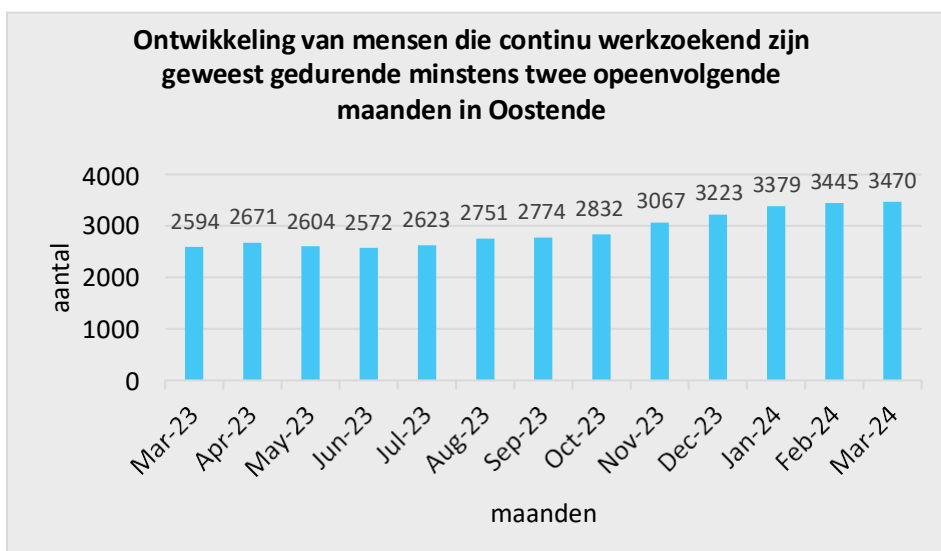
De conclusie die getrokken kan worden, is dat de werkzaamheidsgraad blijft toenemen en dit is positief. Als dit zich voortzet, zal de door de federale en Vlaamse regering gestelde doelstelling om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken tegen 2030 worden behaald (Vansteenkiste, S., 2024).



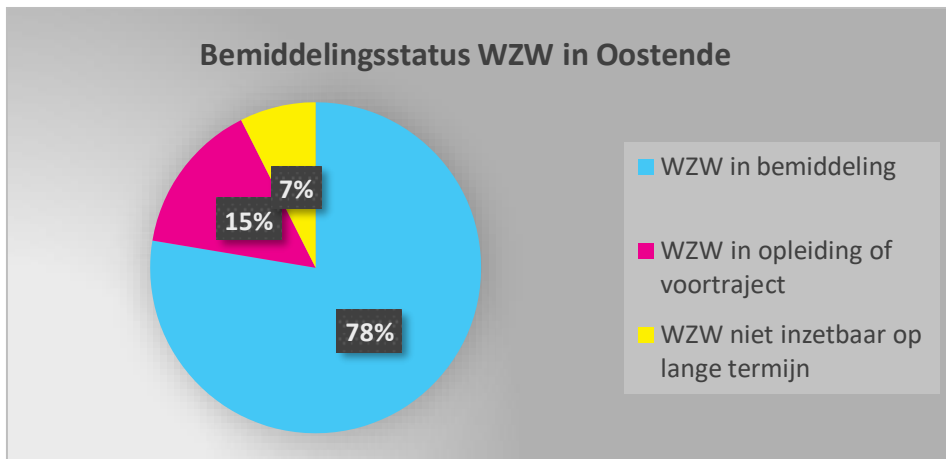
Bron: VDAB | Provincies.incijfers.be, 2023

De werkloosheidsgraad is een percentage dat aangeeft hoeveel mensen tussen de leeftijd van 18 en 64 jaar actief op zoek zijn naar werk, ten opzichte van de totale beroepsbevolking binnen die leeftijdsgroep. De werkzoekendengraad wordt berekend door het aantal mensen tussen de 18 en 64 jaar oud dat op zoek is naar werk te delen door de totale bevolking tussen 18 en 64 jaar oud, en vervolgens te vermenigvuldigen met 100 om het uit te drukken als een percentage (provincies.incijfers.be, 2023).

In Oostende bedroeg de werkzoekendengraad 10,8%, terwijl dit in West-Vlaanderen gemiddeld 6,3% was en in het Vlaams Gewest 5,3%. Dit impliceert dat Oostende de hoogste werkzoekendengraad heeft in vergelijking met het gemiddelde in zowel West-Vlaanderen als het Vlaams Gewest. Met andere woorden, in Oostende zijn er relatief meer mensen werkloos dan het gemiddelde in zowel West-Vlaanderen als het Vlaams Gewest (provincies.incijfers.be, 2023).



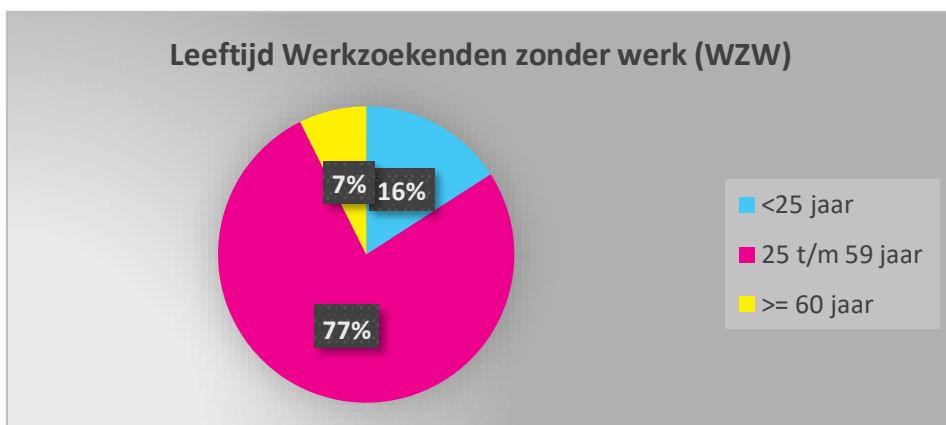
Bron: Arvastat, 2024



Bron: Arvastat, 2024

Het taartdiagram geeft aan dat de grootste groep werkzoekenden zonder werk in Oostende in maart 2024 zich in bemiddeling bevindt. Dit betekent dat het grootste aantal werkzoekenden in Oostende op dat moment actief wordt ondersteund door bemiddelingsdiensten bij het zoeken naar werk.

Als we de gegevens van alle werkzoekenden bekijken, kunnen we vaststellen dat de grootste groep werkzoekenden bestaat uit mannen. Dit betekent dat mannen in deze dataset de meerderheid vormen onder de werkzoekenden.

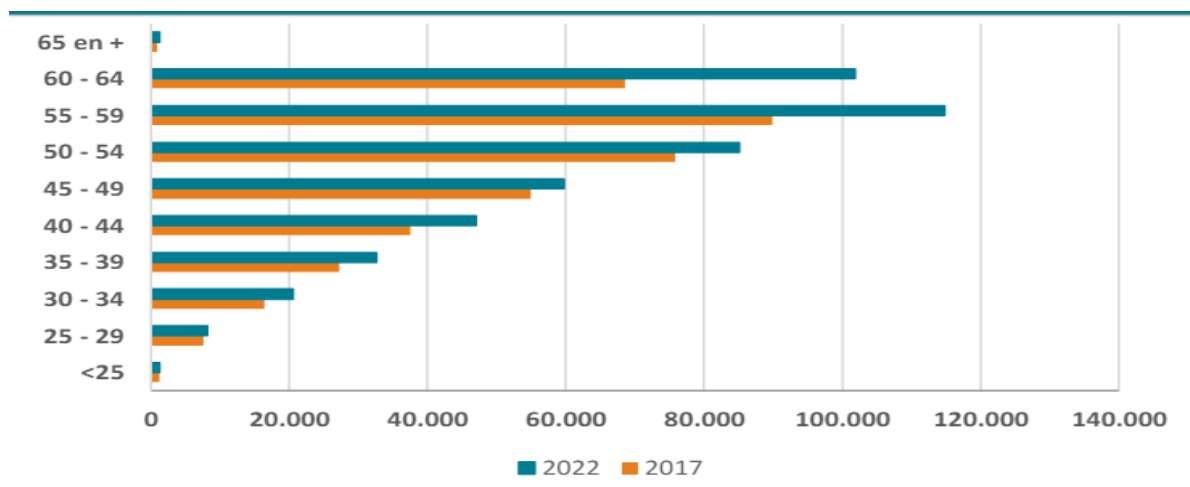


Bron: Arvastat, 2024

Uit de diagram blijkt dat de grootste groep werkzoekenden in maart 2024 in Oostende zich bevindt in de leeftijdscategorie van 25 tot 59 jaar. Bovendien, wanneer we kijken naar het percentage leefloongerechtigden per leeftijdscategorie(4.1), kunnen we vaststellen dat meer dan de helft van de leefloongerechtigden ook tussen de leeftijd van 25 en 59 jaar valt. Dit kan wijzen op uitdagingen op de arbeidsmarkt voor deze leeftijdsgroep en de noodzaak om gerichte ondersteuning te bieden bij het vinden van werk en het verbeteren van hun financiële situatie.

4.4 LANGDURIGE ZIEKEN IN BELGIË

Aantal invaliden per leeftijdsgroep – vergelijking 2017 en 2022



Bron: RIZIV, 2022

Deze grafiek geeft het aantal personen weer dat gedurende een periode van meer dan één jaar arbeidsongeschikt is en officieel erkend is als invalide door de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit van het RIZIV. De gegevens laten zien dat het aantal mensen met een invaliditeitsuitkering in elke leeftijdscategorie is gestegen. De grootste stijgingen zijn waargenomen in de groepen tussen 60 en 64 jaar (+48,47%) en tussen 55 en 59 jaar (+27,63%) (RIZIV, 2022).

Aantal langdurig zieken per regio, evolutie 2016-2021

	op 31.12.2016	op 31.12.2017	op 31.12.2018	op 31.12.2019	op 31.12.2020	op 31.12.2021
TOTAAL AANTAL PERSONEN: WERKNEMERS + WERKLOZEN + ZELFSTANDIGEN						
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	32.072	32.808	35.525	38.476	39.840	41.999
Vlaams Gewest	205.813	211.800	221.552	231.304	243.411	250.131
Waalse Gewest	144.218	149.979	158.838	166.482	178.477	182.851
Buitenland/Onbekend	8.662	10.070	10.692	11.605	9.312	10.454
Totaal België	390.765	404.657	426.607	447.867	471.040	485.435

Bron: RIZIV, 2021

Bij het analyseren van de cijfers per regio valt op dat het aantal langdurig zieken jaarlijks toeneemt in elk gewest. Opmerkelijk is dat sinds 2016 meer dan 50% van deze gevallen zich in Vlaanderen situeren. Deze trend heeft zich voortgezet tot en met 2021, waarbij Vlaanderen nog steeds meer dan de helft van de langdurig zieken bevat (RIZIV, 2021).

Vanwege het ontbreken van beschikbare gegevens over langdurig zieken, is er geen specifieke vermelding van Oostende in dit verband.

4.5 DE VDAB

De VDAB speelt een belangrijke rol bij het activeren van leefloongerechtigden. Zij heeft sinds de zesde staatshervorming een controlerende en coachende rol. De VDAB ontvangt leefloongerechtigden die via het OCMW worden doorverwezen vanwege de verplichte inschrijving die van toepassing is op de meeste leefloongerechtigden (VDAB, 2018). Het OCMW werkt samen met de VDAB in het kader van de activering. Er wordt per kwartaal een lerend netwerk georganiseerd waarbij de VDAB en de trajectbegeleiders van het OCMW aanwezig zijn. De cliënten van het OCMW kunnen doorverwezen worden naar de VDAB voor opleiding of begeleiding.

In samenwerking met partners zoals GTB biedt VDAB intensieve begeleiding aan werkzoekenden die aanzienlijke obstakels ondervinden op hun weg naar werk. Dit wordt gerealiseerd door middel van het team intensieve dienstverlening van de VDAB. Die hebben bemiddelaars met expertise in het begeleiden van specifieke groepen, waaronder mensen met medische en mentale uitdagingen, anderstaligen, werkzoekenden in armoede, NEET-jongeren (jongeren die noch werken, noch onderwijs of opleiding volgen), langdurig werkzoekenden, leefloongerechtigden (arbeidspact, z.d.)

Aanbod van de VDAB

De VDAB heeft een breed aanbod van meer dan duizend verschillende opleidingen en workshops voor zowel werkzoekenden, leefloongerechtigden, werknemers als werkgevers. De opleidingen zijn er voor iedereen. Je kan een keuze maken uit verschillende opleidingsdomeinen zoals, administratie, ICT, bouw en hout, techniek, talen, enzovoort deze worden opgevolgd door een VDAB bemiddelaar (VDAB, z.d.).

TWE-traject

- Een IBO is een leertraject waarbij cliënten op hun werkplek een praktijkgerichte training en begeleiding ontvangen. Gedurende een IBO worden deelnemers opgeleid om specifieke vacatures in te vullen. Het bedrijf moet de deelnemer na het IBO ten minste even lang in dienst houden als de duur van het IBO-programma met een contract van bepaalde duur (Clarys, 2022). Een IBO-programma kan van één maand tot zes maanden duren afhankelijk van het opleidingsplan (VDAB, z.d.).

Tijdens een IBO-traject ontvangt de cliënt niet alleen een uitkering, maar ook een extra IBO-premie en eventueel een vergoeding voor verplaatsing en kinderopvang. Tijdens het IBO-traject wordt de persoon beschouwd als werkzoekende, wat betekent dat de cliënt gedurende deze periode geen rechten opbouwt voor vakantiegeld, een eindejaarspremie of gewaarborgd loon bij ziekte (VDAB, z.d.).

Om een IBO te mogen doen moet je voldoen aan drie criteria's:

- De cliënt moet ingeschreven zijn als werkzoekende bij de VDAB
 - De cliënt mag zijn vorige job niet opzeggen om een IBO op te starten
 - De cliënt mag niet gewerkt hebben in het bedrijf waar de IBO zal opgestart worden (VDAB, z.d.).
-
- Werkervaringsstage (WES) is een initiatief bedoeld voor individuen die beperkte vaardigheden en werkervaring hebben. Het betreft een betaalde stage voor werkzoekenden die momenteel niet actief zijn op de arbeidsmarkt en die nog een beperkte afstand tot een passende baan kunnen overbruggen naar het REC. Het inzetten op een WES komt pas in aanmerking nadat de betrokkene

al eerder deelnam aan een art.60-tewerkstelling en moet binnen een TWE traject passen. De werkgever is niet verplicht om de persoon na de WES in dienst te nemen (Vlaanderen, z.d.).

- GLOW is een afkorting voor 'Groeien en Leren op de Werkvloer'. Binnen dit stimulerende initiatief bieden ze begeleiding en bemiddeling aan werkzoekenden, ongeacht hun uitkeringsstatus. VDAB slaat de handen ineen met diverse samenwerkingspartners om dit project te realiseren. Een GLOW-traject is een intensief programma gericht op het bevorderen van de competentieontwikkeling door middel van werkplekleren, waarin een WES en/of een IBO centraal staan. Het voorziet tevens in een aanvullende ondersteuning voor taalbehoeften bij de deelnemers. Deze trajecten zijn specifiek bedoeld voor klanten met een arbeidsbeperking, zoals een arbeidshandicap of psychosociale/multi-problematiek en hebben een maximale duur van 24 maanden (VDAB, z.d.).

VDAB kan de klant ook laten indiceren aan de hand van ICF. VDAB maakt gebruik van de ICF-methodiek voor indicatiestelling, wat een gestandaardiseerde en objectieve technische taal is om het functioneren van de klant in detail vast te leggen en te evalueren. VDAB heeft op basis van de ICF-methodiek een indiceringsinstrument voor het domein 'Werk', dat heeft geresulteerd in de 'gegevenset Werk'. Dit instrument is ontwikkeld met goedkeuring van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) en maakt het mogelijk voor alle betrokkenen bij de beoordeling van iemands arbeidsmogelijkheden om:

- Een uniforme classificatie van sterke punten en problemen te hanteren.
- Dezelfde terminologie te gebruiken.

Dit zorgt voor een gestandaardiseerde aanpak bij het verzamelen, structureren en verwerken van informatie. De verzamelde gegevens worden gebruikt voor doeleinden zoals effectieve screening, kwaliteitsborging en evaluatie van resultaten (VDAB, z.d.).

Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB)

GTB en VDAB hebben een nauwe samenwerking. Bemiddelaars werken in hechte samenwerking met hun collega's bij de VDAB. De VDAB en de klant stellen gezamenlijk vast welke vorm van ondersteuning het meest geschikt is. GTB ondersteunt individuen in kwetsbare omstandigheden, met speciale aandacht voor personen met beperkingen of gezondheidsuitdagingen, bij het zoeken naar arbeid en het behouden van een baan (GTB, z.d.).

