



‘Duurzame tewerkstelling voor mensen in armoede’

1. Hoe het ontstond.

2010.... Tijdens de intakegesprekken voor de sociale kruidenier 'De Springplank' en tijdens de ontmoetingsmomenten horen we dikwijls het verhaal dat mensen hun zoektocht naar werk met vallen en opstaan verloopt. De meeste van onze mensen zijn de moed om nog aan de slag te gaan en inspanningen te leveren om werk te vinden kwijt. Nochtans beseffen velen dat het hebben van een job een stap is om uit armoede te geraken. Genoeg redenen om samen aan de slag te gaan met een werkgroep 'werk'.

Voorjaar 2010 We voeren verkennende gesprekken met bezoekers van De Springplank en zoeken de nodige expertise bij verschillende diensten aan de slag rond tewerkstelling in Sint-Niklaas. We maken een vragenlijst op waarin we polsen naar de kennis van verschillende diensten en peilen naar de ervaringen van de mensen bij deze diensten. Zo kunnen we gericht mensen gaan uitnodigen naar onze werking. Uit de vragenlijst blijkt ook dat verschillende mensen die om één of andere reden niet op de arbeidsmarkt terecht kunnen op zoek zijn naar andere mogelijkheden om zinvol hun tijd door te brengen. We breiden de werkgroep uit naar 'werk of een zinvolle tijdsbesteding'.

In september 2010 starten we onder leiding van Dany en een nieuwe groepswerker samen met enkele enthousiastelingen de themawerking 'werk en een zinvolle tijdsbesteding' op. Omdat het thema leeft bij veel MIA in onze groep, vele mensen worden geconfronteerd met verschillende problemen bij het vinden van werk of vinden hun weg niet in het doolhof van organisaties rond tewerkstelling. Omdat het thema ook leeft in onze samenleving en vele van onze mensen worden geconfronteerd met (voor)oordelen 'iedereen vind werk' en 'werk is de eerste opstap uit armoede'. Omdat het thema ook leeft bij verschillende partnerorganisaties binnen de stad. Omdat het beleid ook de nadruk legt op tewerkstelling, om al deze redenen wordt de nieuwe werkgroep boven de doopvont gehouden.

Na een korte tijd blijkt dat de groep te verschillend is, sommigen willen enkel een zinvolle tijdsbesteding zoeken omdat er voor hen op de arbeidsmarkt geen plaats meer is zoals gepensioneerden en mensen die in invaliditeit zitten en sommigen willen echt terug aan de slag. De aanpak voor beide groepen is anders en we besluiten met de laatste groep eerst aan de slag te gaan.

Ondertussen zijn we ingestapt in de overleggroep 'werk en sociale economie' van het Vlaams Netwerk en volgen verschillende studiedagen van partners rond 'tewerkstelling'

2. De activiteiten.

Trouw aan onze visie van een vereniging waar armen het woord nemen waren het de betrokken personen zelf – zoals hiervoor reeds vermeld - die bepaald hebben wat zij in dit project wilden verwezenlijkt zien. De verschillende diensten leren kennen, stilstaan bij onze ervaringen van werkloosheid, stilstaan bij onze talenten en onze tekorten,

weten hoe je moet solliciteren (cv opstellen, brief schrijven, sollicitatiegesprek), wat is nodig om duurzaam aan het werk te gaan, Het waren de items die zeker aan bod moesten komen en waarvoor liefst zoveel mogelijk mensen konden bereikt worden. We zien een groot verloop in de deelnemers, sommigen vinden (tijdelijk) werk en anderen starten een opleiding.

Dit alles werd in een jaarprogramma gegoten met maandelijkse activiteiten:

Vorbereidende vergaderingen: film 'Grensland' – vragenlijst 1 (bijlage 1) – vragenlijst 2 (bijlage 2)

September: kennismakingsspel - delen van ervaringen - vinden van werk is een 'hindernissenparcours'

Oktober: stellingenspel – mijn hindernissen en mogelijke oplossingen

November - december: partners rond tewerkstelling en onze ervaringen hiermee

Januari: werk- en welzijnstraject voorstellen – beleving van de werkloosheid

Februari: Leerpunt Waas en Dender op bezoek – vorming 'zeker van jezelf'

Maart: tewerkstellingsvormen – hoe solliciteren

April: bezoek aan de werkwinkel en het PWA-kantoor

Mei: duurzame tewerkstelling mogelijke valkuilen en hefbomen

Juni: uitstap en evaluatie

Augustus: voorbereiding dialoogmoment

25 augustus 2011: dialoogmoment

Oktober: evaluatie dialoogmoment

November: opmaken, nalezen dossier 'Duurzame tewerkstelling van MIA' - planning volgend jaar.

A. Kennismakingsspel – ervaringsdeling – stellingenspel.

In de eerste vergadering spelen we een kennismakingsspel, aan de hand van kaartjes met foto's of een korte tekst zoeken de deelnemers naar het beeld dat past bij de reden waarom ze aan deze werkgroep deelnemen. In een tweede ronde praten we over de ervaringen van iedereen in zijn zoektocht naar werk. Na de pauze spelen we een stellingenspel (bijlage 3), de bedoeling is op een speelse manier ontdekken hoe de meningen over tewerkstelling verdeeld zijn.

Conclusie van de vergadering:

1. Veel negatieve ervaringen bij het zoeken naar werk en een duidelijke vraag naar steun vanuit de groep: 'af en toe geef ik de zoektocht op dus hoop ik hier de steun te vinden om door te zetten'.
2. Duidelijke probleem met de communicatie tussen MIA en de verschillende instanties.
3. Negatieve ervaringen met interimkantoren en met sommige werkgevers 'in't zwart werken mag ik wel maar werkgever wilt me niet inschrijven'.
4. Ik wil werken maar wel aangepast aan mijn gezondheidstoestand en gezinssituatie.
5. Duidelijk positieve ingesteldheid van deelnemers.

