



Bachelorproef  
Professionele Opleidingen  
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

Academiejaar 2015-2016

Sociale tewerkstelling binnen OCMW Aalst,  
artikel 60.  
Een goedlopende trein of een bij te sleutelen parcours?!

Bachelorproef aangeboden door  
Karolien Devos  
tot het behalen van de graad van  
Bachelor in de Gezinswetenschappen

Eindproefbegeleider: **Miet Timmers**









Bachelorproef  
Professionele Opleidingen  
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

Academiejaar 2015-2016

Sociale tewerkstelling binnen OCMW Aalst,  
artikel 60.  
Een goedlopende trein of een bij te sleutelen parcours?!

Bachelorproef aangeboden door  
Karolien Devos  
tot het behalen van de graad van  
Bachelor in de Gezinswetenschappen

Eindproefbegeleider: **Miet Timmers**





## Samenvatting

### ABSTRACT BACHELORPROEF

Opleiding:	Bachelor in de Gezinswetenschappen	
	<b>Voornaam</b>	<b>Naam</b>
Student:	Karolien	Devos
Eindproefbegeleider	Miet	Timmers
<b>Titel bachelorproef</b>	Sociale tewerkstelling binnen OCMW Aalst, artikel 60. Een goedlopende trein of een bij te sleutelen parcours?!	
<b>Abstract publiceren</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Neen		

**Kern- / trefwoorden bachelorproef: sociale tewerkstelling – empoweren – wetgeving vs. toepassing – psychosociaal welzijn - negatieve invloed van geen werk – maatschappij in transitie**

#### **Korte samenvatting bachelorproef:**

In dit onderzoek werd artikel 60 op mesoniveau, binnen het OCMW van Aalst, onderzocht. Dit met als doel een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen over hoe deze tewerkstelling loopt en waar er eventueel marge is voor verbetering.

Mijn onderzoeksopzet bestond enerzijds uit een interview met de beleidsmensen, met de ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor deze sociale tewerkstelling. Anderzijds uit een focusgesprek met ervaringsdeskundigen, met mensen die of een sociale tewerkstelling positief hebben beëindigd of nog steeds aan het werk zijn als artikel 60.

Aan de hand van mijn ervaring en mijn onderzoeksopzet heb ik mijn veranderingsdoelen opgemaakt. Gezien de ervaringsdeskundigen artikel 60 als een positieve ervaring beschouwden denk ik dat men eerst en vooral moet proberen meer tewerkstelling plaatsen te creëren. Meer plaatsen geeft ook meer kansen dus meer kwetsbare mensen die men zo kan helpen naar werkervaring of zelfs naar een doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Hiervoor zal de begeleiding anders moeten worden aangepakt en zal ook de bijhorende subsidiëring moeten herbekeken worden. Zowel op mesoniveau binnen het OCMW te Aalst als op macroniveau en dus op Vlaams, gezien dit recent is overgeheveld van Federaal naar Vlaams.

Een tweede veranderingsdoel, wat ik zou willen gerealiseerd zien, is het verbeteren van de sfeer op de werkvloer ten opzichte van de mensen in artikel 60. Het welbevinden op het werk draagt volgens mij ook bij naar enerzijds je goed voelen in je vel maar anderzijds ook het goed presteren op het werk zelf. Voor mensen in sociale tewerkstelling denk ik dat de motivatie om op zoek te gaan naar een job na artikel 60 groter zal zijn als men een positieve ervaring heeft mogen ervaren.



Ook na begeleiding moet volgens mij beter. In het focusgesprek gaf elke deelnemer aan dat men in het spreekwoordelijke zwarte gat valt na artikel 60. Ook hier zouden we door in te zetten op betere, intensievere begeleiding, de doorstroom naar de reguliere markt kunnen bevorderen.

Ik ben dit eerst en vooral juridisch gaan bekijken, wetgeving versus toepassingen die men hanteert in het OCMW te Aalst. Daaruit bleek onder andere dat een flexibel werktraject, bijvoorbeeld deeltijds werken, wettelijk wel kan. Iets wat mogelijk zou moeten zijn voor iedereen in deze hectische maatschappij, zeker voor kwetsbare mensen die geen (groot) sociaal opvangnet hebben. Ook het loon voor de artikels 60 bepaalt men zelf als OCMW. Naar privé werkgevers toe factureert men 740 euro, openbare instanties die mensen tewerk stelt in artikel 60 betalen niets. Ook het feit dat men enkel leefloon gerechtigden in artikel 60 toelaat, is specifiek voor Aalst en zou dus ook anders kunnen. Er is dus een duidelijk verschil tussen wat er wetmatig mag en wat er in Aalst wordt toegepast. De reden hiervoor ligt meestal bij de subsidiëring die men hiervoor krijgt.

In een tweede invalshoek heb ik de psychosociale bril opgezet. Daar bleek, door de analyse van verschillende theorieën met betrekking tot het welbevinden en het hebben van een job, dat er wel effectief gevolgen kunnen zijn door het al dan niet hebben van een job. Zeker naar kwetsbare mensen toe moeten we hiermee rekening houden, zij hebben misschien bepaalde werkattitudes niet meegekregen van thuis. Doordat ze niet aan het werk zijn, worden ze uitgesloten uit de maatschappij. Men verliest zijn status en heeft niet het gevoel ergens bij te horen, ergens deel vanuit te maken. Aan het werk zijn zal hen dus empoweren, zal hun psychosociaal welzijn erop verbeteren.

Een laatste invalshoek is de hulpverlening. Doordat onze maatschappij volop in transitie is, dient de hulpverlening herbekeken te worden. Sleutelwoord bij hulpverlening is empoweren. Niet enkel doen wat wetmatig moet maar mensen helpen hun doelen te laten stellen en deze te verwezenlijken. De houding van de hulpverlener moet op voet van gelijkwaardigheid zijn en met een onvoorwaardelijke positieve houding ten opzichte van de cliënt met als doel zijn eigenwaarde te versterken.

Ik breng aan de hand van mijn onderzoeksopzet en theoretische staving vijf veranderingsstrategieën naar voor. Eerst en vooral moet artikel 60 voor iedereen kunnen en niet enkel voor mensen met een leefloon. Zo sluiten we mensen uit die ook zouden geholpen zijn door op deze manier aan het werk te kunnen. Ik denk bijvoorbeeld van een vrouw op leeftijd die van haar man is gescheiden en jaren voor de kinderen heeft gezorgd. Iemand van een iets oudere leeftijd, met een 'black hole' in haar CV van enkele jaren, zal niet makkelijk werk vinden.





Een tweede veranderingsstrategie is de mogelijkheid naar een flexibeler traject. Zeker nu we langer zullen moeten werken, is dit geen overbodige luxe. Zoals we ook in Finland zien, werkt zo'n systeem. Meer en meer mensen nemen ook hier ouderschapsverlof, tijdskrediet of loopbaanonderbreking om voor hun gezin of voor zichzelf te kunnen zorgen. Ook en zelfs vooral kwetsbare mensen die weinig of geen ervaring hebben en vaak niet beschikken over een sociaal opvangnet, zouden dit dus zeker moeten kunnen doen. Meer mensen zullen slagen in hun te presteren dagen in de opgegeven referentieperiode en mensen gaan ook meer gemotiveerd zijn aan het werk te blijven in deze drukke geluksmaatschappij.

Een derde strategie is de begeleiding van de mensen op de werkvloer die met mensen in artikel 60 moeten werken. Het stigmatiseren van deze groep tegen gaan door preventief de mensen op de werkvloer zelf grondig te informeren en hen te duiden wat de intentie is. Zo kunnen we taboes en vooroordelen wegwerken en eventuele pesterijen voorkomen. Een 'workbuddy', een gezinswetenschapper die niet alleen de mensen in sociale tewerkstelling maar ook de collega's hierin begeleidt.

Een vierde strategie is het herbekijken van de kosten die men factureert aan privé firma's. Zij krijgen een factuur van 740 euro per maand voor een werknemer, openbare instanties en vzw's niet. Men hanteert dit omdat dit de kost is die het OCMW zelf zou moeten bijleggen, die men dus niet krijgt via subsidieringen. Op macroniveau zouden we dus moeten inzetten in het herbekijken van deze subsidieringen om deze gelijk te stellen. Maar ook OCMW Aalst zou zelf de beslissing kunnen nemen dit niet als grondvoorwaarde te hanteren. Zo creëren we meer tewerkstellingsplaatsen en vergroten we ook de doorstroom.

Een laatste voorstel naar verandering is de betere (na)begeleiding. Mensen in de laatste weken goed toeleiden naar het einde van hun tewerkstelling en al klaarstomen naar solliciteren op de reguliere arbeidsmarkt. Ook een betere samenwerking met onder andere VDAB is opportuun zijn. Ook hier is een rol weggelegd die perfect zou zijn voor een gezinswetenschapper.

#### **Referentielijst:**

- Adriaens, C. L. (2013). Praktisch handboek voor OCMW-recht. 612
- Loopbaan met zorg. (2015). Betekenis van werk. *Betekenis van werk*.
- Tine Van Regenmortel, K. H. (2013). Het concept 'empowerende academische werkplaats'. Een innovatieve vorm van samenwerken aan werkzame kennis. *Tijdschrift voor Welzijnswerk*, 36-48
- Van Regenmortel, S. (2015, april). Sociaal werk moet anders in de nieuwe samenleving. *Entry-media*
- Vlieger, S. D. (2008, Juni). Schuld en schaamte: een vergelijkende studie tussen werkenden en werklozen. Gent: Universiteit Gent.
- Vries, S. D. (2010). Basismethodiek psychosociale hulpverlening. In S. D. Vries, *Basismethodiek psychosociale hulpverlening* (p. 425). Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.

**E-mailadres: karoliendevos@hotmail.com**



## **Inhoudstafel**

<b>VOORWOORD .....</b>	<b>PG</b>
<b>INLEIDING PROBLEEMSTELLING &amp; ONDERZOEKSOPZET .....</b>	<b>PG 12 – 1</b>
<b>ONDERZOEKSRAPPORT FOCUSGESPREK .....</b>	<b>PG 15 - 21</b>
<b>VERANDERINGSDOELEN .....</b>	<b>PG 20-21</b>
<b>THEORETISCHE INVALSHOEKEN .....</b>	<b>PG 22 – 53</b>
- Eerste invalshoek pg. 22-29	
- Tweede invalshoek pg. 30-45	
- Derde invalshoek pg. 46-53	
<b>VERANDERINGSSTRATEGIEËN .....</b>	<b>PG 54 - 57</b>
<b>EVALUATIE &amp; BESLUIT .....</b>	<b>PG 60</b>
<b>LITERATUURLIJST .....</b>	<b>PG 61</b>

## Voorwoord

De keuze om iets te doen rond en in het OCMW van Aalst leek me nogal logisch. In oktober 2012 werd ik verkozen in Aalst. Met meer dan 1200 voorkeursstemmen, koos ik resoluut voor de OCMW-raad en niet voor de gemeenteraad. Om mijn mandaat kracht bij ten zetten, ben ik de studies Gezinswetenschappen gestart. In de loop van de opleiding en na de reeds opgedane ervaring binnen het OCMW ben ik écht gebeten door gezinswetenschappen en wil ik mij heroriënteren om aan het werk te gaan binnen de sociale sector.

Niet alleen wil ik deze eindproef maken om te slagen in mijn opleiding gezinswetenschappen, ik wil hier ook echt iets mee kunnen bereiken. De keuze van sociale tewerkstelling was voor mij een evidentie. Ik geloof hard in activering, in mensen empoweren en hen zelf doelen te laten stellen om deze te kunnen verwezenlijken. Ik volg de sociale tewerkstelling binnen het OCMW te Aalst van kortbij op en vond het dus bijzonder interessant me hierin te verdiepen. Met als doel sociale tewerkstelling te optimaliseren en indien mogelijk meer plaatsen voor sociale tewerkstelling te creëren.

Ik heb voor deze paper kunnen rekenen op een aantal fantastische personen die ik absoluut wil bedanken want zonder hen was dit niet gelukt.

In de eerste plaats de mensen die voor mij het allerbelangrijkste zijn, mijn gezin en familie. Dit zijn de mensen waar ik altijd kan op rekenen. Zonder de steun van mijn man en ouders was dit nooit gelukt. Bedankt, voor alles Jeroen, Mutti en Putti.

Ook een welgemeende dankjewel aan mijn begeleidster, Miet. Ondanks je drukke agenda kon ik steeds bij je terecht. Je hebt me steeds bijgestaan met raad en daad. Bedankt ook voor het begrip rond de zwangerschap, de bevalling en het moederschap. Bedankt om je huis open te stellen en me de mogelijkheid te geven in deze periode bij je thuis te kunnen langskomen. Zonder jou was dit nooit gelukt.

Uiteraard ook een 'merci' aan de mensen binnen het OCMW te Aalst die steeds bereikbaar waren en me te woord hebben gestaan. Bedankt voor de vlotte samenwerking en de informatie die ik steeds kon vragen. Ik denk dan in de eerste plaats aan Chris Speybroeck, een top ambtenaar die prachtig werk verricht en die toch nog de tijd maakte voor mij en mijn project en hier ook nog eens bijzonder enthousiast over was.

Last but not least ook een oprechte dankjewel aan alle docenten die ik heb mogen ervaren over de drie jaren heen. Ik heb soms echt met bewondering naar jullie geluisterd en bij sommige ook gekeken. Bedankt om niet alleen mijn kennis maar toch ook wel mijn leven te verrijken. Wat een opleiding... Ik denk hier vooral aan Manu Keirse, Koen Baeten, An Neyskens, Ilse Cornu en Patrick Meurs.

Aan ieder van jullie: DANKJEWEL.

## Inleiding

### Probleemstelling en onderzoeksvraag

Armoede is een dagelijks feit, een tragedie waar we de dag van vandaag steeds meer en meer mee geconfronteerd worden. Sinds een drietal jaar oefen ik een politiek mandaat uit binnen het OCMW te Aalst. Ik ben er plaatsvervangend voorzitter en zit onder andere het comité sociale zaken voor die wekelijks op woensdag plaatsvindt. Daar word ik wekelijks geconfronteerd met de armoede die er heerst. Generatiearmoede is een groot probleem waar het soms heel hard en moeilijk strijden is om de mensen uit deze armoede te krijgen. Maar ook binnen migratie is armoede een veel voorkomend probleem. Ook het niet machtig zijn van onze taal en cultuur zijn factoren waardoor mensen makkelijk in armoede terechtkomen. Geen wonder dus dat steeds meer en meer worden verschillende mensen met armoede geconfronteerd worden.

Op een andere zitting waar ik deel van het uitmaak, het LAC (lokale adviescommissie), komen mensen terecht komen die geen of te weinig facturen betalen voor elektriciteit en water. Ook hier zien we hetzelfde fenomeen en zien we jaarlijks het aantal mensen stijgen ondanks de goede en correcte opvolging en extra commissies zoals het LAC er één is. Eén ding is zeker, armoede is een veel voorkomend fenomeen.

Om uit de armoede te geraken, moet er volgens mij worden ingezet op activatie. En ook onze maatschappij focust de laatste jaren meer en meer op activatie en participatie. Mensen met een uitkering of leefloon kunnen hun sociale en financiële situatie enkel verbeteren als ze hun inkomen verhogen en dit kan volgens mijn bescheiden mening enkel met tewerkstelling. Door het grote (over)aanbod op de arbeidsmarkt en de luxe positie waar de werkgevers zich nu in bevinden, wordt het voor kwetsbare of zwakkere personen op de reguliere arbeidsmarkt heel moeilijk om aan een job te geraken. Andere mensen met een hoger diploma of mensen die niet uit armoede komen en misschien wel meer basiswaarden naar werkgedrag meehebben gekregen van thuis, kapen de jobs weg. Om deze mensen te helpen uit armoede te geraken, moeten we volgens mij nog meer inzetten op activatie. Proberen deze mensen op een empowerende manier op weg te helpen door hen de kans te geven op een sociale tewerkstelling. Hierdoor gaan we hen niet alleen financieel helpen maar geven we hen ook sociaal een duwtje in de rug.

Een van de mogelijkheden van sociale tewerkstelling is artikel 60. Binnen OCMW Aalst gebruikt men dit om mensen die een leefloon krijgen een eerste werkervaring aan te bieden. Bedoeling is hen zo te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Ik wil graag onderzoeken hoe de tewerkstelling via “artikel 60” verloopt binnen het OCMW Aalst. Hoe de doorstroom is naar het reguliere arbeidscircuit. Is er begeleiding voor, tijdens en na de tewerkstelling en hoe verloopt die. Hoe is het voor de mensen zelf om aan het werk te gaan? Hoe is het voor hun gezin? Kunnen anderstaligen probleemloos meedraaien of ondervinden zijn hinder van deze barrière?

Door dit te onderzoeken, richt ik mij op kwetsbare gezinnen. Niet specifiek op één gezin, op één casus maar op al deze mensen en hun gezin. Aangezien enkel leefloongerechtigden artikel 60 mogen uitvoeren (in Aalst) en dit net de mensen zijn die omwille van taal of

andere redenen niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen. Hierin zit de gezinsgerichte toepassing. En zeker ook doordat ik de mensen zelf wil gaan bevragen. Dat ik wil onderzoeken wat het voor hun en hun gezin betekende. Hoe het voor hen was om aan het werk te gaan of nog te zijn. Omdat ik wil weten hoe het is voor de mens achter de tewerkstelling. Zie de mens! Maar ook de beleidsmensen en hun ervaringen en bevindingen zal ik bevragen dit in de hoop een mooi beeld te kunnen schetsen van deze sociale tewerkstelling en concrete voorstellen te kunnen doen naar verbetering, naar meer tewerkstellingen.

Hieraan gekoppeld zie ik ook nog deelaspecten die ik hopelijk kan onderzoeken als het thema dan niet te breed, te uitgebreid zal worden. Hoe kunnen we de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt bijvoorbeeld vergroten? En waar zijn er eventueel noden die niet ingevuld worden. Worden mensen goed klaargestoomd en is hier mogelijkheid tot verbetering? Is er meer flexibiliteit nodig? Bijvoorbeeld mogelijkheid tot deeltijds werken. Vandaag de dag zou dit toch een mogelijkheid moeten zijn voor iedereen die er behoefte aan heeft. En wat is de verhouding van de tewerkstellingen in artikels 60 bij openbare instellingen in vergelijking met privé firma's. En waarom zit hier zo'n groot verschil op? Ook de taal en kinderopvang, die volgens mijn ervaring binnen het OCMW, de grootste boosdoeners zijn om niet aan het werk te kunnen gaan. Leren de mensen niet vlotter de taal op de werkvloer dan op de schoolbanken?

## **Onderzoeksopzet**

Als eerste stap in mijn onderzoek ging ik in gesprek met beleidsverantwoordelijken, zowel vanuit inhoudelijk als strategische stap. De beleidsmensen hebben immers een belangrijke kijk op de werking van artikel 60. Bovendien was het belangrijk om van hen toestemming te krijgen voor mijn verdere onderzoek bij de doelgroep, zeker gezien mijn positie en mijn politieke mandaat, via een focusgesprek.

Dit eerste gesprek vond plaats in het OCMW te Aalst met bestuurssecretaris Wouter Coucke, hoofdmaatschappelijk werker Christa Heirman, zij is specifiek bevoegd voor werk, en Chris Spuybroeck, de verantwoordelijke ambtenaar voor artikel 60 en de bijhorende tewerkstellingsplaatsen voor de mensen in artikel 60. Ik polste hen vooral naar de verschillen tussen het wettelijk kader en het eventuele aangepaste gebruik in Aalst, alsook naar hun bevindingen en ervaringen met artikel 60.

Als tweede stap organiseerde ik een focusgesprek met mensen die via artikel 60 tewerkgesteld zijn of die de tewerkstelling hebben volbracht. De thema's en vragen die tijdens dit gesprek aan bod kwamen waren: Hoe is hun ervaring met tewerkstelling via artikel 60? Hoe was het voor de familie en/of kinderen?! Hoe kijken ze terug op deze ervaring en wat zijn hun bevindingen?! Ik vroeg me ook af hoe het voor hen zelf was om aan het werk te zijn. Hoe het aanvoelde voor hun gezin dat hun vader of moeder aan het werk was.

Bedoeling is me dus niet te richten op één specifiek dossier maar op de tewerkstelling artikel 60 in het algemeen maar dan wel op mesoniveau, binnen het OCMW te Aalst. Ik zou eerst een zo goed mogelijk overzicht willen maken van sociale tewerkstelling/artikel 60 en alles wat er wetmatig komt bij kijken. Hier ook de eventuele verschillen aantonen die er al

dan niet wetmatig zijn ten opzichte van diegene die gehanteerd worden in Aalst. Daarvoor ook het gesprek met de beleids mensen in het OCMW van Aalst. De meeste veranderingsdoelen zullen dus gericht zijn op mesoniveau aangezien mijn onderzoek zich specificeert naar OCMW Aalst en hun mensen in artikel 60. De grootste vraag is of de sociale tewerkstelling, het proces, er goed loopt en of er al dan niet veranderingen kunnen aangebracht worden.

# 1 Focusgesprek artikel 60

## Onderzoeksrapport focusgesprek artikel 60

### Onderzoeksproces

Van de vijf mensen die ik heb gezien, zijn er nog drie aan het werk, twee hebben de tewerkstelling artikel 60 met succes volbracht. We hebben ook gezocht naar mensen die gestart zijn in artikel 60 maar deze niet (positief) volbracht hebben. Spijtig genoeg hebben we geen mensen gevonden van deze doelgroep die bereid waren naar het focusgesprek te komen. Aangezien het OCMW en haar bijhorende cliënten enorm gebonden zijn aan de wet van de privacy, heb ik de personen niet zelf mogen contacteren. Ik heb wel de lijsten gekregen en heb samen met hen mogen bepalen wie we al dan niet gingen contacteren. De persoon die zich het meeste bezighoudt met artikel 60, Chris Speybroeck, heeft alle mensen gecontacteerd. Ik heb op voorhand een begeleidende brief geschreven om te staven wat de doelstelling is van het focusgesprek en heb hen zo ook op de hoogte gebracht dat ik een politiek mandaat heb, binnen het OCMW te Aalst. Ze hadden me op voorhand gezegd de mensen telefonisch te contacteren en hen de volledige uitleg te doen. Door tijdsgebrek hebben ze de mensen via mail gecontacteerd waar de begeleidende tekst die ik geschreven had werd aan toegevoegd.

Voor 4 werkplaatsen werd de mail naar de begeleiders verstuurd met de vraag of er kandidaten waren voor een deelname aan een bevraging om zo ook mensen te bereiken die geen mail hadden. Er werd bewust geen uitleg gegeven in de mail. Er werd enkel gepolst of er interesse was, de begeleidende tekst moest voor de nodige verheldering zorgen. 27 mensen werden aangeschreven die over de periode 2013-2015 in dienst waren of nog in dienst zijn. Via de begeleiders van de vier werkplaatsen waren dit in het totaal tien (van de veertien personen die nog in dienst zijn). Via de begeleider hebben uiteindelijk twee personen deelgenomen van twee verschillende werkplaatsen. De elf personen die positief reageerden en wilden deelnemen aan het focusgesprek werden met een tweede mail, persoonlijk of via de begeleiders van de vier werkplaatsen, uitgenodigd voor de bevraging met datum en uur.