4.6 HET ECONOMISCH HUIS OOSTENDE (EHO)

Het EHO biedt intensieve begeleiding aan individuen om te helpen bij het vinden van werk dat aansluit bij hun persoonlijke behoeften met aangepaste ondersteuning op maat. EHO fungeert als een verbindende schakel tussen werkzoekenden en werkgevers. Daarnaast biedt EHO persoonlijke taalcoaching aan werkzoekenden met een migratieachtergrond, evenals begeleiding voor bedrijven die anderstalige werknemers in dienst hebben (EHO, z.d.).

Samenwerking EHO en dienst tewerkstelling

Er wordt tweewekelijks een trajectbepaling georganiseerd waarbij trajectbegeleiders van het EHO en de dienst tewerkstelling aanwezig zijn. De leefloongerechtigde die uitgenodigd is en aanwezig is op de trajectbepaling zal geëvalueerd worden op zijn afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij wordt bepaald welke partner verantwoordelijk zal zijn voor de begeleiding en het traject naar werk. Als een leefloongerechtigde begeleid wordt door het EHO, zal de dienst tewerkstelling het traject nog steeds opvolgen. Na een periode van drie maanden wordt een evaluatie gemaakt van de voortgang binnen het dossier. Tijdens deze evaluatie wordt beoordeeld of er aanpassingen in het traject nodig zijn (Stad Oostende, 2021).

Aanbod van het EHO

Het EHO biedt begeleidingsprojecten aan voor werkzoekenden en leefloongerechtigden. EHO begeleidt mensen op weg naar werk, waarbij ze zich richten op de individuele behoeften en het ondersteunen bij het vinden van een baan die perfect bij de persoon past. Trajectbegeleiders staan klaar om mensen te verbinden met werkgevers in de regio, nieuwe kansen te verkennen en samen te werken aan het opbouwen van een professioneel netwerk. Er wordt ook aandacht besteed aan de randvoorwaarden van de klant, die vaak als cruciale factoren worden beschouwd om werk te kunnen vinden.

Na een verwijzing van de VDAB of het OCMW kan een begeleiding naar werk worden gestart. De begeleidingsperiode heeft een maximale duur van twaalf maanden. Het begeleidingsproject is tot stand gekomen door een partnerschap tussen het EHO en de VDAB, met als doel werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van een duurzame tewerkstelling (EHO z.d.).

Het EHO organiseert projecten als Bootcamp2Work. Dit is een programma van vijf weken dat gericht is op het versterken van de competenties van het individu. In de ochtenduren worden op maat gemaakte Nederlandse lessen georganiseerd door CVO Scala/CVO Miras. Tijdens de middag worden er verschillende activiteiten aangeboden, waaronder een oriëntatiemodule, een openleercentrum en een IT-module.

De oriëntatiemodule behandelt diverse onderwerpen zoals competenties, sectoren, arbeidscontracten, documentatie, telefoongesprekken en sollicitatiegesprekken. In het openleercentrum krijgen deelnemers ondersteuning van trajectcoaches bij het solliciteren en het zoeken naar vacatures. Het versturen van sollicitatie e-mails en het aanmaken van e-mailadressen wordt behandeld tijdens de IT-module.

Elke module kan ook afzonderlijk worden gevolgd, aangepast aan de behoefte van de werkzoekende. Bovendien heeft de werkzoekende de vrijheid om te stoppen met bootcamp2work van zodra die werk heeft gevonden (EHO, 2023). Na afloop van deze training krijgt elke werkzoekende een trajectcoach toegewezen van het EHO om hun sollicitaties verder op te volgen. Werkzoekenden worden op die manier klaargestoomd om te solliciteren in Oostendse bedrijven.

In samenwerking met de Federatie van Mondiale & Democratische Organisaties (FMDO) organiseert EHO Women@Work. Dit project is opgestart in mei 2021. Het is een netwerkproject dat tot doel heeft niet-actieve vrouwen met een migratieachtergrond in Oostende te motiveren en te activeren. Er worden op maat gemaakte informatiebijeenkomsten en uitstappen georganiseerd. Het heeft als doel om deze vrouwen te inspireren om hun eerste stappen te zetten richting werk, opleiding of het verkrijgen van een rijbewijs B (EHO, 2023).

In partnerschap met CVO Scala en autorijschool KTA organiseert het EHO ook theoretische rijlessen als voorbereiding op het behalen van een rijbewijs B. Na afronding van deze lessen kan de cursist deelnemen aan het vertraagd theoretische rijexamen. Het EHO beschikt ook over een rijsimulator waarmee de werkzoekenden kunnen trainen in diverse verkeerssituaties, zoals schakelen, bochten nemen en kruispunten oprijden. Na het succesvol afronden van het theoretisch rijbewijs kunnen de cursisten er terecht voor praktijklessen op de rijsimulator (Economisch huis, 2023).

Het EHO organiseert ook opleidingen. In partnerschap met VDAB wordt twee keer per jaar een heftruckopleiding georganiseerd. Het programma begint met een theoretisch voortraject van tien dagen bij EHO, waarin onderwerpen zoals de rollen in het magazijn, basiswoordenschat, onderdelen van een heftruck, pictogrammen en bestelbonnen worden behandeld. Vervolgens verzorgt VDAB het praktijkgedeelte van de opleiding gedurende 20 dagen in Rekkem. Na voltooiing van de opleiding ontvangt

de deelnemer zowel een heftruck- als een reachtruckattest. Bovendien biedt het EHO ondersteuning bij het vinden van werk in de betreffende sector (EHO, 2023).

Horeca Forma biedt in samenwerking met het EHO, Diageo, VDAB en de Stad Oostende, een kosteloos uitgebreide voltijdse bartendersopleiding aan voor mensen die op zoek zijn naar werk. Deze uitgebreide cursus leidt stap voor stap tot het behalen van een certificaat (EHO, 2023).

4.7 VZW PERSPECTIEF

Perspectief is een organisatie die bestaat ten dienste van het lokale bestuur regio Oostende (Bredene, De Haan, Eernegem, Ichtegem, Gistel, Oudenburg, Middelkerke). Het legt de focus op werkzoekenden (bij VDAB), personen die een leefloon ontvangen (OCMW) en mensen met een ziekte-uitkering (GTB) in het kader van wijk-werken. Daarnaast nemen ze ook de rol op zich van coördinator in de lokale sociale economie. Bovendien is er de mogelijkheid voor vrijwilligerswerk en wijk-werken, wat een waardevolle eerste stap kan zijn richting betaald werk (Stad Oostende, z.d.). De dienst tewerkstelling werkt nauw samen met vzw Perspectief door cliënten door te verwijzen voor wijk-werken. Er wordt om de zes maanden geëvalueerd. Dit gebeurt met de trajectbegeleider van de dienst tewerkstelling, de begeleider van vzw perspectief en de cliënt.

Aanbod van vzw Perspectief

Perspectief vzw biedt wijk-werken aan. Wijk-werken omvat het uitvoeren van kleine taken bij particulieren thuis, scholen, gemeenten, OCMW's, non-profit organisaties, boerderijen of in de tuinbouwsector, en dit voor enkele uren per week. De persoon die wijk-werken doet krijgt een vergoeding van 4,10 euro per uur. Deze inkomsten zijn vrijgesteld van belastingen. Er mag maximaal 60 uur per maand en 630 uur per jaar aan klusjes worden gedaan, gedurende maximaal 12 maanden. Daarna worden verdere stappen in het traject naar werk gezet (Perspectief, z.d.).

Perspectief helpt werkzoekenden bij het vinden van vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk omvat elke activiteit die op vrijwillige basis wordt uitgevoerd zonder verplichting. Perspectief biedt 4,10 euro voor elk uur dat gewerkt wordt (Perspectief, z.d.).

De sociale economie

De sociale economie omvat organisaties en ondernemingen die zich in hoofdzaak richten op het creëren van een specifieke sociale meerwaarde en die daarbij bepaalde richtlijnen volgen:

- werkgelegenheid en vaardigheden ontwikkelen (met focus op inclusiviteit)
- langdurige groei
- werknemers prioriteit
- besluitvorming op basis van gelijkheid
- integratie in de samenleving
- eerlijkheid in communicatie
- kwaliteit en duurzaamheid

Binnen de sociale economie zijn er diverse bedrijfstypes die zich richten op de tewerkstelling van personen met beperkingen op de arbeidsmarkt zoals maatwerkondernemingen en ondernemingen op het REC (Vlaanderen, z.d.).

Het concept van individueel maatwerk bouwt voort op de ervaringen van diverse bestaande maatregelen, waaronder de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen (MWA) die deel uitmaken van het collectieve

maatwerk. Deze vier regelingen worden geïntegreerd in het nieuwe beleidskader voor individueel maatwerk. Er wordt op maat gemaakte individuele ondersteuning verstrekt aan werkgevers om hen te assisteren bij het in dienst nemen van personen met arbeidsbeperkingen als aan zelfstandigen die met arbeidsbeperkingen te maken hebben (Vlaanderen, 2023).

Er worden bijzondere tewerkstelling-ondersteunende maatregelen (BTOM) ontworpen om werknemers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking in staat te stellen om aan het reguliere economische circuit deel te nemen door hen te ondersteunen bij hun tewerkstelling (Vlaanderen, 2023).

- Arbeidspostaanpassing (APA): Aanpassingen aan de werkplek om de werknemer in staat te stellen zijn of haar werk effectief uit te voeren.
- Arbeidsgereedschap (AG): financiële steun voor aanpassingen aan de arbeidsomgeving, gereedschappen en kleding.
- Gebarentaaltolk
- Vergoeding voor vervoerskosten: dit is voor mensen die geen gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer.

Collectief maatwerk regio Oostende: Oesterbank, vzw de Duinenwacht, Kringwinkel en Groep Intro

4.8 VAKBONDEN

Een vakbond, ook bekend als een syndicaat of vakvereniging, staat voor de werknemers van een bedrijf en behartigt hun belangen. Wanneer er geschillen ontstaan tussen werkgevers en werknemers over de naleving van reglementen en collectieve afspraken met betrekking tot individuele en gezamenlijke werkomstandigheden, treedt het syndicaat op als tussenpersoon. Het syndicaat kan zich inzetten voor de rechten met betrekking tot werk en werkloosheid (Jureca, 2024).

Het betrekken van vakbonden bij partners is belangrijk, omdat zij een cruciale rol spelen in het activeren van werkzoekenden. In België zijn er drie grote vakbonden: ACV, ABVV en ACLVB. Werkzoekenden, waaronder degenen die recht hebben op een leefloon en aangesloten zijn bij een vakbond, kunnen baat hebben bij de ondersteuning en de middelen die vakbonden bieden (Jureca, 2024). Door samen te werken met vakbonden kunnen werkgelegenheid en kansen voor alle werkzoekenden in de gemeenschap worden vergroot.

Om door een syndicaat beschermd te worden, is lidmaatschap vereist, wat inhoudt dat je lidmaatschapskosten moet betalen (Jureca, 2024). Echter, de diensten van loopbaanconsulten en bijblijfconsulten zijn voor iedereen toegankelijk, ongeacht lidmaatschap, waardoor ze ook beschikbaar zijn voor niet-leden (persoonlijke bron: Desramaults, I., 2024). In België zijn er diverse syndicaten actief:

ACV

We beginnen met de bespreking van de grootste vakbond in België, het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), dat 1,7 miljoen leden telt. Bij ACV helpen de bijblijfconsulten mensen te activeren. De Bijblijfconsulten van het ACV zijn deskundigen op het gebied van loopbanen, met ruime ervaring in het begeleiden van mensen die (tijdelijk) uitdagingen ervaren op de arbeidsmarkt (ACV, 2024).

De loopbaan- en bijblijfconsulten bieden ondersteuning aan iedereen die met loopbaanvragen zit (ACV, 2024).

- Begeleiding bij het zoeken naar (ander) werk en het opstellen van een plan van aanpak.

- Advies en informatie over opleidingsmogelijkheden om de kansen op het vinden van een nieuwe baan te vergroten.
- Hulp bij het omgaan met ontevredenheid in de huidige baan en het verkennen van mogelijke oplossingen.
- Begeleiding bij de terugkeer naar werk na een periode van ziekte, burn-out, enzovoort.
- Ondersteuning bij opdrachten van VDAB en andere instanties.
- Begeleiding bij herstructureringen binnen een bedrijf, inclusief hulp bij ontslag en het vinden van nieuwe kansen.
- Balans vinden tussen werk, gezin en vrije tijd door middel van praktische stappen.
- Het identificeren en benutten van talenten en competenties.
- Hulp bij het opstellen van een cv en voorbereiding op sollicitaties.
- Voorbereiding op toekomstige jobs en het blijven in een steeds veranderende arbeidsmarkt (ACV, 2024).

ACV biedt een uitgebreide gamma online webinars (ACV, 2024):

- Infosessies voor nieuwe werkzoekenden: werken met VDAB-tools, deel 1
- Zelf aan de slag met mijn VDAB- account
- Solliciteren doet men zo.
- En nog veel andere webinars

ABVV

Het ABVV staat op de tweede plaats met ongeveer 1,3 miljoen leden. Bij ABVV bieden de loopbaanconsulenten ondersteuning bij vragen over opleiding, solliciteren, werk en de arbeidsmarkt. Met uitgebreide kennis van alle beschikbare opleidings- en arbeidsmarktmaatregelen helpen ze bij het maken van loopbaankeuzes. Bij ABVV kan kosteloos een loopbaanadviesgesprek worden aangevraagd voor persoonlijke begeleiding (ABVV, 2024)

Bij de loopbaanconsulenten van ABVV kan men terecht voor alle vragen over (ABVV, 2024):

- Rechten en mogelijkheden op het gebied van opleidingen.
- Begeleiding en opvolging door VDAB (bij werkloosheid) of de mutualiteit (bij ziekte).
- Helpen zoeken naar beschikbare jobs en vacatures.
- Planning voor het einde van de loopbaan.
- Digitale ondersteuning bij het gebruik van een VDAB-account, MyPension, MySocialSecurity, enzovoort (ABVV, 2024).

ACLVB

Het ACLVB heeft ongeveer 250.000 leden. ACLVB biedt ook ondersteuning aan werkzoekenden met loopbaanbegeleiding om hen te helpen bij het vinden van een passende baan. Tijdens dit proces ontvangen werkzoekenden professioneel loopbaanadvies en begeleiding (ACLVB, 2024).

De ACLVB-loopbaanconsulent biedt uitgebreide ondersteuning, waaronder:

- Informatie over de VDAB: Uitleg over de diensten en werking van de VDAB.
- Online solliciteren: hulp bij het solliciteren via internet en het samenstellen van een persoonlijke VDAB-account.
- Rechten en plichten: uitleg over rechten en plichten als uitkeringsgerechtigde werkloze.

- Arbeidsmarktkansen: analyse van kansen op werk en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- Tewerkstellingsmaatregelen: beoordeling van de tewerkstellingsmaatregelen waarvoor men in aanmerking komt.
- Sollicitatietips: concrete tips om sollicitaties te verbeteren.
- Geschikte opleidingen: advies bij het zoeken naar een geschikte opleiding.
- CV-controle: nalezen en verbeteren van CV's.
- Doorverwijzing: eventueel doorverwijzen naar andere relevante diensten of organisaties.

De vakbonden bieden aan werkzoekenden vergelijkbare diensten op het gebied van werkzoekendenbegeleiding.

4.9 FEDERATIE VAN MONDIALE EN DEMOCRATISCHE ORGANISATIES (FMDO)

Het FMDO brengt mensen samen en bevordert de kracht van individuen in de zeer diverse samenleving van vandaag en in de toekomst. Dit doen ze door samen te werken met sociaal-culturele groepen van mensen met diverse achtergronden en vrijwilligers die het kloppende hart van het FMDO vormen. Het FMDO voert verschillende initiatieven uit die we nader zullen bekijken (FMDO, z.d.).

De dienst tewerkstelling kan cliënten doorverwijzen naar het aanbod van FMDO door contact op te nemen met de verantwoordelijke van het desbetreffende aanbod.

Aanbod van FMDO

Het FMDO organiseert enkele projecten in samenwerking met andere partners.

8400 Talenten is een project van FMDO dat nieuwkomers in Oostende samenbrengt met organisaties. De mensen krijgen de kans om hun Nederlandse taalvaardigheden te verbeteren terwijl ze nieuwe mensen leren kennen. Ze krijgen de kans om vrijwilligerswerk te doen. Het FMDO voert het '8400 Talent' project uit met de ondersteuning van het EHO (FMDO, z.d.).