B. Werk vinden is een echt hindernissenparcours.

Als opwarmer starten we nog met een aantal stellingen. Aan de hand van een tekening van een looppiste met een aantal hindernissen bepalen de deelnemers welke hindernissen zij op dit moment als grootste ervaren in hun zoektocht naar werk. Deelnemers kiezen uit een aantal voorbeeldkaartjes maar kunnen ook eigen hindernissen opschrijven. Hindernissen die aan bod komen zijn geen (geschikt) diploma, beperkte arbeidsvaardigheden, onaangepaste houding bij conflictsituaties, strafblad, geen stabiele woonst, mobiliteitsprobleem, geen kinderopvang, geen centen voor internet of belwaarde op gsm, taalprobleem, gezinssituatie (man ziek), werkloosheidsval, gezinsbegeleiding komt overdag langs, Aan de hand van deze hindernissen stippelen we de volgende vergaderingen uit: vraag naar uitleg over EVC, cursus rond zelfvertrouwen, kennis over geschikte communicatie, Maar we staan ook stil bij de krachten die de deelnemers hebben nl. wens om te werken, inzet, humor, overlevingsdrang, trots, creativiteit, werkervaring in verschillende jobs, relativering. Wel vragen de deelnemers dat het eindresultaat een job moet zijn die ze graag doen, de combinatie gezin en werk moet mogelijk zijn, ze willen waardering krijgen op het werk, ze vragen werk met perspectief, een goed inkomen is belangrijk, werk uitvoeren op een haalbaar tempo, Sommige deelnemers vragen extra begeleiding naast de groepsessie om een duidelijk beeld te krijgen op hun situatie.



C. Ervaringen met instanties rond tewerkstelling.

Verschillende instanties komen aan bod:

1. Interimsector: weinig perspectief, veel administratieve rompslomp, te oud als 50+, te weinig info, grote flexibiliteit, geen rekening met gezinssituatie, te korte contracten, grote onzekerheid over inkomen, moeilijkheden met uitbetaling van loon, geen stabiliteit in leven,
2. Werkwinkel en VDAB: vrij positieve reacties, te weinig tijd bij consulente, ervaringen met VDAB-computer zijn verschillend: sommige deelnemers hebben te weinig PC-ervaring voor anderen is de werking ok maar staan er teveel interimjobs op, ...
3. RVA: meestal enkel gekend door de sancties die mensen krijgen.
4. Tewerkstelling binnen de sociale economie: ook hier te hoge prestatiedruk, enkel mensen via OCMW tewerkgesteld, weinig aandacht voor doorgroei binnen de werkplaats,
5. PWA-cheques: manier om onder de mensen te zijn en zich actief in te zetten, mogelijkheid om bij te verdienen, deelnemers vinden dat PWA-systeem wordt afgebouwd, te weinig info beschikbaar over PWA (bij sommige nog niet gekend)

6. Dienstencheques: te hoge eisen (auto vereist voor verplaatsingen tussen klanten), loon niet voldoende als alleenstaande die niet voltijds kan werken, fysieke belasting,
7. IBO: gekend bij één deelnemer met negatieve ervaring geen vast contract na inwerkingsperiode.
8. OCMW: niet zo gekend als werkbegeleider voor werklozen wel voor mensen die niet in orde zijn met vergoedingen (ART60),
9. Groep Intro: niet zo positieve ervaring met het groepsgebeuren waar er te weinig aandacht was voor vroegere problematiek.
10. Vakbonden: de dienstverlening van de vakbond is niet altijd gekend bij onze deelnemers. Ze zien de RVA, VDAB en de vakbond als één pot nat.

Vele deelnemers merken op dat er door diverse instanties te weinig informatie wordt meegegeven en dat er soms zelfs verschillende informatie wordt doorgegeven. Iedere dienst doet zijn opdracht en bemoeit zich niet met de andere dienst. Mensen in armoede worden hierdoor vaak van het kaste naar de muur gestuurd, hebben het gevoel van afgescheept te worden en nergens terecht te kunnen. Er is weinig samenwerking tussen de verschillende diensten.

D. Voorstelling van werk en welzijnstraject en de beleving van de werkloosheid.

Het project van de VDAB wordt voorgesteld, Mireille lichtte op een eenvoudige en klare wijze de werking toe. De vaste trajectbegeleidster heeft voortaan aandacht voor de ganse leefsituatie en focust niet enkel op het activeringsgedeelte, de begeleidster heeft de kans om uit te groeien tot een vertrouwenspersoon. Ze is in staat om maatwerk te leveren en kan vertrekken vanuit de vragen die de werkzoekende heeft. Naast een individuele begeleiding is er ook een collectief gedeelte waar werkzoekenden samen een aantal items volgen. De W² -trajecten zijn er voor personen in armoede die via de gewone trajectwerking gericht op arbeid en het bestaande begeleidingsaanbod niet of moeilijk aan de slag geraken en van wie verondersteld wordt dat ze door hun armoedesituatie extra ondersteuning nodig hebben om dit werk te behouden. Deelnemers uit onze groep hebben interesse en gaan meer info vragen de komende maand. Andere bezoekers worden via de ontmoetingsruimte ingelicht over deze nieuwe werkvorm, de consulente komt maandelijks langs in De Springplank.

Dany bekijkt de verschillende fases in de beleving van de werkloosheid, deelnemers staan stil bij hun gevoelens. Werkloos worden en zijn heeft belangrijke gevolgen niet alleen op sociaal en financieel vlak ook de persoonlijkheid van iemand en het psychisch welzijn wordt soms ingrijpend veranderd. Het laatste gedeelte werkt heel wat los en we babbelen lang na.

E. Leerpunt Waas en Dender en zeker van jezelf.

Lut komt ons de werking van Leerpunt voorstellen, zij geeft eerst een kijk op het aanbod van leerpunt vooral gericht naar mensen met minder kansen, mensen met een lager diploma die zich vooral willen bijscholen.

Daarna staan we stil bij de vorming 'zeker van jezelf' waar mensen aan hun zelfbeeld kunnen werken. Gedurende de ganse werking van onze themagroep hebben we ontdekt dat ieder heel wat kwaliteiten en talenten heeft maar we staan er dikwijls niet bij stil. Op een juiste manier communiceren in groep is een werkpunt in de groep, we hoeven het niet altijd eens te zijn met elkaar maar moeten wel op een respectvolle manier omgaan met elkaar.

F. Tewerkstellingsvormen en solliciteren.

Dany werkt een mapje uit met de verschillende tewerkstellingsvormen en we bekijken welke gekend zijn in de groep en wat de ervaringen hiermee zijn binnen de groep. De instrumenten, maatregelen en premies worden aangeboden door verschillende instanties waartussen weinig of geen afstemming bestaat. Deze maatregelen zijn zowel bij de werkzoekenden als bij de werkgevers en zelfs bij consulenten niet voldoende gekend. Deelnemers verliezen hun job omdat ze niet langer van die bepaalde tewerkstellingsmaatregel kunnen gebruik maken, ze verwijzen naar één van de vorige vergadering waar ze vertelden over hun gevoelens van machteloosheid en vertwijfeling die dan weer opduiken. Het gevolg van deze maatregelen is dikwijls een administratieve rompslomp die een extra onzekerheidsfactor met zich meebrengt. Het in deeltjes uitbetalen van het loon zorgt voor onduidelijkheid. De complexiteit van de structuur maakt het voor mensen in armoede erg moeilijk om de financiële gevolgen van werken in te schatten. Het gebeurt dat mensen worden geconfronteerd met een verslechtering van de leefsituatie. We vragen eenvoud en overzichtelijkheid van al deze maatregelen

Samen bekijken we enkele brochures en websites van verschillende diensten. De deelnemers bekijken elkaars huiswerk nl. het opstellen van hun persoonlijk CV. Tips over een goede sollicitatiebrief worden uitgewisseld, de groepswerker bekijkt dit in de weken daarna met enkele deelnemers individueel.