Op de dag zelf werden zij anderhalf uur voor aanvang van de vergadering nog eens telefonisch herinnerd aan de afspraak.

### Deelnemers aan het focusgesprek

Groep 1; mensen die nog aan het werk zijn in het kader van artikel 60: totaal veertien, zeven hebben niet gereageerd, zeven hebben positief gereageerd. Van die zeven die positief reageerden, hebben uiteindelijk drie mensen deelgenomen. Van de vier die niet meer hebben deelgenomen hebben twee mensen zich verontschuldigd omdat ze onmisbaar waren voor de dienst waar ze momenteel aan het werk zijn. Eén persoon wou uiteindelijk toch niet deelnemen en één persoon liet niets meer van zich horen.

In groep 2; mensen die niet meer aan het werk zijn en hun tewerkstelling positief beëindigden waren er in totaal elf personen. Zeven hebben niet gereageerd, vier hebben positief gereageerd. Van die vier personen die positief hebben gereageerd, hebben er



uiteindelijk twee deelgenomen. Eén persoon verontschuldigde zich omdat hij dagonderwijs volgt en examen had die ochtend. Een andere had een afspraak in verband met een sollicitatietraining.

In groep 3; mensen die niet meer aan het werk zijn en hun tewerkstelling negatief en vroegtijdig beëindigden, hadden ze er in totaal twee aangeschreven, deze hebben beiden niet gereageerd op de vraag tot deelname.

Uiteindelijk namen vijf mensen deel aan het focusgesprek: drie anderstaligen en twee die het als moedertaal Nederlands hebben. Het gaat hier over drie mannen en twee vrouwen. De twee mensen die hun tewerkstelling reeds positief hebben beëindigd, zijn beide alleenstaande ouders met één kind ten laste. Diegene die nog aan het werk zijn, zijn twee vrijgezellen en een persoon met echtgenoot en twee kinderen.

### **Toegang tot artikel 60**

Mijn eerste vraag hoe ze aan de tewerkstelling geraakt zijn, kreeg gelijklopende antwoorden. Ieder van hen ontving leefloon van het OCMW te Aalst en van de vijf hebben drie mensen zelf achter de tewerkstelling gevraagd. De andere hebben dit niet expliciet gevraagd. Wel zijn er verschillen in hoe de mensen op leefloon zijn terecht gekomen. Eén iemand kwam uit een faillissement en was hiervoor dus zelfstandig.

*‘Faillissement gedraaid. Ik zat in een putteken en kon geen inkomen meer krijgen dan ben ik naar OCMW gestapt. Eerst een paar maanden bestaansminimum gehad van ’t OCMW, dan hebben ze mij aangenomen in de Kringloopwinkel.’*

Door het faillissement en door gevangenisstraffen bleek de persoon niet gerechtigd op een andere uitkering. Het strafblad is één van de oorzaken waarom hij niet aan een job op de reguliere markt geraakt. Hij voegde er ook aan toe dat het feit dat hij een andere etnische achtergrond heeft, een reden is waarom ze hem niet aannemen. Hij beweerde dat hij zelfs eens de test gedaan heeft met een vriend die geen andere etnische achtergrond heeft te laten solliciteren voor dezelfde job en dat die persoon de job wél mocht doen ondanks hij volgens zichzelf eigenlijk over betere diploma's en meer ervaring beschikte. Deze persoon is ook eerst begeleid via de VDAB en via Alexander Calder maar dan toch uiteindelijk terug gevallen op leefloon.

Een andere persoon had een schorsing van de RVA. Volgens hem, zijn er vaak dubbele en onjuiste vacatures bij VDAB en geraakte hij daardoor niet aan een job. Hij zei me ook dat je bij VDAB een aantal vacatures per maand moet kunnen voorleggen en dat je soms drie keer dezelfde vacature krijgt waar je moet solliciteren maar waar eigenlijk al geen job meer voor handen is. Hij klaagde vooral over de crisis van 2008 en dat die eigenlijk nog steeds aan de gang is. Hij beweerde ook dat door dubbele vacatures en onjuiste vacatures het lijkt alsof er veel werk is maar dit volgens hem niet zo is. Hij voegde er ook aan toe dat hij niet de schuld is van de crisis in 2008 maar dat dit de schuld is van de politiciers. Hij vond het dan ook onterecht dat hij hiervoor gestraft werd.

De anderstalige personen hadden geen recht op RVA en werden dus niet begeleid door VDAB of Alexander Calder daar ze nog niet genoeg dagen hadden gewerkt tijdens de

referteperiode om recht te hebben op een RVA uitkering. Bij hen merkte je ook dat de taal echt een probleem was. Een van hen had reeds gewerkt bij een bouwfirma maar niet genoeg uren gepresteerd waardoor er geen recht op een werkloosheidsuitkering was.

*'Ik heb twee kinderen en mijn man is momenteel ziek. Hij heeft een beroep tegen syndicaat en mutualiteit. En vroeger ik heb gewerkt bij de Dycker (beton) met contract voor altijd. Maar de firma is failliet. En dan.. Ja.. Werkloos. Economische redenen.'*

De andere twee hadden tot voor hun tewerkstelling in artikel 60 nog nooit gewerkt in België. Hierdoor hadden alle drie de personen automatisch recht op een leefloon. De ene dame die een gezin heeft, heeft ook een man maar die kan door medische problematiek niet werken. Hierdoor had ook hij geen recht op andere uitkeringen. Geen RVA, geen FOD aangezien hij ook nog niet voldoende dagen gewerkt had in België. Alle drie genoten ze leefloon met gezinslast, +/- 1100 euro per maand.

### **Tevredenheid over het werk**

Alle vijf de mensen waren tevreden over de het werk dat ze nu deden of gedaan hebben. De ene is aan het werk als een soort buurtwerker, om het in zijn termen te benoemen.

*'Ik werk in de Brug in Aalst, Hertshage. Eigenlijk voor Buurtweb en niet voor de brug zelf. Ik doe daar het onthaal, begeleiding, ... We hebben ook een afdeling op de Rozendreef waar we een taverneke uitbaten waar er van alle activiteiten doorgaan. Eigenlijk is mijn job heel gevarieerd.'*

Een andere deelneemster werkt momenteel als poetsdame, iemand anders werkt als klusjesman, iemand fungeert als 'manusje-van-alles' en één iemand als kassierster/administratieve kracht. Alle personen uitgezonderd één zijn of waren aan het werk in een VZW, eentje werkt voor het OCMW zelf. Niemand werkt(e) dus in de privé.

Eén van hen was reeds actief op zijn tweede tewerkstellingsplaats omdat er op de eerste tewerkstellingsplaats heel wat negatieve ervaringen en conflicten zouden geweest zijn. Volgens de persoon in kwestie had dit te maken met zijn etnische achtergrond en het feit dat de leidinggevende met en ik citeer 'zijn soort' een slechte relatie achter de rug heeft. Dit komt een aantal keer ter sprake en soms heb ik het gevoel dat hij vooral gekomen is om hierover zijn statement te maken.

*'Daar heb ik gedurende 8 maanden gewerkt tot op een gegeven moment. Ik was bezig in het magazijn achteraan en Muriëlle Wauters, de bazin, de manager, gerante, weet e kik wat ze is. Op een gegeven moment naast mij kwam staan, ik had een kast in mijn handen.. En ineens zeg ze tegen mij 'vuile makak', 'jeanettekop', .. In mijn gezicht! Ik ben kwaad geweest. 'k Heb mij ingehouden. Heb wel de kast opzij gesmeten. Ben beginnen roepen ook tegen haar. 'k Heb ook bepaalde dingen gezegd dak op dienen moment niet had mogen kunnen zeggen. En op een gegeven moment, geert De Wille, grote baas van de Kringloopwinkel, passeert en zegt 'Mo, je moet je kalm houden'. En ik zei 'neen Geert, ik hou mij niet kalm'. Ik zeg als gij dat normaal vindt dat uw personeel zo met mij omgaat.. Kijk Geert ik geef u drie opties. Ofwel gaat ze haar verontschuldigen aanbieden waar*

*iedereen bij is want iedereen heeft het ook gehoord dat ze mij heeft uitgescheten voor 'jeanettekop'. Oftewel stap e kik naar mijn advocaat en als het den advocaat niet wordt, haal ik er de pers bij.'*

De plaats waar hij nu werkt is hij wel tevreden over.

De andere vier mensen waren allemaal tevreden over het soort werk, de werkplaats en de begeleiders op de werkplaats.

Twee van hen gaven wel aan dat collega's die op dezelfde werkvloer werken wel profiteren van mensen die er in artikel 60 werken. Dat collega's die een vaste tewerkstelling hebben binnen die organisatie, volgens hen de vuile werkjes aan hen, dus aan de artikels 60 zouden geven en dat de collega's dan zelf minder doen of ondertussen gaan roken of extra pauze nemen.

*'Ja, ik ben blij. Ik wil graag hier werken. Maar ik weet niet e... Hier altijd een beetje.. Collega's altijd een beetje profiteren van artikel 60. Wij moeten dit en dat doen en zij gaan smoren. Is niet plezant van mij. Ik zwijg altijd en doe gewoon wat ze vragen. Want als ik zou zagen of klagen dan zouden ze misschien denken dat ik hier niet graag werk. Ik heb gesproken met Chris, met mijn assistent Karen voor ander werk te zoeken.'*

De klusjesman gaf zelfs aan dat sommige personen gewoon niet tegen hem wouden praten omdat hij 'maar' artikel 60 is. Ze gaven aan dat dit voor hen moeilijk is en dat ze gewoon hun werk doen (en deden) uit angst de tewerkstelling te verliezen. Wat me opviel en ook door één van de personen die het Nederlands wel goed machtig is uitgesproken werd, is dat dit vooral het geval was bij mensen die het Nederlands niet zo goed machtig zijn. Dat vooral zij het slachtoffer zijn van deze pesterijen.

Ook van de tewerkstelling en de principes, van de werkwijze van 'artikel 60' en de persoon die hiervoor verantwoordelijk is binnen ons OCMW te Aalst, waren ze allemaal tevreden. Iedereen was blij dat dit bestond. Ze gaven verschillende maar toch ook heel wat gelijklopende redenen aan.

Om terug in orde te geraken was één van de vaak gehoorde redenen. Een andere reden was dat het leuk was aan het werk te zijn voor sociale contacten en voor het zelfwaardegevoel.

*'Ik had mijn bezigheid hoor toen ik een werkloosheidsuitkering kreeg. Thuiszitten vind ik niet zo erg. Ik ben muzikant. Dus ik ben daarmee bezig, dat is mijn passie. Dus niet zozeer dak thuis zat maar t feit dat ik uit de problemen was. Voor mij was dat een bevrijding ook. Dat ik kon werken als artikel 60. Veel meer inkomen.. En dat ook weer de kans had om iets op te bouwen. En mij weer op de goede rails te zetten en weg.. Voor mij is daar niets negatief aan.'*

Ook het inkomen en dus het financiële was een andere reden. Dat je met een uitkering gezinslast niet een gezin van vier personen kan onderhouden merkte een persoon op. Een andere gaf aan dat het moet. Dat werken moet en dus goed is dat zo'n dingen bestaan om de kans te krijgen. Dat het extra geld zeker geen overbodige luxe was. Het dubbele vonden

twee personen wél dat in of via artikel 60 meer kan dan in een tewerkstelling op de reguliere markt. De persoon die bijvoorbeeld fungeert als buurtwerker vindt het top dit te kunnen doen maar beseft ook dat hij dit niet zou kunnen doen op de reguliere markt omdat hij niet over de juiste diploma's beschikt. Volgens hem, en een andere persoon trad hem hierin bij, zou er in het sociaal werk meer plaats moeten zijn voor ervaringsdeskundigen en niet zozeer, en ik citeer 'jonge meisjes met een diploma op zak en nul levenservaring'. Andere personen gaven aan dat hun Nederlands een struikelblok is naar reguliere tewerkstelling en dat dit met artikel 60 geen issue was. Een van hen heeft daarom besloten terug naar de Nederlandse lessen te gaan.

### **Belang van de tewerkstelling voor het gezin**

Toen ik toetste naar hoe het voor hen was om aan het werk te zijn en voor hun gezin, kreeg ik ook hier gelijklopende antwoorden. Allen voelen of voelden zich goed en waren/zijn gelukkigen aan het werk te zijn of geweest te zijn. Ik merkte ook dat nog nooit iemand hen deze vraag gesteld heeft en dat ze het eigenlijk wel leuk vonden hiernaar gepolst te worden.

*'Ik voel me beter. Veel beter. Maar euh. Hoe moet ik het zeggen. De slag die ik toen gehad heb, draag ik de dag van vandaag nog altijd mee ze.. Ik voel me veel beter.. Ben aan 't werk, onder de mensen, op goede pad, ik ben .. Maar alé. Het besef dat eigenlijk dat in dit leven maar in een situatie zit waar je niet kunt aan doen en dat je gestigmatiseerd wordt omdat het systeem zowel de arbeidsmarkt als de ... een grote dikke ramp is. Dat besef en dat draag ik nog mee eigenlijk en dat gaat er niet op verbeteren.'*

Naar de impact op de gezinsleden kreeg ik verschillende antwoorden. Enkele personen zijn alleenstaand. Voor hen is er geen gezin of partner die hier voor of nadelen kan van ondervinden. De persoon met het gezin en de zieke man gaf aan dat ze heel blij was en dat het nodig was alleen al financieel.

*'Werken, ik ben altijd bezig met werken. Ik heb nodig. Mijn man is niet... Is bijna invalide.'*

Ze wil haar dochters laten studeren en beseft dat het veel geld kost. Doordat ze ook met een heel jong kindje zit, geeft ze aan dat het best moeilijk is. Zeker omdat haar man ziek is en niet in staat voor de kleine spruit te zorgen. Haar cultuur verschilt er ook in met de onze dat een vader niet gemaakt is om voor zo'n jong kind te zorgen. Ze doet haar kindje dan ook naar de crèche. Ook de twee alleenstaande ouders gaven aan dat het niet altijd simpel is, kind combineren met school of opvang. Maar dat het nu eenmaal moet. En dat als ze naar school zijn dit voor de kinderen zelf totaal geen issue is. Ook dat hun kindjes bijvoorbeeld heel graag naar de opvang gaan omdat ze zich daar geweldig lijken te amuseren. Spelen, vriendjes maken, ... Kinderen hadden er weinig tot geen problemen mee.

## **Toekomstperspectief na artikel 60 tewerkstelling**

Het grootste probleem ligt volgens alle vijf de geïnterviewde vooral in het 'wat na artikel 60'. Een van hen gaf zelf aan dat hij en ik citeer 'als de dood is voor wat er staat te gebeuren'. Een andere persoon zei dat het is alsof ze hem een snoepje gaven en dan weer afpakten. Ik voelde aan dat hij zich ergens wat bedrogen voelde. Dat het niet leuk is, aan het werk te zijn, je goed te voelen, meer geld te hebben en dat het dan bruusk gestopt wordt. Een aantal gaven aan dat ze schrik hebben voor wat er hen te wachten staat en dat ze er tegen opkijken. Dat ze terug op de reguliere markt zullen vallen en daar op minder begrip kunnen rekenen. Dat ze daar niet voldoen om aan het werk te kunnen.

*'Ja.. Daar zie ik echt enorm tegen op! Dat zie ik echt niet zitten. Ik bekijk het allemaal alsof ik naar de gevangenis moet. In 2016.'*

De personen die de tewerkstelling artikel 60 hebben positief beëindigd, zijn beide nog niet terug aan het werk (geweest). Ze zeggen alle twee wel af en toe te solliciteren maar dat ze vooral door hun taalproblemen niet aan de bak komen. Beide vragen mij ook of ik hen niet aan job kan helpen. Van de drie die nog aan het werk zijn, merk ik bij twee echt de angst. De dame is al volop aan het solliciteren maar geraakt momenteel nergens binnen. Zij wil absoluut blijven werken. De andere persoon benadrukt echt de schrik die hij heeft, 'schrik om als een baksteen in zee te vallen' zoals hij het zelf zegt. Hij doet echt graag wat hij nu doet en vreest het RVA/VDAB systeem. Hij beseft dat hij dit werk niet meer zal kunnen doen en vreest de werkwijze bij VDAB waar hij al slechte ervaringen heeft mee gehad. De vijfde persoon denkt eraan om terug zelfstandig te beginnen. Bevestigt de zaken dat de anderen zeggen maar zou dit oplossen door terug zelfstandig iets te starten. Hij geeft ook aan in bijberoep nog een aantal dingen te doen.

## **Veranderingsdoelen**

Naar veranderingsdoelen zijn er een aantal doelen die ik bij aanvang, voor de gesprekken en interviews, al in gedachten had. Maar er zijn er zeker ook voortgevloeid uit dit focusgesprek. Eerst en vooral denk ik, gezien het succes bij elke deelnemer, dat er meer sociale tewerkstellingen zouden moeten gecreëerd worden. Zoveel mogelijk mensen de kans geven om aan het werk te gaan met de nodige begeleiding. Dit zou volgens mij een prioritair standpunt moeten zijn voor het OCMW van Aalst. Om dit te bereiken dringt zich niet alleen een verandering van begeleiding op, ook subsidiëring dient herbekeken te worden en meer en andere (privé) werkgevers dienen aangetrokken te worden.

Een tweede veranderingsdoel is de sfeer op de werkvloer. Ik merk dat een aantal mensen die reeds ervaring hebben in artikel 60, ondervonden hebben dat de attitudes ten opzichte van hen te wensen over lieten. Denk dat een aangename werksfeer voor iedereen een must is. Of je nu in een sociale tewerkstelling werkt of niet, halftijds of deeltijds. Het welbevinden op het werk draagt volgens mij ook bij naar enerzijds je goed voelen in je vel maar anderzijds ook het goed presteren op het werk zelf. En meer specifiek voor artikel 60 denk ik dat de motivatie om te blijven werken ook groter zal zijn als de opgedane ervaring positief is.

Een derde veranderingsdoel is de taal. De anderstalige mensen gaven het zelf ook aan. Dit is een probleem naar werk. In artikel 60 past men binnen het OCMW toe dat men kan werken van zodra men geslaagd is in een 1.2 in de Nederlandse lessen. Soms zien we echter mensen die 1.2 halen maar het nog niet machtig zijn en soms zien we mensen in een 1.1 die de taal wel machtig zijn. Blijkbaar zou dit ook geweten zijn bij de cliënten en zijn er daardoor mensen die bewust niet zouden willen slagen voor 1.2. De taal is niet enkel de barrière om nadien op de reguliere markt aan het werk te kunnen gaan ook naar collega's toe vormt dit soms een obstakel. In twee richtingen. De anderstalige bouwt weinig tot geen sociale relaties op en de collega's zouden volgens de deelnemers in het focusgesprek makkelijker misbruik maken van mensen in sociale tewerkstelling die de taal niet machtig zijn.

Een vierde veranderingsdoel is naar begeleiding toe en dan denk ik vooral aan het natraject. De doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is niet zo groot. Graag had ik deze door middel van dit onderzoek kunnen vergroten. Enerzijds voor de personen zelf. Allemaal gaven ze aan nadien aan het werk te willen blijven of gaan. Anderzijds ook om mensen te laten meedraaien in onze economie, in onze maatschappij.

## 2 Theoretische invalshoeken

### Eerste invalshoek: recht/juridisch

Als eerste invalshoek lijkt het me belangrijk om het juridisch aspect nader te gaan bekijken. Uit ervaring en door de verschillende gesprekken met de ambtenaren en leidinggevendenden, kwam het een aantal keer ter sprake dat een aantal toepassingen specifiek voor Aalst waren. Het lijkt me interessant een algemeen wettelijk kader te schetsen en de eventuele andersheden in Aalst. Zoals reeds aangehaald heb ik in mijn gesprekken met de leidinggevendenden en met de ambtenaren vernomen dat er in het OCMW van Aalst een aantal specifieke zaken wel of niet gedaan worden. Dit is in der tijd meestal goedgekeurd met een raadsbeslissing en dus zo vastgelegd. Het lijkt me dus bijzonder interessant uit te zoeken wat wettelijk kan, wat niet en welke aangepaste zaken men toepast voor welke reden.

### **Activering vroeger en nu**

Het OCMW is een belangrijke speler inzake activering, zeker als het gaat over sociale tewerkstelling. Men kan zelf personen tewerk stellen, men kan een tewerkstellingsplaats zoeken voor een cliënt, men kan personen begeleiden die op andere plaatsen werken en al dan niet via subsidietussenkomsten zorgen voor financieel aantrekkelijke voorwaarden voor de tewerkstellingsplaats. Aangezien het maatschappelijke dienstverlening betreft, valt de tewerkgestelde niet onder de rechtspositieregeling van het OCMW en staat hij ook niet in de formatie. De arbeidsovereenkomstenwet is van toepassing. (Adriaens, 2013)

Sinds de jaren '80 kwam de Belgische welvaartstaat meer en meer onder druk te staan. In de jaren '90 evolueerden we naar de actieve welvaartstaat. De nadruk lag (en ligt nog altijd) hierbij op activering van uitkerings- en bijstandsgerechtigden. Het lenteprogramma in 2001 en de nieuwe wet op het recht op maatschappelijke integratie van 2002, trokken dit op gang. OCMW 's hebben hierin steeds een belangrijke rol gespeeld. Door de komst van de nieuwe federale en Vlaamse initiatieven, hebben zij hier steeds een grotere rol in opgenomen. OCMW 's in België zorgden de laatste jaren maandelijks voor meer dan 11.000 tewerkstellingen, waarvan de kaap van 5000 in Vlaanderen is overschreden. Ongeveer 90% van die tewerkstellingsmaatregelen verloopt via artikel 60. Voor elke soort maatregel gebeurt dit in plus minus een kwart van de gevallen niet via maatschappelijke integratie maar via maatschappelijke dienstverlening. (Adriaens, 2013)

Wanneer een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om een bepaalde sociale uitkering te kunnen genieten of om werkervaring op te doen, neemt het OCMW alle maatregelen om hem een betrekking te bezorgen in de mate van het mogelijke. Het OCMW treedt hier dan op als werkgever. De periode van deze tewerkstelling mag niet langer zijn dan de periode die voor de tewerkgestelde persoon nodig is om recht te hebben op sociale uitkeringen. (Asselberghs, 2015)

'In afwijking van de bepalingen van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kunnen de werknemers verbonden

krachtens een arbeidsovereenkomst met de OCMW 's, met toepassing van deze paragraaf, door deze centra ter beschikking worden gesteld van gemeenten, verenigingen zonder winstoogmerk of intercommunales met een sociaal cultureel of ecologisch doel, vennootschappen met een sociaal oogmerk zoals bedoeld in artikel 164bis van de gecoördineerde Wetten op de handelsvennootschappen, een ander OCMW, een vereniging waarvan sprake in hoofdstuk XII van deze wet, een openbaar ziekenhuis dat van rechtswege aangesloten is bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten of bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend of de partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten op basis van onderhavige Organieke Wet.' (Adriaens, 2013)

Kort gezegd zijn de mogelijke gebruikers van personen in artikel 60 § 7; de gemeente, een VZW, een intercommunale met sociaal, cultureel of ecologisch doel, een vennootschap met een sociaal oogmerk, een ander OCMW, een openbaar ziekenhuis, partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten (bijvoorbeeld een privé onderneming) en initiatieven erkend door de bevoegde minister voor sociale economie.