Het FMDO heeft ook het project Team Up. Voor mensen met een migratieachtergrond kan het vinden van werk soms een uitdaging zijn. Daarom bieden de mentoren van Team Up hun hulp aan. Deze Team Up-mentoren zijn gepassioneerde vrijwilligers met uitgebreide expertise in specifieke vakgebieden. Gedurende zes maanden begeleiden ze werkzoekenden in hun zoektocht naar werk. Dit omvat niet alleen het aanleren van vakspecifieke terminologie, maar ook het gezamenlijk verkennen van geschikte baan- of stagekansen. Op deze manier versterken ze het professionele profiel van de werkzoekenden en vergroten ze hun kansen op succes op de arbeidsmarkt (FMDO, z.d.).

Women@Work is een project in samenwerking met het EHO, gericht op het motiveren en activeren van niet-actieve vrouwen met een migratieachtergrond in Oostende. Het omvat op maat gemaakte informatiebijeenkomsten en uitstappen, ontworpen om deze vrouwen te inspireren om hun eerste stappen te zetten richting werk, opleiding of het behalen van een rijbewijs B. Op verzoek is er de mogelijkheid voor een kosteloze begeleiding naar werk aangeboden door het EHO (FMDO, z.d.).

4.10 SAMEN DIVERS (SDV)

SDV is een autonome welzijnsorganisatie die initiatieven ontwikkelt in samenwerking met personen met een migratieachtergrond met als doel het bevorderen van een inclusieve samenleving. Als erkende vereniging, waar mensen in armoede hun stem kunnen laten horen, streven ze naar solidariteit in een diverse samenleving en naar het waarborgen en beschermen van sociale basisrechten (SDV, 2023). Dienst tewerkstelling kan mensen doorverwijzen naar SDV voor hun aanbod.

Aanbod van SDV

SDV organiseert een babbelbox waarbij ze oefenkansen bieden aan volwassenen die een andere moedertaal hebben. Deze wordt wekelijks georganiseerd om gesprekken te voeren over specifieke onderwerpen. De deelnemers worden in kleine groepen ingedeeld en krijgen ondersteuning van vrijwilligers. Tijdens deze gesprekken worden tevens inzichten gedeeld over diverse aspecten van de samenleving. Om deel te kunnen nemen, is een basis taalniveau 1.1 vereist (SDV, 2023).

SDV biedt hulp aan werkzoekenden die anderstalig zijn en een beperkte scholing hebben, maar ook aan mensen die beperkt vertrouwd zijn met de arbeidsmarkt. Dit om hen te begeleiden bij hun zoektocht naar werk. SDV biedt ondersteuning aan werkzoekenden bij taken zoals het beheren van hun loopbaan-dossier, het bijwerken en uploaden van hun CV, het analyseren van vacatures en het verstrekken van informatie over relevante opleidingsmogelijkheden (SDV, 2023).

Ten slotte bieden ze ook een basis computercursus aan. Deelnemers aan dit programma krijgen gedurende vijf lessen de gelegenheid om vertrouwd te raken met het gebruik van een computer, internet en e-mail. De lessen worden in kleine groepen gegeven, zodat elke deelnemer een persoonlijk afgestemd leertraject kan volgen. Na afronding van de lessenreeks ontvangen de deelnemers een certificaat als erkenning van hun prestaties (SDV, 2023).

5 METHODOLOGISCH ONDERZOEK

5.1 TYPE ONDERZOEK

Om een antwoord op de onderzoeksvraag te verkrijgen, werd besloten om een praktijkgericht onderzoek te voeren. De onderzoeksvraag is: Hoe kunnen we vanuit de dienst tewerkstelling van het OCMW Oostende arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden optimaliseren? Door middel van een praktijkgericht onderzoek kan er innovatieve kennis gecreëerd worden die direct toepasbaar is binnen het werkveld. Het onderzoek is een kwalitatief onderzoek (Stevens, 2021). Deze inzichten kunnen resulteren in de ontwikkeling van modules, brochures, vormingen en andere waardevolle bijdragen.

Er werd gekozen voor een open, gestructureerd interview of een gestandaardiseerd open interview om de onderzoekspopulatie te ondervragen. Bij een open interview worden de vragen vrij geformuleerd, zonder vooraf bepaalde antwoordmogelijkheden. Hierdoor krijgen de geïnterviewden de ruimte om hun antwoorden spontaan en zonder beperkingen te geven. In een gestructureerd open interview wordt vaak gebruik gemaakt van een vragenprotocol. Dit is een document waarin alle vragen zijn opgenomen en deze vragen dienen op een specifieke manier gesteld te worden. De volgorde van de vragen is meestal vooraf bepaald, maar er is flexibiliteit om hiervan af te wijken als een bepaalde vraag spontaan tijdens het gesprek relevant wordt (Stevens, 2021).

Werkwijze

Per OCMW werd één interview gehouden met een vooraf bepaalde duur van één uur en vijftien minuten. Hoewel de interviews één uur en vijftien minuten in beslag namen, duurden drie interviews ongeveer één uur en dertig minuten. De interviews stonden gepland voor de periode van begin november tot eind november 2023. Het interview met OCMW Brugge werd face-to-face gehouden omdat de respondent dit prefereerde. De overige interviews vonden plaats via Teams. Voorafgaand aan de interviews werd een document ter ondertekening gestuurd, genaamd "geïnformeerde toestemming". Hierin werd toestemming gevraagd om de interviews op te nemen en de antwoorden te verwerken voor de bachelorproef.

Sommige OCMW's reageerden snel, terwijl het bij andere langer duurde. Sommige OCMW's waren niet bereikbaar. Na ontvangst van de bevestigingen voor deelname werden de interviewvragen en een geïnformeerde toestemming gemaïld, waarin werd gevraagd om toestemming voor opname ten behoeve van transcriptie. Alle geïnterviewde leidinggevendenden gaven toestemming voor opname, met uitzondering van één persoon die anoniem wenste te blijven. Deze persoon stemde ermee in dat het OCMW wel genoemd mocht worden in het onderzoek, maar wilde graag anoniem blijven. Omwille van de anonimiteit werd besloten om geen namen te gebruiken in de bachelorproef. Over het algemeen werd positief gereageerd. Gezien de drukke agenda's werd regelmatig gevraagd of het interview online kon plaatsvinden.

5.2 DE RESPONDENTEN

Begin oktober werd aan het diensthoofd van de dienst Tewerkstelling gevraagd om de contactgegevens te mogen ontvangen van diensthoofden of leidinggevendenden van andere OCMW's in centrumsteden. Zodra de gegevens verkregen waren, werd een e-mail gestuurd. Vervolgens werd een e-mail gestuurd met het verzoek om samen te werken aan een interview voor de bachelorproef.

In Vlaanderen zijn er dertien centrumsteden, waaronder twee grootsteden Antwerpen en Gent. De overige elf regionale steden zijn: Aalst, Brugge, Genk, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas en Turnhout. Ongeveer 25% van de totale Vlaamse bevolking is woonachtig in een van deze

dertien centrumsteden waarbij bijna de helft van hen in de grootsteden Antwerpen of Gent. Deze steden vervullen een centrale rol op diverse gebieden, waaronder werkgelegenheid, zorg, onderwijs, cultuur en ontspanning. Vanwege de centrale positie van Oostende als centrumstad, is besloten om interviews af te nemen bij de andere twaalf Vlaamse centrumsteden (Vlaanderen, z.d.).

De leidinggevenden van onderstaande OCMW's werden bevroegd

OCMW Aalst
OCMW Brugge
OCMW Gent
OCMW Genk
OCMW Hasselt
OCMW Leuven
OCMW Roeselare
OCMW Sint-Niklaas
OCMW Turnhout

Volgende OCMW's konden niet deelnemen wegens tijdsgebrek.

OCMW Kortrijk
OCMW Mechelen
OCMW Hasselt

5.3 RESULTATEN VAN DE BEVRAGINGEN

5.3.1 DIENST TEWERKSTELLING

Alle geïnterviewde OCMW's beschikken over een eigen dienst tewerkstelling. Sommige OCMW's verwijzen naar een dienst activering of maatschappelijke activering, met hetzelfde algemene doel: het bevorderen van de tewerkstelling. Sommige OCMW's maken echter een onderscheid tussen professionele activering en andere vormen van activering. Binnen deze diensten zijn er specifieke medewerkers die zich richten op professionele activering. Zij verstrekken vormingen of bieden ondersteuning bij het vinden van werk. Hun rol kan gericht zijn op het coachen van individuen, het aanbieden van opleidingen of het begeleiden van sollicitatieprocessen.

Een significant verschil tussen de OCMW's is de variatie in taken. Sommige OCMW's hebben een geïntegreerde aanpak waarbij ze cliënten begeleiden vanaf de intake tot aan de nazorg. Dit gebeurt door dezelfde persoon. Anderzijds zijn er OCMW's die een andere benadering hanteren, waarbij de ondersteuning op de werkvloer wordt uitgevoerd door verschillende collega's. Dit verschil in aanpak vormt een belangrijk onderscheid tussen de OCMW's.

5.3.2 BEGRIP 'ARBEIDSGERICHTE ACTIVERING'

De respondenten interpreteren het begrip "arbeidsgerichte activering" op dezelfde manier. Sommigen vinden dat activering eerder zou moeten plaatsvinden. Over het algemeen lijkt de betekenis van "arbeidsgerichte activering" voor de OCMW's vergelijkbaar te zijn. Arbeidsgerichte activering omvat niet alleen het vinden van betaald werk, maar draait vooral om het stimuleren van mensen om hoger te komen op de participatieladder. Dit kan zich uiten in verschillende vormen van arbeidsgerichte activering, zoals het aanleren van vaardigheden, arbeidsattitudes of het deelnemen aan activiteiten op de werkvloer op een laagdrempelige manier. Het is van cruciaal belang om op maat van de cliënt te werken, omdat elke persoon unieke behoeften heeft die moeten worden aangepakt.

"Het is juist die kunst om in te schatten, wat maakt dat het proces van activering voor die cliënt niet zo vlot verloopt zoals in onze maatschappij verwacht wordt."

Eén OCMW benadrukt echter dat arbeidsgerichte activering een zekere verplichting zou moeten hebben. Dit impliceert dat leefloongerechtigden kunnen worden verplicht om deel te nemen aan vormingen, BVS en art.60-tewerkstelling.

"Eigenlijk zijn alle onze projecten verplicht, behalve AMA dat is vrijblijvend. Het is soms aanvoelen hé, sommige cliënten hebben een heel parcours binnen activering afgelegd, daar zijn we strenger in net omdat we weten dat ze al veel hebben gemist."

5.3.3 AANBOD

TWE-trajecten

Alle respondenten verwijzen naar BVS, art.60 en nazorg binnen TWE.

"We voelen dat art.60 het sterkste instrument is dat we hebben."

Eén respondent benadrukt dat ze gebruik maken van een time-out project binnen een TWE-traject. Dit voor cliënten die door randproblematieken hun TWE-traject niet kunnen verderzetten. Ze hebben de mogelijkheid om één maand vrijgesteld te worden en hun traject tijdelijk on hold te zetten. Het contract blijft wel doorlopen en wordt niet stopgezet. Dit geldt met name voor mensen die terugvallen, zoals bij verslavingsproblemen of vanwege andere problemen.

Praattafels worden georganiseerd om cliënten de mogelijkheid te bieden om hun Nederlandse taalvaardigheden te oefenen. Wekelijks mogen enkele cliënten deelnemen aan deze activiteit, waarbij ze samenwerken met vrijwilligers. Tijdens de bijeenkomsten wordt de nadruk gelegd op het verbeteren van de taalvaardigheid waarbij indien nodig ook vakjargon wordt aangeleerd.

De buddywerking is beschikbaar voor iedereen bij wie een sociaal isolement wordt vastgesteld. Vrijwilligers worden ingezet, om samen met mensen die in een sociaal isolement verkeren, activiteiten te ondernemen. Dit kan variëren van een bioscoopbezoek tot samen iets drinken, een bezoek aan de kermis of een museum. Het doel is om sociaal contact te stimuleren en deelname aan het sociale leven te bevorderen.

Alle respondenten haalden aan dat ze vrijwilligerswerk aanbieden aan hun cliënten. Voor sommige mensen kan vrijwilligerswerk bestaan uit enkele uren per week, terwijl anderen ervoor kiezen om één dag per week onbetaalde taken te verrichten.

Digiwerking richt zich voornamelijk op het verbeteren van de digitale vaardigheden van individuen, maar het kan ook worden beschouwd als een vorm van activering. Dit komt doordat het verwerven van digitale

vaardigheden vaak essentieel is om werk te vinden of te behouden. Door cliënten te leren werken met een computer en specifieke programma's en door hen te ondersteunen bij het gebruik van digitale tools zoals 'Itsme' en andere apps, worden zij beter voorbereid op de moderne arbeidsmarkt en kunnen zij hun kansen op werk vergroten.

Ta(a)lent is een voorbereidend traject waarin diverse workshops worden aangeboden aan kandidaten, opgedeeld in twee groepen. Deze workshops en trainingen zijn specifiek gericht op de individuele behoeften van de deelnemers. Er wordt zorgvuldig gekeken naar de vereisten van de cliënten, waarbij een breed scala aan onderwerpen wordt behandeld, zoals kookvaardigheden, afvalbeheer, sollicitatietechnieken en computervaardigheden, enzovoort. Bovendien wordt een collectieve stage georganiseerd, waarbij een werkbegeleider vertrouwd is met het werk binnen een bedrijf en samen met de kandidaat twee keer per week stagewerkzaamheden verricht gedurende een periode van 4 tot 6 weken. Individuele stages bij particuliere werkgevers worden ook georganiseerd met als doel mogelijk later een arbeidscontract aan te gaan. Dit betekent dat de trajectbegeleider het werk op de werkvloer kent, waardoor er geen werknemer van het bedrijf aanwezig hoeft te zijn om het werk te demonstreren. Het OCMW, dat dit project aanbiedt, merkt op dat dit zeer succesvol verloopt. De deelnemers ontvangen een vergoeding van 1,25 euro per uur boven op hun leefloon.

“Het is niet vrijblijvend, ze worden van het begin op hun rechten en plichten gewezen.”

Taalspoor is specifiek ontworpen voor laagtaalvaardige nieuwkomers die al over arbeidsattitudes beschikken, waarbij de taalbarrière de voornaamste hindernis is. Dit programma biedt deelnemers de mogelijkheid om vakjargon en taal te oefenen wat essentieel is voor het dagelijkse leven, waardoor ze beter in staat zijn om te communiceren en zich te integreren in de maatschappij.

Veel respondenten benadrukten het gebruik van pictogrammen als een hulpmiddel op de werkvloer, waardoor het toegankelijker wordt voor mensen met beperkte taalvaardigheid. Werkgevers kunnen deze pictogrammen ook benutten voor andere nieuwe werknemers die zij aannemen.

“We proberen ook mee te geven aan de werkgever van kijk wij ontwikkelen bepaalde tools voor jullie zodat de instroom van die doelgroep makkelijker kan verlopen.”

Enkele respondenten haalden AMA Welzijn aan als een goed aanbod.

Eén respondent bespreekt de samenwerking die is opgezet met interimkantoren, waarbij deze kantoren een formulier ontvangen met gegevens van kandidaten. Deze informatie is anoniem en omvat onder andere leeftijd, geslacht, gewenste baan, periode van werkloosheid en werkervaring. Indien een interimkantoor interesse heeft in een kandidaat, dienen zij contact op te nemen met de maatschappelijk werker, wiens contactgegevens op het formulier vermeld staan. Deze werkwijze waarborgt de anonimiteit van de kandidaten en stelt de maatschappelijk werker in staat om verdere ondersteuning te bieden indien nodig. Er zijn veel respondenten die aanhalen dat er samengewerkt wordt met interimkantoren om regelmatig vacatures door te sturen naar de dienst tewerkstelling, met als doel te onderzoeken of bepaalde cliënten passen bij specifieke profielen.

Enkele respondenten haalden aan dat ze financiële steun van 100 euro aanbieden aan cliënten, die een tweedehandsfiets willen kopen. *“Enkel als er ingeschat kan worden dat het nodig is richting activering.”*

Eén respondent meldt dat ze de betaling van praktijklessen dekken als er ingeschat kan worden dat het in het kader van activering is. De rijkschool kan ongeveer 90% van de kosten factureren aan het OCMW, met

een maximumbedrag van ongeveer 1400 euro. Er wordt echter verwacht dat de cliënt eerst 10% van de kosten zelf betaalt.

“Het is een beetje een moeilijk project, maar voor de mensen die het wel halen super zinvol. Want die mensen zouden dat niet financieel gehaald hebben zonder onze steun en ze hebben dat direct nodig in functie van hun job. De mensen die we zien die in de afgelopen jaar rijbewijs hebben behaald zitten echt in jobs als chauffeur.”