G. Bezoek aan de werkwinkel en het PWA-kantoor.

Het bezoek heeft heel wat voorbereidingen gevraagd, we kwamen als groep om informatie en niet als 'dossiernummertjes'! We leren de werking kennen en verzamelen info om een infostand in De Springplank te voorzien. Na de werkwinkel krijgen we uitleg over het plaatselijk PWA-kantoor. Het taalgebruik is voor heel wat deelnemers te moeilijk, tijd om vragen te stellen en onze bezorgdheid te uiten is er niet altijd. Gelukkig is Mireille (werk-en welzijnstraject) er komen bijzitten om de nodige 'vertalingen' te doen.



H. Duurzame tewerkstelling : valkuilen en hefbomen.

In mei sluiten we aan bij een studiedag rond dit thema van het Vlaams Netwerk, we bekijken wat de deelnemers aan deze dag vanuit De Springplank kunnen meenemen. We overlopen de verschillende werkgroepen en komen tot het besluit dat het punten zijn die we op lokaal vlak met de verschillende partners rond tewerkstelling willen doorpraten. Immers de zoektocht en begeleiding naar een job is belangrijk maar eens aan het werk zijn er nog een aantal aandachtspunten die we naar voor willen schuiven. In individuele gesprekken met de groepswerker werken we dit de komende weken uit.

I. Ontspanningsmoment en 'korte' evaluatie.

We gaan samen bowling spelen en nemen tijd voor een korte evaluatie van dit werkjaar. We hadden nog heel wat bezoeken en puntjes om te bespreken maar nemen hiervoor later tijd. De Springplank neemt deel aan het 'eerste' forum tussen MIA en werkgevers.

J. Voorbereiding dialoogmoment.

Het enige agendapunt deze vergadering is het plannen van ons dialoogmoment met de lokale actoren rond 'Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede' (bijlage 4 - uitnodiging). Punten die we bespreken zijn ten eerste het activeringsproces met aandacht voor welzijn, ten tweede de combinatie werk en privé bij de start van een tewerkstelling. Ten Derde de job zelf en de begeleiding op de werkvloer.

k. Dialogmoment 25 augustus 2011.

Aanwezig op ons dialogmoment: Schepen van Werk – Lieven De Handschutter; Schepen van Welzijn – Sofie Heyrman; VDAB – Mireille Covens; GTB – Heidi Slock; Jobkanaal (Unizo) – Bert Serneels; OCMW; Resoc – Carmen; vakbond - ACV; partners uit de sociale economie – Drietakt, Azalee; Netwerk tegen Armoede – Samira Castermans; De Springplank – Guido Straatmans, Peggy Verdonck, Wendy remon, Peggy De Middelaer, Betty Goossens; Verslag – Stefanie Huygens.

Verontschuldigd Jomi – Groep intro – ABVV

Enthousiaste groep om mee te werken. Bij evaluatieronde blijkt dat deelnemers onvoldoende de werking van de vereniging kennen, organisaties kennen elkaars werkveld onvoldoende.

l. Evaluatie dialogmoment.

Deelnemers vanuit werkveld vonden geslaagde voormiddag: er was ook aandacht voor positieve verhalen van MIA, werking van vereniging is uitgebreider dan gedacht. Ook vanuit het beleid positieve reacties gekregen van zowel Lieven als Sofie, beiden nemen werkpunt mee dat plaatselijke organisaties blijkbaar elkaars werking onvoldoende kennen.

Vanuit GTB de vraag om binnen de vereniging eens te werken rond opleidingen en specifiek rond aanbod gekend bij iedereen, wat zijn competenties die nodig zijn hebben wij hier een zicht op en welke valkuilen zijn er.

Vanuit Jobkanaal krijgen we de uitdaging eens een dossier op te stellen rond uitzendarbeid en met onze resultaten naar de sector zelf te stappen. De werkgroep besluit dit als werkpunt voor 2012 te zien (ook Netwerk tegen armoede heeft interesse). Werkgevers zouden meer ruimte moeten krijgen om te investeren in personeelsbeleid meer dan in allerlei paperassen. De VDAB zal meer info moeten meegeven zowel aan werkgevers als aan werkzoekenden over de tewerkstellingsmaatregelen waarvoor de sollicitant in aanmerking komt. Werkgevers kunnen moeilijk rekening houden met de gekwetste binnenkant van MIA en andere problemen, dit kan best naast de werkvloer opgenomen worden.

Deelnemers vanuit de themawerking reageren positief: er is geluisterd naar ons, er werden vragen gesteld naar ons maar ook naar elkaar. Wel jammer dat organisaties niet op de hoogte zijn van elkaars werking, het aanbod en soms zelfs niet van de openingsuren. 'Is het dan moeilijk te begrijpen dat wij onze weg soms verliezen!'

We gaan werken aan uitzendarbeid naar volgend jaar toe en ook aan onze kennis rond de werking van de vakbonden.

m. Nalezen dossier 'Duurzame tewerkstelling voor MIA.

Bemerkingen worden aangepast, verbeteringen aangebracht en hier het resultaat. Bedankt aan alle medewerkers en alle nalezers van dit werkstuk. Dank aan alle bezoekers van onze vereniging die tijd maakten om mee te werken aan de bevragingen door de groepswerker. Dank ook aan Dany Van Haver om zich als vrijwilliger in te zetten bij de vergaderingen en het tot stand komen van dit dossier.

3.Streefdoel.

Vanuit onze groep vinden wij het nodig samen verder kijken, activering is belangrijk maar niet alle problemen zijn van de baan wanneer MIA aan de slag gaan. Er blijven drempels die werken bemoeilijken , we vragen op dit dialoogmoment aan elke partner om binnen zijn of haar organisatie na te denken over de punten die we naar voren schuiven en bemerkingen of aanvullingen terug te koppelen naar onze werkgroep. Wij zullen dan bekijken of we ons hier in kunnen vinden en contact opnemen met de verschillende organisaties.

Een activeringsproces kan niet zonder aandacht voor welzijn.

In dit project hebben we heel lang stilgestaan bij de zoektocht naar een job. De ervaringen vanuit de groep zijn meestal niet positief.