De wet stipuleert dat er een dubbele opdracht is voor de OCMW 's. Enerzijds de sociale begeleiding van de cliënt met het oog op het vinden van een job waardoor de cliënt nadien dan recht zou hebben op een werkloosheidsuitkering of het werktraject van de cliënt kan bevorderen. Anderzijds moet men als OCMW ook zelf optreden als werkgever. (Adriaens, 2013)

De tewerkstelling volgens artikel 60§ heeft een facultatief en suppletief karakter. Met facultatief bedoelt men dat het OCMW dus niet kan worden verplicht dit artikel toe te passen. (Asselberghs, 2015) Het OCMW zal in ieder geval individueel en afzonderlijk oordelen welke de meest passende vorm van dienstverlening is, rekening houdend met de behoeften van de cliënt. 'In meerdere arresten stelde de Raad van State dat "het OCMW niet verplicht is iedereen in dienst te nemen die het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen en voor wie het OCMW geen betrekking vindt". (Adriaens, 2013) Bovendien was de Raad van State van oordeel dat het OCMW bij het nemen van een beslissing niet enkel rekening moet houden met het belang voor de cliënt maar evenzeer met de mogelijkheden van het OCMW om de steunaanvrager in zijn diensten aan het werk te zetten. (Adriaens, 2013) Het suppletief karakter, ook wel limitatief karakter genoemd doelt naar de resultaten en inspanningen van de cliënt zelf. (Asselberghs, 2015) Artikel 60 is een noodoplossing in geval er reeds (zelf) gezocht werd naar een tewerkstelling. Het dient aanzien te worden als een bijvoegsel bij de sociale begeleiding, ingeval de bevoegde maatschappelijk werker er samen met de cliënt niet in slaagt een job te vinden. Pas na het onderzoek op de mogelijkheid van een andere tewerkstelling is het OCMW gehouden om zelf als werkgever op te treden. (Adriaens, 2013)

## **Leefloon**

In het OCMW van Aalst hanteert men de voorwaarde dat een persoon moet gerechtigd zijn op een leefloon of op financiële maatschappelijke hulp om kunnen tewerk gesteld te



worden in artikel 60. (Coucke, 2015) Alhoewel het in het merendeel van de gevallen wel effectief gaat over mensen die een leefloon genieten en dus gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie of mensen die een financiële maatschappelijke hulp krijgen, is dit geen wetgeving en dus verschillend ten opzichte van de algemene wetgeving. (Asselberghs, 2015) De algemene wetgeving zegt dat het gerechtigd zijn op leefloon geen essentiële voorwaarde is om te kunnen werken in het statuut van artikel 60. 'Een gerechtigde op maatschappelijke integratie moet niet eerst één dag of één week of één maand het leefloon ontvangen vooraleer hij naar een tewerkstelling kan toegeleid worden. Het volstaat dat hij op het ogenblik van de aanwerving aan alle voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor het recht op maatschappelijke integratie (nationaliteit, verblijfplaats, geen of onvoldoende bestaansmiddelen, overige rechten uitgeput). ' (Adriaens, 2013) OCMW Aalst past deze regel wel toe omwille van de subsidiering. Indien je een artikel 60§ zou geven aan iemand die geen leefloon krijgt, ontvang je geen subsidiering. (Coucke, 2015) Net omdat er geen (gedeeltelijke) terugbetaling is vanwege de federale overheid is deze mogelijkheid niet vaak gekend volgens het OCMW zakboekje bij OCMW 's en al zeker niet vaak toegepast.

Asielzoekers komen niet in aanmerking omdat zij niet ingeschreven zijn in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister, een inschrijving in een wachtregister volstaat dus niet. Inschrijving in het vreemdelingenregister mag van beperkte duur zijn en moet niet voor onbepaalde tijd gelden. (Asselberghs, 2015)

In het OCMW van Aalst stelt men personen met een bepaalde (verblijfs)kaart niet te werk. In bepaalde categorieën, meer bepaald de vreemdelingen met een A-kaart, een E of E+ kaart, stelt het OCMW zich de vraag of het wel aangewezen is om de personen een tewerkstelling aan te bieden in het kader van artikel 60. (Coucke, 2015)

Personen in het bezit van een A-kaart (en arbeidskaart C of arbeidskaart B) kunnen tewerk gesteld worden als artikel 60. Dossiers worden individueel bekeken. Omwille van de grote motivatie bij deze mensen worden deze op heden reeds doorverwezen naar de cel tewerkstelling.

Personen in het bezit van een E-kaart onder de vorm van gezinshereniging met een EU-onderdaan/Belg worden niet tewerk gesteld als artikel 60. Personen in het bezit van een E-kaart in de hoedanigheid van werknemer of als werkzoekende worden in principe niet tewerk gesteld als artikel 60, behoudens bij specifieke, behartigenswaardige redenen. Dossiers worden ook hier individueel bekeken. Ook voor personen met een F-kaart hanteert men binnen het OCMW Aalst deze stelling. Deze personen zijn uiteraard wel toegelaten om aan de slag te gaan in het reguliere arbeidscircuit. Bovendien kunnen ze ook vrijwilligerswerk verrichten. Sinds 22 mei 2014 mogen vreemdelingen wel vrijwilligerswerk doen op voorwaarde dat ze over een wettig verblijfsdocument beschikken of als ze recht hebben op opvang. Personen in het bezit van een E+ en F+ kaart kunnen mogelijks wel tewerkgesteld worden als artikel 60. (Coucke, 2015) Dit heeft onder andere onrechtstreeks te maken met het feit dat door een tewerkstelling (al dan niet in artikel 60) mensen aan een verblijfsvergunning zouden kunnen komen.

Het statuut en de verloning van een artikel 60 zijn bevoegdheden voor het OCMW zelf aangezien deze als werkgever optreedt. Het OCMW stelt de cliënt dan beschikbaar voor een zogenaamde derde werkgever. Mogelijke derde werkgevers zijn de gemeente, een

VZW, een intercommunale met sociaal, cultureel of ecologisch doel, een vennootschap met een sociaal oogmerk, een ander OCMW, een openbaar ziekenhuis, partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten (bijvoorbeeld een privé onderneming) en initiatieven erkend door de bevoegde minister voor sociale economie. Dit is de feitelijke werkgever; de prestaties zullen onder diens gezag plaatsvinden. Het OCMW blijft wel de juridische werkgever van de cliënt, het contract is gesloten tussen het OCMW en de werknemer. In dit contract ligt ook alles vast; loonvoorwaarden en arbeidsvoorwaarden.

De tewerkstelling artikel 60 is aangepast aan de persoonlijke situatie en de behoeften van de cliënt, het is een vorm van maatschappelijke dienstverlening. Men gaat er dus in de eerste plaats van uit wat het meest aangewezen is voor de cliënt zelf in zijn specifieke situatie. (Asselberghs, 2015) 'De tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 van de OCMW wet is niet te beschouwen als een personeelsaangelegenheid zoals bepaald in het OCMW decreet.' (Adriaens, 2013) Er moet dus geen betrekking vacant zijn in de OCMW-personeelsformatie en de regelgeving inzake aanwerving van personeel moet niet nageleefd worden. (Adriaens, 2013) De cliënt moet dus effectief als werknemer aanzien worden en geniet ook van alle rechten (eindejaarspremie, vakantiegeld, recht op opleidingscheques, ..) en moet ook aan alle plichten voldoen. Een eventuele aanvulling op het loon kan wanneer de inkomsten uit arbeid ontoereikend zijn. De afgesloten arbeidsovereenkomst moet tot aan de einddatum gerespecteerd worden, ook als de familiale inkomenstoestand of de woonplaats (gemeente) zou veranderen. Bij verhuis kan het bevoegde OCMW indien gewenst het contract wel overnemen. (Adriaens, 2013)

## **Loon**

Het OCMW kan een persoon in artikel 60 hetzelfde loon geven als het loon dat de gelijkwaardige collega's in de onderneming krijgen. Het voordeel hiervan is dat er geen wrevel zal ontstaan op de werkvloer tussen de werknemers die hetzelfde werk of toch een gelijkaardige job uitoefenen en er hetzelfde loon zouden voor krijgen. Tevens wordt een eventuele werkloosheidsval vermeden in het geval een werknemer na afloop van zijn artikel 60 daar aan het werk zou kunnen blijven of eventueel zou kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Het feit dat hierdoor verschillende lonen zouden ontstaan onder mensen die in artikel 60 werken al naargelang de plaats waar ze werken, is een reden om alle lonen echter wel gelijk te trekken en niet gelijk te stellen met die van de werkgever waar ze tewerkgesteld worden. (Asselberghs, 2015)

De richtlijn die gestipuleerd is in het sectoraal akkoord 1997-1998 betreffende de lokale besturen is de bezoldigingsregeling voor contractuele personeelsleden van de lokale besturen toe te passen. De toekenning van dit barema E of van een bezoldiging zoals deze voor het contractueel personeel zal in de praktijk niet vaak worden toegepast omdat dit aanleiding zou geven tot problemen. Het personeel zal dit maar moeilijk aanvaarden omdat de sociaal tewerkgestelde in regel minder productief is en ook veel begeleiding en steun nodig heeft. (Adriaens, 2013)

Bij de zoektocht naar een job en het aanbieden van een baan staat steeds de doelstelling van de individuele en maatschappelijke begeleiding voorop. Algemene regel is ook hier dat de dienstverlening op maat moet zijn van de persoon zelf. En dit moet gelden voor alle aspecten, zowel voor het werk als het daarbij horende loon. Men moet rekening houden

met de specifieke situatie van het individu en met de doeleinden van de tewerkstelling. Zo kan je bijvoorbeeld door een verschil te maken in het loon, de inschakelingskansen van de persoon in kwestie verhoogd worden. Een verloning volgens het E1 statuut is één van de mogelijkheden. Het minimuminkomen is een vereiste om later rechten te openen op een werkloosheidsuitkering maar het staat dus vrij te bepalen wat het andere loon zou kunnen zijn. (Asselberghs, 2015) Hoe dan ook moeten de minimumnormen van cao nr. 43 gerespecteerd worden. (Adriaens, 2013)

Er zijn dus tot nu toe nog geen regelgevende initiatieven genomen met betrekking tot de verloning van een artikel 60. Men denkt er ook niet aan dit te doen. Indien men dit toch zou doen, zou dit volgens Asselberghs kunnen uitmonden in creatie van een volkomen artificieel statuut dat geen rekening houdt met de verscheidenheid van de arbeidsmarkt en de bijhorende verschillende jobs.. Het is net de bedoeling dat cliënten door deze tewerkstelling in artikel 60 en dus via dit inschakelingstraject kennis maken met de werkelijke context van de arbeidsmarkt. (Asselberghs, 2015)

Uiteraard is er het beginsel “loon naar werk” en dit zou kunnen uitlopen in het gelijkschakelen van het loon met dat van de collega's op de werkvloer. Het sluit ook aan bij de idee die men terugvindt in de Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987 dat uitgeleend personeel recht heeft op hetzelfde loon als het eigen personeel van de gebruiker. Maar wanneer de artikel 60'er niet dezelfde arbeidsattitudes heeft, nog veel begeleiding vraagt of bijkomende druk op de collega's legt dan betekent “loon naar werk” niet hetzelfde loon als dat van de collega's. (Adriaens, 2013)

Ook het VVSG heeft rond de verloning van een tewerkstelling in het kader van artikel 60§7 een nota geschreven. Volgens hen zijn er verschillende mogelijkheden voor de verloning van artikel zestigers. Ofwel opteert het OCMW voor het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (GGMMI). Ofwel opteert het OCMW voor de eigen weddenscalen. Of als laatste optie past het OCMW bij terbeschikkingstelling van de artikel zestiger aan een gebruiker (zowel privé, als sociale economie, als vzw) de lonen van de gebruiker toe. Veel hangt natuurlijk af van de visie van het OCMW op tewerkstelling. Zien zij het als een manier om geen leefloon te moeten toekennen of bekijkt men het als een eerste stap in een lang traject dat begint bij artikel zestig en jaren later uitmondt in maatschappelijke integratie. Ook de financiële middelen waar het OCMW (en dus de gemeente) over beschikt zijn een meetellende factor. Er hangt veel af van deze visie van het OCMW: of de kosten die het OCMW tijdens of na de tewerkstelling extra maakt, teruggewonnen zal worden daardoor bepaald.

Ook het vraagstuk naar vergoeding door gebruikers zijn bepalend voor de keuze. Wat betalen Vzw's, privéondernemingen bij terbeschikkingstelling?! De belangen van de werknemer/cliënt en de werkbaarheid voor het OCMW (praktisch en budgettair). Volgens hen zal ook de verloning volgens E – schaal (loon volgens de OCMW weddenscalen) de werkloosheidsval wagenwijd open zetten. Terugval op een lager loon nadien maakt ook volgens hen de doorstroming na artikel 60 moeilijker. Men kan dit eventueel opvangen door goede afspraken te maken met de werknemer op vlak van bijvoorbeeld budgetbegeleiding. Op die manier worden schulden en budget aangepakt in een traject dat integraal is en niet enkel op werk focust en bovendien beschikt de werknemer in de praktijk over minder budget dan zijn loon weerspiegelt. Maar als men spreekt over budgetbegeleiding, moet de cliënt hiermee natuurlijk akkoord gaan gezien de loonbescherming.

De werknemer valt nadien in de meeste gevallen effectief terug op een lager loon. Het OCMW kan eventueel wel bij de uitstroom uit artikel 60 hier een mouw aan passen door dan een financiële tussenkomst. Ook dit is afhankelijk van het OCMW zelf en vooral van de visie van het OCMW: waar stopt begeleiding van artikel zestigers?! Het voordeel van deze aanpak voor het OCMW zelf is de vereenvoudiging; de lonen van de artikel zestigers worden op dezelfde manier verwerkt als die van het overige personeel. Op de werkvloer daarentegen heeft dit ook volgens het VVSG dezelfde nadelen; omdat de andere personeelsleden met dezelfde functie maar evenveel verdienen als die artikel zestigers maar over het algemeen beter, regelmatigere presteren dan de artikel zestigers.

De irritatie op de werkvloer wegnemen is geen evidentie en zal in de praktijk waarschijnlijk enkel wegvallen wanneer de artikel zestigers minder gaan verdienen dan het regulier personeel. Een tussenoplossing zou eventueel kunnen zijn om bijvoorbeeld geen maaltijdcheques toe te kennen. Zowel personeel op de OCMW - werkvloer als dat van de persoon tewerk gesteld in artikel 60 reageert op die manier. Ook met de koepel van sociale werkplaatsen zijn zij momenteel in gesprek daarover. (VVSG, 2015) Het is ook geen oplossing de werkgever een te 'laag' loon (lees: GGMMI) te betalen. Een GGMMI is verdedigbaar maar enkel voor zover er daarnaast door het OCMW financiële tussenkomsten worden gedaan. Het aanvatten van werk is voor die cliënten al vaak een overwinning op zich. Met een minimumloon loopt men niet ver waardoor het blijven werken daarvan niet mag afhangen. Bovendien kost werken ook geld: verplaatsing, lunch, kledij. Het voordeel hier is evenwel dat na artikel 60 § 7 én doorstroom naar verdere tewerkstelling er een budgettaire verbetering inzigt voor de werknemer wat toch zou moeten aanmoedigen om aan het werk te blijven en niet naar de werkloosheid te stappen. Ook werken met de barema's van de gebruiker zal van beide hiervoor genoemde systemenkenmerken en gevolgen vertonen. Wel is het zo dat waar het werken met het GGMMI al moeilijker werkbaar is voor de loonadministratie, dat nog ingewikkelder wordt als met verschillende lonen van verschillende gebruikers wordt gewerkt. De enige die voordeel ondervindt van dit systeem is de werkvloer van de gebruiker.

### **Toepassing op de situatie in Aalst**

Het OCMW van Aalst hanteert sedert enige jaren de weddeschaal vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO 43) van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Deze CAO wordt opgesteld door de sociale partners. CAO 43 legt het gewaarborgd maandinkomen (gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen GGMMI ) vast voor de voltijdse werknemers die tenminste 18 jaar zijn. Ingaand vanaf 1/01/2015 werd dit verlaagd van 21 jaar naar 18 jaar. Brutobedragen die men hanteert in Aalst zijn 1501,82 euro bij indiensttreding, 1541,67 euro na 6 maand tewerkstelling en na 1 jaar 1559,38 euro. Daarnaast is er nog het dubbel vakantiegeld (uitbetaald in mei en berekend op de prestaties van het vorig kalenderjaar (vakantiedienstjaar) en eindejaarstoelage (uitbetaald in december en berekend op de eerste 9 maanden van het huidig kalenderjaar). Bij uitdiensttreding is er de vervroegde uitbetaling van het dubbel vakantiegeld voor volgend jaar en het enkel vakantiegeld voor het huidig jaar ( formule: brutoloon huidig jaar x 7,67 % ) en het enkel vakantiegeld voor het vorig jaar (vakantiedienstjaar indien nog niet alle dagen vakantie opgenomen werden (formule: brutoloon vakantiedienstjaar x 7,67 % x resterende verlofdagen / 20).

Indien er toch iemand jonger dan 18 jaar (die kans is klein dat iemand tewerkgesteld wordt in het kader van artikel 60) zou tewerkgesteld worden via artikel 60 dan wordt dit geregeld door CAO 50. (Speybroeck, 2015)

‘De CAO 43, aangepast door latere CAO’s, die het GGMMI vastlegt voor de werknemers van 18 jaar en ouder die arbeidsprestaties verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst, met uitzondering van werknemers van 18, 19 en 20 jaar die werken op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, ende CAO 50, aangepast door CAO 50bis en CAO 50ter, welke geldt voor jongeren onder de 18 jaar met een arbeidsovereenkomst, inclusief een studentencontract, en voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar met een studentencontract. CAO 50 geldt in de sectoren of activiteiten die onder geen PC ressorteren of die ressorteren onder een PC dat niet is samengesteld, en in de sectoren waarvoor het PC geen minima of lonen voor de werknemers onder de 21 jaar heeft vastgesteld. PC’s mogen dus voor deze jongeren hogere of lagere GGMMI vastleggen. CAO 50 geldt enkel indien ze dit niet doen.’ (Speybroeck, 2015)

Jaren geleden hanteerde het OCMW te Aalst barema E en werd er een hospitalisatieverzekering toegekend en maaltijdcheques. Het bestuur heeft op een bepaald ogenblik (april 2005) beslist om over te stappen naar CAO 43. Hiervoor waren verscheidene motieven. De E-schaal ligt hoger dan de meeste lonen voor ongeschoolde arbeid in de privé met daarnaast nog eens de hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques. Daardoor kregen de mensen een onrealistisch beeld van de financiële verloning na hun tewerkstelling in het kader van artikel 60§7. Anderzijds bouwden zij een groter consumptiepatroon op tijdens hun tewerkstelling dat drastisch moest teruggeschroefd worden en bijgesteld worden indien zij terugvielen op de werkloosheid. Ook was er daardoor geen motivatie om over te stappen naar een vaste tewerkstelling in de privé tijdens hun tewerkstelling in het kader van artikel 60§7. (Speybroeck, 2015)

Het voorstel om een cliënt een artikel 60 toe te kennen, gebeurt op voorstel van de bevoegde maatschappelijk werker. (Asselberghs, 2015) De goedkeuring gebeurt door een bijzonder comité maar kan ook door het vast bureau. In Aalst gebeurt dit op het wekelijks bijzonder comité sociale zaken. Wanneer de cliënt aan het werk is onder artikel 60, vervalt het leefloon en krijgt men enkel de uitkering artikel 60. (Asselberghs, 2015)

### **Voltijdse of deeltijdse arbeid**

Zoals reeds enkele keren hierboven aangehaald stelt de wet dat men moet rekening houden met de persoonlijke en de familiale omstandigheden van de persoon die via artikel 60 wordt tewerk gesteld. Ook voor wie deeltijdse arbeid wil verrichten, gaat men uit van de individuele behoeften van de cliënt zelf. Een deeltijdse arbeid kan een overgang betekenen naar een betrekking die in overeenstemming is met zijn mogelijkheden. ‘Een deeltijdse arbeid is iedere arbeidsovereenkomst waarvan de arbeidsregeling minder is dan wat bepaald is in een voltijdse arbeidsovereenkomst.’ (Asselberghs, 2015)

Er zijn twee voorwaarden waaraan moet voldaan worden om aanspraak te maken op deeltijdse tewerkstelling. Het moet ten minste voor halftijdse arbeidsregeling zijn en de

duur bij eenzelfde werkgever mag niet meer dan zes maanden zijn. In het OCMW van Aalst passen ze een deeltijdse tewerkstelling echter niet toe. Tot nu toe hebben ze dit in het OCMW te Aalst niet gedaan omdat men niet zeker was of betrokkenen dan binnen de gestelde referentieperiode hun aantal dagen zouden kunnen presteren en ook omdat men dacht dat ze hierdoor ook geen volledige werkloosheidsuitkering zou kunnen genieten. (Coucke, 2015)

## **Toelagen**

Iedere persoon die om deze vorm van maatschappelijke dienstverlening vraagt, kan op deze wijze geholpen worden door het bevoegde OCMW. Het OCMW ontvangt slechts een toelage voor gerechtigden op maatschappelijke integratie of voor gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp wanneer het vreemdelingen betreft die zijn ingeschreven in het vreemdelingenregister en die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie. (Adriaens, 2013)

De toelage voor een voltijdse betrekking komt overeen met het bedrag van het leefloon voor een persoon met gezinslast (hoogste categorie), bij een deeltijdse tewerkstelling (minstens halftijds) zijn naargelang de voorwaarden verschillende bedragen van toepassing. Toelage wordt op drie gevallen verhoogd. Eerst en vooral wanneer de werknemer bij aanwerving een gerechtigde is op maatschappelijke integratie, jonger dan 25 jaar (25% verhoging). Ten tweede bij een tewerkstelling in een sociaal-economie-initiatief op basis van een jaarlijks toegekende contingent (geplafondeerde brutoloonkost) en ten derde in gevallen dat de minister een overeenkomst heeft afgesloten met welomschreven tewerkstellingsinspanningen. (Adriaens, 2013) Het OCMW krijgt toelagen per tewerkstelling in artikel 60. Voor een voltijdse tewerkstelling bedraagt dit 500 euro per maand en 625 euro indien de tewerkgestelde jonger is dan 25 jaar. Indien de persoon twee halftijdse betrekkingen zou doen, krijgt het OCMW ook bovenvermelde bedragen uitgekeerd, afhankelijk van de leeftijd van de persoon. De toelage wordt toegekend voor de duur van de (deeltijdse) arbeidsovereenkomst, met een totale maximumduur van hetzij zes maanden hetzij de periode vereist voor het verkrijgen van een volledige werkloosheidsuitkering. (Asselberghs, 2015)

## **Besluit**

Er is dus een duidelijk verschil tussen wat er wetmatig mag en wat er in Aalst wordt toegepast. De reden hiervoor ligt meestal bij de subsidiëring die men vroeger van federaal niveau en sinds kort van Vlaams niveau krijgt. Ook andere OCMW 's passen sommige wetgeving niet of strenger toe. Door deze regels die reeds jaren geleden werden bepaald in het OCMW te Aalst, vallen sommige mensen uit de boot. Bij andere mensen is het gewoon heel moeilijk aan het werk te gaan of een tewerkstelling überhaupt te kunnen behouden in combinatie met hun gezin. Zeker bij kwetsbare gezinnen moet er marge zijn voor flexibiliteit en moeten we de zorg en de dienstverlening aanpassen op maat van de cliënt gaan afstemmen.