Verschillende respondenten hebben het idee van workshops naar voren gebracht, waarbij één van hen onlangs een sessie heeft geleid over de verwachtingen van zowel werkgevers als werknemers op de werkvloer. Deze respondent heeft het initiatief genomen omdat zij van mening is dat hieraan behoefte was.

Ook worden er sollicitatietrainingen aangeboden, waarbij deelnemers leren hoe ze effectief kunnen solliciteren. Dit omvat onder meer het voorbereiden op mogelijke vragen van werkgevers en het vermijden van valkuilen tijdens een sollicitatiegesprek. Deelnemers oefenen deze vaardigheden met elkaar. Daarnaast bieden veel OCMW's attitudetrainingen aan, die zich richten op het ontwikkelen van positieve attitudes bij cliënten. Deze trainingen duren vier weken en omvatten diverse oefeningen die gericht zijn op het verwerven van attitudes die nodig zijn voor een succesvolle activering. Deze initiatieven worden vaak georganiseerd in samenwerking met andere partners.

Een power point presentatie waarbij er wordt meegedeeld hoe je moet samenwerken in team, hoe je moet omgaan met iemand die je niet begrijpt, wat betekent het als je een opdracht krijgt van je werkgever. Een PowerPoint-presentatie gericht op anderstalige nieuwkomers, waarin richtlijnen worden geboden voor effectieve samenwerking in een team, strategieën worden besproken om misverstanden aan te pakken, en waarbij wordt verduidelijkt hoe zij opdrachten van de werkgever kunnen begrijpen en uitvoeren, rekening houdend met mogelijke taalbarrières die tot misverstanden kunnen leiden.

Er wordt elk kwartaal een projectscreening en -assessment gestart, wat een vorm van sollicitatietraining is waarbij ook aan randvoorwaarden wordt gewerkt. Bijvoorbeeld: op tijd komen, tijdig verwittigen als dat niet lukt, beleefdheid en gepaste kleding voor sollicitatiegesprekken, en enkele minuten voor aanvang aanwezig zijn. Twaalf mensen kunnen zich daar voor in schrijven.

Het geïntegreerde traject is ontstaan als reactie op de vluchtelingenstroom van 2015-2016. Cliënten worden verplicht om twee halve dagen per week Nederlandse lessen te volgen, naast lessen in rekenen, IT-vaardigheden en andere vakken. Het enige doel van dit traject is het bepalen van een carrière doel. Deelnemers komen samen om te bespreken wat voor werk ze graag zouden willen doen. Daarnaast wordt rekening gehouden met hun sterke punten en vaardigheden en ook met hun zwakke punten en hoe dit hun carrière doel kan beïnvloeden.

Sommige respondenten geven aan dat ze opleidingen organiseren in samenwerking met partners, vooral voor korte opleidingen gericht op knelpuntberoepen.

Veel respondenten geven aan dat er regelmatig bedrijfsbezoeken worden georganiseerd. Cliënten krijgen de mogelijkheid om te zien hoe een bepaald bedrijf er uitziet en hoe het bedrijf functioneert.

5.3.4 SAMENWERKING MET ANDERE PARTNERS

De vraag die gesteld werd aan de respondenten was: Met welke partners werken jullie samen aan arbeidsgerichte activering?

De VDAB is een partner van alle respondenten. Er worden driemaandelijks leernetwerksessies georganiseerd, waarbij de partners samenkomen om verschillende zaken te bespreken, waaronder eventuele veranderingen of nodige aanpassingen. Deze bijeenkomsten dienen ook als platform voor het delen van informatie over het aanbod van de VDAB.

“Iedereen zou op dezelfde manier moeten kunnen samenwerken. In het X hebben we een lerend netwerk opgezet in samenwerking met de VDAB, wat onze samenwerking aanzienlijk heeft verbeterd, maar veel hangt af van de lokale situatie.”

Groep Intro en Emino worden door de respondenten vaak genoemd als een partner waarmee ze goede ervaringen hebben, vooral wat betreft de assessments die ze organiseren. Eén respondent heeft echter opgemerkt dat sommige assessments die door partners worden uitgevoerd, te veel kosten met zich meebrengen, terwijl de rapporten die ze leveren geen nieuwe inzichten bieden. Deze respondent benadrukt het belang van een grondige analyse van de inhoud van de assessments, inclusief wat er wordt getest, hoe de evaluatie wordt uitgevoerd en welk advies er wordt gegeven. Het is essentieel om te zorgen dat de assessments daadwerkelijk waarde toevoegen en relevante inzichten opleveren.

“De rapporten zijn niet altijd kwaliteitsvol, je moet er iets mee zijn.”

De respondenten geven aan dat ze samenwerken met het Centrum voor Volwassenenonderwijs, Ligo en centrum voor basiseducatie. Deze samenwerking betreft het aanbieden van opleidingen of cursussen aan de cliënten.

5.3.5 DREMPELS

Tijdens de interviews werd duidelijk dat alle respondenten drempels ervaren binnen hun dienst. De drempels die de respondenten ervaren zijn vergelijkbaar omdat zij dezelfde doelgroep hebben.

Multiproblematiek

Tijdens de interviews werd duidelijk dat een multiproblematiek een veelvoorkomende drempel vormt voor cliënten van het OCMW. Deze cliënten worden geconfronteerd met een waaier aan problemen, variërend van financiële moeilijkheden tot sociale en gezondheidsproblemen. Psychische problemen vormen ook vaak een belangrijk aspect van de multiproblematiek. Deze combinatie van uitdagingen maakt het voor hen extra moeilijk om volledig te participeren in activeringstrajecten en om duurzame stappen richting werk te zetten. Uit de reacties van de respondenten blijkt eveneens dat het een uitdaging is om mensen met een multiproblematiek te activeren, omdat er vaak een aspect is dat niet kan worden opgelost. Als stagiaire bij de dienst tewerkstelling van het OCMW Oostende is ook deze conclusie gemaakt kunnen worden.

“Het is een doelgroep met heel veel drempels in de weg, als het heel vlot gaat dan hebben ze het OCMW niet nodig.”

Taalniveau

Sommige respondenten benadrukken dat een minimumniveau van 1.1 vereist is om geactiveerd te kunnen worden, terwijl anderen opmerken dat het vermogen om een gesprek te voeren belangrijker is dan het exacte taalniveau.

“Chapeau voor iedereen die dagdagelijks samenwerkt met iemand die moeilijkheden ervaart met taal, dat is niet zo evident hé.”

Huisvesting

Alle respondenten benadrukten dat huisvesting een aanzienlijke drempel vormt, voornamelijk omdat veel mensen moeite hebben om een huurappartement te vinden. Sommige cliënten bevinden zich in situaties van dakloosheid of verblijven in een noodopvang. Dit komt voort uit de uitdagingen die voortvloeien uit beperkte financiële middelen en de hoge huurkosten.

Mobiliteit

Mensen hebben vaak een rijbewijs nodig om zich te kunnen verplaatsen. Respondenten merken op dat cliënten geïnteresseerd zijn in ploegwerk, maar dit maakt het moeilijk als ze zich moeten verplaatsen met het openbare vervoer. Een rijbewijs halen is duur en voor mensen met een taalbarrière is dit moeilijk.

Kinderopvang

In elke stad blijkt er een tekort aan kinderopvang te zijn, waardoor het voor alleenstaande ouders moeilijk is om te werken. Voor mensen die geen familie- of vriendenkring hebben die voor hun kinderen kan zorgen, wordt het tekort aan kinderopvang nog problematischer. Zonder deze ondersteuningsopties worden ze geconfronteerd met een gebrek aan alternatieve zorgmogelijkheden, waardoor het vinden van werk nog uitdagender wordt.

Hoge verwachtingen van de werkgever

De respondenten merken op dat werkgevers vaak te hoge verwachtingen hebben van cliënten die onder het art. 60 statuut werken. Zij vertrekken vanuit het idee dat deze werknemers zelfstandig moeten werken zonder de ondersteuning van collega's. Dit kan variëren van extra begeleiding tot aanpassingen op de werkplaats. Het is belangrijk dat werkgevers bewust zijn van deze behoeften en dat er rekening moet gehouden worden met het feit dat ze minder betalen voor werknemers met een art.60 statuut.

Werkdruk van de maatschappelijke werkers

Maatschappelijke werkers staan onder aanzienlijke druk, die zowel voortkomt uit de hoge dossierlast als uit de beleidsverwachtingen om alle leefloongerechtigden te activeren. Deze dubbele belasting kan leiden tot uitputting en burn-out onder maatschappelijke werkers, wat resulteert in een verhoogd ziekteverzuim en een verminderde capaciteit om effectief hulp te bieden aan degenen die het nodig hebben.

“Werkdruk bij de maatschappelijke assistenten is heel hoog. De dossierlast per maatschappelijke assistent is zeer hoog, dit is niet meer haalbaar.”

Werken moet lonen

Enkele respondenten benadrukken dat werk financieel lonend moet zijn. Het leefloon en het minimumloon vergelijkend, vinden de meeste cliënten dat het loon dat ze zouden verdienen wanneer ze beginnen te werken niet voldoende is om de stap te zetten. Mensen die leven van een leefloon genieten vaak van kortingen op verschillende uitgaven, zoals een busabonnement of sociale tarieven. Wanneer ze echter beginnen te werken, verliezen ze deze voordelen en kan het inkomen niet opwegen tegen de kosten, vooral wanneer kinderopvang en andere uitgaven worden meegerekend. Dit creëert een situatie waarin het financieel aantrekkelijker lijkt om bij het leefloon te blijven dan om de stap naar werk te zetten.

“Op het einde van de rit hou je hetzelfde over of net iets minder. Waarom zou je die stap naar werk dan zetten hé?”

5.3.6 LOCAAL ACTIVERINGSPACT

Het "lokaal activeringspact" is een initiatief dat gericht is op het ondersteunen van lokale overheden bij het bevorderen van de activering van mensen die recht hebben op een leefloon. Lokale besturen moeten een gedetailleerd projectvoorstel indienen dat beschrijft hoe ze van plan zijn leefloongerechtigden te activeren.

Extra personeelsleden aanwerven

Een respondent geeft aan dat ze geen extra personeelslid zullen aannemen, omdat dit als een risico wordt beschouwd. Zij zullen de doelstellingen waarschijnlijk niet halen. Alle andere respondenten halen aan dat ze zullen inzetten op nieuwe personeelsleden, omdat de financiering gelijk is aan één jaar personeelskosten voor een bachelor opgeleide. Waarbij één van de respondenten aanhaalt dat ze het extra personeelslid zullen inzetten op een project om te zien wat de noden zijn van de leefloongerechtigden.

Inzetten op competentieversterkende trainingen

Respondenten die momenteel geen versterkende trainingen aanbieden, zullen zich richten op sollicitatietrainingen, attitudetrainingen, extra modules over cultuur en over de voordelen van werk. Ook zullen ze een gezamenlijke PowerPoint ontwikkelen waarin duidelijk wordt gemaakt wat te doen na het afronden van artikel 60, zodat dit niet telkens apart hoeft te worden uitgelegd.

Praktijkuren betalen

Enkele respondenten willen de praktijkuren voor het behalen van een rijbewijs financieren, op voorwaarde dat dit relevant is voor het beroep dat ze willen uitoefenen.

Fietslessen

Enkele respondenten willen fietslessen organiseren omdat er veel mensen zijn die niet kunnen fietsen. Dit kan het voor sommige cliënten makkelijker maken om werkgevers te bereiken.

Samenwerking met externe partners

Enkele respondenten halen aan dat ze meer willen inzetten op het samenwerken met andere externe partners zoals Emino, Group Intro, VDAB, ... Ze willen meer gaan samenwerken met de VDAB om mobiele opleidingen te organiseren. Mobiele opleidingen bij de VDAB kunnen verschillende vormen aannemen: Opleidingsbussen, Pop-up trainingscentra, In-company trainingen, Online opleidingen en e-learning. Ook samenwerken met interimkantoren is enkele keren aangehaald om in de nazorgfase cliënten sneller te werk te stellen. Daarbij wordt gedacht om de vacatures tweewekelijks door te mailen naar de maatschappelijke werkers.

"Als het bestaat, dan moeten we het niet uitvinden. En dan kunnen we gaan doorverwijzen naar de VDAB of andere partners."

5.3.7 ADVIES VOOR OCMW OOSTENDE

De meeste respondenten geven aan dat ze het aanbod van de dienst tewerkstelling van het OCMW Oostende niet kennen. Ze gaven aan dat er behoefte is aan een bijeenkomst waarbij OCMW's hun aanbod aan elkaar kunnen presenteren om iets van elkaar te leren. Dit kan door VVSG georganiseerd worden.

5.3.8 FEEDBACK

Alle respondenten hebben aangegeven dat de gestelde vragen duidelijk waren en dat alle vragen binnen het onderwerp vielen. Ze hebben aangegeven dat ze de bevraging als heel interessant hebben ervaren.

6 VOORSTELLEN

6.1 AANBEVELINGEN

6.1.1 EEN PROACTIEVE BENADERING VOOR EEN VLOTTE OVERGANG

Als onderzoeker wordt aanbevolen de begeleiding van cliënten te optimaliseren na het beëindigen van hun artikel 60-tewerkstelling. Uit de interviews is gebleken dat veel maatschappelijk werkers de cliënten enkele maanden vóór het einde van hun artikel 60-tewerkstelling uitnodigen om na te denken over hun toekomstplannen. Deze proactieve benadering zorgt ervoor dat de cliënten sneller geactiveerd worden en direct aan de slag kunnen zodra hun artikel 60-tewerkstelling eindigt, zonder te hoeven terug te vallen op een uitkering.

Het is van cruciaal belang om deze benadering te hanteren, aangezien het niet alleen de kansen op werk voor de cliënten vergroot, maar ook de administratieve last voor zowel de cliënt als het OCMW vermindert. Bovendien biedt het de mogelijkheid om cliënten die interesse hebben in verdere studies vroegtijdig te begeleiden en in te schrijven, waardoor ze kunnen overstappen naar een opleiding vanuit de art.60-tewerkstelling.

Op basis van de stage-ervaringen en observaties wordt voorgesteld om binnen de dienst tewerkstelling een vergelijkbare benadering te hanteren, waarbij cliënten eerder in het traject worden betrokken en actief worden begeleid naar hun volgende stap. Deze aanpak zal naar verwachting niet alleen de effectiviteit van de dienstverlening vergroten, maar ook bijdragen aan een vlottere en succesvollere overgang voor de cliënten naar een nieuwe fase in hun leven.

6.1.2 SAMENWERKING MET DE VAKBONDEN

Uit de literatuur blijkt dat vakbonden zich ook bezighouden met de activering van werkzoekenden. Dit betekent dat zelfs leefloners, na afloop van een art.60-traject, vooral degenen die twee jaar lang art. 60 hebben uitgevoerd en geen verdere begeleiding ontvangen van het OCMW, bij de vakbond terecht kunnen voor ondersteuning. De projecten die door de vakbonden worden uitgevoerd, zijn ook toegankelijk voor niet-leden, aangezien deze gefinancierd worden met overheidsmiddelen. De cliënten kunnen ook worden doorverwezen om deel te nemen aan de projecten die door de vakbonden worden georganiseerd.

Een samenwerking tussen het OCMW en de vakbonden om cliënten door te verwijzen zou de werkzoekenden vlotter aan werk helpen. Beide organisaties hebben als doel kwetsbare groepen te ondersteunen, zoals langdurig werklozen, personen met een leefloon, enzovoort. Zowel het OCMW als de vakbonden erkennen dat werk een sleutelrol speelt in de integratie van individuen in de maatschappij.

De vakbonden (ACV, ABVV, en ACLVB) organiseren regelmatig workshops over de hieronder vermelde zaken, waar dienst tewerkstelling zijn cliënten naar toe zou kunnen verwijzen:

Men leert hoe het cv online te plaatsen, vacatures te zoeken en op te volgen na het solliciteren. Tegelijkertijd ontdekt men wat er precies verwacht wordt als werkzoekende. Door actief aan de slag te gaan met de eigen gegevens en het profiel volledig te maken, vergroot men de kansen om werk te vinden. Voor deelname aan deze workshop is inschrijving vereist, waarvoor een VDAB-account nodig is (VDAB, 2024).