‘Ik krijg nooit antwoord op mijn sollicitatiebrief, ik word bijna nooit uitgenodigd op gesprek maar toch krijg ik steeds dezelfde advertentie doorgestuurd vanuit de VDAB of het interimkantoor.’

‘Ik heb geen rijbewijs maar krijg constant advertenties waarin een rijbewijs verplicht is, ga ik hier niet op in dan zegt men zoek jij wel werk. Helaas mijn rijbewijs halen zit er financieel niet in.’

‘Ik wil graag ook eens mijn slechte ervaringen met de werking van de interimkantoren ter sprake brengen, zij verwachten een grote flexibiliteit: morgen beginnen maar zoek op één dag maar eens kinderopvang, de communicatie is niet duidelijk, ik begin te werken maar weet niks van het bedrijf, de jobinhoud of van mijn loon. De uitbetaling van het loon verloopt ook niet altijd correct, te laat gestort of ik ontvang de maaltijdcheques als ze niet geldig meer zijn. Dit zorgt voor bijkomende financiële problemen, de huisbaas verwacht zijn huur wel op tijd.’

‘Laat ons ook niet vergeten dat solliciteren geld kost!!’

Het niet vinden van een job leidt tot gevoelens van ontgoocheling, schaamte en schuldgevoelens bij mensen in armoede.

In onze samenleving krijgen werkzoekenden te maken met heel wat vooroordelen ‘Wie wilt werken, kan altijd werk vinden’. Deze populaire zegswijze gaat ervan uit dat het iemands eigen schuld is dat hij niet werkt maar om te kunnen werken moeten er heel wat randvoorwaarden vervuld worden.

‘Als alleenstaande moeder met kinderen en geen familie in de buurt kan ik niet in ploegen werken of grote verplaatsingen maken naar het werk.’

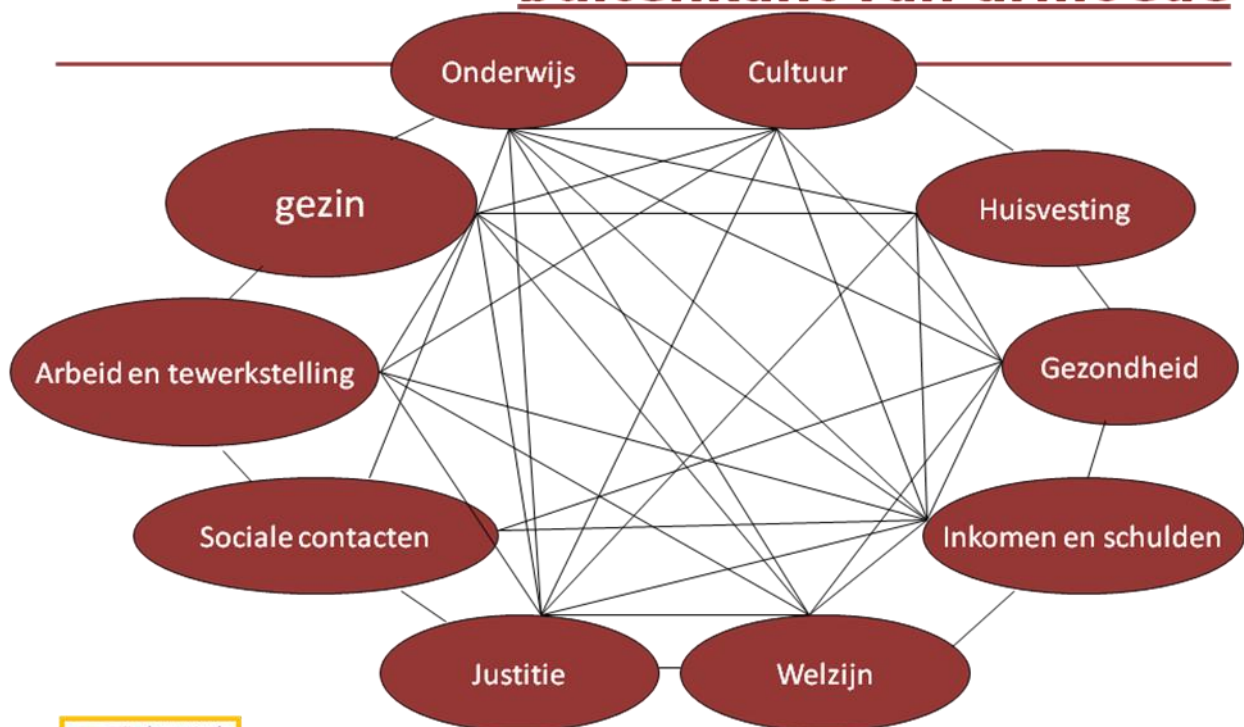
Mensen die in armoede leven zijn niet zomaar direct inzetbaar op de arbeidsmarkt. Vaak is er meer aan de hand dat hen verhindert om aan de slag te gaan. Als we één ding geleerd hebben uit deze themawerking is het dat zij bijkomende steun nodig hebben oa. om te leren solliciteren of om mentaal sterker te staan. Gezondheid en gezinsproblemen spelen een belangrijke rol.

‘In de groep vind ik steun, ik durf mijn ervaringen te vertellen en hoor dat ik niet alleen sta in deze situatie. Betty vertelt dat M. werk heeft gevonden misschien ben ik volgende keer wel aan de beurt’

‘Ik heb samen met W. mijn sollicitatiebrief herschreven en een deftige uitleg op papier gezet om de lege gaten in mijn CV te verklaren’

Stilstaan bij de verschillende hindernissen die mensen ervaren in hun zoektocht naar werk maakte veel gevoelens los zowel bij de begeleiders als de andere deelnemers. Toch waren het juist deze hindernissen die het verder verloop van onze werkgroep hebben bepaald.

armoede is buitenkant van armoede



Een goede begeleiding van mensen in armoede houdt rekening met het kluwen van problemen op verschillende levensdomeinen bv. onvoldoende inkomen, ongezonde of onbetaalbare huisvesting, ontoegankelijke gezondheidszorg, ongelijke kansen in het onderwijs, ongelijke mogelijkheden tot cultuur-, sport- of vrijetijdsparticipatie, onbetaalbare en ontoegankelijke justitie, ... Dit is de buitenkant van armoede, voor mensen in armoede is dit een kluwen van uitsluiting en knelpunten op de verschillende levensdomeinen.