## **Tweede invalshoek: psychosociale invalshoek**

Als tweede invalshoek bekijk ik de psychosociale aspecten van (sociale) tewerkstelling. Wat doet het met ons om aan het werk te zijn? Of om net niet aan het werk te zijn? Hoe belangrijk is je goed voelen in je job? Is werk een belangrijke factor in ons welbevinden?!

We leven in een geluksmaatschappij zoals Dirk de Wachter het zo vaak aanhaalt. Onze samenleving is zo verslaafd aan geluk dat we er ongelukkig van worden. Het is ook diezelfde geluksmaatschappij die meer en meer mensen doorstuurt naar de psychiater. Burn-out en stress zijn de ziekte van deze tijd. In een interview met de Kruitfabriek haalt hij aan 'Ik ben bezorgd. Ik zie elke dag in mijn kabinet de miserie van het leven. En ik zie dat dat in onze geluksmaatschappij heel erg wordt ontkend. Dat wordt buiten de muren gehouden. Men doet alsof het allemaal fantastisch is.' (Wachter, 2013)

Met dit in het achterhoofd, vond ik het heel belangrijk op zoek te gaan naar wat het voor de mensen betekent om werk te hebben. Op wat het betekent voor hen juist niet aan het werk te zijn... Als we sociale tewerkstelling en artikel 60 in het bijzonder willen verbeteren en willen uitbreiden in Aalst is het belangrijk om ook deze factoren te onderzoeken. We gaan ervan uit binnen het OCMW te Aalst dat een tewerkstelling hen net deugd zal doen. Dat ze zo uit hun isolement geraken, dat ze even weg zijn uit de miserie. Dat ze niet alleen financieel hun situatie zo verbeteren maar ook hun sociale situatie zo aanpakken. Voor mensen die de taal niet goed spreken, kan dit de ideale leerschool zijn om het Nederlands dat ze tot nu toe enkel op de schoolbanken hebben geleerd, gaan toe te passen, gaan gebruiken. Ik ben er ook van overtuigd dat je een taal beter aanleert op bijvoorbeeld een werkvloer als door enkel en alleen de lessen te volgen? Theorie en praktijk!

## **Rechten van de mens**

In de rechten van de mens vinden we een aantal stellingen terug die van toepassing zijn op werk.

Artikel 23 zegt:

“Een ieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid.”

“Een ieder, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid.”

“Een ieder, die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld. “

“Een ieder heeft recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van zijn belangen.”

Artikel 25 zegt:

“Een ieder heeft recht op een levensstandaard, die hoog genoeg is voor de gezondheid en het welzijn van zichzelf en zijn gezin, waaronder inbegrepen voeding, kleding, huisvesting en geneeskundig verzorging en de noodzakelijke sociale diensten, alsmede het recht op voorziening in geval van werkloosheid, ziekte, invaliditeit, overlijden van de echtgenoot, ouderdom of een ander gemis aan bestaansmiddelen, ontstaan ten gevolge van omstandigheden onafhankelijk van zijn wil.”

“Moeder en kind hebben recht op bijzondere zorg en bijstand. Alle kinderen, al dan niet wettig, zullen dezelfde sociale bescherming genieten.”

Volgens Welzijnszorg zijn de generatie-armen (mede door het gebrek aan degelijk onderwijs) meestal aangewezen op ongeschoolde arbeid. Ze zijn ook vaak werkloos en vaste contracten zijn zeldzaam. Meestal werken ze noodgedwongen via interim-bureaus, wat voortdurend onzekerheid met zich meebrengt, of op de zwarte markt. Ze worden aangetrokken door de droom om “zolang het gaat zoveel mogelijk te verdienen”. Voor die droom zullen ze uiteindelijk werk aannemen dat boven hun krachten gaat, waardoor ze dan na een tijd noodgedwongen moeten afhaken of ontslagen worden. “Een ieder, die arbeid verricht, heeft recht op een gunstige en rechtvaardig loon. Dat loon, of zo nodig aangevuld met middelen uit de sociale zekerheid, moet een menswaardig bestaan verzekeren.” De generatiearmen die geen werk hebben, zijn vaak aangewezen op allerhande vervangingsinkomens zoals bijvoorbeeld leefloon, RVA, FOD, ... (Welijnszorg., 1995)

Al deze mogelijke inkomens (ook het kindergeld) worden gebruikt om te kunnen overleven. (Welijnszorg., 1995) Alhoewel puur technisch gezien kinderbijslag geen inkomen is en zo niet mag bekeken en gerekend worden. Deze inkomens worden voortdurend bedreigd door de veranderingen in het leven van de armen. Regelmatig is er een hoge schuldenberg en probeert men met het inkomen de put te dichten en om een toekomst uit te bouwen. Men durft al eens denken schuldeneisers te ontvluchten door te verhuizen en geen nieuw adres na te laten. Hierdoor wordt het natuurlijk moeilijk of zelfs onmogelijk om de administratieve stabiliteit te bereiken die nodig is voor het verwerven van een regelmatig inkomen. Administratieve instanties gebruiken dan nog eens een taal die voor veel kansarmen ontoegankelijk is zodat de nodige formulieren niet of niet volledig of niet goed ingevuld geraken. (Sandra Dirkse, 2010) Als het al moeilijk is voor mensen die als moedertaal Nederlands hebben, denk dan maar eens na hoe moeilijk het voor mensen die anderstalig zijn moet zijn. Voor het bekomen van een bestaansminimum moeten deze mensen dan vaak heel wat vernederingen ondergaan; zij moeten zich voortdurende verantwoorden tegenover de sociale werkers van het OCMW; zowel over hun uitgaven als over hun privé en gezinsleven. Dit bestaansminimum kan ook te allen tijde stop gezet worden wanneer het OCMW onregelmatigheden vermoedt. (Sandra Dirkse, 2010)

*Ook in het focusgesprek kwam het ter sprake. Ik denk bijvoorbeeld aan Mo, de man die nog herstelt van een faillissement. Die dus een torenhoge schuld heeft en het dus ook niet gewoon is te gaan werken voor een baas. Je ziet en hoort ook in zijn verhalen dat bepaalde werkhoudingen moeilijk zijn voor hem. Maar net door die torenhoge schulden moet hij wel werken... Hij gaf ook aan dat hij eigenlijk een job zou willen doen zoals maatschappelijk werk maar dan als ervaringsdeskundige. De frustratie dat dit niet kan doordat hij geen diploma heeft van zijn humaniora is groot. Ook Dirk deelde deze frustratie.*



*Ze zouden beiden zo graag als sociaal werker, als hulpverlener of straathoekwerker aan de slag gaan maar de weg ernaartoe lijkt hen te moeilijk en te lang.*

## **Werken door de jaren heen**

Door de eeuwen heen zijn er in onze samenleving verschillende opvattingen geweest over de rol van niet werken of wel werken. Vandaag de dag krijgt werkloosheid een heel negatieve aandacht, terwijl werklozen er meer bij gebaat zouden zijn, mochten we dit positief benaderen. (Sandra Dirkse, 2010) Werk is misschien wel leuk en nuttig maar daarom niet zaligmakend. Sinds de kredietcrisis van 2008, zijn er heel wat ontslagen gekomen en is er dus een forse toename van het aantal werklozen. Zonder werk zitten, al dan niet tijdelijk, heeft niet alleen financiële gevolgen maar doet veel meer met je.

*In het focusgesprek gaf één van de geïnterviewde mensen die aan het werk zijn in artikel 60 aan dat effectief door deze crisis veel mensen zonder job zitten en dat het enorm moeilijk is om aan een job te geraken zeker als je laag geschoold bent. Hij gaf daarbij ook aan dat dit niet zijn fout is de crisis, maar de fout van de politiciers. Een beetje kort door de bocht als je het mij vraagt maar zoals hierboven aangegeven, zit er toch ergens een waarheid in. De kredietcrisis was inderdaad nefast voor de werkloosheid.*

In onze Westerse samenleving is werk een belangrijke norm. Wie aan het werk is, telt mee. Wie niet aan het werk is, staat laag op de statusladder. Ook de algemene beeldvorming draagt niet bij tot een positief zelfbeeld, het heeft een negatief effect op het zelfvertrouwen van de meeste werklozen. Tegenwoordig bekijken veel mensen werk als een belangrijke invulling van het bestaan maar door de eeuwen heen is het denken hierover nogal eens van richting verandert.

De Oude Grieken beschouwden vrije tijd bijvoorbeeld als het hoogste goed. Werk was een pijnlijke vernederende noodzakelijkheid. Daarom lieten dit over aan de laagste groepen in de samenleving, vooral aan de slaven. Ook bij de Romeinen werden dezelfde opvattingen overgenomen. In de vroegchristelijke traditie werd werk beschouwd als een manier om gezond te blijven en om niet verleid te worden tot zondige daden en gedachten. Ledigheid was des duivels oorkussen! (Sandra Dirkse, 2010) Het is pas sinds de opkomst van het protestantisme en sinds de Reformatie dat werk een positievere betekenis kreeg. In de negentiende eeuw werkten vrouwen enkel als ze uit een arbeidersgezin kwamen omdat er anders niet genoeg brood op de plank is. Vrouwen uit 'hogere milieus' werden niet geacht te werken, dit was in strijd met de fatsoensnormen. Hun taak was kinderen baren en de man gehoorzamen. (Sandra Dirkse, 2010) De man had de taak zijn gezin financieel te onderhouden. De bijdrage van vrouwen aan het arbeidsproces was dus niet altijd even groot. Dit geldt ook voor de beloning; vrouwen hebben eeuwenlang onderbetaald geweest en onderbetaalde arbeid verricht. (Sandra Dirkse, 2010) Ook vandaag bestaan er nog steeds verschillen tussen lonen van mannen en vrouwen voor dezelfde job. Rond 1900 kwam er beweging in de positie van de vrouw; vrouwen werden mondiger en gingen meer en meer studeren. Stilletjes aan veroverden ze de arbeidsmarkt. Toch is het nog niet echt lang geleden dat vrouwen als vanzelfsprekend klaar zaten om hun man en kinderen op hun wenken te bedienen.

Dit is tegenwoordig toch wel wat anders; vrouwen (en ook mannen) die er bewust voor kiezen om niet te gaan werken en voor hun gezin te zorgen zijn in de minderheid. Vaak moeten ze zelfs verantwoording afleggen voor hun gemaakte keuze. Hoe terecht is dat? Het is mede dankzij deze mensen die dan meestal onbetaald allerlei hand- en spandiensten verlenen, onder andere op school of in de sportclub, dat de werkenden het iets makkelijker hebben. Vrijwilligerswerk levert geen geld op en wordt dus ook vaak gezien als minder waardevol dan een betalende job. In onze hedendaagse maatschappij draait het vooral om geld verdienen en het ook terug uitgeven. Het voorziet ons in levensonderhoud maar het zegt ook iets over onze status in de maatschappij. Vaak denk je er ook pas over na als je deze status niet (meer) hebt. (Sandra Dirkse, 2010)

Soms kies je er ook niet bewust voor dat één van beide partners thuis blijft. Ik denk na het verhaal die de dame die artikel 60 doet in het OCMW te Aalst me schetste. Haar partner, die de Belgische nationaliteit niet heeft en hier nog nooit gewerkt heeft en daarom geen recht heeft op een FOD uitkering, zit verplicht thuis. Hij kan wegens medische redenen niet werken. Ze gaf ook aan tijdens het gesprek dat sommige collega's dit niet verstaan of willen verstaan. Dat ze soms zelfs wat uitgelachen wordt door het feit dat hij niet kan werken. Zelfs hier is de verantwoording groot! En hier gaat het dan om een ziekte waardoor meneer onbekwaam zou zijn om te werken. Niet om een vrijwillige keuze die men maakt maar een gedwongen keuze.

Veel mensen ontlenen niet alleen hun status maar ook hun identiteit aan het beroep dat ze uitoefenen. Dit merk je goed in alledaagse gesprekken wanneer er bijvoorbeeld gevraagd wordt naar 'Wat doe je?'. Maar een mens is zoveel meer dan juist een beroep, sterker nog de mens is niet een beroep! (Sandra Dirkse, 2010)

### **Werk en gezin, een goede combinatie?!**

Werk in combinatie met een gezin kan belastend zijn. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat vrouwen meer psychosociale belasting ervaren in de combinatie met hun werk (vrouwen zijn meer gefocust op hun gezin dan mannen). Gaan werken kan enerzijds energie geven en heeft voor iedereen een andere, verschillende betekenis. Werk is een uitdaging, werk is sociaal contact, werk is een uitlaatklep, werk is me-time, werk is mijzelf ontplooien, ... (Loopbaan met zorg, 2015)

Het is belangrijk te weten dat het gedrag van mensen afhangt van twee factoren: de persoon en de context (Lewin, 1951). Als men zegt de persoon denken we aan iemands karakter, iemands wensen, iemands ideeën, normen en waarden, de manier waarop je met problemen en uitdagingen omgaat, ... De context is waar de persoon zich in bevindt. Heeft deze een zorgenkind, oppasmogelijkheden, een uitdagende job, ... Soms kunnen mensen omwille van hun context bepaalde dingen verlangen maar kunnen ze deze daarom nog niet waarmaken.

Ook het belang van meerdere rollen is relevant. Ouder zijn, werknemer zijn, partner zijn heeft een positieve invloed op het psychologisch welzijn. Het draagt bij tot persoonlijke groei en geeft energie. Hoe meer verschillende rollen men opneemt, hoe minder rol specifieke stress men ervaart. (Loopbaan met zorg, 2015) Aan het werk zijn zorgt voor een

hoger welbevinden omdat een job zorgt voor een hoger zelfbeeld en meer zelfvertrouwen. De energie en ervaringen die je haalt uit één rol kunnen een positief effect hebben op je andere rollen. (Loopbaan met zorg, 2015)

*In het focusgesprek heb ik bij de drie personen die kinderen hebben, gepolst naar hun bevindingen en die van hun gezin. Naar hoe het voor hen was. Twee personen die beide alleenstaande ouders zijn, gaven aan dat het niet makkelijk is. 's Morgens naar je werk moeten maar ook je kind moeten afzetten op school of in de opvang. Ondanks dit niet evident is, gaven ze beiden wel aan dat dit zo moet zijn en dat hun kinderen dit eigenlijk niet erg vinden. In tegendeel. Ze vinden het best leuk om in de opvang te zijn zodat ze kunnen tijd spenderen met vriendjes. Ik volg dit ook volledig. Sommige mensen beweren dat mensen die werken bijvoorbeeld voorrang zouden moeten krijgen als het aankomt voor opvang van de kinderen. Dit vind ik absoluut niet. Een kind mag en kan niet het slachtoffer zijn. Kinderen die in armoede leven, die in probleemgezinnen leven, kunnen er net heel veel aan hebben om net wel naar de opvang te gaan. De gehechtheid die eventueel kan mislopen door het gebrek aan liefde thuis, kan gecompenseerd worden in de opvang.*

### **Theorie van het Latente deprivatiemodel**

Volgens de theorie van het Latente deprivatiemodel van Jahoda zijn er twee soorten functies die vervuld worden door aan het werk te zijn. Enerzijds de manifeste functie die we vooral merken wanneer het goed gaat op het werk. Dit is het inkomen. Anderzijds de latente functies, vijf primaire behoeften die pas duidelijk worden wanneer werk wegvalt. Nood aan sociale steun, nood aan een gestructureerd verloop van de dag, nood om deel te nemen aan betekenisvolle activiteiten, nood om deel uit te maken van een collectief doel en nood aan een status of persoonlijke identiteit. (Loopbaan met zorg, 2015) De ervaring van tijd wordt gevormd door maatschappelijke instellingen zoals scholen en de werkgelegenheid in de moderne samenleving. Als gevolg daarvan hebben volwassenen nood aan die vijf primaire behoeften. Nood aan een gestructureerd verloop van de dag en de mogelijkheid om hun dagen te vullen met geplande activiteiten. Het ontbreken van zo'n structuur heeft invloed op het welzijn van de persoon. Dagen duren lang als er niets moet gebeuren, als er niets op de agenda staat. Verveling en tijdverspilling worden dan de regel. (Batinic, 2010)

Mensen kunnen ook niet zonder de nood deel uit te maken van een collectief doel. Het gevoel hebben dat je nuttig bent, dat je nodig bent voor andere mensen. Ook hier zorgt een eventueel gevoel van doelloosheid voor stress en een slechte invloed op het psychologisch welzijn. Hieraan gerateerd is de nood om te communiceren, relaties op te bouwen met mensen buiten de familie. De nood aan sociale steun en contacten kunnen niet vervangen worden door enkel de relaties binnen het gezin gaan te versterken. Enkel en alleen al omdat de vriendschappelijke relaties je voorzien van meer informatie, meer kansen om beoordeeld te worden; rationeel beoordeeld te worden. De sociale horizon verruimen is dus ook heel belangrijk voor het psychisch welzijn. Ook de (sociale) status is belangrijk om een identiteit te vormen. Mensen zijn genoeg zichzelf te zien zoals ze door de anderen aanzien worden en een lage status van bijvoorbeeld arbeider is nog altijd beter dan geen status. En dit is nu net het gevoel dat werklozen hebben, dat ze geen status hebben. Ook de nood om actief te zijn, zelfs al is het actief zijn door externe doeleinden zoals de nood om een job te hebben is beter voor het welbevinden van de persoon dan passief te zijn.

(Batinic, 2010) Volgens de mening van Marie Jahoda zijn het ontbreken van deze vijf aspecten een belangrijke oorzaak in de psychische nood en uitputting van werklozen. (Batinic, 2010)

Er zijn studies die het model van Jahoda getest hebben. Zo zijn er verschillen gevonden tussen werkenden en werklozen die betrekking hebben tot de vijf latente voordelen. (Evans & Haworth, 1991) Wanneer deze latente voordelen getest werden bij bijvoorbeeld werklozen in vergelijking met werkenden dan bleek hieruit dat werklozen een minder gestructureerde en minder betekenisvolle tijdsbesteding hadden. (Wanberg, Griffiths & Gavin & Wanberg, 1997) Het bleek ook dat werklozen minder actief waren en op minder sociale steun konden rekenen van dichte relaties en autoriteiten. Ook het feit dat werklozen zich minder betrokken voelden met de gemeenschap en minder gemeenschappelijke doelen hadden in vergelijking met de werkende mensen was een outcome. Werklozen kennen zichzelf ook een lagere status toe. (Evans & Haworth, 1991)

*In het focusgesprek kwam ook bij Dirk bijvoorbeeld naar boven dat hij op den duur ook gewoon geen zin meer had. Hoe langer hij thuis zat, hoe meer hij afgewezen werd voor een job, hoe minder zin hij had om nog op zoek te gaan naar een job. Ik merkte ook op in zijn verhalen dat hij, door zich kwaad te maken, er in hem een gevoel van vernedering schuil gaat. Uit de dingen die hij zei, kon je ook opmaken dat het iemand is die toen niet veel relaties had, niet veel vrienden had. Een eenzaam zeg maar. Je nuttig voelen en deel uitmaken is dus volgens mij absoluut belangrijk.*

### **Het financieel schaamtemodel**

Een tweede theorie is het financieel-schaamtemodel. Recent onderzoek heeft aangetoond dat de negatieve psychologische effecten van werkloosheid verklaard kunnen worden door de mate van financiële problemen die men ervaart in combinatie met de hoeveelheid schaamte die men ervaart wanneer men geconfronteerd wordt met werkloosheid. Schaamte wordt gezien als het product van de verstoorde sociale relaties die er zijn. Het is reeds bewezen dat mensen ernaar streven om te interageren met elkaar en affiniteit met elkaar te voelen. Dit doen ze om gemeenschappelijke standaarden en idealen te kunnen bereiken, om te voldoen aan de sociale conventie om een bruikbare werknemer te zijn. Men voelt zich een vernederd als deze idealen niet kunnen bereikt worden. Dit is het gevolg van de Westerse cultuur die werken aanziet als een gehonoreerde activiteit. (Vlieger, 2008)

Mensen zonder een job krijgen dus niet alleen te maken met de financiële deprivatie, ze kunnen ook niet deelnemen aan een geaccepteerde levensstijl. Ook de rol als werker, de meest belangrijke van allemaal, kunnen ze niet op zich nemen. (Vlieger, 2008) Zoals daarnet aangehaald daalt het psychologisch welbevinden bij mensen die op werkloosheid vallen. Dit komt door het wegvallen van de latente functies van werk maar ook de manifeste functie die hiermee te maken heeft zoals bijvoorbeeld het financiële aspect van werk. Financiële problemen en daarbovenop de schaamte rond werkloosheid zorgt voor negatieve psychologische effecten.

Verlies van werk is verlies van inkomen en kan voor financiële problemen zorgen. Schaamte komt doordat mensen nu eenmaal in contact willen zijn met anderen, ze willen

samen doelen bereiken. Werkloosheid zou ervoor kunnen zorgen dat deze doelen niet bereikt kunnen worden en waardoor men zich dus gedegradeerd en vernederd voelt. (Loopbaan met zorg, 2015) Moeten (over)leven van andermans geld zal nooit hetzelfde zijn, zal nooit dezelfde waarde hebben dan wanneer dit geld zelf verdiend is. Of dit geld nu komt van vrienden of familie of van de sociale zekerheid. (Vlieger, 2008)

Uit onderzoek blijkt dat hoe langer men werkloos is, hoe meer men zich schaamt. Daaruit blijkt ook dat schaamte meer voorkomt bij mannen. Het blijkt ook dat schaamte bijdraagt tot een lager psychologisch welzijn en een slechtere gezondheid. Daarbovenop zorgt schaamte ook voor meer isolement en dus minder sociale contacten. (Loopbaan met zorg, 2015)

### **Theorie van Weiner**

Een derde theorie is de theorie van Weiner, deze zal onder andere een verklaring bieden voor de psychologische problemen bij werklozen. De theorie biedt een schema van hoe mensen omgaan met falen en succes. (Vlieger, 2008) Deze stelt dat wanneer we falen of succes boeken we steeds op zoek gaan naar de reden, de oorzaak hiervan. Voorbeelden hiervan zijn de eigen mogelijkheden, inspanning, inzet, geluk, de taak op zich, persoonlijkheid of de gehanteerde strategie. Deze oorzaak wordt dan geplaatst in driedimensionale ruimte. (Vlieger, 2008) Deze oorzaken kunnen zich op drie dimensies bevinden. Deze dimensies zijn locus (intern of extern), stabiliteit (stabiel of onstabiel), en controleerbaarheid (controleerbaar of oncontroleerbaar). De locus van controle waar intern de persoonlijkheid en inzet en extern 'de taak was te moeilijk' en irritante collega's voorbeelden kunnen zijn. De tweede dimensie is de stabiliteit van de oorzaak. Stabiel is bijvoorbeeld persoonlijkheid en onstabiel is bijvoorbeeld inzet. De derde dimensie, de controleerbaarheid van de oorzaak. Indien deze oncontroleerbaar zou zijn, zorgt dit voor schaamte wat ervoor zorgt dat men zich terugtrekt en waardoor men minder motivatie heeft. Indien deze controleerbaar is, creëert dit een schuldgevoel waardoor men het probeert goed te maken en waardoor men gemotiveerd is. (Loopbaan met zorg, 2015)

De theorie zou bijvoorbeeld kunnen voorspellen hoe een persoon zal reageren op een faalsituatie die hij als intern, stabiel en oncontroleerbaar categoriseert. Aangezien het falen zal worden gezien als ene stabiel feit, is de kans groot dat men zal verwachten dat in soortgelijke situaties men ook zal falen.