Leervorm	Wanneer? ↕		Organisator ↕	Beschikbare plaatsen ↕	
Online	5 juni 2024	09:30 - 12:30	ABVV	41 (van 50)	Schrijf je in
Online	5 juni 2024	09:30 - 12:30	ACV	47 (van 50)	Schrijf je in
Online	17 juni 2024	09:30 - 12:30	ACLVB	9 (van 10)	Schrijf je in
Online	10 juli 2024	09:30 - 12:30	ACLVB	50 (van 50)	Schrijf je in
Online	1 augustus 2024	14:30 - 17:30	ACLVB	50 (van 50)	Schrijf je in

Bron: VDAB, 2024

Uit de ervaring op de stageplaats is gebleken dat veel cliënten moeite hebben met het werken met de VDAB-website en het beheren van hun account. Door ook leefloongerechtigden de kans te geven om deel te nemen, leren ze zelfstandig hoe ze alles op de VDAB-account kunnen vinden. Dit stelt hen in staat om gemakkelijker zelf op zoek te gaan naar werk en vertrouwd te raken met het gebruik van een VDAB-account.

6.1.3 GERICHTE VORMINGEN

Vormingen aanbieden gericht op de behoeften van de cliënt. Dit betekent eerst onderzoeken welke specifieke vormingen nodig zijn. Bijvoorbeeld over diversiteit, wat zijn de verwachtingen van het OCMW of werkgever, over agressie, verslavingsproblematiek, enzovoort. Het doel is om trainingen aan te bieden die direct inspelen op deze behoeften, om zo de cliënten effectief te ondersteunen en vaardigheden te versterken.

Soortgelijke vormingen kunnen ook gemaakt worden voor werkgevers die cliënten tewerkstellen met een art.60 statuut. Voorbeelden van korte vormingen kunnen zijn: hoe omgaan met diversiteit op de werkvloer, wat verwacht het OCMW van de werkgevers, effectieve communicatie met personen met taalbarrière, enzovoort.

6.1.4 SAMENWERKING MET INTERIMKANTOREN

De samenwerking tussen de dienst tewerkstelling en de interimkantoren wordt aanbevolen om cliënten snel aan werk te helpen. Interimkantoren kunnen regelmatig vacatures mailen naar de dienst tewerkstelling, waarbij elke drie maanden een gezamenlijke bijeenkomst kan worden voorgesteld om cliënten te matchen met beschikbare functies.

6.1.5 BUDDYPROJECT

Het organiseren van een buddyproject binnen het OCMW is een waardevol initiatief om leefloongerechtigden te ondersteunen bij het activeren. Het idee is dat de dienst tewerkstelling vrijwilligers aanwerft die bereid zijn om deze groep te helpen. Samen zouden ze naar interimkantoren kunnen gaan, samen solliciteren op online vacatures, en ondersteuning bieden bij het opstellen van motivatiebrieven en een curriculum vitae(CV). Dit zou de focus vrijmaken voor de trajectbegeleiders om zich te richten op andere cliënten die niet zo ver zijn in hun activeringsproces.

Om vrijwilligers aan te trekken, kunnen verschillende strategieën worden toegepast, zoals het verspreiden van brochures bij het onthaal, in winkels, en via sociale media zoals facebook, instagram, enzovoort . Ook zou samenwerking met bestaande initiatieven zoals FMDO, bekend van het 'Team Up'-project, waardevol kunnen zijn. Dit project kan zo bekendheid krijgen onder potentiële vrijwilligers.

6.1.6 CARRIÈREVERKENNING VIA BEDRIJFSBEZOEKEN

Om cliënten te helpen bij het verkennen van verschillende carrièremogelijkheden, wordt voorgesteld om bedrijfsbezoeken te organiseren, eventueel in samenwerking met externe partners. Deze bezoeken bieden cliënten de kans om de werkomgevingen te ervaren en een beter begrip te krijgen van de taken en vereisten van verschillende functies, zoals montage, horeca, de voedingsindustrie of andere. Enkele voorbeelden zijn: Daikin, Mainfreight, Natrajacali, MOWI, horecazaken, enzovoort

6.1.7 PRIORITEIT VOOR BETAALBARE KINDEROPVANG

Er moet meer aandacht worden besteed aan het beschikbaar maken van betaalbare kinderopvangplaatsen, vooral voor cliënten van het OCMW die willen gaan werken. Het komt vaak voor dat cliënten geactiveerd kunnen worden, maar dat gebrek aan kinderopvang een obstakel vormt. Een oplossing zou kunnen zijn om plaatsen open te houden of voorrang te geven aan OCMW-clieënten die geactiveerd moeten worden.

Het moet lonend zijn om te werken. Echter, voor alleenstaanden die een leefloon ontvangen met recht op sociale tarieven, kan beginnen werken soms financieel nadelig zijn. Wanneer ze een baan vinden, moeten ze immers de kosten van kinderopvang dragen zonder de voordelen van het sociale tarief. Dit kan resulteren in een situatie waarin werken geen financieel voordeel oplevert en zelfs kan leiden tot een terugval op het leefloon of op de werkloosheidsuitkering. Dit probleem benadrukt de noodzaak om beleidsmaatregelen te herzien en te streven naar een evenwichtiger systeem dat werken loont.

6.2 BEROEPSPRODUCTEN

6.2.1 STAPPENPLAN

Een brochure voor de cliënten waarin een makkelijke taal wordt gebruikt en met pictogrammen wordt gewerkt. Dit is een brochure voor de cliënten die willen werken. Hierin wordt beschreven waar en hoe ze zich kunnen inschrijven bij de VDAB. Op welke manieren ze dit kunnen doen: bellen, online of langsgaan. Hierna wordt beschreven wat er in een CV zeker moet staan. In het stappenplan staat ook vermeld dat ze zich kunnen inschrijven bij de verschillende interimkantoren, de adressen en telefoonnummers staan erbij. Ook wordt vermeld dat ze bijvoorbeeld via de VDAB-site, jobat, enzovoort online kunnen solliciteren.

Dit kan gegeven worden aan de cliënten door de maatschappelijke werker van de sociale dienst voordat ze bij de dienst tewerkstelling komen, maar de trajectbegeleiders van de dienst tewerkstelling kunnen dit ook gebruiken om aan de cliënten te geven. Door dit voordien te geven aan de cliënten zorgt men ervoor dat de cliënt al zeker bij de VDAB is ingeschreven, en eventueel stappen richting werk heeft gezet. Door dit stappenplan te volgen, kan het zijn dat cliënten al werk vinden door naar een interimkantoor te gaan of online te solliciteren. Dit kan resulteren in minder mensen die op de wachtlijst staan voor trajectbepaling en mogelijk geen verdere begeleiding nodig hebben van trajectbegeleiders.

Het kan cliënten helpen zich beter voor te bereiden op het inschrijvingsproces bij de VDAB en bij het opstellen van een CV. Hieronder zijn enkele redenen waarom het zinvol is om zo'n stappenplan te maken:

Veel cliënten hebben mogelijk een beperkte kennis over hoe ze zich moeten inschrijven bij de VDAB of wat er precies in een CV moet staan. Een brochure biedt de mogelijkheid om deze informatie op een duidelijke en toegankelijke manier te verstrekken.

Door cliënten te voorzien van informatie over verschillende manieren om zich in te schrijven bij de VDAB (bellen, online of langsgaan), kunnen ze zelf de methode kiezen die het beste bij hen past. Dit bevordert hun zelfredzaamheid.

Clënten kunnen zich door het lezen van het stappenplan beter voorbereiden op hun afspraak bij de dienst tewerkstelling. Ze kunnen bijvoorbeeld al een CV opstellen voordat ze naar de afspraak komen, wat de efficiëntie van de afspraak kan verbeteren.

Door cliënten beter voor te bereiden op hun afspraak bij de dienst tewerkstelling kunnen medewerkers zich meer richten op het bieden van ondersteuning en begeleiding, in plaats van het verstrekken van basisinformatie.

Het verstrekken van informatie via een stappenplan kan ook een educatieve waarde hebben voor cliënten. Ze kunnen bijvoorbeeld meer leren over hoe ze een CV kunnen opstellen, wat hen kan helpen bij toekomstige sollicitaties.

Samengevat: Al met al kan het maken van een stappenplan voor het OCMW om aan cliënten te geven, voordat ze bij de dienst tewerkstelling langskomen, een waardevol instrument zijn om de zelfredzaamheid, voorbereiding en effectiviteit van de dienstverlening te verbeteren (bijlage 3).

6.2.2 BROCHURE UITNODIGING TRAJECTBEPALING

De cliënten die tewerkgesteld moeten worden, worden doorverwezen naar de dienst tewerkstelling. Hiervoor krijgen ze een uitnodiging waarin de dag en uur genoteerd staat dat ze aanwezig moeten zijn. Voor bepaalde cliënten is dan niet duidelijk wat ze moeten doen, wat er van hen wordt verwacht, wie er aanwezig zal zijn. Als ze dan twee personen zien dan ervaren ze stress, enzovoort. Sommige cliënten weten ook niet wat trajectbepaling inhoudt. Voor de trajectbepaling krijgen ze tien minuten om zich voor te stellen, er worden vragen gesteld en zij moeten een antwoord geven. Vaak moeten de vragen herhaald worden omdat er cliënten zijn die door taalproblemen de vraag niet goed begrijpen. Dit vraagt meer tijd, waardoor de trajectbepaling soms kan uitlopen.

Een brochure is een boekje dat informatie verschaft over een onderwerp. Het bestaat uit één of meerdere pagina's en is ontworpen om lezers te voorzien van relevante details over een specifiek onderwerp.

In de brochure dat gemaakt is, wordt duidelijk omschreven wie er aanwezig zal zijn, wat het doel is van de trajectbepaling, wat er verwacht wordt en welke vragen ze kunnen krijgen. Dit kan ervoor zorgen dat de cliënten minder stress ervaren en dat ze voorbereid zijn.

Deze brochure kan in verschillende talen vertaald worden en kan ervoor zorgen dat de cliënten met een taalbarrière dit kunnen begrijpen. Zonder dat dit vertaald hoeft te worden door familie/vrienden.

Het is van essentieel belang dat cliënten volledig geïnformeerd zijn over de procedures en verwachtingen met betrekking tot de trajectbepaling. Dit zorgt ervoor dat zij zich adequaat kunnen voorbereiden en eventuele stress kunnen verminderen.

Door cliënten aan te moedigen om zich goed voor te bereiden op de afspraak, kan de beschikbare tijd optimaal worden benut. Dit leidt tot een efficiënter verloop van de trajectbepaling, waardoor trajectbegeleiders in staat zijn een weloverwogen keuze te maken over wie de cliënt zal begeleiden.

De tekst in deze brochure is ontwikkeld met advies van Wablief Tekstadvies, een betaalde dienst die overheden en non-profitorganisaties ondersteunt bij het opstellen van heldere en begrijpelijke teksten. Dit advies omvat het gebruik van korte zinnen en het integreren van pictogrammen om de informatie toegankelijker te maken. Door niet enkel tekst te gebruiken in de brochure, wordt het voor mensen die de taal niet volledig beheersen mogelijk om de pictogrammen te raadplegen voor een beter begrip (bijlage 4).

6.2.3 ARBEIDSPASPOORT

Het concept van een arbeidspaspoort kan worden geïmplementeerd in de vorm van een QR-code, die de cliënt kan overhandigen aan verschillende diensten en hulpverleners om gemakkelijk informatie te delen en te registreren. Door de QR-code te scannen, krijgen bevoegde personen toegang tot de relevante arbeidsgerelateerde informatie van de cliënt en kunnen zij nieuwe gegevens toevoegen aan het paspoort. Het is van cruciaal belang dat de cliënt expliciete toestemming verleent voor het delen van deze informatie en zich bewust is van de inhoud van het arbeidspaspoort.

Het paspoort zou de belangrijkste persoonsgegevens van de cliënt bevatten, zoals naam, voornaam, geboortedatum, nationaliteit en werkervaring. Het primaire doel van dit paspoort is echter om een gedetailleerde registratie te bieden van de acties en inspanningen die de cliënt heeft ondernomen bij het zoeken naar werk.

Door middel van het arbeidspaspoort kunnen de verschillende diensten en hulpverleners die betrokken zijn bij de begeleiding van de cliënt een overzicht krijgen van de stappen die reeds zijn ondernomen. Dit voorkomt dubbel werk en zorgt ervoor dat de cliënt niet telkens dezelfde informatie hoeft te herhalen bij verschillende instanties. Bovendien kan het worden gebruikt als een middel om de voortgang van de cliënt te monitoren en eventuele hulpverlening te documenteren die is aangeboden.

Door alle relevante informatie te centraliseren in één arbeidspaspoort, wordt ook voorkomen dat informatie verloren gaat of over het hoofd wordt gezien. Dit draagt bij tot een meer gestroomlijnde en effectieve aanpak van de begeleiding van werkzoekenden, waarbij de focus ligt op het maximaliseren van de kansen op werk en het bieden van gepaste ondersteuning (bijlage 5).

6.2.4 AANBOD VAN OOSTENDE OP DE PARTICIPATIELADDER

De participatieladder is een instrument dat aangeeft welk aanbod er is om cliënten te laten participeren aan de maatschappij. Dit is vooral op arbeid gericht. Het doel is het begeleiden van cliënten naar een zo hoog mogelijke trede op de ladder.

Het aanbod van Oostende gericht op arbeid wordt per trede kort toegelicht. Er is een beknopt overzicht van wat er aan de cliënt kan worden aangeboden, afhankelijk van de trede waarop de cliënt zich bevindt.

Het document met de participatieladder, waarin het aanbod van Oostende staat, kan handig zijn voor de trajectbegeleiders van het OCMW. Het is een gestructureerd overzicht van de beschikbare mogelijkheden voor de cliënten op de verschillende treden van de participatieladder. Met dit document kunnen ze gericht verwijzen naar specifieke projecten of organisaties die aansluiten bij de behoeften en capaciteiten van de cliënt, waardoor de kans op succesvolle trajecten wordt vergroot (bijlage 6).

6.2.5 VERGADERING CENTRUMSTEDEN OCMW'S

Tijdens de interviews werd benadrukt dat er een grotere behoefte is aan regelmatige bijeenkomsten tussen OCMW's, waarbij zij hun dienstenaanbod kunnen delen en van elkaar kunnen leren. Vooral voor OCMW's die zich verder weg bevinden, kan het aanbod van andere OCMW's van grote waarde zijn. Om dit te faciliteren, is er contact opgenomen met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en hen per e-mail geïnformeerd over deze behoefte. Als gevolg hiervan is er een uitnodiging ontvangen om samen te komen en de behoeften van de centrumsteden te bespreken, gezien enkele OCMW's zijn geïnterviewd. Vanwege drukke agenda's is besloten dat deze vergadering aan het eind van juni zal plaatsvinden.

ALGEMENE CONCLUSIE

Het doel van dit onderzoek was om meer inzicht te krijgen in het aanbod van andere respondenten in het werkveld die op het gebied van arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden verder staan, om zo trajectbegeleiders van de dienst tewerkstelling van het OCMW Oostende een advies te kunnen geven over hoe ze de arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden kunnen optimaliseren.

Uit literatuuronderzoek is gebleken dat er een groot aanbod is bij de verschillende partners, waarmee de dienst tewerkstelling samenwerkt. Uit de literatuurlijst bleek dat activering een begrip is met meerdere ideologische achtergronden. Enerzijds is het een disciplinerende visie op activering, waarbij het activeringsbeleid gericht is op het disciplineren en controleren van mensen die afhankelijk zijn van sociale voorzieningen, zoals werkloosheidsuitkeringen of leeflonen.

Anderzijds is er een begeleidende visie op activering waarbij ernaar wordt gestreefd om mensen te helpen om hun zelfredzaamheid en zelfvertrouwen te vergroten en zo hun kans op werk te vergroten. In het algemeen wordt er verwacht dat het OCMW een begeleidende visie op activering hanteert waarbij de nadruk ligt op het bieden van begeleiding, hulp en empoweren van mensen die afhankelijk zijn van een leefloon. In het kader van de activering heeft de dienst tewerkstelling een breed aanbod waarbij ze de cliënten willen helpen, ondersteunen en empoweren om vaardigheden te ontwikkelen en kansen op activering te vergroten. Hoewel het OCMW in hoofdzaak streeft naar het bieden van ondersteuning en begeleiding aan mensen in kwetsbare situaties, kunnen sommige aspecten van het beleid en de uitvoering daarvan als enigszins disciplinerend worden ervaren. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten in de vorm van voorwaarden die gekoppeld zijn aan het leefloon.

Dit leidt tot volgende probleemstelling

Hoe kunnen we vanuit de dienst tewerkstelling van het OCMW Oostende de arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden optimaliseren?

Het is niet evident om leefloongerechtigden arbeidsgericht te activeren doordat er vaak meerdere problemen spelen in hun leefsituatie. Deze multiproblematiek zorgt ervoor dat activering moeilijker verloopt. Wanneer we verwijzen naar multiproblematiek, doelen we voornamelijk op een combinatie van afwezige arbeidsattitudes, beperkte werkgerelateerde vaardigheden, uitdagingen op sociaal en emotioneel gebied, gezondheidsproblemen, verslavingsproblematieken, taalbarrières en een beperkt sociaal netwerk.