We moeten ook kijken naar de gevoelens, gedachten en gedragingen die een leven in armoede met zich meebrengen, naar de invloed van extreme armoede op iemands zelfbeeld en zelfvertrouwen dan spreken we van de binnenkant van armoede. Door de vele problemen hebben deze mensen vaak gevoelens van machteloosheid, angst en constant falen. Deze gevoelens dragen zij hun leven lang mee en worden vaak bevestigd door allerlei tegenslagen. Doordat hun basisvertrouwen in anderen reeds van in de kindertijd geschonden werd, hebben zij daarnaast vaak gevoelens van wantrouwen en kwaadheid. Dit zien we terug in het aantrekken en afstoten van anderen ook in hulpverleningsrelaties. Mensen in armoede zijn beperkt in hun oplossingsstrategieën in die zin dat zij vaak zijn aangewezen op overlevingstechnieken op korte termijn. Zo worden zij steeds geconfronteerd met hun eigen 'mislukking' wat kan leiden tot gevoelens van moedeloosheid en wanhoop. Door hun andere taal en gedrag komen

armen vaak in botsing met de samenleving en de heersende gedragsnormen en waarden wat leidt tot communicatieproblemen die op hun beurt de gevoelens van machteloosheid, wantrouwen, falen, ... nog versterken en het nog moeilijker maken om aansluiting te vinden bij de samenleving. Door dit negatieve leerproces zakken mensen nog dieper weg in de armoedespiraal.

Het is niet mogelijk voor mensen in armoede om het levensdomein 'Arbeid' eruit te lichten en enkel hieraan te werken. Een activeringstraject van professionele diensten moet zeker ook een welzijnstraject zijn waar men aan dacht heeft voor de ganse persoon zowel voor zijn buitenkant als voor zijn binnenkant. De rol van een voortraject is heel belangrijk als men tot een duurzame tewerkstelling wilt komen, men moet kijken naar lange termijnperspectieven (echt welzijn) en het traject mag niet de kortste weg zijn naar een job. Trajectbegeleiders bij de verschillende actoren moeten voldoende tijd en personeel krijgen om hun taak van 'empowerment' te kunnen realiseren. Een samenwerking tussen werk en welzijnsdiensten dringt zich in de toekomst dan ook op.

'Enkele van ons zijn dan ingestapt in het werk en welzijnstraject van de VDAB, hier bekijken we samen met Mireille, de trajectbegeleidster van de VDAB, wat haalbaar is maar vooral er wordt geluisterd naar onze wensen en verwachtingen. In het groepsgebeuren werken we aan ons zelfvertrouwen, we werken aan onze assertiviteit op een positieve manier. Lukt het me eens niet om aanwezig te zijn dan wordt ik niet afgestraft maar men luistert naar mijn verhaal. Ik wordt gesteund in mijn dromen, ik ga de opleiding ervaringsdeskundige in de armoede volgen en Mireille supportert samen met de werkgroep in de Springplank voor me.'

De groep beseft dat ook wij, mensen in armoede een belangrijke rol hebben in het uitwerken van een 'goed' activeringsproces dat leidt tot duurzame tewerkstelling. Wij weten het immers het best wat het betekent om in armoede te leven en dagelijks het hoofd boven water te houden. Wij kennen de dagelijkse overlevingsstrategieën, de voor- en nadelen van maatregelen die armoede moeten bestrijden.

Wat verstaat de groep onder 'duurzame tewerkstelling'. Het volstaat niet dat een persoon in armoede aan de slag gaat, de bedoeling is dat hij aan de slag blijft. Het is pas dan dat er een verbetering van de leefsituatie mogelijk wordt, zowel op financieel vlak (stabiel inkomen) maar ook op organisatorisch vlak (combinatie gezin - werk is werkbaar) en op psychologisch vlak (persoon voelt zich beter in zijn vel). Het is pas dan dat wij een volwaardig burger worden in de samenleving.

Vanuit onze groep kwamen we dan ook tot een aantal aanbevelingen wat een activeringsproces moet zijn.

- Mensen in armoede moeten voldoende inspraak krijgen in het voortraject. Wij vragen een participatieve begeleiding waarbij we maximale zeggenschap hebben. We vragen een krachtgerichte begeleiding waarbij de aanwezige problemen en knelpunten niet genegeerd worden maar waar er ook aandacht is voor het positieve in ons en de aanwezige mogelijkheden en capaciteiten worden aangeboord. Er moet geïnvesteerd worden in een kwaliteitsvolle intake zodat

men een duidelijk zicht heeft op de vaardigheden en talenten van een persoon, op de verwachtingen, op de wensen en noden ten aanzien van een job. We vragen een positieve begeleiding met wederzijds respect en vertrouwen. We vragen een inclusieve begeleiding waarbij er aandacht is voor alle levensdomeinen, waar er samen naar oplossingen wordt gezocht met alle hulpverleningsinstanties. We vragen een zekere structuur in de begeleiding, het is voor ons niet mogelijk alles ineens aan te pakken. Trajectbegeleiders hebben nood aan voldoende vorming en opleiding om niet enkel naar onze buitenkant te kijken maar ook onze binnenkant te begrijpen, daarvoor willen we hen graag helpen binnen de vereniging. We willen samen met hen in gesprek gaan en onze kennis delen.

- Tewerkstellingsmaatregelen moeten duidelijk gecommuniceerd worden zowel naar ons als werkzoekenden, als naar werkgevers als naar de verschillende diensten. Dit kan een deeltje oplossen van de problemen maar toch zijn we geen voorstander van al deze maatregelen. We merken in de praktijk dat de maatregelen niet steeds worden aangewend waarvoor ze initieel bedoeld zijn of dat ze hun doel voorbischieten. Binnen de maatregelen wordt er ook begeleiding en opleiding voorzien voor de werkzoekende maar deze is qua intensiteit en kwaliteit erg afhankelijk van de dienst, de organisatie of het bedrijf die hiervoor verantwoordelijk is. De invulling van deze maatregelen moeten ook op maat van de werknemer gebeuren, rekening houdend met zijn capaciteiten, talenten en contextuele factoren. Ook goed schakelen tussen verschillende maatregelen is nodig met aandacht voor een goede overdracht en nazorg, zodat er geen hiaten vallen in het traject.
- In een activeringstraject moeten de begeleiders ook de duurzaamheid en de kwaliteit van een job evalueren. Duurzame tewerkstelling heeft naast het financiële aspect (werk moet lonen) voor ons nog andere invullingen. Hier volgen enkele kernwoorden die wij belangrijk vinden: een goede werksfeer, een job die je graag doet, zich nuttig voelen, erbij horen, begeleiding op de werkvloer, een vertrouwenspersoon, waardering krijgen, je eigen talenten kunnen inzetten, aangepast werk rekening houdend met gezondheid- en privésituatie, toekomstperspectief, langdurig werk, ruimte voor vallen en opstaan, duidelijke afspraken,
- Het sociaal netwerk van de persoon in armoede speelt een grote rol, het is van belang dat de trajectbegeleidster dit goed kent. Door gebrek aan een uitgebreid sociaal netwerk bv. in geval van ziekte bij de kinderen of overbrugging van vakantieperiodes is het nodig dat voor het aan de slag gaan oplossingen gezocht worden. Een goede informatiedoorstroming van de verschillende mogelijkheden in de regio is nodig en samenwerking tussen de verschillende welzijnsdiensten in een regio is noodzakelijk. We denken hier nog maar aan kinderopvang met zijn lange wachtlijsten, de beperkte openingsuren (wat met nachtarbeid of werken op zaterdag en zondag), betaalbaarheid van opvang.