Een voorbeeld.. Iemand krijgt zijn ontslag en die persoon ziet zijn C4 als gevolg van zijn stabiele trek. De kans is dan groot dat die persoon zal veronderstellen dat hij nooit nog een job zal vinden door zijn persoonlijkheid (psychologisch gevolg). De oorzaak van het ontslag lag bij de persoonlijkheid van de persoon in kwestie (intern), het ontslag zal dus leiden tot een verminderd zelfbeeld (affectief gevolg). Ontslag is dus oncontroleerbaar en daardoor treedt er schaamte op.

Zoals hierboven reeds aangehaald, zijn er ook affectieve gevolgen. Wanneer men bijvoorbeeld een falen gaat toeschrijven aan een interne oorzaak dan zal dit deze persoon zijn of haar zelfbeeld doen dalen. In het voorbeeld dat gegeven is, lag de oorzaak bij de persoonlijkheid van de persoon in kwestie. Persoonlijkheid is natuurlijk iets intern. Door dit ontslag zal er dus een verminderd zelfbeeld ontstaan. Ook de controleerbaarheid heeft een effect op de sociale emoties. Controleerbare oorzaken van persoonlijk falen zullen leiden

tot schuldgevoelens, oncontroleerbare oorzaken zullen leiden tot schaamte. Uit onderzoek blijkt dat schaamte zal optreden als men falen ziet gerelateerd aan het zelf en oncontroleerbaar. Dit bewijst een studie van Brown en Weiner (1985), deze toont de associatie aan tussen schaamte en gebrek aan mogelijkheden (oncontroleerbaar) en dat schuld geassocieerd is met een gebrek aan inspanningen (controleerbaar). (Vlieger, 2008) We kunnen hieruit dus concluderen dat in het voorbeeld hierboven gegeven, het ontslag de persoon in kwestie schaamte zal ervaren.

Affectieve en psychologische gevolgen leiden tot acties. Zo geven ze bijvoorbeeld gevoelens van schaamte en geven ze aanleiding tot terugtrekking alsook vermindering van motivatie. Schuldgevoelens leiden tot herstellend gedrag en een positieve boost in motivaties. In het voorbeeld dat we aanhaalden, heeft de persoon een lage verwachting van toekomstig succes, hij is beschaamd en heeft een laag zelfbeeld. Door deze omstandigheden zal deze persoon zich meer en meer terugtrekken en andere gedragingen stellen. Gedragingen die niet instrumenteel zijn voor het bereiken van het vooropgestelde doel.

Wat blijkt nu uit de theorie van Weiner?! Dat men niet enkel mag kijken naar de positieve gevolgen van werken en de negatieve gevolgen van werkloos zijn. Het blijkt trouwens uit onderzoek dat de ervaring van een betaalde job geen universeel positief gegeven is. Onderzoek van Weinfeld et al. (1992) toont namelijk aan dat tevreden werknemers hoger scoorden op welzijn in tegenstelling tot de ontevreden werknemers. De laatst genoemde hadden gelijkaardige waarden van welzijn in vergelijking met werklozen. De tevreden en ontevreden werklozen blijken niet van elkaar te verschillen in welzijn maar de tevreden werklozen blijken wel actiever te zijn, doelbewuster ook. En ze hebben een betere tijdsstructuur. (Vlieger, 2008)

Werkloos zijn heeft dus niet voor iedereen een even negatieve uitkomst, individuele en situationele variabelen beïnvloeden de reactie van de persoon op zijn werkloos zijn en gaan ook beïnvloeden hoe deze persoon et de situatie zal omgaan. De theorie van Weiner stelt dus dat er niet zozeer moet gekeken worden in de richting van de schuld te leggen bij de werkenden en schaamte vast te pinnen voor werklozen of omgekeerd. Beide emoties komen voor in beide groepen, het hangt af van welke oorzaken mensen geven aan hun falen en welke oorzaken ze geven aan hun slagen. (Vlieger, 2008)

### **Zelfdeterminatie theorie**

Een vierde en laatste theorie is de zelfdeterminatie theorie: kwalitatief en goed motiveren op de werkvloer. (Van den Broeck Anja, 2009) Deze stelt dat de mens gericht is op groei en proactief is. Om dit mogelijk te maken, moet er voldaan worden aan drie psychologische basisbehoeften. Autonomie; de mate waarin men zelf beslissingen kan nemen over tijd, ruimte, inhoud, manier van werken, ... Verbondenheid is een tweede. De mate waarin men het gevoel heeft dat het werk belangrijk is, relaties en contacten, ... Een laatste en derde is competentie, de mate waarin men het gevoel heeft dat men voldoende vaardigheden, ervaring en/of kennis heeft om een bepaalde taak uit te voeren. Pas wanneer aan deze voorwaarden voldaan is, kan een persoon zich intrinsiek gemotiveerd doelen. (Loopbaan met zorg, 2015) Deze theorie gaat immers uit van een positief mensbeeld en behandelt op

basis hiervan de regulatie en doelgerichtheid van het menselijk gedrag en de belangrijke basisbehoeften. (Van den Broeck Anja, 2009)

Of je nu ontslagen wordt, zelf je baan opzegt of zonder werk komt omdat je contract ten einde is; je hebt te maken met verlies. Een belangrijk verlies dat in vele gevallen behoorlijk pijn kan doen en we moeten dit eigenlijk zien als een soort rouwproces. Niet voor niets staat ontslag in de top drie van meest ingrijpende gebeurtenissen in iemands leven. Ontslag heeft sowieso impact op je zelfvertrouwen en evenwicht. Het veroorzaakt veel emoties; boosheid, verdriet, onzekerheid, angst, schaamte, ... Maar evenzeer kunnen gevoelens van opluchting de revue passeren. Het lijkt wel een ritje in een rollercoaster waar je geen controle over hebt. Daardoor kan je flink uit balans zijn. Je bioritme kan verstoord zijn waardoor je niet goed slaapt en weinig eetlust hebt. Negatieve gedachten spoken door je hoofd en 's nachts worden deze hersenspinsels nog donkerder. Het is een algemeen gegeven dat mensen in het donker minder goed kunnen relativeren dan overdag. We hebben daar blijkbaar daglicht voor nodig... (Sandra Dirkse, 2010)

De Zelf-Determinatie theorie kan een betrouwbaar theoretisch kader bieden voor de positieve benadering binnen de arbeid en gezondheid psychologie. Het kan ook helpen de kennis binnen dit terrein op een coherente wijze te vergroten. (Van den Broeck Anja, 2009) De theorie is de afgelopen veertig jaar op basis van wetenschappelijk onderzoek ontwikkeld en toegepast in verschillende levensdomeinen. Onderwijs, sport, relaties en opvoeding. Vrij recent is deze theorie ook geïntroduceerd in de arbeidscontext en is haar bruikbaarheid empirisch aangetoond. (Van den Broeck Anja, 2009)

De ZDT neemt een bijzondere plaats in binnen de motivatiepsychologie. Zij vertrekt immers vanuit een positief mensbeeld waarin wordt verondersteld dat mensen niet reactief zijn, maar van natura proactief hun omgeving vorm geven. Hierbij neemt de ZDT expliciet aan dat deze activiteit gericht is op groei en integratie. Mensen evolueren tijdens hun leven naar een meer geïntegreerd en authentiek functioneren, zowel op individueel als sociaal niveau. Deze aangeboren actieve groeitendens komt niet onvoorwaardelijk tot uiting, ze zal enkel manifesteren wanneer de persoon zich in een stimulerende omgeving vertoeft. Deze theorie kan ook helpen om de positieve arbeid en gezondheidspsychologie op coherente en theoretische gefundeerde wijze uit te bouwen en een geïntegreerd beleid te voeren in de praktijk. De theorie gaat immers in op belangrijke menselijke behoeften, doeloriëntaties en gedragsregulaties. (Van den Broeck Anja, 2009) Het gaat dus zowel over wat mensen nastreven, de doeloriëntaties, als over waarom ze dat doen (geragsregulaties) binnen hetzelfde theoretische kader. Waar andere theorieën vooral kijken hoe sterk werknemers gemotiveerd zijn, legt de ZDT theorie de nadruk op hoe goed de motivatie is. De aandacht voor de bevrediging van de drie aangeboren psychologische behoeften (autonomie, competentie en relationele verbondenheid) laat bovendien toe motivatie van de werknemers ten volle te begrijpen en eventueel in te spelen op onderliggende processen in plaats van enkel op de uitkomsten.

*In het focusgesprek is gebleken dat een job voor alle aanwezigen belangrijk is. De alleenstaande ouders gaven geld als heel belangrijk aan maar ook dat ze er zich beter bij voelde en ook de kinderen dit liever hadden. Zo kunnen zij naar de onthaalmoeder of opvang wat ze eigenlijk wel graag doen. Voor kinderen is het ook leuk te kunnen vertellen dat je mama en/of papa werkt. Bij de twee heren merkte ik dat status toch een heel*

*belangrijke factor was. De boosheid die gepaard ging met het faillissement van Mo en bijvoorbeeld de boosheid bij Dirk ten opzichte van de VDAB waren zeker aanwezig.*

Een gevolg van het hebben van geen werk, is vaak armoede. In armoede leven heeft ingrijpende persoonlijke en psychosociale gevolgen. Ook al zijn de sociaalpsychologische mechanismen die een rol spelen bij het ontstaan en bestendigen van armoede gekend, het belang ervan dringt nog onvoldoende door bij de mensen en bij de beleidsmakers. Men merkt vandaag een toenemende individualisering en culpabilisering waardoor armoede nog meer toeneemt en extra schade berokkent aan wie in armoede leeft. (Regenmortel, 2015) Armoede is meer dan een tekort aan geld... Het is een multidimensionaal en relatief gegeven dat leidt tot uitsluiting op verschillende domeinen. ook de psychologische en sociale domeinen. (Regenmortel, 2015) Armoede is een thema dat sinds de jaren '70 economische crisis erg in de aandacht ligt. Maar armoede is niet uitsluitend een crisis verschijnsel... De crisissen doen armoede enkel toenemen. Mensen uit zogenaamde risicogroepen zoals werklozen, bejaarden, alleenstaanden, migranten, mensen met een beperking, .. zijn door de crisis materieel behoeftig geworden. Oorzaken kunnen bijvoorbeeld een faillissement zijn of langdurige werkloosheid of besparingen in de ziekteverzekering. Dit noemt men 'nieuwe armoede'. Armoede is iets van alle tijden. Dankzij de economische en sociale vooruitgang zijn de aantallen die vroeger bijna de helft waren goed geminderd. Maar toch in onze samenleving bestaat een harde kern van mensen die al generaties lang in, soms zelf eeuwenlang, in armoede leven, de generatiearmen. Deze zijn niet uit de spreekwoordelijke boot gevallen maar hebben er eigenlijk zelfs nooit ingezeten.

### **Hoe inspelen op motivatie op het werk?**

Vroeger waren de arbeidsomstandigheden in het Europa van de negentiende eeuw over het algemeen abominabel. Arbeiders hadden geen achturige werkdag maar zwoegden minstens tien uur per dag. Ook kinderarbeid kwam voor, eerder regelmatig dan uitzonderlijk. De fabrieksruimten waren ongezond en gevaarlijk, de lonen waren laag en overuren werden niet betaald of gecompenseerd. Bij ziekte was er geen back-up en had je zelfs het risico je job te verliezen.

Gelukkig is er sinds die tijden veel gewijzigd dankzij de politiek en de opkomst van de vakbonden. We kunnen de arbeidsomstandigheden van vandaag niet vergelijken met toen, we beschikken nu ook over een sociaal vangnet waardoor het verliezen van je job niet per se het verliezen van inkomsten betekent. Maar werken op zich is ook vandaag niet altijd gezond voor lijf en leden. (Sandra Dirkse, 2010)

Er zijn al heel wat onderzoeken gedaan naar het effect van werk op je gezondheid. Mensen hebben last van zowel lichamelijke klachten alsook psychische klachten. Een van de belangrijke oorzaken hiervan is de hoge werkdruk. Zeker ten tijde van bezuinigingen moet vaak meer werk door minder mensen gedaan worden. Een kleine greep uit verschillende onderzoeken geeft aan dat 25% van de werknemers gezondheidsklachten heeft die gerelateerd zijn aan werk.

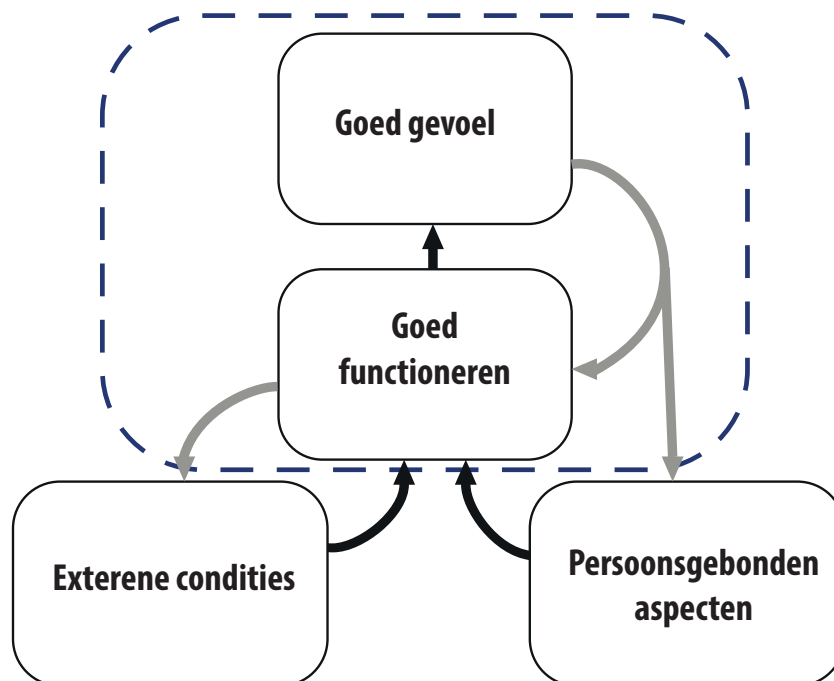
Minder werken en meer tijd hebben voor het gezin zou dé manier zijn om gelukkig te worden. Mensen hebben ook minder last van stress als ze hun eigen werktijden zouden



kunnen indelen. Twintig percent gaat ook ziek naar het werk uit angst voor zijn job te verliezen en tien percent van de werknemers heeft last van burn-out klachten. (Sandra Dirkse, 2010)

Werk voorziet in veel meer behoeften dan louter geld, het beantwoordt ook aan heel wat psychologische behoeften; identiteit, status, activiteit, sociaal contact en structuur. Op zich is dit een grotere motivatie dan geld want we voelen ons er goed bij. We vinden het de moeite, we vinden het zinvol omdat we deel uitmaken van een groter geheel. Het is ook daar dat we erkenning voor willen; omdat we iets goed gedaan hebben. (Winne, 2016)

Wat zijn nu de ingrediënten van welbevinden? Gelukkig zijn met je werk en op het werk, iedereen wil dit. Dit heeft ook een invloed op je algemene welbevinden. De New Economic Foundation (NEF: Britse denktank) heeft enkele jaren geleden onderzoek gedaan naar de factoren die het algemeen persoonlijk welbevinden van mensen beïnvloeden. Thomson, Marks en The Centre of Well-being hebben op basis van verschillende studies een dynamisch model gerealiseerd.

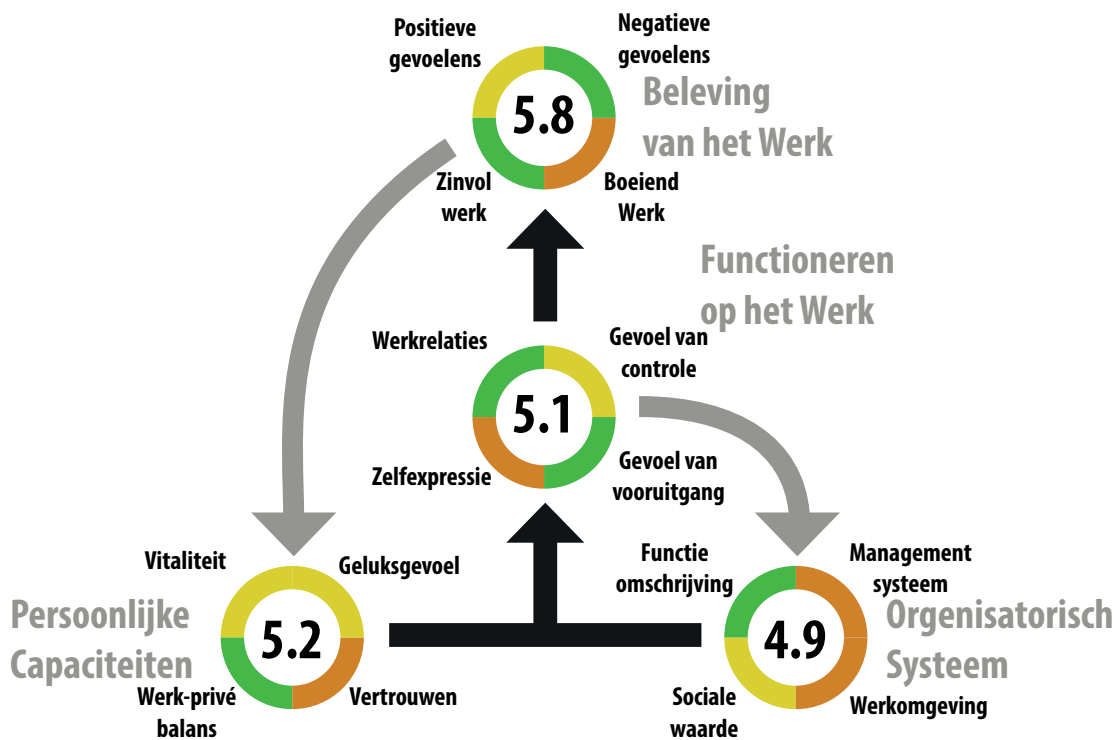


Mensen voelen zich goed in hun vel als ze gelukkig zijn, plezier hebben in het leven en wanneer ze tevreden zijn in hun huidige situatie. Dit gevoel van optimaal functioneren krijgen ze wanneer ze zich nuttig voelen, wanneer ze voldoende autonomie ervaren en zich competent en veilig verbonden voelen met anderen. (Winne, 2016) Goed kunnen functioneren is afhankelijk van een aantal persoonsgebonden aspecten zoals bijvoorbeeld gezondheid, eigenwaarde, persoonlijke veerkracht en of men eerder optimistisch of eerder pessimistisch is ingesteld.

Maar ook externe condities zoals de sociale context en de materiële levensomstandigheden spelen een belangrijke rol. Wanneer men goed functioneert dan heeft dit een positieve invloed op de externe condities. Wanneer men een goed gevoel heeft dan bekrachtigt dit gevoel het goed functioneren. Ook de persoonsgebonden

aspecten worden er positief door beïnvloedt. Dit is dan weer een bevestiging om het blijven goed te doen of zelfs nog beter te doen. (Winne, 2016)

Voortbouwend op dit model werd door het Central of Well being de link gelegd naar de factoren die het welbevinden op het werk beïnvloeden. Het resultaat hiervan was de wetenschappelijk gevalideerde 'Happiness at Work Survey' die in 2012 ontwikkelt is door Nick marks (gerenommeerd statisticus van de NEF) (Winne, 2016)



De 'Happiness at Work Survey' is een meetinstrument dat inzicht geeft in wat goed loopt en waar verbeteringen zich opdringen. Deze origineel Engelstalige survey is sinds 2014 ook Nederlandstalig beschikbaar. Iedereen kan zijn of haar welbevinden op het werk testen via een link. Bij het nader bekijken van deze survey ziet men dat deze test zich niet focust op het geluk in se, dat zou te beperkend zijn. Geluk is volgens Frederik Anseel (hoogleraar arbeidspsychologie aan de UGent) eerder een bijproduct van zinvolle activiteiten uitgevoerd door mensen die zich naar waarde geschat weten en ruimte krijgen om hun ding te doen. (Winne, 2016) Dit zijn nu net de ingrediënten van welbevinden die er voor zorgen dat werknemers minder last hebben van de welgekende ziektes van deze tijd zoals bijvoorbeeld stress en burn-out. Niet naar waarde worden geschat en geen ruimte krijgen om zijn ding te doen zijn de hoofdredenen waarom meer en meer werknemers zich minder en minder betrokken voelen bij hun bedrijf.

Uit onderzoeken in London blijkt dat 4 op de 10 bedrijven getroffen zijn door mentale gezondheidsproblemen. (Winne, 2016) Een hoog cijfer als je het mij vraagt! De gevolgen hiervan zijn niet te onderschatten, zowel voor de werknemer als de werkgever alsook voor de thuisomgeving van de werknemer. Wat je voelt op het werk, blijft niet op het werk. Korte afwezigheden te wijten aan stress, langdurige afwezigheden door burn-out en ook de presenteïsme (wel aanwezig zijn maar niet productief zijn) werknemers kosten bedrijven handenvol geld. (Winne, 2016) De impact van al deze gegevens op het socio-economische

weefsel en de ziekteverzekering is niet te onderschatten. Deze situatie kan dus niet langer duren.

Beleidsmatig heeft de overheid ondertussen reeds maatregelen genomen. Een nieuwe wetgeving over de psychosociale risico's op het werk is in voege sinds 1 september 2014. Een daaruit voortgevloeide gids 'Gids voor preventie van psychosociale risico's op het werk' werd massaal verspreid en is ook op de website van het FOD beschikbaar. De situatie lijkt er echter niet op te verbeteren ondanks deze nieuwe initiatieven. Vormingen en begeleidingen rond 'Hoe omgaan met stress?' en 'Herken stress signalen' hebben zeker hun waarde maar zijn onvoldoende om het probleem bij de wortel aan te pakken. (Winne, 2016) Ook de tips zoals meer planten op kantoor, aangepaste kleuren in de schilderwerken, ergonomisch materiaal te voorzien enz... kunnen helpend zijn maar de problematiek blijft. (Winne, 2016)

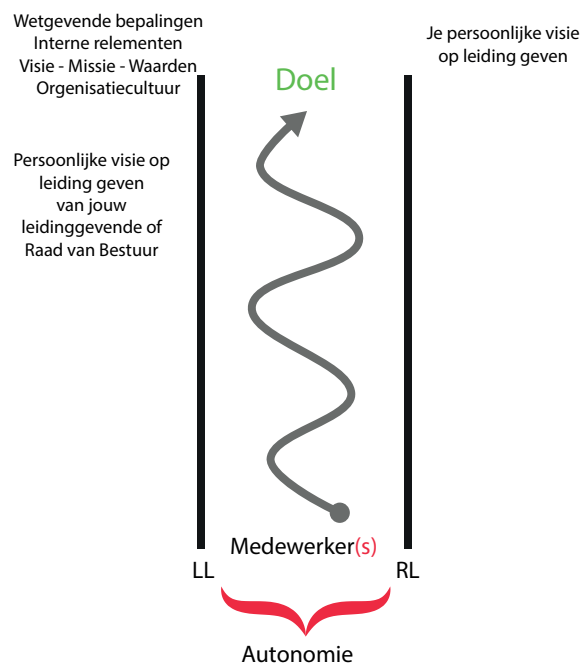
Uit onderzoek van Diverscity bij lokale besturen blijkt dat hierover toch nog maar weinig bekend is over de manier waarop deze nieuwe verplichtingen naar de praktijk worden vertaald en welke acties reeds in het huidige beleid vervat zitten. De bevraging die gericht was naar de personeelsverantwoordelijken onderzocht hoe lokale besturen in hun personeelsbeleid omgaan met psychosociale risico's. (Decoster, 2016)

Men moet aan minstens twee voorwaarden voldoen om tot de juiste mix van preventie maatregelen te kunnen komen. De organisatie moet zich bewust zijn van haar mogelijke werkstressoren en energiebronnen en het beleid moet gedragen worden door het bestuur. Al deze maatregelen helpen dus niet en worden door werkgevers vaak gebruikt als een schaamlapje dat men toch wel oog heeft voor het probleem. Effectieve slachtoffers van stress en burn-out kunnen zich hierdoor dan nog eens schuldig voelen, hierdoor worden zij gestigmatiseerd en wordt het probleem niet aangepakt bij de wortel. Als we de cijfers goed bekijken zien we dat deze 'werkrot' zich steeds maar verder verspreidt. Om deze problematiek aan te pakken die zowel de mensen ziek en ongelukkig maakt als de bedrijven en de maatschappij handenvol geld kost, moet men de vinger op de wonde durven leggen.