Er is nood aan individuele begeleiding op maat van de cliënt. Daarom is het van belang om op zoek te gaan naar een bredere oplossing voor de uiteenlopende problemen. De doelgroep wordt zwakker, waarbij de begeleiding moeilijker verloopt en het aanbod moet uitgebreid worden. De noden van de cliënten passen soms niet met het aanbod.

Met optimaliseren wil men verbeteringen aanbrengen in het begeleidingsproces binnen de dienst tewerkstelling. Deze optimalisatie is niet beperkt tot enkel het REC, maar is gericht op een bredere arbeidsgerichte activering. Dit omvat diverse vormen zoals vrijwilligerswerk, wijk-werken, individuele beroepsopleiding (IBO), artikel 60, enzovoort. Voor bepaalde personen kan vrijwilligerswerk het hoogst haalbare zijn dat bereikt kan worden.

Na het interviewen van verschillende andere OCMW's blijkt dat de dienst tewerkstelling al een brede waaier aan programma's aanbiedt. Dit omvat onder andere sollicitatietrainingen, werkLabo, TWE-trajecten, wijk-werken en vrijwilligerswerk in samenwerking met partners. Respondenten gaven vaak aan dat het OCMW van Oostende al een vergevorderde positie inneemt wat betreft het aanbieden van activeringsprogramma's. De dienst tewerkstelling heeft nog ruimte om extra activeringsprogramma's te

ontwikkelen, maar het is essentieel dat deze programma's zeer gericht op maat van de individuele cliënt worden ontworpen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de specifieke behoeften en de situatie van elke cliënt. De dienst tewerkstelling kan meer gebruik maken van brochures of ander materiaal om deze aan zijn cliënten te verstrekken.

Daarnaast bleek uit de interviews dat de drempels die de maatschappelijk werkers ervaren, vaak gelijkaardig zijn. Er is sprake van een complexe en multiproblematiek, waarbij meer tijd en inspanning nodig is om deze op te lossen, aangezien deze niet direct te verhelpen zijn. Vaak zijn er medische problemen, taalbarrières, huisvestingskwesties, mobiliteitsproblemen en een gebrek aan kinderopvang. Dit alles maakt de activering moeilijker, omdat het oplossen van één probleem niet per se een algehele oplossing biedt. Er blijven vaak drempels bestaan die het activeringsproces bemoeilijken. Wat ook vaak voorkwam uit de interviews is dat de geïnterviewden een kort antwoord gaven op de vragen.

Uit de ervaring op de stageplaats bij de dienst tewerkstelling is gebleken dat er een zeer hoge werkdruk heerst bij de maatschappelijk werkers van het OCMW, voornamelijk als gevolg van de overmatige dossierlast. Dit werd ook bevestigd tijdens de uitgevoerde interviews. Een deel van deze druk kan worden toegeschreven aan het feit dat mensen moeten worden doorverwezen naar de dienst tewerkstelling zodra zij niveau 1.1 Nederlands hebben behaald. Bij personen met een niveau 1.1 is de taal vaak onvoldoende om geactiveerd te worden. Dit is afhankelijk van persoon tot persoon. Deze doorverwijzing heeft als gevolg dat er wachtlijsten ontstaan. Het lijkt me dat de doorverwijzing niet enkel afhankelijk zou moeten zijn van het taalniveau. Het zou wellicht tijdsintensiever zijn als deze mensen alleen bij de dienst tewerkstelling doorverwezen worden als ze geactiveerd kunnen worden. Op deze manier zou de wachtlijst voor trajectbepaling kunnen worden verkort en zouden alleen diegenen worden doorverwezen die met de juiste ondersteuning kunnen worden geactiveerd.

Tijdens de stage bleek dat het moeilijk is om cliënten te bereiken, wat de activering aanzienlijk bemoeilijkt. Cliënten beantwoorden vaak hun e-mails of telefoontjes niet, en zelfs het sturen van een brief leidt vaak niet tot het bevestigen van afspraken. Bovendien komen cliënten regelmatig niet opdagen voor hun afspraken, wat ertoe leidt dat deze moeten worden verzet. Dit veroorzaakt extra wachttijden voor andere cliënten, die hierdoor langer moeten wachten om een afspraak te krijgen.

BIBLIOGRAFIE

7.1 DIGITALE BRONNEN

- ABVV. (2024). *Loopbaanadvies*. <https://www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies>
- ACLVB. (2024). *Persoonlijk loopbaanadvies bij je zoektocht naar werk*. <https://www.aclvb.be/nl/persoonlijk-loopbaanadvies-bij-je-zoektocht-naar-werk>
- ACV (2024). *Bijblijven: online infosessies*. <https://www.hetacv.be/dienstverlening/loopbaanadvies1/bijblijven/digitaal-aanbod>
- ACV. (2024). *Wie zijn de bijblijfconsultenten?* <https://www.hetacv.be/dienstverlening/loopbaanadvies1/bijblijven/check-ons-aanbod>
- Arvastat. (2024). *Werkzoekenden* https://arvastat.vdab.be/burgers_basisstatistieken.html
- Arvastat. (2024, april). *Werkzoekenden zonder werk* https://arvastat.vdab.be/burgers_dynamische_gegevens.html
- Agentaschap Integratie en Inburgering. (z.d.). *Integratietraject* <https://www.integratie-inburgering.be/nl/wat-kunnen-we-voor-jou-doen/inburgeringstraject-en-cursus-maatschappelijke-orientatie/inburgeringstraject#mo>
- AlleCijfers.be. (2023, 7 april) *Gemeente Oostende in cijfers en grafieken*. <https://allecijfers.be/gemeente/oostende/>
- Amnesty International. (2020, 18 augustus). *Universele verklaring van de rechten van de mens: volledige versie* <https://www.amnesty-international.be/wie-we-zijn/ons-verhaal/universele-verklaring-van-de-rechten-van-de-mens>
- Beckers, S. (2020, 29 april). *Spuitenpatrouille* Spuitenpatrouille (sharepoint.com)
- Belgium.be (2023, 16 november) *Socio-professionele vrijstelling(SPI)* Socio-professionele vrijstelling (SPI) | Data.gov.be
- Belgium.be. (2023) *OCMW* https://www.belgium.be/nl/familie/sociale_steun/ocmw
- Belgium.be. (2023). *Karine Lalieux* https://www.belgium.be/nl/over_belgie/overheid/federale_overheid/federale_regering/samenstelling_regering/index_karine_lalieux
- Belgium.be.(2023). *Pierre-Yves Dermagne* https://www.belgium.be/nl/over_belgie/overheid/federale_overheid/federale_regering/samenstelling_regering/index_yves_dermagne
- Celis, R., Demeyere, A., & Van Houtteghem, I. (z.d.). *De participatieladder | woord vooraf. POM WestVlaanderen*. https://www.kenniswest.be/file/publication/45990/45987/Beschrijvende_notaparticipatieladder.pdf?v=3
- Clasen, J. & Cregg, D. (2003) *Unemployment protection and labour market reform in France and Great Britain in the 1990s: Solidarity versus activation?* [PDF] p. 361-381. Google scholar
- Contipelli, F. (2023,10 augustus) *Versterking van werkzoekenden: introductie en impementatie van gemeenschapsdienst* Versterking van werkzoekenden: introductie en implementatie van gemeenschapsdienst (vvsg.be)
- Crougts, (2018, 28 augustus) *Integratie en cultuurconflicten* Integratie en cultuurconflicten - Doorbraak.be
- Departement Zorg. (z.d). *Stad Oostende Dienst Opleiding en tewerkstelling*. <https://www.desocialekaart.be/fiches/506740/algemeen>
- Dumoulin, W. (2018, september) *internationale definitie*. [PP] dia 4 ISW les 1 Internationale definitie Sociaal Werk.pptx: S1 - SW - Inleiding sociaal werk (instructure.com)

- Economisch Huis Oostende, (z.d.). *Bartenderopleiding* Bartenderopleiding | Economisch Huis Oostende
- Economisch Huis Oostende, (z.d.). *Nood aan begeleiding naar werk?* Nood aan begeleiding naar werk? | Economisch Huis Oostende
- El Mabrouk, F. (2023, 25 augustus) *Nog geen derde van gemeenten zal werklozen verplichten tot werken in kader van gemeenschapsdienst* Gazet van Antwerpen (gva.be)
- Europa WSE. (2023, 1 februari). *Nieuwe aanpak lokale partnerschappen 2024* Nieuwe aanpak Lokale Partnerschappen 2024 | Europa WSE
- Grommen, S. (2021, 16 december) *Verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen komt er: "Zo behouden ze sociale vaardigheden* Verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen komt er: "Zo behouden ze sociale vaardigheden" | VRT NWS: nieuws
- GTB. (2024). *Wat wij doen is mens-en-werk*. <https://www.gtb.be/wat-doet-gtb>
- IFSW & IASS. (z.d.). *Globale definitie van het sociaal werk* -Dutch-.pdf (ifsw.org)
- Jodie, V. (2023, 24 augustus) *Wat is AMA?* sharepoint.com)
- Kolodziejcki, M. (2023, april) *Economisch, sociale en territoriale cohesie* Infopagina's over de Europese Unie | Europees Parlement (europa.eu)
- Lalieux, K. (2023,november 14) *Steun aan knelpuntberoepen dankzij een nieuwe cumulregeling voor leefloongerechtigden* Karine Lalieux (belgium.be)
- Meuleman B., Rosseti F.,Van Hootegem A. Abts K. (2023). *Wie wordt warm van activering*
- NVA. (2021, 8 december). *Vlaamse bevoegdheid* Verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden: Vlaamse Regering keurt conceptnota goed | Nieuw-Vlaamse Alliantie (N-VA)
- Opgroeien. (z.d.) *Gezinsinkomen en kansarmoede*. <https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/gezinsinkomen-en-kansarmoede>
- Peckstadt, L. (2021, december) *Verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen: symboolmaatregel of noodzaak?* - Business AM
- Peeters, G. (2022, 14 november). *Verplichte Gemeenschapsdienst: "Het minimumloon wordt feitelijk afgeschaft". De Nieuwe Werker*. <https://denieuwewerker.be/verplichte-gemeenschapsdienst-in-vlaanderen-63-000-langdurig-werklozen-verliezen-recht-op-minimumloon/>
- Perspectief (z.d.). *We helpen graag*. <https://wehelpengraag.be/>
- POD MI. (2015, 8 december) *Wat moet worden verstaan onder "art. 60§7 - verhoogde staatstoelage?* <https://www.mi-is.be/nl/faq/wat-moet-worden-verstaan-onder-art-60ss7-verhoogde-staatstoelage>
- POD MI. (2023). *Leefloon (LL) per gemeente* <https://data.gov.be/nl/dataset/acba1c55775449ec12ea3ea9bde519b8059102a2>
- POD MI. Armoedebestrijding, Sociale Economie en Grootstedenbeleid, (z.d.). *Wet van 26 mei 2002 betreffende het Recht op Maatschappelijke Integratie - bijwerking 1 maart 2020* <https://www.mi-is.be/nl/wetgeving/wet-van-26-mei-2002-betreffende-het-recht-op-maatschappelijke-integratie-bijwerking-1>
- POD MI. (z.d.). *Wat is het onderscheid tussen sociale en professionele activering*. Wat is het onderscheid tussen sociale en professionele activering ? | POD Maatschappelijke Integratie (mi-is.be)
- POD MI, (z.d.) *Over POD Maatschappelijke Integratie* Over POD Maatschappelijke Integratie | POD Maatschappelijke Integratie (mi-is.be)
- POD MI, (2014, 7 februari) *Omzendbrief betreffende de verplichting voor de OCMW's om hun gerechtigden in te schrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst* [omzendbrief_verplichte_inschrijving_werkzoekenden_nl.docx](#) (live.com)

- POD MI, (2024). *Leefloon (LL) naar Leeftijd (5 klassen) voor de periode 2022* <https://stat.mi-is.be/nl/dashboard/comparedashboard/column/RIS/2022?serie=AGE&periodType=YEARLY&entities%5B0%5D=31005&entities%5B1%5D=24062&entities%5B2%5D=34022&entities%5B3%5D=35013&entities%5B4%5D=46021&entities%5B5%5D=44021&entities%5B6%5D=11002&entities%5B7%5D=13040&entities%5B8%5D=36015&entities%5B9%5D=71022&entities%5B10%5D=41002&entities%5B11%5D=71016&entities%5B12%5D=12025&create=>
- POD MI, (2019, juli). *Wegwijs in het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie* [wegwijs_in_het_gpmi_1 \(1\).pdf](#)
- POD MI, (juli, 2019). *Wegwijs in het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie [Brochure]* [wegwijs_in_het_gpmi_1 \(1\).pdf](#)
- POD, MI (2017, januari). *Wegwijs in het sociaal onderzoek van het Ocmw.* [Brochure]
- POD MI, (2023, 19 september). *Recht op maatschappelijke integratie Wet van 26 mei 2002.* Recht op Maatschappelijke Integratie Wet van 26 mei 2002 | POD Maatschappelijke Integratie (mi-is.be)
- Provincies.incijfers.be. (z.d.). Rapport Armoede Oostende. https://provincies.incijfers.be/databank/report?openinputs=true&id=rapport_armoede
- Provincies.incijfers.be. (z.d.). Rapport arbeidsmarkt Oostende. https://provincies.incijfers.be/databank/report/?id=rapport_arbeidsmarkt&input_geo=gemeente_35013
- Reinhoudt L., Huljsman R., van Wijngaarden J. (2022, 14 april). *Willen mensen met multiproblematiek wel integrale ondersteuning?* Willen mensen met multiproblematiek wel integrale ondersteuning? – Sociale Vraagstukken
- Reynaert, D, Nachtergaele S. (2015, 26 maart). *Sociaal werk is een mensenrechtenberoep.* Sociaal werk is een mensenrechtenberoep — Achtergrond — Sociaal.Net
- RIZIV. (2022) *Aantal personen in invaliditeit* voor DEPRESSIE, per regio - Evolutie 2016-2021* https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/Nombre_invalides_burnout_et_depression-2016-2021-REGIO-NL.pdf
- RIZIV. (2022, 31 december) *Basisstatistieken invaliden op 31-12-2022* https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2022.pdf
- SamenDivers. (2023). *Werk zoeken op maat.* <https://www.samendivers.be/werk-zoeken-op-maat>
- Vansteenkiste, S. (2024) *Werkend.* <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/arbeidsmarktpositie/werkend>
- Schoofs, S. (2023, 8 mei). *Vlaamse regering verplicht leefloners om zich in te schrijven bij VDAB* <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/05/08/vlaamse-regering-verplicht-leefloners-zich-bij-vdab-intoshrij/#:~:text=Leefloners%20zijn%20verplicht%20zich%20in%20te%20schrijven%20bij,2023%20en%202024%20samen%2020miljoen%20euro%20voor.>
- Slachtofferwijzer, (2023, 31 juli) *Wat is de betekenis van psychosociale problemen?* <https://slachtofferwijzer.nl/artikelen/betekenis-psychosociale-problemen>
- Smets, J. (2023, 28 februari) *N-VA wil verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen* <https://www.hln.be/holsbeek/n-va-wil-verplichte-gemeenschapsdienst-voor-langdurig-werklozen-wie-weigert-kan-sancties-krijgen-van-de-vdab~aa5f1fe1/>
- Statbel. (2024, 8 februari). *Risico op armoede of sociale uitsluiting* <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting#news>
- Statbel. (2023, 26 maart). *Werkgelegenheid en werkloosheid* <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>