- Trajectbegeleiders weten waar werkgevers belang aan hechten bij een sollicitatie: diploma, werkervaring, zelfvertrouwen, communicatie, inzicht in talenten en mogelijkheden. Zaken waar mensen in armoede vaak mee worstelen. In het activeringsproces moet hier dus voldoende aandacht voor zijn. Samen op zoek gaan naar het erkennen (misschien zelfs valideren) van elders verworven competenties, voldoende tijd spenderen aan een goed uitgewerkt Curriculum Vitae met een duidelijke verklaring voor de lege gaten, opleidingen en vormingen aanbieden aangepast aan de persoon voor hen, Deze samenwerking kan het zelfvertrouwen van de werkzoekende versterken maar ook het inzicht in talenten en mogelijkheden.
- Er bestaat een gamma aan instanties die begeleiding naar, op en naast de werkvloer aanbieden. Soms werken diensten op een eiland, soms verliezen diensten in de complexiteit van het aanbod het overzicht. We vragen dat er een goede samenwerking en afstemming komt met alle actoren op vlak van werk (VDAB, RVA, GTB, vakbonden, werkgeversorganisaties, RESOC, ...) en met alle actoren op vlak van welzijn (OCMW, CAW, sociale huisvesting, lokale welzijnsdiensten), pas zo kan er een efficiënte en effectieve begeleiding tot stand komen. Ook de werkgevers moeten bij dit alles betrokken worden, een goed activeringsverhaal speelt zich immers af tussen de werkgever, de werkzoekende in armoede en de trajectbegeleider / -begeleidster.

De start van de tewerkstelling – combinatie werk en privé.

Vraag vanuit de groep op onze dialoogdag

‘We vinden het belangrijk dat we een job hebben die we graag doen, probeer ons niet allemaal in een knelpuntenberoep te stoppen. Probeer tijdens een sollicitatiegesprek toch een beetje rekening te houden met onze gekwetste binnenkant, ons laag zelfbeeld, ons weinig vertrouwen in ons eigen kunnen. Onze deelname aan het sociale leven is ook dikwijls beperkt maar vergeet niet dat dit door financiële beperkingen komt en niet door een tekort aan interesse. Er zitten dikwijls gaten in ons cv maar geloof ons dit komt door persoonlijke omstandigheden en zeker niet omdat we niet willen werken. Als we mogen starten in een job hebben we voldoende tijd nodig om de administratieve rompslomp te regelen, om afspraken met diensten te kunnen verzetten, om dingen zoals kinderopvang te regelen. Vergeet niet dat deze diensten enkel open zijn tijdens de werkuren. We vragen ook een menswaardig inkomen en graag een uitbetaling op tijd! Iemand zit in collectieve schuldbemiddeling en ziet het nut niet in van te gaan werken, de bemiddelaar geeft geen uitleg. Als alleenstaande verwacht de werkgever van mij dikwijls een grotere flexibiliteit maar ik volg een opleiding en heb dus tijd nodig om te blokken.’

Terug gaan werken, brengt in de eerste maanden heel wat veranderingen met zich mee. Een duidelijke communicatie van bij het sollicitatiegesprek, een duidelijke taakomschrijving en afspraken, duidelijkheid over loon en verlof kan veel wrevel voorkomen. Ook kunnen er problemen naast de werkvloer opduiken die het werken aanvankelijk bemoeilijken. Voorbeelden zijn het vinden van een nieuw ritme niet enkel voor de werknemer zelf maar voor zijn ganse gezin, sociale voordelen die van de één op de andere dag wegvallen, lange reistijden, geen aanmoediging in de naaste omgeving, ingewikkelde administratie, schuldeisers die de pas verworven inkomsten opeisen, ...

Dit deeltje willen we graag opsplitsen in een aantal deelaspecten met name de persoon zelf die aan de slag gaat, het inkomen, de job en het gezin. We willen voor elk aspect enkele ervaringen uit de groep brengen en deze koppelen aan een aantal aanbevelingen.

- **De persoon zelf.**

‘Ik kan mezelf niet verkopen tijdens een sollicitatiegesprek, ik klap dan dicht. Wat voor mij ook vaak een probleem is, is de onduidelijke taal van de werkgever.’

‘Het probleem ligt vooral vaak bij verplichtingen die vanuit de overheid komen. De VDAB of het OCMW pusht werkzoekenden vaak naar jobs waarvan de werkzoekende toch weet dat ze te hoog gegrepen zijn of waar ze toch niet voor in aanmerking komen. Gaat de werkzoekende er niet op in, dan kan een dreiging tot schorsing boven zijn hoofd hangen. De werkgever vraagt dan aan mij of het plezierig is om zijn tijd te verdoen.’

Voldoende tijd uittrekken voor een sollicitatiegesprek, mensen op hun gemak stellen, eventueel de trajectbegeleidster van de werkzoekende aanwezig laten zijn, dit zijn maar enkele mogelijkheden om het gesprek vlotter te laten verlopen en de kans op slagen te vergroten. Mensen in armoede vragen dat er tijdens de sollicitatie een sfeer van veiligheid en openheid gecreëerd wordt door de werkgever. En dat werkgevers verder

kijken dan de vooroordelen en de mogelijke tekortkomingen van de werkzoekende. Dat men op zoek gaat naar de kwaliteiten van de sollicitant, dat hierover een open gesprek mogelijk is en dat op basis hiervan hen een kans geboden wordt. Laat ons uitleggen waarom we langdurig werkloos zijn en welke inspanningen we hebben geleverd om terug aan het werk te geraken. Heel wat mensen in armoede zijn op die 'lege' momenten in hun cv bezig met een grote zorgtaak voor het gezin. We vragen: geef ons goede feedback ook bij een negatieve sollicitatie, zo kunnen we werken aan de mindere punten en moeten we de schuld niet altijd bij onszelf zoeken.