Studies met betrekking tot de oorzaken van stress, burn-in, bore-out en burn-out, duiden de relatie tussen de medewerker-directie leidinggevenden en de relatie tussen de collega's onderling aan als de boosdoener. ~Leadership is the art of getting someone else to do something you want done because he wants to do it. ~ Het is dus aan de leidinggevenden om hierin het voortouw te nemen. (Winne, 2016) Een leidinggevende kan je vergelijken met de eerstgeborene in een gezin. Hij moet dus in ruzies de slimste zijn. De verwachting van een leidinggevende (ook al ben je niet de oudste) is dat hij/zij in alle situaties de verstandigste en redelijkste moet zijn. Burn-out en stress terugduwen kan enkel als men als leidinggevende bereid zijn zichzelf als voornaamste deel van de oplossing voor het probleem te zien. Uiteraard ligt het probleem niet enkel of alleen bij hen. Mensen in een leidinggevende functie willen uiteraard niet bewust hun medewerkers schade berokkenen. De meesten willen hun functie zo goed mogelijk uitvoeren. Maar al te vaak is het zo dat je een leidinggevenede functie aanneemt en dan verder zelf maar alles moet uitzoeken zonder enige correcte begeleiding. Over het algemeen weet je dan door gebrek aan inzicht, vaardigheden en/of ervaring niet zo goed hoe deze rol op te nemen en hoe je vanuit je leiderschapsrol resultaat en mensgericht werken met elkaar moet combineren.

Al te vaak wordt er gewerkt vanuit de rol als manager of teveel vanuit vaktechnische expertise. Vanuit dit perspectief richt men zich te vaak op resultaten en wordt de focus niet gelegd op het creëren van een motiverende werkomgeving waar iedereen in vertrouwen samenwerkt. (Winne, 2016) Alleen in zo'n klimaat kan iedereen zich goed in zijn vel voelen en worden de beoogde resultaten gemakkelijk behaald. Niet alleen behaald maar zelfs overschreden want intrinsiek gemotiveerde en dus gelukkige medewerkers die met de volle goesting komen werken, overtreffen alle verwachtingen. (zoals aangetoond in onderzoek door StepStone bij 1276 bedrijven) (Winne, 2016)

In dit dynamische model is controle hebben over de keuzes die je maakt een belangrijke component van welbevinden. De vrijheid hebben om beslissingen te nemen in alle vrijheid zonder bemoeienis van buitenaf. Autonomie, wat trouwens een algemene universele basisbehoefte is. Ook binnen de zelfdeterminatie theorie wordt het gevoel autonomie te hebben genoemd als een van de belangrijkste bronnen van intrinsieke motivatie. Ook wetenschappelijk aangetoond is dat deze eveneens gestimuleerd wordt door zingeving, verbondenheid, weten waar men aan toe is, erkenning krijgen, vooruitgang boeken, zich competent voelen en meesterschap werven. (Winne, 2016) Elementen die je dus ook terug vindt in het dynamisch model van welbevinden op het werk. Ruimte krijgen om eigen keuzes te maken en vrijheid hebben om deze keuzes te mogen maken zijn dus belangrijke factoren. Uiteraard kan absolute vrijheid niet, vrijheid kent ook grenzen. En om vrij te kunnen handelen is het uiteraard belangrijk dat medewerkers deze grenzen kennen. Dit model kan gebruikt worden om een zo stressvrije mogelijke motiverende werkomgeving te creëren die tegemoetkomt aan het principe van het well-being at work onderzoek en de zelfdeterminatietheorie:



Waar het dus op aankomt is om vooreerst deze grenzen voor iedereen duidelijk te maken en er daarna naar te handelen. Dit door ervoor te zorgen dat iedereen die ernaar leeft er de erkenning voor te geven en diegene die eventueel buiten de lijntjes kleurt er op te wijzen. (Winne, 2016)

Je werk verliezen en de relatie tot je gezondheid werkt ook langs twee kanten. Werkloosheid kan je gezondheid schaden maar je mentale problemen kunnen het een persoon ook moeilijk maken om een job te houden of te krijgen. (Institute for Work & Health, 2009) Zoals we dus gezien hebben valt niet enkel je inkomen weg maar ook je persoonlijke werkrelaties, je dagelijkse structuren en je doelen. Soms kan je hetzelfde ervaren als dat je iemand zou verliezen die je graag ziet, dezelfde tragiek als je zou kunnen ervaren bij een echtscheiding of de pijn bij een lichamelijk letsel. Je moet dus net zoals bij andere verliezen door dezelfde stages van rouwverwerking. (Institute for Work & Health, 2009)

Je levensstandaard verandert sowieso. Inkomstenverlies kan ervoor zorgen dat je je levensstandaard drastisch moet wijzigen en dit beïnvloedt je zowel psychisch als fysisch. Dit hangt natuurlijk ook af van wat je andere gezinsleden al dan niet nog hebben van inkomen. Als je partner nog een mooi loon heeft, zal dit minder drastisch zijn dan als dat de enige inkomsten waren binnen het gezin. Ook de duur van je werkloosheid speelt een grote rol. De onzekerheid van het inkomen, van geld, kan leiden tot angst. Angst naar een verlies van levensstandaard maar ook de schrik dat je je leven niet langer onder controle hebt en dat je afhankelijk bent van anderen. Ook in deze Canadese paper zien we de reeds opgesomde factoren; we zien dat de status drop bij vrienden en familie en zelfs ook bij vreemden van groot belang is en zorgt voor je zelfwaardegevoel of het verlies ervan. Ook hier spreekt men over het verlies van de sociale contacten als een meespelend risico en het gevolg als deze verloren gaan.

In een studie die ze hierin toelichten is een psychologisch onderzoek gedaan naar de mentale toestand en de invloed van werkloosheid. Veertien van de zestien studies geven weer dat er een negatief effect is bij jobverlies op de mentale gezondheid, werkhervatting bevorderde de mentale gezondheid. Ook de twee meest kwalitatieve studies Graets (1993) en Morrel (1995) toonden dit aan. (Institute for Work & Health, 2009) De meest getroffen groep en de groep waar de meeste causale verbanden werden aangetoond was de leeftijdsgroep tussen 31 en 55 jaar, bij de jongste groep van 18 tot 30 jaar werd psychologische nood minder aangetoond.

Als je in België je job verliest val je terug op een uitkering. Om uitkeringsgerechtigd te zijn moet je als werkloze onvrijwillig werkloos zijn. Dit betekent dat je een passende betrekking die wordt aangeboden niet mag weigeren. Je moet ook actief meewerken met begeleidings-, opleidings- en werkervaringsacties die de VDAB voorstelt. Je moet ook zelf actief naar werk zoeken door bijvoorbeeld op regelmatige basis werkaanbiedingen te raadplegen en door te antwoorden als er zich een aanbieding voordoet. Of door een open sollicitatie te sturen of door je in te schrijven in een uitzendbureau. In België is het recht op uitkeringen niet beperkt in de tijd maar de RVA kan en zal ook nagaan of je wel actief genoeg op zoek bent. Als dat niet het geval is, kan je recht op uitkering voor bepaald of onbepaalde tijd geschorst worden. Als je geen recht meer uitoefent, kan je terecht bij het OCMW voor een leefloon.

Toch wel een verschil met Nederland. Daar zijn de voorwaarden voor een WW-uitkering dat je moet verzekerd zijn voor werkloosheid (is meestal zo als je in loondienst bent), je moet jonger zijn dan 65 jaar, je bent niet door je eigen schuld werkloos, je moet in de periode voorafgaand aan je werkloosheid minimaal 26 van de 36 weken gewerkt hebben en je moet direct weer beschikbaar zijn voor werk. Ook als je een deel van je baan kwijt

raakt en dus voortaan minder gaat werken, kan je in aanmerking komen voor een uitkering, een bijpassing zowel in België als in Nederland. De hoogte en duurte van je uitkering zijn afhankelijk van je arbeidsverleden maar in Nederland ben je (ten opzichte van België) wel aan een maximum gebonden. Als je recht hebt, krijg je een basisuitkering van drie maanden. De eerste twee maanden ontvang je 75% van je dagloon, vanaf de 3<sup>e</sup> maand krijg je 70%. Als je recht hebt op een uitkering van meer dan drie maand dan blijft het ook 70%, als je voor een korte periode werk hebt gevonden en de uitkering daarna terug verder gaat, dan blijft het oude dagloon gelden. (Sandra Dirkse, 2010)

## **Besluit**

Door de analyse van de verschillende theorieën blijkt toch dat er gevolgen zijn aan niet aan het werk zijn. Uiteraard sluit dit niet uit dat wel aan het werk zijn een garantie is om gelukkig te zijn. Maar als we dit linken naar sociale tewerkstelling denk ik dat er voor deze theorieën absoluut meer aandacht moet komen. Mensen die op het OCMW terecht komen voor een artikel 60, voor een sociale tewerkstelling, zijn de meest zwakke mensen uit de maatschappij. Zij kunnen (bijna) niet aan het werk op de reguliere arbeidsmarkt voor verschillende redenen. Ze hebben niet de juiste arbeidsattitudes omdat deze hen nooit zijn aangeleerd of ze zijn de Nederlandse taal niet machtig waardoor ze geen kans maken op de job als ze in concurrentie staan met anderen die de taal net wel spreken. Anderen zijn te zwak voor de reguliere arbeidsmarkt en kunnen het tempo niet aan of hebben de begeleiding die een artikel 60 biedt nodig. Verschillende zaken waardoor ze zich sowieso al meer uitgesloten voelen in de maatschappij, in hun sociale omgeving. Werk is een belangrijk aspect. EN het zal hen ook empoweren en het gevoel geven deel uit te maken van de maatschappij. Ik kan enkel concluderen dat we zo'n mensen absoluut de kans moeten blijven geven om deze tewerkstellingen effectief te mogen en kunnen uitvoeren.

### **Derde invalshoek: hulpverlening**

“Hulpverlener zijn is geen werk, het is een privilege, het stelt ons in staat om een diepe universele behoefte te vervullen: van betekenis zijn voor anderen.” (Walter Kempler)

Als derde invalshoek, kies ik voor hulpverlening en empoweren. Beiden staan centraal bij sociale tewerkstelling. Mensen empoweren om hen terug op het juiste pad te krijgen, om hen terug te laten participeren aan en in de maatschappij. Hulpverlening wordt als om meer belangrijker, logisch ook. Door de toenemende vergrijzing, de komst van vele vluchtelingen en de toenemende armoede is hulpverlening enorm belangrijk en zal dit ook meer en meer aan de orde zijn. Menselijke waardigheid is een belangrijk uitgangspunt van empowerende zorg. Mensen zijn niet gelijk maar absoluut wel gelijkwaardig!

### **Nieuwe samenleving, nieuwe werkwijze?!**

Kenmerkend voor maatschappelijk werk is dat het de noden en problemen volgt die in de maatschappij naar voren komen. Zowel de cliënt als het maatschappelijk werk zijn contextgevoelig. Centrale begrippen in onze huidige maatschappij zijn: individualisering, digitalisering, globalisering, interculturalisatie en het terugtrekken van de overheid. (Vries, 2010) Psychosociale hulpverlening vormt geen methodisch eiland maar wordt wel beïnvloed door maatschappelijke ontwikkelingen die op zich nieuwe problemen met zich meebrengt. Die dus ook nieuwe doelgroepen en hulpvragen zullen creëren.. (Vries, 2010)

*Ook bij de sociale tewerkstelling in Aalst, artikel 60 die we zien binnen het OCMW, merkt men verschillen op met vroeger. De doelgroep bestaat nu hoofdzakelijk uit anderstalige mensen die het Nederlands niet echt goed machtig zijn waardoor ze op de reguliere markt niet makkelijk aan een job geraken. Met de vluchtelingenstroom is dit nog een versnelling hoger gegaan, men merkt nu al dat het grootste deel van hun cliënteel bestaat uit mensen die de Nederlandse taal niet spreken. Dit maakt niet alleen sociale tewerkstelling moeilijker, ook hulpverlening op zich wordt bemoeilijkt door de taalbarrière. En ook in het focusgesprek moest ik vaststellen dat de meerderheid van de mensen die ik gezien heb anderstalig zijn. En zelf gaven ze ook zelf aan dat dit net hun probleem was in het vinden van een job, in de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt. Ook in het gesprek zelf, waren er moeilijkheden door de taal.*

De participatiesamenleving en de nieuwe context dwingt sociaal werk tot een herpositionering. Om een betere en meer positieve bijdrage te kunnen leveren aan onze nieuwe maatschappij moet het sociaal werk wetenschappelijker, menselijker en professioneler aangepakt worden. Dit allemaal in combinatie met de ruimte en het vertrouwen die we maatschappelijk werkers zeker ook moeten geven. Doordat de samenleving, zowel in Nederland als in België volop in transitie is, dringt een hertekening van het zorg- en welzijnslandschap zich op. Dit houdt uitdagingen in maar zal ook kansen bieden om sociaal werk goed te (her)profilieren en om een goede identiteit op te bouwen voor de hulpverlener zelf. (Van Regenmortel, 2009)

Door burgers te stimuleren en te appelleren aan hun talenten en krachten en door hen op een positieve manier te verbinden met hun sociale omgeving en de maatschappij, worden hun participatiekansen en keuzemogelijkheden meer uitgebreid en ook het gevoel van betekenis, van er te zijn, van er echt bij te horen worden aangescherpt. Vragen zoals ‘Wat

betekent decentralisatie?', 'Hoe kan sociaal werk burgers versterken en verbinden met de samenleving?', 'Wat betekenen afschalen, de roep om lichte en dichte interventies, eigen kracht voor het sociale domein?' schetsen de kernopdracht van het sociaal werk. (Van regenmortel, 2015)

### **Sleutelementen maatschappelijk werk**

Er worden verschillende methoden van psychosociale hulpverlening gebruikt in het maatschappelijk werk. Enkele methoden zijn specifiek ontwikkeld. Taakgerichte hulpverlening (Jagt & Jagt 1990/2004), ervaringsgerichte psychosociale hulpverlening, het multimethodisch model van De Mönning (2004), het Eclectisch-integratieve basismodel van Snellen (2000) en recent de Kortdurende oplossingsgerichte therapie (De Jong & Berg, 2001). Er zijn uiteraard verschillen tussen al deze modellen maar er zijn ook een aantal gemeenschappelijke kenmerken. Deze typeren maatschappelijk werk en zijn dus de centrale waarden van het maatschappelijk werk. (Vries, 2010)

Maatschappelijk werkers stellen de mens centraal en niet zozeer de problematiek. Ze gaan uit van een humanistische visie waarin menselijk gedrag begrepen wordt vanuit het gezichtspunt van het individu en zijn context. Ze stellen niet alleen de mens centraal maar ook hun relatie met de cliënt stellen ze centraal. Ze streven naar een gelijkwaardige relatie, van mens tot mens. Het 'er zijn voor de cliënt' is voor hen één van de belangrijkste bijdragen van hulp. Maatschappelijk werkers vinden het belangrijk zo dicht mogelijk bij hun cliënt te staan. Dus niet alleen 'er zijn' voor de cliënt maar ook 'er zijn met de cliënt'. Ze proberen ook aan te sluiten ook aan bij de leefwereld van de cliënt zelf: 'starten waar de cliënt is'. Uitgaan van zijn referentiekader en zijn mogelijkheden en het gezamenlijk doelen formuleren zijn belangrijke richtlijnen in hun werk. Maatschappelijk werkers richten zich op de actuele problemen en relaties met als doel het activeren van de cliënt om zijn dagelijkse issues leren aan te pakken. Maatschappelijk werkers zijn ook gericht op de cliënt helpen zichzelf te helpen. Het wakker schudden en verder ontwikkelen van de krachten en de competenties van de cliënt. Maatschappelijk werkers functioneren ook als intermediair tussen cliënt en maatschappij. Wanneer de cliënt niet in staat is zijn burgerrechten te verkrijgen, treedt de maatschappelijk werker naar voren om in zijn naam te handelen. (Vries, 2010)

Deze zeven uitgangspunten liggen diep verankerd in de hulpverleners, in hun opleiding en de hulpverlening op zich. In plaats van het volgen van vooropgestelde behandelplannen en specifieke technieken, ondersteunt, begeleidt en structureert de maatschappelijk werker de doelen die de cliënt nastreeft, het proces dat de cliënt ervaart en de keuzes die hij maakt. Hierdoor helpt de hulpverlener de cliënt om zijn persoonlijke (en in de situatie passende) coping gedrag te ontwikkelen. Hierdoor zal eigenwaarde en zelfvertrouwen toenemen en de geleerde competenties zullen later ook makkelijker kunnen gebruikt worden. Op deze manier integreren ze behandelings- en begeleidingsinterventies en bereiken ze daarmee zowel probleemoplossende als empowerment bevorderende therapeutische effecten. (Vries, 2010)

In recent onderzoek (Sater onderzoeken 2002) werd geconcludeerd dat de belangrijkste categorie van de baten die de cliënt ondervond leerervaringen betrof; het leren van vaardigheden in het accepteren van of omgaan met de problemen. Dit vergroten van de



competenties werd geïnterpreteerd als empowerment van de cliënt zelf, een expliciet doel van maatschappelijk werk en hulpverlening. (Vries, 2010)



### **Sleutelementen van empowerende zorg**

Empowerment is volgens Schalk en Van Regenmortel het overkoepelende concept van hulpverlening en maatschappelijk werk. De twee-eenheid van versterken én verbinden, is dé kern van empowerment. (Schalk, 2015 ) Krachtenperspectief is de rode draad bij empowerment. Een actief appel op krachten en potenties van de betrokkene en zijn omgeving, zonder kwetsbaarheden en problemen te negeren. Dit appel dien te gebeuren vanuit een positieve correcte houding, dit is onder andere gestoeld op aandacht en presentie, respect, betrokkenheid, gelijkwaardigheid en wederkerigheid. (Van Regenmortel, 2009)

Het komt erop aan mensen door begeleiding maximaal in hun eigen kracht te zetten, ondersteuning specifiek op maat van de cliënt te bieden en hen zo te laten (her)aansluiten met hun sociale omgeving en met de maatschappij. Een tweede focus ligt op de 'kwetsbare' burgers. Het eigen krachtverhaal, de omslag naar meer regie bij de burgers en hun sociale omgeving, houdt ook risico's in voor de kwetsbare mensen. (Schalk, 2015 ) Op zich is er niets mis met kwetsbaarheid, alleen merken we dat de sociale en persoonlijke kwetsbaarheden leiden tot structurele uitsluitingen op verschillende levensdomeinen. Aandacht voor kwetsbaarheid is dus absoluut nodig. Structurele uitsluitingsmechanismen en vernederende praktijken moeten actief bestreden worden en er moet ook oog zijn voor kracht te midden van deze kwetsbaarheid. Sociaal werk en hulpverlening speelt hierin een belangrijke rol. (Schalk, 2015 )

Wanneer we spreken over kwetsbare mensen, denken we bijvoorbeeld aan mensen in multicomplexe probleemsituaties zoals armoede, werklozen, kwetsbare ouderen, dak- en thuislozen, ... Ook het multilevel en multi-actorperspectief zijn belangrijk, niet alleen aandacht voor de individuele hulpverlening maar ook onderzoek op meso- en macroniveau is van belang. Denk bijvoorbeeld maar aan innovatieve samenwerkingen op buurtniveau of

het (her)bekijken van randvoorwaarden bij sociale organisaties om empowerende zorg te faciliteren. Dus naast de wetenschappelijke kennis ook praktijkkennis en de kennis van bestuurders en van het beleid naar boven halen en deze kruisen met ervaringsdeskundigen. (Schalk, 2015 )

Empowerment heeft ook belangrijke implicaties voor interventies en beleid. Het verbindend werken en het versterkend werken staan hierin centraal. Een goede, sterke investering in de relatie die het fundament vormt van de hulpverlening. Men dient uiteraard ook rekening te houden met de leefwereld van de cliënt. Een empowerende zorg staat voor een minst ingrijpende zorg die veerkrachtprocessen bij de betrokkene stimuleert en er ook zijn sociale netwerken bij betrokken. (Van Regenmortel, 2009)

## **Twee aspecten**

Eerst en vooral is er de theoretische onderbouw van sociaal werk aan de orde. Hiervoor kijken we naar de ontwikkelingen van het empowermentparadigma. Niet alleen aandacht hebben voor het individueel-psychologische niveau maar ook kijken naar empowerment op het niveau van de organisatie, de buurt en het beleid. De theoretische basis verbreden we naar gangbare kaders die gerelateerd zijn aan empowerment, bijvoorbeeld de capability benadering van Sen; dit is de theorie van het psychologische contract, rehabilitatie, herstel en positieve gezondheid.

Een tweede aspect is het evident based werken. Hierbij hanteren we een brede visie waar we niet alleen rekening houden met de wetenschappelijke visie maar ook de praktijkkennis en de ervaringskennis van de hulpvragers meenemen. Ook hier vormen beleid, organisatie en samenleving de pijlers naar efficiëntie toe. Contextualiseren is dus heel belangrijk; wat werkt voor wie, met en door wie, in welke organisatie, in welke samenleving, welk beleid, ... Een tweede belangrijke opdracht is het bijdragen aan de professionalisering van sociaal werk. Dit gebeurt door de ontwikkeling van innovatieve methodieken om deze dan ook te gaan implementeren. (Schalk, 2015 )

We verlangen eigenlijk veel van onze sociale professionals... (Schalk, 2015 ) De nieuwe sociale professional is als een hond met vijf poten; hij moet integraal werken, hij moet facilitator zijn, generalist, bruggenbouwer, krachtgericht werken, planmatig werken, netwerkgericht werken, vraaggericht werken,... Samenwerking met de diverse stakeholders (praktijk, gemeenten, beroepsgroep, ..) is hierbij een noodzaak. Het nieuwe sociaal werken zal innovatieve samenwerkings- en overlegvormen vereisen. (Tine Van Regenmortel R. S., 2016)

Een belangrijke vraag die we ons kunnen stellen is hoe de nieuwe sociale professional eruit zal gaan zien of hoe deze eruit dient te zien. Dit is samenhangend met de verandering in de rol die hij of zij op zich zal nemen. Maar welke kennis, competenties en attitudes zijn hiervoor nodig? En hoe kunnen we dit in het onderwijs het beste verwerven?! Het nieuwe sociaal werken vraagt om innovatieve vormen van samenwerkings- en overlegvormen. Een mooi samenspel tussen formele en informele zorg (de familie, de vrienden, de bureaus, vrijwilligers, ervaringsdeskundigen) en tussen individuele en collectieve vormen van ondersteuning dringt zich op. (Schalk, 2015 ) Gecoördineerd, planmatig, integraal werken kan echter alleen maar lukken wanneer er echt wordt samengewerkt met verschillende

disciplines en sectoren. Men kijkt hier naar hoe de sociaal werker zich positioneert en hierin beweegt en of de betrokken burgers hierdoor wel een kwalitatievere zorg krijgen.