- Stad Oostende. (2022, november) *Armoedebeleidsplan*
<https://www.oostende.be/file/download/5ec2f14c-9f63-4121-8114-584ca3a9b2a9/4kfKtm4LVwylvCPiz7tCO9qPhgnKlvSKNvzKxFSdO3d.pdf>
- Stad Oostende (z.d). *Agentschap Integratie en inburgering*
<https://www.oostende.be/producten/detail/170/agentschap-integratie-en-inburgering>
- Stad Oostende (z.d.). *Leefloon* <https://www.oostende.be/leefloon>
- Stad Oostende (z.d.). *Perspectief* <https://www.oostende.be/perspectief>
- Statbel. (2023, 31 januari). *Gevolgen van de oorlog in Oekraïne: uitzonderlijke bevolkingsgroei in België in 2022 en onzekerheden op middellange termijn*
<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/gevolgen-van-de-oorlog-oekraïne-uitzonderlijke-bevolkingsgroei-belgie-2022-en-onzekerheden>
- Van Der Scheuren, C. (2022, 22 oktober) *Help jij ons om gratis werken te stoppen? Help jij ons om gratis werken te stoppen? - ABVV-Experten*
- Van Genechten S. (2021, 17 december). *Verplichte gemeenschapsdienst een maat voor niets? “Veel complexer dan schop onder kont en nu moet jij werken.* <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/12/16/vicky-coryn-gemeenschapsdienst-langdurig-werklozen/>
- Vanschoubroek, Ch. (2023, 9 augustus). *Armoede-expert Bea Cantillon: “Als we het groeiende aantal leefloners niet kunnen keren, lopen we recht tegen de muur.* *Belga.press - Zoeken*
- Van de Sande, S. (2021, 16 september).
Actieplan moet groeiend aantal jonge leefloners aan een nieuwe job helpen
https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20210916_94617722
- VDAB. (2018, november) *VDAB samen sterk voor werk Charter_Deugdelijk_Bestuur_2018.pdf*
(vdab.be)
- VDAB. (z.d.). *ICF en indiceren.* <https://extranet.vdab.be/themas/icf-en-indiceren#:~:text=ICF%20en%20indiceren.%20ICF%20is%20de%20methodiek%20die,dossier%20en%20flap%20ICF%20%28in%20het%20vertrouwelijk%20luik%29>
- VDAB (z.d.). *GLOW -Groien en Leren op de Werkvloer.* <https://extranet.vdab.be/themas/glow-groien-en-leren-op-de-werkvloer>
- VDAB. (z.d.). *IBO en stages* Vorm je ideale werknemer met een IBO | VDAB Werkgevers
- VDAB. (z.d.). *ICF en indiceren.* <https://extranet.vdab.be/themas/icf-en-indiceren>
- Vlaamse codex. (1976, 8 juli). *Wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn* *Wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn* (vlaanderen.be)
- Vlaamse codex. (2018, 25 februari) *Decreet over het lokaal bestuur* *Decreet over het lokaal bestuur* (vlaanderen.be)
- Vlaamse regering. (2019, 8 november). *Beleidsnota* <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32261>
- Vlaamse regering. (2023, 14 juli). *Extra middelen om leefloners te activeren* *Extra middelen om leefloners te activeren. - Werken bij de overheid*
- Vlaanderen. (2023, 14 juli). *Oproep Lokaal Activeringspact’ leefloongerechtigden*
<https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/?ministerFirstName=Jo&ministerId=74888cf5-6e19-4cf3-abf1-eeb9af999922&ministerLastName=Brouns>
- Vlaanderen. (2024, april 16). *Werkzaamheidsgraad* <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad>
- Vlaanderen. (2024, 21 februari). *Bevolking onder de armoededrempel.*
<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/bevolking-onder-de-armoededrempel>

- Vlaanderen. (2021). *Gemiddelde inkomen per inwoner*. <https://gemeentestadsmonitor.vlaanderen.be/over-de-monitor/overzicht-indicatoren/gemiddeld-inkomen-inwoner>
- Vlaanderen. (z.d.) *Bijzondere comité voor de sociale dienst* <https://www.vlaanderen.be/lokaal-bestuur/bijzonder-comite-voor-de-sociale-dienst>
- Vlaanderen. (z.d.). *Individueel maatwerk* <https://www.socialeconomie.be/nl/individueel-maatwerk>
- Vlaanderen. (z.d.) *OCMW-wet 08/07/1976* <https://www.vlaanderen.be/lokaal-bestuur/regelgeving/ocmw-wet-08-07-1976>
- Vlaanderen. (z.d.) *Organisatie en werking* <https://www.vlaanderen.be/lokaal-bestuur/organisatie-en-werking>
- Vlaanderen. (z.d.) *Vast Bureau* <https://www.vlaanderen.be/lokaal-bestuur/vast-bureau> Vlaanderen. (z.d.). *Verhoogde tegemoetkoming voor gezondheidszorgen*. <https://www.vlaanderen.be/verhoogde-tegemoetkoming-voor-gezondheidszorgen>
- Vlaanderen. (z.d.). *Iedereen aan het werk, ook wie minder kansen heeft* <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/overzicht-dienstverlening/iedereen-aan-het-werk-ook-wie-minder-kansen-heeft>
- Vlaanderen. (z.d.) *Sociale economie* <https://www.vlaanderen.be/sociale-economie>
- Vlaanderen. (z.d.). *Metadata: Werkzaamheidsgraad* Metadata: Werkzaamheidsgraad Vlaanderen.be
- Vlaanderen. (2019). *Jo Brouns* <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/jo-brouns>
- Vlaanderen. (2019). *Leden en bevoegdheden van de Vlaamse Regering 2019-2024* <https://www.vlaanderen.be/leden-en-bevoegdheden-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>
- Vlaanderen. (z.d.). *Sociaal economie*. <https://www.vlaanderen.be/sociale-economie>
- Vvsg. (2023). *Leefloonbedragen* <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/leefloonbedragen-1>
- Vvsg. (z.d.) *Wie beslist over het toekennen van leefloon?* Wie beslist over het toekennen van leefloon? (vvsg.be)
- Vvsg. (z.d.). *Leefloon (maatschappelijke integratie)* <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/leefloon-maatschappelijke-integratie>
- Vvsg. (z.d.). *Wat is een sociaal onderzoek?* <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/wat-is-een-sociaal-onderzoek>

7.2 BOEKEN

- Agten, J., & Warnez, B. (2023). *OCMW Zakboekje: Bestuur en sociale dienst*. Wolters Kluwer Belgium nv.
- De Wilde, M., Vandenbroucke, F., Cantillon, B., & De Bie, M. (2016). *40 jaar OCMW & bijstand*. Acco.
- Cantillon, B., Buysse, L. (2016). *De staat van de welvaartstaat*. Acco
- Geldof, D. (2019). *Superdiversiteit Hoe migratie onze samenleving verandert*. Derde druk Acco.
- Lacoere, S. (2023) *Onthaal brochure*
- Schrooten, M. Withaecx, S., Geldof, D., Lavnet, M.,(2015). *Transmigratie. Hulp verlenen in een wereld van superdiversiteit*. (Eerste druk) Acco
- Schuermans, N., Vandenabeele, J, Oosterlynck, S., Jans, M., Holemans D.(2017). *Solidariteit in superdiversiteit*. (Eerste druk) Acco.
- Verbruggen, A., Maelstaf, H., Stevens, F., & Desnerck, G. (2016). *Sociologische Verbeelding als kracht* (4de editie, Vol. 9789038225746). Academia Press

“Hoe kunnen we vanuit dienst tewerkstelling van het OCMW Oostende de arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden optimaliseren?”

- Wat is arbeidsgerichte activering voor u?
- Is er een eigen dienst activering?
- Hoe werken jullie binnen het OCMW aan arbeidsgerichte activering?
- Welke specifieke programma's of acties worden ingezet om leefloongerechtigden te helpen bij het vinden van werk of bij hun arbeidsgerichte activering? Welke vormen bieden jullie aan? Hoe gaan die in hun werk?
- Met welke partners werken jullie samen in functie van arbeidsgerichte activering?
 - Wat liep er goed?
 - Wat kan er beter?
- Hoe houdt uw OCMW-rekening met de diverse behoeften en achtergronden van leefloongerechtigden bij het ontwikkelen van arbeidsgerichte activeringsprogramma's?
- Met welke drempels worden jullie geconfronteerd binnen jullie dienst?
 - Beleid?
 - Cliënten?
 - Werkvloer?
 - Als je zelf iets zou kunnen veranderen om dit vlotter te laten verlopen, wat zou dit zijn?
- Welke zaken lopen goed bij jullie op dit vlak? Goeie ervaringen? Cases?
- Hoe worden de middelen van het lokaal activeringspact binnen uw OCMW benut?
- Welke adviezen of aanbevelingen heeft u voor het OCMW Oostende om de arbeidsgerichte activering van leefloongerechtigden te optimaliseren, op basis van uw eigen ervaringen en inzichten?
- Feedback. Waren er zaken die binnen het interview niet aan bod kwamen die u wel belangrijk vindt omtrent dit thema?

Geïnformeerde toestemming



- Ik neem deel aan een onderzoek van de hogeschool West-Vlaanderen in het kader van een bachelorproef. Ik ben duidelijk door de student uitgelegd wat de vraag- en doelstelling is van het onderzoek, waardoor ik voldoende op de hoogte ben waarover het onderzoek gaat en wat er met mijn bijdrage gebeurt. Wanneer dit niet voldoende duidelijk is, kan ik altijd om verduidelijking vragen.

- Ik neem vrijwillig deel en kan uit het onderzoek stappen zonder negatieve gevolgen.

- Het interview gebeurt in vertrouwen. Wie precies wat gezegd heeft, blijft vertrouwelijk. De student draagt hier zorg voor.
- Het interview wordt opgenomen en daarna uitgetypt. De anonimiteit van de deelnemer wordt gewaarborgd: er worden geen namen, noch mogelijke linken gelegd naar de identiteit van de respondent in de bachelorproef om de anonimiteit te garanderen. Na transcriptie wordt de opname nog even bijgehouden tot na de evaluatie en daarna onmiddellijk gewist door de student. Bij vragen of onduidelijkheden kan de opname opgevraagd worden via suzana.selimi@student.howest.be.
- De verwerking van de persoonsgegevens gebeurt conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De nodige afspraken tussen de student, de stageplaats en de onderwijsinstelling zijn daartoe opgemaakt.

Datum:

Naam en handtekening deelnemer:

Naam en handtekening student:

Ik wil werken, wat nu?

Stap 1: Inschrijven bij de VDA

- Bel gratis naar 0800 30 700 maandag tot vrijdag van 8 tot 16:30
- Of schrijf je hier: <https://www.vdab.be/registratie/?registratieType=INSCHRIJVING> online in. Daar



heb je Itsme of eID voor nodig.

- Of ga langs bij de VDAB op dit adres: Brigantijnenstraat 2, 8400 Oostende.

Stap 2: Maak een curriculum vitae (CV)

Een CV is een beknopte samenvatting van je leven. Daarin staan contactgegevens, opleiding, werkervaring, vaardigheden, ...

- Dit kan via Word of Canva
- Bij FMDO

- Economisch Huis of je trajectbegeleider in het OCMW

Voorbeeld CV:

ISABELLA JACOBS											
<p>In je persoonlijk profiel vertel je wie jij bent en waarin jij goed bent. Vertel vooral waar je trots op bent en als je bijzondere prestaties hebt geleverd. Daarnaast kan je in je profiel aangeven waar je naar op zoek bent, wat je doel is. Zorg ervoor dat je een goed profiel maakt, dit is waar potentiële werkgevers vaak naar zullen kijken. Vermijd vakjargon en lange zinnen.</p>											
FUNCTIE TITEL	WERKERVARING										
<p>naam@email.com</p> <p>+3100000000</p> <p>Straat nummer, postcode en plaats</p>	<table border="1"> <tr> <td>JAAR-JAAR</td> <td>FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.</td> </tr> <tr> <td>JAAR-JAAR</td> <td>FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.</td> </tr> <tr> <td>JAAR-JAAR</td> <td>FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.</td> </tr> <tr> <td>JAAR-JAAR</td> <td>FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.</td> </tr> <tr> <td>JAAR-JAAR</td> <td>FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.</td> </tr> </table>	JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.	JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.	JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.	JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.	JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.
JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.										
JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.										
JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.										
JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.										
JAAR-JAAR	FUNCTIE NAAM WERKGEVER, Plaats Korte beknopte omschrijving of opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd bij deze werkgever. Geef een korte beknopte omschrijving of een opsomming van de werkzaamheden die je hebt uitgevoerd.										
VAARDIGHEDEN											
<p>✓AARDIGHEID ●●●●</p> <p>✓AARDIGHEID ●●●●</p> <p>✓AARDIGHEID ●●●●</p> <p>✓AARDIGHEID ●●●●</p> <p>✓AARDIGHEID ●●●●</p> <p>✓AARDIGHEID ●●●●</p> <p>✓AARDIGHEID ●●●○</p> <p>✓AARDIGHEID ●●○○</p>											
OPLEIDINGEN											
<p>IAAR-JAAR NAAM OPLEIDING Instituut en plaats</p> <p>IAAR-JAAR NAAM OPLEIDING Instituut en plaats</p>											
HOBBY'S											
<p></p>											

Stap 3: Schrijf je in bij verschillende interimkantoren

- Randstad, Ernest Feysplein 5, 8400 Oostende, 059 56 83 89
- Agilitas Oostende, Ernest Feysplein 15, 8400 Oostende, 059 80 89 00
- Daoust, Ernest Feysplein 2, 8400 Oostende, 059 55 66 00
- Konvert Interim, Ernest Feysplein 14B, 8400 Oostende, 059 51 54 90
- Adecco, Graaf De Smet de Naeyerlaan 3, 8400 Oostende, 059 25 53 20
- Vivaldis Interim, Leopold II-laan 18, 8400 Oostende, 059 80 82 89
- Actief Interim, Leopold II-laan 13, 8400 Oostende, 059 29 53 00
- GO4Jobs Oostende, Leopold III-laan 3G, 8400 Oostende, 059 36 01 50

Je moet bellen om een afspraak te maken. De meeste interimkantoren zijn gelegen tussen het Station van Oostende en de Delhaize, dicht bij de VDAB.



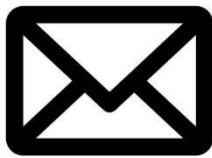
Je kan ook online solliciteren via website.

- Stepstone.be
- Jobat.be
- Indeed.be
- VDAB.be

Uitnodiging trajectbepaling

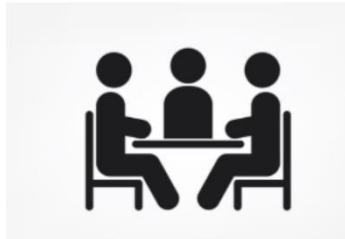
Je krijgt een uitnodiging voor de trajectbepaling.

Samen zoeken we uit welk hulp je nodig hebt om geactiveerd te worden.



Wie zal aanwezig zijn?

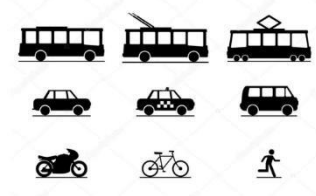
Een trajectbegeleider van het OCMW, samen met een trajectbegeleider van het economisch huis Oostende.



Welke vragen kan je krijgen?

Tijdens de trajectbepaling vertel je over jezelf.

- Wie ben je?
- Wat voor job wil je graag doen?
- Waar kom je vandaan?
- Hoelang woon je al in Oostende/België?
- Kan je naar je werk fietsen of rijden?
- Heb je een fiets?
- Heb je een rijbewijs?
- Heb je kinderen?
- Heb je opvang voor je kinderen?



Het gesprek duurt 10 minuten.

Belangrijk!

Kom naar de trajectbepaling. Dat is verplicht. Kan je niet komen? Dan moet je op tijd verwittigen.



 **Edith Cavellstraat 15,
8400 Oostende**





BIJLAGE 6: AANBOD VAN OOSTENDE OP DE PARTICIPATIELADDER

De participatieladder of activeringsladder is oorspronkelijk een instrument uit Nederland. Het werd vertaald en aangepast naar de Vlaamse context en wordt gebruikt als een beleidskader in overeenstemming met het decreet betreffende werk- en zorgtrajecten. Dit decreet betekent dat men werk- en zorgtrajecten aanbiedt aan mensen die om diverse redenen (zoals cognitieve, medische, psychische, psychiatrische of sociale belemmeringen (CMPPS)) niet in staat zijn om betaald werk te verrichten of nog niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt.

De participatieladder is een instrument dat aangeeft welk aanbod er is om cliënten te laten participeren aan de maatschappij. Dit is vooral gericht op arbeid. Het doel is het begeleiden van cliënten naar een zo hoog mogelijke trede op de ladder, doorgaans door samen stap voor stap omhoog te bewegen.

De ladder bestaat uit zes verschillende treden, die elk een specifiek niveau van participatie in de samenleving en op de arbeidsmarkt vertegenwoordigen.

Trede 6: Betaald werk

Trede 6 Betaald werk: *dit verwijst naar werk in het REC waarbij geen specifieke vormen van ondersteuning of begeleiding nodig zijn. Deze trede omvat het merendeel van de loontrekkende werknemers en zelfstandigen.*

- Regulier economisch circuit (REC)
- Economisch Huis Oostende

Trede 5: Betaald werk met ondersteuning

Op trede 5 bevinden zich mensen die werk verrichten tegen betaling, maar die daarbij persoonlijke ondersteuning nodig hebben vanwege specifieke kenmerken die hen belemmeren om volledig zelfstandig op trede 6 te functioneren. Om hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, ontvangen deze werknemers persoonlijke ondersteuning. Werkgevers ontvangen financiële voordelen als compensatie voor hun extra inspanningen bij het bieden van deze ondersteuning.