'In het begin als ge werkt moet ge heel wat papierwerk in orde brengen. Mijn baas zei dat doe ge maar buiten uw uren hé'

Is er geen mogelijkheid om de administratieve rompslomp bij de start van een tewerkstelling te vereenvoudigen zoals een automatische toekenning van rechten of een automatische uitwisseling van informatie. Nu merken we vaak dat mensen eenzelfde papier naar hier en naar daar moeten brengen. We vragen een betere samenwerking tussen de lokale actoren op de arbeidsmarkt.

- **Het inkomen**

Wat zeker niet nieuw is, is dat we vragen aan de overheid dat de minimum lonen omhoog gaan. Arbeid is een mogelijke opstap om uit armoede te geraken maar mensen hebben dan recht op een menswaardig inkomen. Heel wat mensen in armoede komen in jobs terecht, waar men slechts het minimumloon verdient, zonder extralegale voordelen zoals maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, energiecheques, terugbetaling woon-werkverkeer, Nochtans zouden juist deze mensen met een laag loon gebaat zijn met deze extra's.

Toch is het loon niet altijd een breekpunt voor mensen in armoede.

'Ik voel me in de eerste plaats weer mens, ik hoor er terug bij.'

'als ik werk hou ik nog minder over en mis dan vooral een aantal sociale voordelen. Ik heb een jaar fulltime gewerkt (2 parttimes gecombineerd), zat 200€ boven het plafond en was alles kwijt. Het jaar daarna betaalde ik meer belasting en was alles weer kwijt.'

Wel wordt het risico groter als het loon geen menswaardig inkomen verzekert. Voor mensen in armoede is het verlies van bijkomende sociale voordelen zoals verlies van omniostatuu, stijging van het huurgeld van de sociale woning, verlies van de kanspas, verlies van de vermindering van milieubelasting, ... een belangrijk facet. We vragen of een geleidelijk afbouw van deze maatregelen niet mogelijk is.

'Ik ben nu aan het werk maar ik krijg van mijn schuldbemiddelaar nog evenveel leefgeld per week, waarom ga ik dan eigenlijk werken.'

Wanneer mensen in collectieve schuldbemiddeling zitten zien ze niet altijd direct een voordeel in het aan de slag zijn. Er moet een duidelijke communicatie komen tussen de schuldbemiddelaars en mensen in collectieve wat de voordelen zijn van werken.

Sommige mensen in armoede kennen niet altijd het verschil tussen netto- en brutoloon wanneer ze na een lange tijd opnieuw aan de slag gaan. Wanneer werkgevers te weinig afhouden voor de belastingen komen sommige mensen het jaar nadien in de problemen. Dit werkt natuurlijk demotiverend.

De groep vraagt zich af of een premie voor mensen die langere tijd werkloos zijn en terug instappen in de arbeidsmarkt niet mogelijk is, als stimulans om aan het werk te blijven.

- De job.

Mensen in armoede benadrukken het belang van een contract van onbepaalde duur of ten minste het perspectief hierop. Vanuit de groep merken we op dat interimarbeid niet altijd een opstap is naar vast werk voor mensen in armoede. Er zijn heel wat klachten rond uitzendwerk: foutieve of geen communicatie rond jobinhoud, te grote flexibiliteit gevraagd van werknemers, te weinig informatie over loon en arbeidsvoorwaarden, teveel dagcontracten, te weinig zekerheid, De onzekerheid en onvoorspelbaarheid die gepaard gaat met uitzendarbeid, zorgt voor een extra belasting en werkt demotiverend. We vragen een dialoog tussen alle actoren van uitzendarbeid want we ervaren dat de problematiek niet bij elke partij voldoende gekend is.

Een andere factor en zeker in het eerste jaar van tewerkstelling, is het recht op betaald verlof. Langdurig werklozen hebben eenmaal terug aan de slag geen recht op betaald verlof in het eerste jaar. Soms wordt er de mogelijkheid geboden om onbetaald verlof te nemen maar voor mensen in armoede met een laag inkomen of met een hoge schuldenberg is dat geen keuzemogelijkheid. Kunnen we niet ijveren voor een beperkt verlof voor mensen die lang uit het arbeidscircuit geweest zijn zoals het verlof voor schoolverlaters. Mensen in armoede hebben, zeker bij de start van hun tewerkstelling, vaak nog met allerlei verplichtingen te maken waar ze niet onderuit kunnen zoals afspraken met advocaat-schuldbemiddelaar, bijzondere jeugdzorg of met de jeugdrechtsbank. Of afspraken met diensten zoals sociale huisvestingsdienst, CLB, ... waar ze enkel terecht kunnen tijdens de kantooruren. Mensen die juist aan het werk zijn, zijn dan afhankelijk van de goodwill van hun werkgever. Uitbreiding van het sociaal verlof kan zowel ziekteverzuim als ongewettigde afwezigheid voorkomen.

‘Ik moest naar de jeugdrechtsbank voor mijn dochter, mijn collega zei ‘ge moet dat doen, vraag maar een halve dag verlof als ge dat eerlijk zegt zal dat wel mogen’. Schrik dat ik had om dat te vragen!’

Ook de jobinhoud speelt een belangrijke rol voor het duurzaam karakter van de tewerkstelling, hoe de jobinhoud ervaren wordt hangt wel af van persoon tot persoon. Eerlijkheid van bij de sollicitatie rond mogelijkheden, taken, arbeidsvoorwaarden en wensen van de werkgever is noodzakelijk. Een job zien als zinvol voor zichzelf zowel als zinvol voor de maatschappij werkt motiverend. De groep benadrukt het belang van werken op maat. Sommige mensen kunnen meer en moeten ook de kans krijgen om hun talenten te tonen en zo kunnen groeien in een job.

Een geslaagde tewerkstellingsstart begint met een goed onthaal met volgende kenmerken: ruimte krijgen om te groeien in een baan oa. tijd krijgen om het werkritme te vinden of kansen krijgen om te mogen mislukken en terug te kunnen starten. Mensen in armoede zijn vragende partij om voldoende feedback te krijgen, we vragen zowel onze werkpunten (het negatieve) als onze inzet (het positieve) te benoemen.

‘Mijn ploegbaas kijkt en zegt niks. Ik word er gek van als hij nou maar eens zei wat ik kan verbeteren.’

‘Ik liep op wolkjes vandaag, een collega zei in de kleedkamer dat ik goed meedraaide aan de band.’

We zijn voorstander om een peter- of meterschap (soort vertrouwenspersoon) in te bouwen voor nieuwe werknemers of duobanen te creëren waarbij nieuwe krachten stap voor stap de job leren van een ervaren werknemer. In de sociale economie werkt men zeker in de startfase met een begeleiding op maat, we vragen werkgevers hieruit een aantal good-practices te halen.

- combinatie werk – gezin.