Een derde pijler van het onderzoekskader in dit artikel is die rond sociaal werkonderzoek. Ze willen een goed format uitwerken voor wetenschappelijk onderzoek over sociaal werk. Dit zou dan een kader bieden waarbij het empowerment en multistakeholdersperspectief en de brede invulling van evidence-based werken aan bod zouden komen. Extra aandacht moet gaan naar silenced voices; stemmen van kwetsbare burgers die veelal in klassiek onderzoek buiten beeld blijven. Dit door middel van een mixed-method benadering en het gebruik van responsieve, dialogische en participatorische methoden. (Schalk, 2015 ) Het onderzoek in de breedte zal dan ook hand in hand gaan met het onderzoek in de diepte. Sociaal werk-onderzoek is het samenbrengen en kruisen van verschillende expertises en kennisvormen. (Schalk, 2015 )

*Ook in het focusgesprek heb ik moeten vaststellen dat cliënten enorm veel hebben aan de empowerende zorg die ze krijgen van hun maatschappelijk werker. Dat ze deze zorg, die wegvalt wanneer ze na de tewerkstelling recht hebben op een werkloosheidsuitkering, aangeven als dé reden dat ze niet aan een job geraken. Alhoewel er bij twee ondervraagden wat kritische standpunten waren ten opzichte van jonge meisjes die net van school recht naar een OCMW komen om te werken en totaal geen levenservaring hebben, gaf iedereen toch ook wel aan dat de begeleiding die ze kregen voor en tijdens hun tewerkstelling een enorme steun was. Vooral de ambtenaar die zich binnen het OCMW te Aalst bezig houdt met artikel 60 plaatsen werd bewierookt. Het spreekwoordelijke zwarte gat en het overgelaten worden aan hun eigen lot is voor velen onder hen moeilijk.*

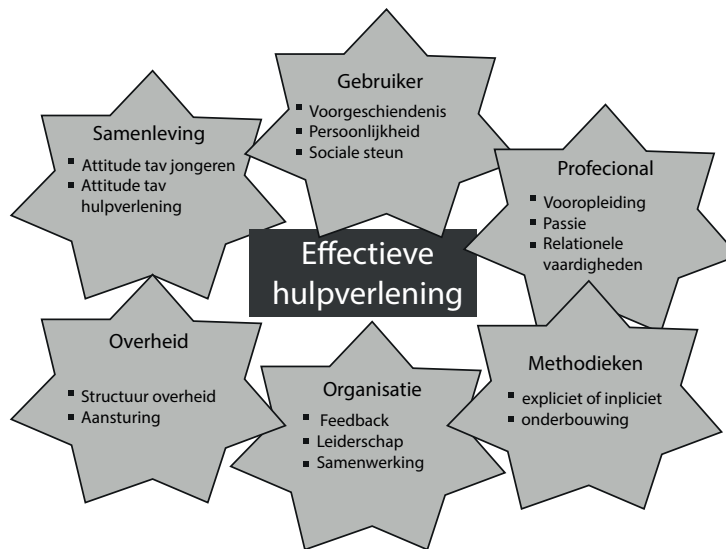
## **De academische werkplaats**

De academische werkplaats is ontstaan in Nederland als reactie op de kloof die er bestaat tussen wetenschap en praktijk, de theory practice gap. (Tine Van Regenmortel K. H., 2013) Het concept van 'empowerende academische werkplaats' leent zich hier uitstekend toe en is een geschikt model voor co-creatie. (Tine Van Regenmortel R. S., 2016) Cruciaal zijn de science practitioners, mensen die met één been in de praktijk staan en met het andere in de wetenschap. Zij vormen de brug figuren tussen wetenschap en praktijk. De opstart van de academische werkplaats is echter niet evident. Elke partij moet namelijk uit zijn comfortzone komen. maar het leidt wel tot een nieuwe vorm van samenwerking tussen wetenschap, beleid, praktijk en gebruikers. (Roos Steens, 2015)

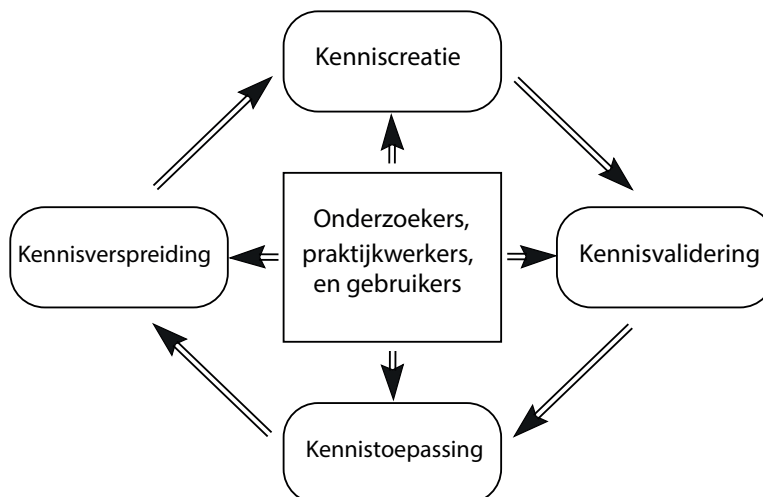
Een academische werkplaats moet je zien als een ontmoetingsplaats. Een ontmoetingsplaats waar zowel cliënten, hulpverleners, beleidsmensen en onderzoekers vanuit hun eigen expertise werken aan kwaliteitsvolle hulpverlening. Centraal staat het kruisen van de verschillende kennisvormen; de ervaringskennis van de cliënt met de professionele kennis van de hulpverleners en de wetenschappelijke kennis van de onderzoekers.

Het theoretisch raamwerk voor deze academische werkplaats werd uitgewerkt en is vergelijkbaar met de ruwbouw van een huis. Met daarin drie belangrijke bouwstenen; de brede benadering van evidence based practice, een interactief model van kennisopbouw en het empowermentparadigma. (Roos Steens, 2015)

De eerste bouwsteen; evidence based practice, biedt handvaten om te werken aan efficiëntere en effectievere hulpverlening zonder daarmee de complexiteit van sociaal werk uit het oog te verliezen. Effectiviteit is meer dan het toepassen van een effectieve methodiek! Men gaat hier uit van het idee dat effectiviteit afhankelijk is van factoren die zich op verschillende niveaus bevinden: gebruiker, methodiek, professional, interne organisatiestructuur, netwerk waarbinnen de organisatie functioneert, de wijze waarop de overheid de voorzieningen aanstuurt en de verwachtingen van de samenleving.



Een tweede theoretische bouwsteen is het interactief model van kennisopbouw. Hier breekt men met het lineair denken van de enge benadering van evidence based practice die ervan uitgaat dat wetenschappelijke kennis zich ontwikkelt en de werkpraktijk die vervolgens zou moeten toepassen. Bij een interactieve benadering kiest men voor een voortdurende wisselwerking tussen praktijk, cliënten, beleid en wetenschap. Om tot nieuwe inzichten te komen, moet je deze kruisen, met gelijkwaardige inbreng van de verschillende perspectieven. Alle stakeholders moeten betrokken zijn niet alleen voor kenniscreatie maar ook op ontwikkeling, verspreiding en validering van kennis. (Roos Steens, 2015)



De derde en laatste bouwsteen is het empowerment paradigma. De definitie van Tine Van regenmortel staat hierbij centraal 'Empowerment is een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op hun eigen situatie en omgeving en dit via een verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewust zijn en het stimuleren van participatie. (Roos Steens, 2015) Vanuit deze bril van kernprincipes wordt de zorgpraktijk anders bekeken en wordt het daaraan getoetst. Het toepassen en

overbrengen van dat kader op de academische werkplaats leidde tot vier kernprincipes. Het onderzoek mag niet enkel tot doel hebben om kennis te verzamelen en theorie op te bouwen.

Empowerment principes zijn in de academische werkplaats leidend zoals eigenaarschap, lerende organisatie, verbetering, inclusie en participatie. Op deze manier hopen we op een innovatieve manier te kunnen samenwerken aan werkzame kennis voor sociaal werk. (Schalk, 2015 ) Efficiënt en effectief sociaal werk in de participatiesamenleving vraagt om vermenselijking van sociaal werk én om innovatieve designs en onderzoeksmethoden. Door te werken aan vraaggerichte cliëntgerichte zorg die aandacht heeft voor de mens achter het probleem (zie de mens) kan de vermenselijking van sociaal werk gebeuren.

Aandacht voor het leefwereldperspectief van kwetsbare burgers en rekening houden met de ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid. Dialoog dient de zorg te sturen! Simpel is dit niet, dilemma's en spanningsvelden horen erbij. Hoe kan je zo weinig mogelijk interveniëren wanneer de situatie eigenlijk niet veilig is? En wat te doen met vragen of doelen die niet gesteld worden door de hulpvrager maar bij de begeleidende professional wel op de voorgrond staan?! Belangrijk hierin is de professional goed te ondersteunen en hen het nodige vertrouwen en bijhorende ruimte schenken. (Tine Van Regenmortel R. S., 2016)

### **Houding van de hulpverlener**

Waar het op aankomt bij het aspect van empowerment is de attitude van de hulpverlener en niet zozeer zijn interventies en acties. Hij treedt de cliënt op voet van gelijkwaardigheid en met een onvoorwaardelijke positieve houding tegemoet. Het gaat hierbij niet alleen om gelijkwaardigheid maar ook om volwaardigheid. Men ziet de cliënt als iemand die in staat is zijn probleem zelf te bepalen, iemand die weet welk doel voor hem belangrijk is en hoe hij dit doel zal bereiken. Gelijkwaardigheid wil ook niet zeggen dat er geen hiërarchische verhouding tussen de hulpverlener en de cliënt zal zijn. Maar het betekent dat er tussen hen geen machtsverhouding is. (Vries, 2010)

Het is wezenlijk een houding aan te nemen waarmee de hulpverleners zijn acties kenmerkt; een grote nieuwsgierigheid naar hoe de cliënt zichzelf en zijn mogelijkheden ziet. Dit uiteraard samen met het op de achtergrond houden van zijn of haar eigen referentiekader. De hulpverlener wordt in eerste instantie de onbevooroordeelde onderzoeker van de zienswijze van de cliënt. (Vries, 2010) De hulpverlener treedt ook niet buiten het referentiekader van de cliënt zelf. Hij accepteert hoe de cliënt zichzelf en zijn problemen, zijn doelen en oplossingen ziet en de keuzes die hij maakt. Zoals we ook in de verschillende lessen op het HIG gezien hebben, wil dit uiteraard niet zeggen dat de hulpverlener akkoord gaat met de keuze.

Als hulpverlener neem je het verhaal van je cliënt serieus, maar je kan ook de cliënt zijn ideeën ter discussie stellen net zoals je eigen keuzes en overtuigingen. De hulpverlener heeft uiteraard de plicht in te grijpen waar de cliënt keuzes maakt die anderen of zichzelf kwaad zouden doen of in gevaar zouden brengen.

Een op empowerment gerichte houding betekent dat de hulpverlener vraaggericht ordening aanbrengt. De cliënt wordt zo gestimuleerd om op zijn eigen manier over zaken die hij belangrijk vindt na te denken en zijn eigen lot in handen te nemen. Als hulpverlener accepteer je hoe de cliënt zijn probleem ziet. Je dient hem te ondersteunen in zijn doelen en vergroot zijn oplossingsmogelijkheden. Dit wil niet zeggen dat de hulpverlener zijn eigen informatie, ervaringen en inzichten niet ter sprake kan brengen, cliënten verwachten ergens van hun hulpverlener dat deze hen andere inzichten brengt, maar hij laat ze niet domineren. (Vries, 2010)

De hulpverlener reageert persoonlijk en probeert een open gesprek te creëren dat gaat over interpretaties en adviezen. Als hulpverlener stuur je het proces actief en hij is daarbij verantwoordelijk voor het proces. De cliënt is verantwoordelijk voor de inhoud van de hulpverlening. Je geeft informatie en tips die hen zouden kunnen helpen. (Vries, 2010) Als hulpverlener straal je geloof van zelfredzaamheid van de cliënt uit waardoor hij weet dat niemand anders beter in staat is zijn lot bepalen dan hij zelf. Je onthoudt je van negatieve oordelen, van (beter) weten wat goed is voor de cliënt, van zijn eigen doel nastreven, van beslissen over en voor de cliënt. Niet is namelijk slechter voor het zelfrespect dan als er voor je gedacht wordt.

In de praktijk wil dit dus zeggen dat de hulpverlener aansluit bij het huidige copinggedrag van de cliënt en versterkt wat in de cliënt zijn ogen werkt. Dat je de eigenwaarde versterkt door bijvoorbeeld overlevingsstrategieën te waarderen, door aan te sluiten bij persoonlijke, politieke, culturele, en religieuze verklaringen en oplossingen. Door de keuzemogelijkheden zowel binnen als buiten de hulpverlening te versterken. En door de handelingsvaardigheden te vergroten door informatie aan te reiken en handvatten aan te reiken voor het wegnemen van lichamelijke, emotionele, relationele en maatschappelijke obstakels. (Vries, 2010)

### 3 Strategische veranderingen

#### Veranderingsstrategieën

De veranderingsstrategieën die ik zou willen voorstellen spelen zich vooral af op mesoniveau, meer specifiek voor het OCMW van Aalst. Maar sommige strategieën kunnen ook doorgetrokken worden naar macroniveau. Meer bepaald naar Vlaams niveau. Tot voor kort zat dit federaal maar dit is sinds de staats hervorming overgeheveld. Enige issue is dat men hier nog volop mee bezig is en dus nog alles toepast zoals federaal is vastgelegd.

#### Artikel 60 niet alleen voor mensen met een leefloon

In het OCMW van Aalst hanteert men de voorwaarde dat een persoon moet gerechtigd zijn op een leefloon om kunnen tewerk gesteld worden in artikel 60. Zoals gezien bij invalshoek één, hoeft dit geen voorwaarde te zijn. De algemene wetgeving zegt dat het gerechtigd zijn op leefloon geen essentiële voorwaarde is om te kunnen werken in het statuut van artikel 60. De persoon moet enkel beschikken over een nationaliteit, moet een verblijfplaats hebben, over geen of onvoldoende bestaansmiddelen beschikken en zijn/haar andere rechten hebben uitgeput. Een eerste veranderingsstrategie die ik zou willen voorleggen aan het OCMW te Aalst, een eerste voorstel naar verbetering zou dus zijn deze regel niet langer toe te passen. Zo zullen meer mensen de kans krijgen om tewerk gesteld te worden in artikel 60. Ik vind dat er nu een deel onterecht wordt uitgesloten.

Ik denk bijvoorbeeld aan situaties zoals wanneer de partner wel werkt. Als dit inkomen boven barema ligt, dan heeft de partner (of de kinderen als ze ouder zijn dan 18) geen recht op een bijpassend leefloon. Die komen nu dan ook niet in aanmerking voor een tewerkstelling artikel 60. Deze mensen zouden we door deze aanpassing door te voeren ook kunnen empoweren om terug aan het werk te gaan. Zoals gezien in invalshoek twee kan het geen werk hebben, een negatieve invloed hebben op je welbevinden. Doel is dus mensen die het willen ook de kans te geven, niet enkel leefloners. Want ook zij hebben recht op een goed welzijn. Op een gelukkige leven. Op een job die hun zelfwaardergevoel kan verhogen of teruggeven.

De stad Aalst of meer bepaald het OCMW te Aalst past deze regel nu toe omdat ze subsidiëring krijgen van hogerop (vroeger federaal, nu Vlaams). Omdat er geen (gedeeltelijke) terugbetaling is vanwege de federale overheid, past men dit niet toe. We zouden deze strategie dus ook naar macro niveau kunnen doortrekken. En de subsidiëringen op Vlaams niveau herbekijken. Door hier wél een subsidiëring voor te geven kunnen ze meer OCMW 's motiveren om ook deze mensen de kans te geven. Als men elke sociale tewerkstelling zou subsidiëren, is dit gelijk gesteld en zullen meer OCMW 's geneigd zijn dit ook te doen. Gezien de regering en de maatschappij gefocust is op activatie en participatie is dit een te verdedigen standpunt die men zou kunnen hanteren. Ook door het wegvallen van andere sociale tewerkstelling, is er eventueel budget en ruimte vrijgekomen hiervoor?!

Ik denk aan een schrijnend voorbeeld. Een dame die vroeger gewerkt heeft als winkelbediende. Jaren getrouwd geweest en na enkele woelige jaren, nadat de kinderen volwassen zijn en het huis uit zijn, dan toch eindelijk de stap durven zetten om haar man te verlaten. Ze heeft niets... Ze staat de laatste jaren, onder druk van haar man, op werkloosheidsuitkering. Dit bedrag is extreem laag daar ze al jaren niet gewerkt heeft om voor de kinderen te zorgen. Ze spreekt perfect Nederlands, kan werken met de computer, heeft een goed voorkomen, .. Maar door haar leeftijd en medische beperkingen die haar uitsluiten voor werk als bijvoorbeeld poetsvrouw, vindt ze geen job, kan en mag ze nergens starten. Ook het feit dat je op je CV met een 'gat' van een aantal jaar zit, is niet aantrekkelijk voor werkgevers. Als OCMW in Aalst kunnen we haar niet tewerk stellen. Nochtans zou zij

dé ideale kandidaat zijn om bij een VZW, bij de stad of andere privé firma's aan het werk te gaan. Om bijvoorbeeld een administratieve job uit te oefenen die voor anderstaligen niet zo simpel is gezien de taalbarrière. Zo iemand zouden we mits deze aanpassing kunnen helpen als men federaal de beslissing zou nemen subsidiëring ook voor deze dame te geven.

Terug naar het Mesoniveau zou het OCMW te Aalst ook zelf de stap kunnen zetten om ook zonder subsidiëring al bepaalde mensen de kans te geven toch aan het werk te gaan. Om er dus bewust voor te kiezen iedereen de kans te geven op deze tewerkstelling en om dus zelf voor de betaling in te staan. Voor hun cijfers zou dit ook beter zijn. Ik denk dat hier een aantal mensen op werkloosheid zitten die wel kunnen tewerk gesteld worden op die manier en die nadien meer kans zullen hebben op een doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt. Mensen die hierdoor misschien ook wel een boost krijgen waardoor ze terug gedreven zijn om verder te zoeken naar een job.

Sommige leefloners weten dat ze door een artikel 60 te doen op werkloosheid vallen en dus tijdelijk geen verplichtingen moeten afleggen bij het verkrijgen van een uitkering, iets wat ze wel moeten doen voor hun leefloon. Er zijn inderdaad mensen die dit om deze reden (willen) doen. Mensen die reeds een werkloosheidsuitkering krijgen maar toch aan het werk gaan in een artikel 60 doen dit niet om recht te hebben op deze uitkering aangezien ze dit al hadden. Ik denk dus dat zowel de werkloosheidscijfers zullen zakken als dat de cijfers van doorstroming zullen stijgen. Een win/win situatie als je het mij vraagt. Het feit dat er geen subsidiëring is, wil zeggen dat OCMW Aalst zelf de kosten zal moeten dekken. Maar volgens mij is een OCMW er om mensen te helpen, om mensen te empoweren en hen zelf hun doelen te laten bepalen en te laten werken aan een betere toekomst.

### **Mogelijkheid tot deeltijds of 4/5<sup>e</sup>**

In het OCMW van Aalst hanteert men tot nu toe dat een tewerkstelling artikel 60 enkel is voor fulltime tewerkstelling. Vaak zien we dat sommige mensen uit de boot vallen of dat bepaalde individuen er met goede moed aan beginnen maar het niet kunnen volhouden door de te zware belasting. Ik denk bijvoorbeeld aan alleenstaande moeders met een beperkte sociaal opvangnet. Neem nu bijvoorbeeld vluchtelingen, een hot topic dezer dagen. Vrouw komt naar hier met kinderen. Ze is alleen, kent hier niemand maar moet haar gezin onderhouden en wil voor haar kinderen de best mogelijke toekomst. Na de lessen Nederlands kunnen we haar proberen een tewerkstelling in artikel 60 aan te bieden. Maar wat na de schooluren, na de uren van de opvang? Of wat te doen tijdens de schoolvakanties?!

Ik heb zelf het geluk dat ik kan terugvallen op een goede achterban, dat ik beschik over een goede sociale context. Mijn omgeving steunt me in wat ik doe en is er ook wanneer er opvang nodig is voor mijn dochter. Mensen die geen of een beperkte achterban hebben en die ook nog eens rond de armoede grens leven kunnen niet terugvallen op hun familie en hebben het geld niet om een babysit te betalen. Zoals gezien over de jaren heen tijdens mijn opleiding zijn het net de mensen in armoede, de kwetsbare mensen, die niet kunnen terugvallen op een sociaal netwerk. Hierdoor worden ze uitgesloten uit de maatschappij. Denk maar aan bijvoorbeeld een leuke toneelvoorstelling 's avonds. Dankzij de UITpas kunnen ze voor een laag budget deelnemen maar waar moeten de kinderen naartoe? Zo wordt het isolement dus alleen groter, de uitsluiting alleen maar bevestigd.

Ook in een job is dit het geval. Een tweede veranderingsstrategie die ik dus zou willen verwezenlijkt zien, is het aanpassen van de mogelijkheid tot flexibelere werkuren. Een mogelijkheid tot deeltijds werken of 4/5<sup>e</sup>. Eventueel zelfs tot werken maar thuis kunnen blijven in de schoolperiodes. Zoals gezien bij invalshoek één maar ook wel bij invalshoek twee en drie moet men rekening houden met de persoonlijke en familiale omstandigheden



van het individu. Dus wie aan het werk wil maar geen voltijdse tewerkstelling kan combineren met zijn gezin, voor iedereen waarvoor het beter zou zijn, zou de mogelijkheid moeten bestaan een aangepaste tewerkstelling te kunnen aanbieden. Ook of eigenlijk zeker in sociale tewerkstelling.

We hebben bij verschillende onderdelen over de jaren heen gezien hoe onze maatschappij is gewijzigd. Hoe deze nog volop in transitie is. Hoe groot de druk is de dag van vandaag op een doorsnee gezin. Zoals men in Finland aantoonde zullen mensen meer gemotiveerd zijn te werken als deze druk lager ligt. Als het schema zou worden aangepast naar de persoon, naar het gezin. Mindere werkuren moet absoluut kunnen. Zeker in sociale tewerkstelling waar we werken met kwetsbare mensen en de stap naar een tewerkstelling soms nog groter is dan bij een doorsnee persoon.