Individuele maatwerk (IMW): Er wordt op maat gemaakte individuele ondersteuning verstrekt aan werkgevers, om hen te assisteren bij het in dienst nemen van personen met arbeidsbeperkingen. Werknemers met een ticket voor individueel maatwerk, werken in het regulier economisch circuit. Met een ticket voor individueel maatwerk is het niet mogelijk om in een collectief maatwerkbedrijf te werken.

Collectief maatwerk (CMW): Deze maatregel is gericht voor personen met een arbeidsbeperking (PmAB), werkzoekenden die vanwege diverse persoonlijke factoren moeilijkheden ondervinden om toegang te krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met medische, cognitieve, psychische of psychosociale problemen. Ook kan het te maken hebben met het langdurig verlies van bepaalde vaardigheden bij langdurige werkloosheid. Zij hebben behoefte aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer. Binnen het REC zijn er echter beperkte mogelijkheden voor hen om werk te vinden. Personen met een collectief maatwerkticket vinden werk in maatwerkbedrijven, zoals de Oesterbank en Kringwinkel in Oostende.

Regulier economisch circuit met bijzondere tewerkstelling ondersteunende maatregelen (BTOM): Dit zijn hulpmaatregelen voor mensen die op zoek zijn naar werk en voor werknemers met gezondheidsproblemen. Potentiële maatregelen zijn onder andere:

- Doventolk

- Arbeidspostaanpassing (APA) en/of arbeidsgereedschap (AG): Vergoeding voor de werkgever voor het aanpassen van de werkplek, gereedschappen en kledij.
- Verplaatsingskosten: mensen die niet alleen het openbaar vervoer kunnen gebruiken.

Tijdelijke werkervaring OCMW (TWE OCMW): Deze maatregel richt zich naar werkzoekenden en leefloongerechtigden, met een gebrek aan werkervaring en arbeidsattitudes om competenties en ervaring te laten opbouwen binnen een werkomgeving. Een TWE-traject binnen het OCMW duurt 24 maanden. Cliënten starten met een beroep verkennende stage van één maand, daarna start hun artikel 60. De duur van een artikel 60 tewerkstelling is afhankelijk van de leeftijd en reeds gepresterde arbeidsdagen.

Beroepsverkennende stage (BVS): Een beroep verkennende stage heeft tot doel werkzoekenden, die nog geen helder of realistisch job doelwit hebben, kennis te laten maken met verschillende beroepen. Deze stage is opgebouwd uit twee delen: een verkenningsfase en een fase om de kloof in competenties te identificeren. Tijdens de eerste fase maken deelnemers kennis met de werkomgeving. In de tweede fase wordt het begrip en de vaardigheden van de deelnemer geëvalueerd om gerichtere arbeidsbemiddeling mogelijk te maken. De stage kan zowel binnen als buiten een specifiek traject vallen. De duur ervan is maximaal één maand. De deelnemer behoudt het leefloon en ontvangt daarbovenop een vergoeding van één euro per gewerkt uur.

Artikel 60 §7 is een vorm van sociale tewerkstelling en is enkel voor cliënten van het OCMW, met een maximaal duur van twee jaar. De duur van een artikel 60 tewerkstelling is afhankelijk van de leeftijd van de cliënt.

Ben je...?	Dan werk je...	Binnen de...
jonger dan 36 jaar	1 jaar	21 maanden
tussen 36 en 49 jaar	1,5 jaar	33 maanden
ouder dan 50 jaar	2 jaar	42 maanden

Alle cliënten die een artikel 60 tewerkstelling hebben doorlopen, hebben recht op een **nazorgtraject** dat valt binnen hun TWE periode. Tijdens de nazorg TWE, krijgt de cliënt hulp bij het aanvragen van zijn werkloosheidsuitkering en worden er volgende stappen richting werk en/of opleiding gezet onder begeleiding van een trajectbegeleider van het OCMW. Na het TWE-traject is er een warme overdracht naar de VDAB. Indien er voor het einde van het TWE-traject een tewerkstelling is, kan het TWE-traject vroegtijdig worden beëindigd. (Tijdens de nazorg, probeert de trajectbegeleider indien mogelijk de cliënt te begeleiden naar trede 6.)

GLOW is een afkorting voor 'Groeien en Leren op de Werkvloer'. Binnen dit stimulerende initiatief bieden ze begeleiding en bemiddeling aan werkzoekenden, ongeacht hun uitkeringsstatus. VDAB slaat de handen ineen met diverse samenwerkingspartners om dit project te realiseren. Een GLOW-traject is een intensief programma gericht op het bevorderen van de competentieontwikkeling door middel van werkplekleren, waarin een WES en/of een IBO centraal staan. Het voorziet tevens in een aanvullende ondersteuning voor taalbehoeften bij de deelnemers. Deze trajecten zijn specifiek bedoeld voor klanten met een arbeidsbeperking, zoals een arbeidshandicap of psychosociale/multi-problematiek en hebben een maximale duur van 24 maanden.

Werkervaringsstage (WES) is een initiatief bedoeld voor individuen die beperkte vaardigheden en werkervaring hebben. Het betreft een betaalde stage voor werkzoekenden die momenteel niet actief zijn

op de arbeidsmarkt en die nog een beperkte afstand tot een passende baan kunnen overbruggen naar het REC. Het inzetten op een WES komt pas in aanmerking nadat de betrokkene al eerder deelnam aan een art. 60-tewerkstelling en moet binnen een TWE traject passen. De werkgever is niet verplicht om de persoon na de WES in dienst te nemen.

Individuele beroepsopleiding (IBO) is een leertraject waarbij cliënten op hun werkplek een praktijkgerichte training en begeleiding ontvangen. Gedurende een IBO worden deelnemers opgeleid om specifieke vacatures in te vullen. Het bedrijf moet de deelnemer na de IBO ten minste even lang in dienst houden als de duur van het IBO -programma met een contract van bepaalde duur. Een IBO-programma kan van één maand tot zes maanden duren, afhankelijk van het opleidingsplan.

Een beroepsinlevingsstage (BIS) is een betaalde stage in een bedrijf waarin je je vaardigheden kunt verbeteren. Deze stage is vrijwillig en kan maximaal zes maanden duren. Het betreft geen arbeidscontract, maar een opleidingsovereenkomst waarbij je je vaardigheden en competenties op de werkvloer opdoet. Tijdens de BIS wordt geen regulier salaris verstrekt, maar wel een dagelijkse vergoeding voor de werkzaamheden. Deze vergoeding bedraagt minimaal de helft van het wettelijk vastgestelde minimummaandinkomen voor een voltijdse BIS.

Trede 4: Onbetaald werk

Trede 4 vertegenwoordigt een tijdelijke activeringstrede voor mensen die op dat moment geen arbeidscontract hebben. Mensen in deze categorie hebben behoefte aan een combinatie van begeleiding op het gebied van werk, welzijn en zorg. Dit met als doel het volgen van een tijdelijk traject om mogelijk (opnieuw) de stap naar betaald werk te zetten. Tijdens deze tijdelijke fase nemen ze deel met als doel competenties en werkervaring op te doen, wat hen in staat stelt om in de toekomst mogelijk door te stromen naar trede 5 of 6.

Wijk-werken: Wijk-werken omvat het uitvoeren van kleine taken voor enkele uren per week bij particulieren thuis, scholen, gemeenten, OCMW's, non-profit organisaties, boerderijen of in de tuinbouwsector. De persoon die wijk-werken doet krijgt een vergoeding van 4,10 euro per gewerkte uur. Deze inkomsten zijn vrijgesteld van belastingen. Er mag maximaal 60 uur per maand en 630 uur per jaar aan klusjes worden gedaan, gedurende maximaal 12 maanden. Daarna worden verdere stappen in het traject naar werk gezet.

Vrijwilligerswerk: dit omvat elke activiteit die wordt uitgevoerd zonder vergoeding en zonder verplichting, met als doel het helpen op maat van één of meerdere personen. Vrijwilligerswerk wordt over het algemeen onbetaald verricht, hoewel vrijwilligers onder bepaalde voorwaarden wel een onkostenvergoeding kunnen ontvangen. Deze vergoeding is afhankelijk van de organisatie waarbij het vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd. Verschillende organisaties, zoals FMDO en Perspectief, bieden vrijwilligers de mogelijkheid om deel te nemen aan hun programma's. Bijvoorbeeld: vzw perspectief biedt een vergoeding van 4,10 euro per uur aan vrijwilligers.

8400 Talenten: is een project van FMDO dat nieuwkomers in Oostende samenbrengt met organisaties. De mensen krijgen de kans om hun Nederlandse taalvaardigheden te verbeteren terwijl ze nieuwe mensen leren kennen. Ze krijgen de kans om vrijwilligerswerk te doen. Het FMDO voert het '8400 Talent' project uit met de ondersteuning van het Economisch Huis Oostende. De cliënt heeft niveau 1.1 Nederlands nodig om te kunnen instappen in dit project.

Team Up – fmdo: is een project voor mensen met een migratieachtergrond, voor hen kan het vinden van werk soms een uitdaging zijn. Daarom bieden de mentoren van Team Up hun hulp aan. De Team Up-

mentoren zijn gepassioneerde vrijwilligers met uitgebreide expertise in specifieke vakgebieden. Gedurende zes maanden begeleiden ze werkzoekenden in hun zoektocht naar werk. Dit omvat niet alleen het aanleren van vakspecifieke terminologie, maar ook het gezamenlijk verkennen van geschikte baan- of stagekansen. Op deze manier versterken ze het professionele profiel van de werkzoekenden en vergroten ze hun kansen op succes op de arbeidsmarkt

Ondersteuning bij het zoeken naar werk FMDO en VDAB. Vacatures zoeken, CV en motivatiebrief. Cliënt wordt geholpen om een stageplaats te zoeken of een passende opleiding.

Ondersteunende modules en trajecten: Hieronder worden modules en trajecten beschreven die cliënten kunnen volgen met het oog op een tewerkstelling op trede 5 of 6. Deze modules en trajecten zijn niet betaald, maar vormen een voorbereiding naar werk.

Women@work is een project in samenwerking met het EHO, gericht op het motiveren en activeren van niet-actieve vrouwen met een migratieachtergrond in Oostende. Het omvat een op maat gemaakte informatiebijeenkomsten en uitstappen, ontworpen om deze vrouwen te inspireren om hun eerste stappen te zetten richting werk, opleiding of het behalen van een rijbewijs B. Op verzoek is er de mogelijkheid voor een kosteloze begeleiding naar werk aangeboden door het EHO.

Module solliciteren: CVO Miras biedt een sollicitatiemodule in het OCMW aan voor mensen die moeite hebben met solliciteren omwille van de taal. Mensen kunnen instappen vanaf module 1.1. Dit is een extra ondersteuning bij het solliciteren. De doelgroep van deze module zijn cliënten nazorg TWE, art.60 werknemers waarvan hun artikel 60 bijna afloopt en cliënten in de oriënteringsfase (na trajectbepaling) waar tewerkstelling/activering haalbaar zou lijken, maar waar de taal een hindernis is.

Taallessen tijdens artikel 60: Taallessen op de werkvloer in samenwerking met CVO Miras. Het taaltraject heeft als doel het versterken en verder ontwikkelen van de Nederlandse taal op de werkvloer. Dit is op maat van de medewerkers tewerkgesteld in het statuut art.60.

Bootcamp2Work: is een programma van vijf weken dat gericht is op het versterken van de competenties van het individu. In de ochtenduren worden op maat gemaakte Nederlandse lessen georganiseerd door CVO Scala/CVO Miras. Tijdens de middag worden er verschillende activiteiten aangeboden waaronder een oriëntatiemodule, een openleercentrum en een IT-module. Na afloop van deze training krijgt elke werkzoekende een trajectcoach toegewezen van het economisch huis om hun sollicitaties verder op te volgen. Werkzoekenden worden op die manier klaargestoomd om te solliciteren in bedrijven in Oostende.

Trede 3: Arbeidsmatige activiteiten

Op trede 3 bevinden zich mensen die onder toezicht arbeidsmatige taken uitvoeren, in samenhang met begeleiding op het gebied van welzijn en zorg. Deze personen hebben behoefte aan een combinatie van werk en zorg of welzijnsondersteuning. Ze bevinden zich in een fase die verder van betaalde arbeid afstaat dan degene op trede 4, op de middellange termijn is betaalde arbeid niet haalbaar voor hen.

Sputenpatrouille: De sputenpatrouille is een project waarin mensen in kleine groepjes en met begeleiding op zoek gaan naar zwerfspuiten op het openbaar domein en deze opruimen. De doelgroep van Sputenpatrouille zijn mensen die ver van de arbeidsmarkt staan, maar wel in staat zijn om gedurende twee keer per week twee uren zwerfnaalden op te ruimen op het openbaar domein. Mensen waarvan we vermoeden dat er een middelengebruik is of die herstellende zijn, komen in aanmerking.

Arbeidsmatige activiteiten (AMA): Dit aanbod bestaat uit vrijwillige, 1 euro X bezigheid voor personen die door een CMPPS-problematiek niet, nog niet of niet meer terechtkunnen in het reguliere of beschutte tewerkstellingscircuit. De deelnemer arbeidsmatige activiteiten verricht onbezoldigd arbeidsmatige activiteiten bij een werkpost. De arbeidsmatige activiteiten worden verricht onder begeleiding. Het doel van het aanbod van arbeidsmatige activiteiten is het bieden van een zinvolle bezigheid, zorgen voor structuur, het aanreiken van sociale contacten en de mogelijkheid tot zelfontplooiing.

Ama Sociale Economie: klanten die omwille van randfactoren (CMPPS problematiek) momenteel niet kunnen werken in het regulier circuit of in de sociale economie. Met begeleide activiteiten op een werkvloer in de sociale economie kan op deze manier de klant opnieuw aansluiting vinden met een werkvloer en de context, met als beoogd einddoel betaalde tewerkstelling. Deelname aan AMA sociale economie is gericht op een zo kort mogelijk traject en een maximale inzet op doorstroom naar betaald werk, zodra de klant hier klaar voor is. Om op te starten in AMA sociale economie, stuur je de klant door naar de GTB die de begeleiding verder opneemt. Als je nog niet vertrouwd bent met het zelf registreren of motiveren van een bemiddelingsadvies, kan je een screening aanvragen bij DGS.

Werklabo: Het werklabo is een onderdeel van het oriënteringstraject. Het bestaat uit acht opdrachten: Dozen vouwen, koken, planning, zwerfvuil, ICT, rekenen, sorteren en elektro. Tijdens deze opdrachten wordt er een inschatting gemaakt van de generieke competenties ifv activering. Deze competenties worden gekoppeld aan het ICF instrument en de daarbij horende gedragsindicatoren.

Trede 2: Sociale contacten buitenshuis

Personen op trede 2 onderhouden sociale contacten buitenshuis en nemen deel aan georganiseerde activiteiten aangeboden door sociaal-culturele verenigingen, lokale dienstencentra, armoedeorganisaties en dergelijke. Deze interacties zijn gericht op ontmoeting en het vinden van betekenisvolle bezigheden.

Taaltraject: Bij een taaltraject wordt er voornamelijk ingezet op de Nederlandse taal. De scholen in Oostende waarbij cliënten Nederlands kunnen leren zijn:

- CVO Scala
- CVO Miras
- Ligo

Naast Nederlandse lessen zijn er ook verschillende **taal oefenkansen**:

Babbelbox: wordt georganiseerd door Samen Divers in Oostende. Wekelijks komen mensen samen om te praten over specifieke thema's. De Babbelbox volgt de schoolkalender en vindt niet plaats tijdens de schoolvakanties.

Vrouwenklap: De bijeenkomsten worden georganiseerd door FMDO. Vrouwenklap is specifiek gericht op vrouwen met een migratieachtergrond uit Oostende. Deze vrouwen komen wekelijks samen om in gesprek te gaan over uiteenlopende onderwerpen.

Praattafels: In Antenne vinden gesprekken plaats in kleine groepen, waar diverse onderwerpen worden besproken om het Nederlands te oefenen.

Hardop lezen: Er wordt regelmatig samengekomen in de bibliotheek van Oostende voor gezamenlijke leesbijeenkomsten.

Samen lezen voor NT2: In de bibliotheek van Oostende leest een groep samen inspirerende teksten en gaat vervolgens met elkaar in gesprek om deze te bespreken.

Trede 1: Contacten beperkt tot de huiselijke kring

Voor degenen op trede 1 zijn sociale contacten van groot belang, maar deze vinden voornamelijk plaats in de huiselijke sfeer of in hun directe sociale omgeving. Dit kunnen ook contacten zijn die ze hebben binnen de welzijns- of zorginstelling waar ze verblijven.

- Geen begeleiding bij de dienst tewerkstelling.