Het combineren van werk met een huishouden, de zorg voor de kinderen of de ouders, het regelen van allerhande praktische zaken naast de job, ... is voor iedere werknemer een voortdurende evenwichtoefening. Er bestaan daarom regelingen als voor- en naschoolse opvang, ouderschapsverlof, tijdskrediet, deeltijds werken, dienstencheques, ... maar mensen in armoede vallen voor heel wat maatregelen uit de boot omdat deze dikwijls te duur zijn.

In de eerste plaats is er nood aan een betaalbare en flexibele kinderopvang. Vooral avond-, nacht- en weekendwerk scheppen problemen. We vragen dan ook aan de stad of hier op lokaal vlak een oplossing kan komen. Het terugvorderen van de opvangkosten achteraf via de belasting is voor sommigen ook een probleem. Er is in de regio een Alleenstaande ouders vinden baat bij een flexibele aanpak van hun werkuren.

‘Ik wil best in ploegen werken maar bijzondere jeugdzorg wilt dat ik persoonlijk op maandagmorgen mijn zoon op de bus zet naar het internaat en dat ik hem vrijdagmiddag om 16u persoonlijk afhaal van de bus. Die dagen kan ik dus niet met de vroege of late shift werken. Helaas ik vind geen werkgever die hiermee wilt rekening houden.’

Daarnaast is er nood aan een verbetering van het openbaar vervoer ook in de regio Sint-Niklaas, niet alle bedrijfsparken zijn vlot te bereiken. Het traject van huis naar de kinderopvang voor de jongste en vervolgens naar school voor de oudere kinderen om uiteindelijk tijdig op de job te raken is een moeilijke oefening voor mensen die aangewezen zijn op het openbaar vervoer. Ook werkgevers moeten hier aandacht voor hebben. Afstemming van werkuren met andere naburige bedrijven en met de vertrekuren van het openbaar vervoer kunnen helpen. Kan het stadsbestuur hier een rol op zich nemen?

Het werk zelf – begeleiding op of naast de werkvloer.

‘Laat ons toch niet vergeten dat werken geen oplossing is voor alle armoedeproblemen: ik blijf in mijn slechte woning wonen zeker de eerste jaren, mijn gezondheidsproblemen blijven aanwezig maar ik moet wel meer naar de dokter en medicijnen nemen, mijn sociaal netwerk wordt kleiner. Ik krijg wel nieuwe collega’s maar op het werk maakt men een lotto-pot, de wekelijkse 5 euro kan ik niet geven zo ben ik niet direct populair. Na het weekend heb ik niet veel spannende verhalen: geen voetbalabonnement voor mij, geen etentjes met de familie wel op de zetel gelegen met rugpijn. Na een tijdje wordt ik ook onzeker, de eerste weken kreeg ik nog feedback maar doe ik het nu nog wel goed. Op het vorige werk ben ik ook ontslagen na enkele maanden omdat ik mijn job niet goed genoeg deed, zei de ploegbaas. Waarom mogen de andere werknemers wel een cursus volgen en ik niet, zie je wel ‘het zal niet lang meer duren of ik lig buiten.’

Armoede en alle problemen die ermee gepaard gaan, zijn niet zomaar opgelost bij het aan het werk zijn. Integendeel, soms kan het leven extra moeilijk worden. Vaak spelen nog allerlei problemen (slechte huisvesting, gezondheid, gezin) een rol in het leven van mensen in armoede. Het aanpakken van deze problemen vergt tijd, de werkgever moet hier oog voor hebben. Zelfs na een langere periode van tewerkstelling, wanneer mensen in armoede in het beste geval hun leefsituatie verbeterd hebben, dan nog kunnen de gevolgen van armoede hen achtervolgen. Continue aandacht voor het welzijn, flexibiliteit, tijd en ondersteuning blijft nodig om tot duurzame tewerkstelling te komen.

Een aantal eigenschappen in de omgang tussen werkgever en werknemer zijn van belang: de werkgever erkent en waardeert de prestaties van de werknemer. Hij geeft voldoende feedback zowel het positieve als het negatieve wordt benoemd. Een werkgever die oog heeft voor het functioneren maar ook voor het welzijn van de werknemer, en die waar mogelijk rekening houdt met de noden van de werknemer. Een werkgever die enkel kritiek heeft op zijn werknemer vormt een valkuil voor mensen in armoede. Een mensgericht personeelsbeleid leidt tot een blijvend engagement van werknemers en dit is een win-win situatie voor zowel werkgevers als werknemers. Een persoon op het bedrijf die werknemers eens kan helpen met het invullen van papieren, die eens hulp kan bieden bij het telefoneren naar een energieleverancier voor een afbetalingsplan of een werkgever die eens een goed woordje doet bij een huisbaas, kan wonderen doen. Een vaste vertrouwenspersoon is voor mensen in armoede een groot hulpmiddel om de job vol te houden en waarom kan dit niet de trajectbegeleidster zijn van tijdens het activeringsproces.

De werkgroep is het niet helemaal eens of er verdere begeleiding moet zijn op of naast de werkvloer. Voor de ene groep kan dit best op de werkvloer en tijdens de uren, dit gaat vooral om vorming rond werkgerelateerde aspecten zoals doorgroeimogelijkheden, evaluatiegesprekken, Welzijnsaspecten worden liefst buiten de werksfeer besproken.

Nog een belangrijke actor op de werkvloer zijn de collega’s.

‘Het heeft ook te maken met een andere leefwereld, als uw collega het heeft over squashen, en jij nog geen geld hebt om fatsoenlijk rond te komen, over wat moet je het dan hebben met elkaar.’

‘Ik liep op wolkjes vandaag, een collega zei in de kleedkamer dat ik goed meedraaide aan de band.’

Collega's kunnen een hefboom zijn voor mensen in armoede als ze zorgen voor een aangename werksfeer maar ook steun en hulp bieden. Maar collega's kunnen ook een obstakel worden, veelgehoorde problemen zijn discriminatie, pesten en onbegrip voor de situatie. Een reden waarom mensen in armoede geregeld slachtoffer zijn van pesterijen, is het gebrek aan weerbaarheid en mondigheid. Mensen zijn beschaamd, hebben al een laag zelfbeeld en zijn niet mondig genoeg of vinden niet de gepaste woorden om tegen hun collega's of baas in te gaan. Het gebrek aan inzicht in elkaars leefwereld zorgt dat het moeilijk aansluiting vinden is bij elkaar. Hier zien we een belangrijke rol voor werkvloerbegeleiders (oa. vakbondsafgevaardigden en personeelsverantwoordelijken) die vormingen rond de binnen- en buitenkant van armoede, rond krachtgericht werken met respect voor de privacy kunnen volgen en voor het inschakelen van ervaringsdeskundigen in de armoede en sociale uitsluiting.