Wetmatig kan en mag dit. Er moet enkel bekeken worden of de persoon dan in de opgegeven referentieperiode zijn doel kan behalen. Maar zelfs als dit niet zo zou zijn, kunnen we mensen zo empoweren en op weg helpen. Hen laten doorstromen naar een deeltijdse tewerkstelling op de reguliere markt.

### **Opleiding of begeleiding voor de collega's van artikel 60**

In het focusgesprek kwam vaak aan bod dat de houding van andere collega's of oversten ten opzichte van een persoon in sociale tewerkstelling, vaak te wensen overliet. Binnen het OCMW Aalst is er één persoon die zich bezig houdt met het zoeken van goede werkplaatsen voor artikel 60. Er gebeuren screenings, er wordt grondig nagekeken of deze mensen de nodige begeleiding zullen krijgen. Er wordt gekeken of er niet aan uitbuiting gedaan wordt van deze persoon. Dit loopt allemaal vrij goed.

Toch denk ik dat er zou moeten ingezet worden op een soort opleiding of infosessie van de collega's die met deze persoon in artikel 60 op de werkvloer zullen staan. Alle gesprekken gebeuren met de werkgever of de diensthoofden, personeel wordt hier niet in betrokken. Communicatie is ook hier heel belangrijk. Het is volgens mij een must dit net wel te doen. Hen ook duidelijk te maken wat de bedoeling is van deze tewerkstelling. Een kleine achtergrond te geven en dan de attitudes ten opzichte van deze mensen te motiveren. Het hen niet makkelijker maken en compassie vragen maar zeker ook niet het omgekeerde. Geen compassie maar empathie. Mijn derde veranderingsstrategie is dus het coachen van collega's. Hiervoor eventueel werken met een 'workbuddy', een gezinswetenschapper bijvoorbeeld die de nodige gesprekken voert met de collega's en de persoon in artikel 60. Die kan ingrijpen indien nodig maar liefst preventief te werk gaat.

Ik denk dat verkeerdelijk veel mensen ervan uitgaan dat men een hoog loon krijgt of dat deze mensen dit enkel doen omdat ze moeten of om werkloosheidsuitkering te kunnen krijgen nadien. Zeker in bepaalde jobs zijn er heel veel vooroordelen en weinig begrip naar de mensen en hun situaties. OK, zoals reeds aangehaald zijn er inderdaad mensen die in deze situatie zitten, maar er zijn ook vele anderen. Het stigmatiseren van deze groep is dus veel voorkomend en zouden we moeten kunnen (preventief) aanpakken. Eventueel een diensthoofd of leidinggevende er zich in de eerste weken laten kortbij houden. Taakverdelingen eerlijk opmaken en ervoor zorgen dat de juiste mensen op de werkvloer de begeleiding doen van deze mensen. Beroep doen op de workbuddy, op de gezinswetenschapper om te begeleiden waar nodig. Mensen stimuleren deze mensen ook te stimuleren.

## **Werkgevers; privé vs openbare instanties**

Hierboven heb ik het reeds aangehaald maar subsidieringen maken bij OCMW 's soms het verschil tussen waarom ze iets wel doen of niet doen. Ook dit op zich is een punt dat aandacht vraagt... Dit kan ook niet de bedoeling zijn. Vroeger Federaal en nu Vlaams gezien zou men dus daar het verschil kunnen maken door subsidieringen gelijk te stellen. Bij bijvoorbeeld mensen die aan het werk zijn via artikel 60 die wel of geen leefloon krijgen, dit zou hetzelfde moeten zijn.

Zoals reeds gezegd moet men begeleiding voorzien. Dit is natuurlijk een extra kost. Bij privé firma's durft men dit al eens over het hoofd zien. Privé werkgevers staan hier ook niet altijd voor open. Bij een VZW of andere instantie hebben ze daar iets meer begrip voor. Veel van die Vzw's en instanties zijn het ook meer gewoon om met deze doelgroep om te gaan. Privé werkgevers verwachten soms ook onmiddellijke inzetbaarheid. Maar dat is niet zo eenvoudig. Wanneer een privé firma laat weten aan het OCMW dat hij een plaats zou hebben, verwacht hij onmiddellijk een kandidaat. Maar meestal wordt er omgekeerd gewerkt. Aan de hand van het profiel van iemand die een job zoekt, wordt een tewerkstellingsplaats gezocht.

Maar toch zit het grootste verschil van weinig privé firma's die sociale tewerkstellingen doen in de kost en de bekendbaarheid. OCMW 's , gemeenten, stedelijke ziekenhuizen, stedelijke scholen, Vzw's, ... kunnen een artikel 60 tewerk stellen zonder hiervoor zelf iets te moeten betalen. Het kost hen letterlijk niets. Enkel de begeleiding moet voorzien worden. Bij privé firma's is dit slechts een percentage. Waar een privé werkgever maximum 740 euro moet betalen per maand (opleg die er is naast subsidie dus OCMW betaalt hier zelf niets voor) voor een voltijdse betrekking moet men in de andere sectoren niets betalen. Alles wordt ten laste genomen van het OCMW. Die op haar beurt subsidies krijgt van Vlaanderen en dus ook zo de kost drukt. OCMW is sowieso werkgever, zoals aangetoond in invalshoek 1. De tewerkstellingsplaats heeft dus niets van administratieve rompslomp. Het grote verschil en dus ook vaak het struikelblok is het verschil dat een privé firma een factuur zal krijgen van 740 euro.

Ook dit is een beslissing van de OCMW raad enkele jaren geleden. Ook dit zou dus kunnen herzien worden. Ook hier is de reden dat er (meer) subsidiëringen zijn voor tewerkstellingen bij een openbare instantie of bij een VZW en bij een privé werkgever is de 740 euro hetgeen het OCMW zelf zou moeten opleggen, het deel waar dus geen subsidie voor is. Dit krijgt de privé werkgever dus gefactureerd. Mijn veranderingsvoorstel is dus om dit te herzien en zo meer sociale tewerkstellingsplaatsen te creëren. Om enerzijds op mesoniveau geen rekening te houden met de subsidies die men er al dan niet voor krijgt. Maar anderzijds op macro niveau ook hier de subsidiëringen te laten herbekijken.

Om meer werkgevers te bereiken, zou men een promotiecampagne op poten kunnen zetten. Infoavonden, reclamecampagnes, .. Mensen bereiken en hen informeren over het bestaan van deze sociale tewerkstelling, over wat artikel 60 nu juist inhoudt, waarvoor het staat. Wat er exact verwacht wordt van de tewerkstellingsplaats. Ik denk dat veel werkgevers hier nog niet vanop de hoogte zijn. Bij de infomomenten ook duidelijk stellen dat een artikel 60 geen goedkope werkkracht is. Dat er constante begeleiding nodig is voor en tijdens de tewerkstelling. Aangepast werk zal bij sommigen ook nodig zijn. Door dit meer naar buiten te brengen, kunnen we meer werkgevers warm maken en creëren we meer tewerkstellingsplaatsen. Hieraan gekoppeld verdwijnt ook het taboe errond en zal er niet of minder worden neergekeken. Misschien kunnen we ook hier beroep doen op onze 'werkbuddy', op een gezinswetenschapper.

## Betere (na) begeleiding

Als laatste veranderingsstrategie die ik zou willen stellen op mesoniveau, maar volgens mij wel dé belangrijkste, de n(a)begeleiding van de artikel 60'ers te herbekijken en anders aan te pakken. Momenteel is er eigenlijk geen. Men wordt wel begeleid tot het einde van de tewerkstelling maar eenmaal die is afgelopen, is er niemand meer. Ergens misschien ook wel logisch omdat de cliënt dan niet langer cliënt is. Maar humaan gezien is dit toch een wrede toepassing. Men valt op werkloosheidsuitkering en dus is er wetmatig 'geen recht' op verdere begeleiding vanuit het OCMW. Mensen vallen dan onder de VDAB maar daar wordt men niet begeleid zoals dit in het OCMW het geval is.

In het focusgesprek gaf elke persoon die nog aan het werk was aan dat ze schrik hadden voor wat er zat aan te komen. Personen die hun artikel 60 reeds hadden beëindigd gaven aan dat ze effectief in het spreekwoordelijke zwarte gat zijn gevallen. Dat ze van een traject komen waar net heel veel begeleiding is en dat de weerbots dus nog eens zo groot is. Op en naast de werkvloer. Na de tewerkstelling is er niemand meer.. Niemand die met hen zoekt naar een eventuele oplossing, Niemand die hen helpt of verder begeleidt in hun moeilijke zoektocht naar werk.. Niemand die hen vraagt hoe het met hen is...

Zoals aangetoond bij invalshoek twee kunnen er psychologische gevolgen zijn aan het werkloos zijn. Men gaat door een soort rouwproces.. Want ook dit is een verlies die men moet verwerken... Dit is zo bij jobverlies en bij werkloosheid maar laten we dit eens bekijken bij iemand uit artikel 60. Dit moet volgens mij nog extremer zijn...

In het focusgesprek was er een dame, een alleenstaande mama. Ze is in der tijd naar hier gekomen, gevlucht uit haar land. Ze heeft alles en iedereen die ze had achter gelaten met de kans, de hoop op een beter leven. Ze vertelde dat ze gelukkig was toen ze aan het werk was.. Ze woont hier alleen met haar dochter, heeft geen familie, geen vrienden.. De sociale relaties die ze ontwikkeld had door de tewerkstelling, zijn nu compleet weggefallen. Stel je maar eens voor.. Je vlucht uit je land, komt hier toe en je hebt niets of niemand. Enkel je dochter. Na jaren van het (proberen) aanpassen aan een andere cultuur, aan een andere taal, krijg je de kans om aan het werk te gaan... Dit met alle meegemaakte trauma's in het achterhoofd. Je doet deze tewerkstelling, je sluit nieuwe vriendschappen en bouwt nieuwe relaties op. Je krijgt ook een hoger inkomen waardoor het leven voor jou en je dochter er iets makkelijker op wordt. Je standaard verhoogt zoals we ook zagen bij invalshoek twee. Ook het aanzien naar jou toe is anders. Je hebt het gevoel dat je erbij hoort... En dan plots, van de ene dag op de andere heb je dit allemaal niet meer...

Belangrijk is dus een goed na traject op te maken. Binnen het OCMW denk ik dat het belangrijk is reeds tijdens de laatste maanden tewerkstelling de voorbereiding te doen naar wat er gaat komen, naar sollicitaties bijvoorbeeld. In het OCMW doen ze nu al een soortgelijke begeleiding de laatste periode maar ik denk dat deze intenser mag zijn. Ik denk bijvoorbeeld aan sollicitatietrainingen, waarom niet in groep. Met een aantal mensen die in artikel 60 aan het werk zijn. Interactief ook. Rollenspel! Zo kan men aanleren hoe ze moeten gaan solliciteren. En zo bereiden we de mensen niet alleen voor op wat komen zal maar kunnen er ook eventueel nieuwe sociale relaties ontstaan. Mensen die hetzelfde meemaken, kunnen het al sneller met elkaar vinden...

Zoals aangetoond in invalshoek drie dringt er zich ook een verandering op naar maatschappelijk werk in het algemeen. Door de veranderde maatschappij en doordat we nu eenmaal verder staan dan enkele jaren geleden. Empowering als basis must. Ik merk zelf op dat begeleiding binnen het OCMW Aalst veel te wetmatig gebeurt. Waar heeft de cliënt volgens de regels van de wet recht op. Niets meer, niets minder. Men zou meer psychosociaal te werk moeten gaan, niet zozeer wetmatig. De cliënt ondersteunen in zijn doelen en zijn oplossingsmogelijkheden vergroten.

Buiten het werk die we binnen het OCMW kunnen verbeteren, denk ik dat het ook opportuun is om de samenwerking met VDAB te verbeteren. De nazorg van deze

kwetsbare mensen moet gewoon beter. Ik zie hier een samenwerking tussen VDAB en OCMW als dé oplossing. Eventueel Alexander Calder en skuilbuilders in betrekken ook... Men zou, en dit is dan weer op macroniveau, binnen VDAB iemand moeten hebben die zich focust op mensen die uit sociale tewerkstelling komen. Of het OCMW zou een maatschappelijk werker ter beschikking moeten kunnen stellen zodat de cliënt ook daar terecht kan. Zoals aangegeven in invalshoek drie is empowerend werken enorm belangrijk. De houding van de medewerker ten aanzien van de kwetsbare persoon is hierin ook enorm belangrijk. Ook hier zal men op Vlaams niveau bijvoorbeeld denk ik budget moeten vrijmaken om een traject begeleiding mogelijk te maken op maat van deze mensen. Een gezinswetenschapper zou hier het verschil kunnen maken!

## Evaluatie en Besluit

De laatste jaren vallen er steeds meer mensen terug op een leefloon van het OCMW. Door de kredietcrisis zijn er meer werklozen, maar ook door onder andere de vluchtelingenstroom komen er heel wat kwetsbare mensen bij. Onze maatschappij vergt veel van ons, de druk op ons en ons gezin is groot. Meer kwetsbare mensen in een geluksmaatschappij die focust op activatie en participatie, die volop in transitie is, zorgt voor meer armoede, meer werkloosheid en een groter cliënteel bij het OCMW. Het beleid en de maatschappij willen absoluut inzetten op activatie. Maar niet iedereen kan zomaar meedraaien op het toch wel harde arbeidscircuit. Sociale tewerkstelling kan dus een mooie oplossing zijn, OCMW 's en meer specifieke in mijn eindwerk, het OCMW van Aalst stelt mensen dus aan het werk in een artikel 60, een sociale tewerkstelling waar de focus ligt op het begeleiden van de kwetsbare mensen. Hen een kans te geven ervaring op te doen en te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Een onderzoek naar deze bepaalde sociale tewerkstelling en of deze al dan niet goed verloopt leek me interessant. Dit met als doel om deze te optimaliseren waar nodig en uit te breiden. In dit eindwerk onderzoek ik hoe tewerkstelling via artikel 60 in het OCMW van Aalst georganiseerd wordt en hoe dit door de doelgroep wordt ervaren. Ik kreeg een beeld van de situatie aan de hand van een interview met de bevoegde ambtenaren en het diensthoofd binnen het OCMW Aalst en via een focusgesprek met de mensen die ervaring hebben als artikel 60. Ik had graag nog meer mensen gehad om te betrekken in het focusgesprek en zou het ook bijzonder interessant gevonden hebben dat er iemand zou bij geweest zijn die het traject niet heeft beëindigd. Maar het is ook wel logisch dat vooral deze doelgroep niet gemotiveerd zal zijn hieraan deel te nemen.

Een conclusie die ik snel kon maken, was dat er in Aalst een aantal praktijken en afspraken zijn die men op een eigen specifiek manier hanteert. Het wettelijk kader schetst bijvoorbeeld dat het mogelijk is om als artikel 60 deeltijds te werken zolang dit minimaal halftijds is. In het OCMW te Aalst kan dit echter niet en worden enkel fulltime tewerkstellingen gedaan. In Aalst kunnen enkel mensen die een leefloon krijgen een artikel 60 tewerkstelling krijgen, terwijl het wettelijk kader een ruimere tewerkstelling toelaat. Door de strikte reglementering in Aalst vallen sommige mensen uit de boot en laten we de kans op meer tewerkstellingsplaatsen via artikel 60 liggen.

In het focusgroep gesprek peilde ik naar de ervaringen van de mensen zelf met artikel 60-tewerkstelling.

Er heerste een goed gevoel over de tewerkstelling maar ze gaven toch een aantal werkpunten aan. Houding ten opzichte van de cliënt, betere begeleiding vooral na hun tewerkstelling, de taal die voor vele nieuwkomers een barrière vormt naar enerzijds relaties opbouwen op het werk en anderzijds werk vinden op de reguliere markt. Ook het creëren van meer tewerkstellingsplaatsen lijkt me opportuun, meer kwetsbare mensen op een empowerende manier helpen.

Een flexibel werkschema in de huidige tijd is een absolute must. Voor iedereen maar zeker voor kwetsbare mensen die niet (altijd) kunnen terugvallen op een sociaal opvangnet. Denk maar aan alleenstaande moeders, vluchtelingen, mensen in armoede, ... Empowerend werken op maat van de cliënt moet de uitvalsbasis zijn. Hulpverlening op maat is iets wat

we terugvinden in de wetgeving hieromtrent, invalshoek 1 dus maar evenzeer iets dat een eigenschap zou moeten zijn van hulpverlening, invalshoek drie.

De plaatsen waar mensen worden tewerk gesteld zijn meestal openbare instanties of vzw's. Na onderzoek bleek dat dit grote verschil vooral te wijten is aan de kost die privé firma's hebben ten opzichte van een openbare instantie. Indien men meer tewerkstellingsplaatsen wil creëren, kan men dezelfde regels toepassen naar de privé firma's. Subsidiëring dient dus herbekeken te worden, op mesoniveau en bij het OCMW te Aalst zelf maar zeker ook op macroniveau en Vlaams.

Ik kan dus besluiten dat er een duidelijk verschil is tussen wat wetmatig mag en wat er in Aalst wordt toegepast.. Omdat men in de eerste plaats er financieel beter van wordt maar men zich ook gelukkiger zal voelen bij het hebben van een job, het uitmaken van een groter geheel, is het aangewezen zoveel mogelijk sociale tewerkstellingsplaatsen te creëren.

Vanuit deze elementen stelde ik mijn veranderingsdoelen: creatie van meer artikel 60-tewerkstelling in Aalst, werken aan een betere werksfeer in de organisaties die artikel 60-ers in dienst hebben en werken aan een beter taalbeleid.

Om de veranderingsdoelen te kunnen vertalen naar strategieën werkte ik enkele theoretische invalshoeken uit. Ten eerste onderzocht ik het juridische kader om zo te kijken op welke manier het mogelijk is om artikel 60-tewerkstelling uit te breiden. Ten tweede stelde me de vraag hoe het voor mensen is om (plots) aan het werk te gaan en wat dit met hen doet. Op basis daarvan heb ik ook een psychologische, een psychosociale invalshoek ontwikkeld. Daaruit bleek dat het hebben van geen werk wel effectief een invloed kan hebben op ons welzijn. Het statusverlies door geen job, het aanzien die men door wel aan het werk te zijn krijgt, doet veel met ons. Ook het deel uitmaken van een groter geheel, je nuttig voelen en iets kunnen betekenen is goed voor ons welbevinden. De mensen uit het focusgesprek bevestigden dit ook.

Een veranderingsstrategie die ik hiervoor dus heb uitgewerkt is niet alleen meer tewerkstellingsplaatsen te creëren maar ook de mensen beter te begeleiden. Na een artikel 60 vallen deze mensen in het spreekwoordelijke zwarte gat. Door een betere begeleiding vergroten we het welbevinden en de doorstroom naar het reguliere circuit. Een ideale job voor een gezinswetenschapper!

Hier sluit ook mijn derde invalshoek bij aan. Empoweren als hét woord naar hulpverlening. Te vaak doen maatschappelijk werkers binnen het OCMW enkel wat wetmatig aan een cliënt toekomt. Gezien de transitie van onze maatschappij moet ook onze hulpverlening worden aangepast en moeten we gaan voor een betere, op maat gemaakte hulpverlening. Waar we als hulpverlener, als gezinswetenschapper een openstaande houding aannemen zonder mensen te beoordelen. Hen respecteren in hun keuzes en hun empoweren en zo zelf doelen te laten stellen en deze te verwezenlijken. Want dit moet toch het doel zijn van hulpverlening, mensen en hun situatie verbeteren. Mensen helpen! Niet door alles voor hen te doen maar door een goede hulpverlening en empowerende zorg hen hun eigen doelen te laten realiseren. Volwaardig burgerschap!

## Literatuurlijst

### Bibliografie

- Adriaens, C. L. (2013). Praktisch handboek voor OCMW-recht. 612.
- Asselberghs, J. A. (2015). OCMW zakboekje; beleid en sociale dienst. In J. A. Asselberghs, *OCMW zakboekje; beleid en sociale dienst* (p. 1390). Mechelen: Wolters Kluwe.
- Batinic, K. P. (2010). *The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the Geran population*.
- Coucke, W. (2015). OCMW Aalst - tewerkstelling artikel 60§ . Aalst: OCMW Aalst.
- Decoster, B. (2016). Psychosociaal welzijnsbeleid: diverscity onderzocht. Mens sana in urbe sana. . *OCMW visies*, 46-48.
- Evans & Haworth, S. &. (1991). *Variations in personal activity, access to categories of experience and psychological well-being in unemployed young adults*. Leisure studies.
- Institute for Work & Health. (2009). *Unemployment and mental health*. Canada.
- Loopbaan met zorg. (2015). Betekenis van werk. *Betekenis van werk*.
- Regenmortel, T. V. (2015). De psychologische dimensie van armoede. *Karakter 51*, 8-10.
- Roos Steens, K. H. (2015, juli 16).  *sociaal.net*. Opgeroepen op mei 2016, van sociaal.net.
- Sandra Dirkse, I. V. (2010). ONTslagen (of hoe werkloosheid de eerste stap naar succes kan zijn). In S. D. HOeven, *ONTslagen (of hoe werkloosheid de eerste stap naar succes kan zijn)* (p. 221). Tiel: Lannoo.
- Schalk, T. V. (2015 ). Samen sterk voor sociaal werk. *Maatwerk*, 12-16.
- Speybroeck, C. (2015, november). verantwoordelijke artikel 60 OCMW Aalst. (K. Devos, Interviewer)
- Tine Van Regenmortel, K. H. (2013). Het concept 'empowerende academische werkplaats'. Een innovatieve vorm van samenwerken aan werkzame kennis. . *Tijdschrift voor Welzijnswerk*, 36-48.
- Tine Van Regenmortel, R. S. (2016, april 21). *www.socialevraagstukken.nl*. Opgeroepen op mei 19, 2016, van Sociale vraagstukken.
- Van den Broeck Anja, V. M. (2009). De Zelf-determinatie theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & organisatie*(22 nr 4), 316-335.
- Van regenmortel, S. (2015, april). Sociaal werk moet anders in de nieuwe samenleving. *entry-media*.
- Van Regenmortel, T. (2009). *Empowerment in de geestelijke gezondheidszorg*. Eindhoven: HIVA.
- Vlieger, S. D. (2008, Juni). Schuld en schaamte: een vergelijkende studie tussen werkenden en werklozen . *Schuld en schaamte: een vergelijkende studie tussen werkenden en werklozen* . Gent: Universiteit Gent.
- Vries, S. d. (2010). Basismethodiek psychosociale hulpverlening. In S. d. Vries, *Basismethodiek psychosociale hulpverlening* (p. 425). Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- VVSG. (2015). *Veelgestelde vragen artikel 60* . VVSG.
- Wachter, D. D. (2013). De kruifabriek. (T. leenaerts, Interviewer)
- Wanberg, Griffiths & Gavin, & Wanberg, G. G. (1997). Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. In G. G. Wanberg, *Time structure and unemployment: A longitudinal investigation*. (pp. 70, 75-90).
- Welzijnszorg., K. J. (1995). Uitgesloten wegens... In K. J. Welzijnszorg., *Uitgesloten wegens...* (p. 186). Brussel: Katholieke Jeugdraad.
- Winne, J. D. (2016, Januari, Februari, Maart). Stress en burn-out of toch liever zich opperbest voelen op het werk. *OCMW visies*, 23-34.





