

TOELEIDING VAN KANSENGROEPEN NAAR DE LOKALE DIENSTENECONOMIE

18 januari 2016

Hoe lossen we het toeleidingsinfarct in de lokale diensteneconomie op? En welke plaats heeft de lokale diensteneconomie op de arbeidsmarkt, dat zij een brug kan slaan van het activeren van kwetsbare groepen naar een duurzame instroom van deze groepen in ondernemingen op de open arbeidsmarkt?

Rond beide vragen groeide een impasse. Met deze nota kijken de sector en de Koepel LDE naar wat nodig is om daar op een versnelde en werkbare manier uit weg te geraken.

1. Laagdrempelige instroom versus dwingende bepalingen naar doorstroom

Samen met de realisatie van een aanvullend, toegankelijk en kwalitatief dienstenaanbod dat aansluit bij lokale noden, vormen de tewerkstelling en talentvalorisatie van kwetsbare groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt het DNA van de lokale diensteneconomie.

Het vernieuwde decreet lokale diensteneconomie zet in op het verkorten van de genoemde afstand tot de arbeidsmarkt. Wie instroomt in één van onze vele lokale diensten, moet daar dermate sterker van worden dat hij of zij nadien duurzaam kan doorstromen naar een nieuwe job op de open arbeidsmarkt. Het decreet legt daarbij meer dan voordien dwingende bepalingen op.

Dit alles dient gerealiseerd te worden binnen een economische en arbeidsmarktcontext die door Europa (Doelstellingen 2020) wordt gedefinieerd als 'de meest competitieve kenniseconomie ter wereld'.

Het spanningsveld waarin wij – beleid, sector en arbeidsbemiddelaars – werken, is daarmee wel duidelijk. Wat we hier nodig hebben zijn

- realistische instroomcriteria voor een doelgroep die in staat moet zijn om binnen afzienbare tijd door te stromen naar de open arbeidsmarkt
- realistische verwachtingen en steun ten aanzien van de open arbeidsmarkt, inzake receptiviteit van kansengroepen binnen een competitieve context.

Experten op het vlak van rekruteren en begeleiden van kwetsbare groepen leren ons ook dat de sociale economie een complementaire mix – of voldoende uitgebalanceerde en gedifferentieerde ladder – van initiatieven en werkvormen die doelgroepwerknemers kansen bieden om loopbanen uit te bouwen in de richting van de open arbeidsmarkt.

2. Ons hoeden voor mythevorming

Hoe belangrijk ook de aandacht mag zijn dat de meest kwetsbare werkzoekenden, diegene met de allergrootste afstand tot de arbeidsmarkt, aan hun trekken komen, het is een mythe te stellen dat het voldoende zou zijn om te vertrekken van louter aanbod vanuit 'een sociale economie sector met exclusiviteit voor de allerzwaksten'

enerzijds en een 'open arbeidsmarkt' waar mensen duurzaam hun weg zullen vinden anderzijds.

Te ver doorschieten op deze as kan zelfs een bestaande dualisering op niveau van arbeidsmarktparticipatie, tussen *haves* en *have nots*, doen vergroten. Net omdat die benadering zorgt voor een gebrek aan een voldoende complementair arbeidsmarktaanbod aansluitend bij een behoorlijk complex verhaal van 'afstand tot de arbeidsmarkt' factoren. Belangrijke hoekstenen zoals gezondheid en de aanwezigheid van beroepseigen competenties zijn niet de enige determinanten of succesfactoren die bijdragen tot een duurzame arbeidsmarktparticipatie.

In deze optiek blijft het nodig dat werknemers die aan de slag gaan en doorgroeien binnen contexten van lokale diensteneconomie relatief korter staan bij de toegang tot de open arbeidsmarkt.

3. Verstandig indiceren van doelgroepwerknemers

De instroom van werknemers in de lokale diensten is sinds jaar en dag laagdrempelig. Een motivatie voor de specifieke job of lokale dienst, wars van vereisten op vlak van ervaring en scholing, staat voorop. Eens aan de slag worden doelgroepwerknemers complementair ingezet. Ze vullen elkaar aan op vlak van mogelijke werkuren, mobiliteit, fysieke inzetbaarheid, leervermogen, zelfvertrouwen, ervaringsdeskundigheid in armoede, zelfstandigheid, organisatorische dan wel zorgzame interesses, kennis van een vreemde taal of cultuur, enz... Met ieders persoonlijke achtergronden wordt zowel aan een job op maat als aan een stukje van de globale dienstverlenende werking gebouwd. Op die manier hoeft niemand polyvalent te zijn.

Over die manier van werken heerst sinds een negental maanden onduidelijkheid. Zoekt de sector niet voortdurend naar 'te sterke profielen'? Uit ervaring weten we nochtans dat lokale diensten hier een weg hebben gevonden om verschillende belangen te verbinden. Om mensen met beperkte kansen op de arbeidsmarkt een job te geven, om de relatief sterkeren daaruit te begeleiden naar een nieuwe loopbaan in het reguliere circuit, om een kwaliteitsvolle dienstverlening te organiseren en om klanten en opdrachtgevers tevreden te stellen.

Uiteraard stimuleren wij als sector om profielen en onthaalbeleid drempelverlagend uit te werken. Toegankelijkheid ook voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt mag en moet een criterium blijven. Maar tegelijk moeten wij naar de groep die kan instromen de realiteit voor ogen houden van een 'haalbare afstand tot de arbeidsmarkt'. Een rijke mix aan profielen binnen LDE is bovendien noodzakelijk om in de diensten waar ook klanten en belendende Vlaamse beleidsdomeinen centen voor op tafel leggen kwaliteit te garanderen. Dezelfde rijke mix aan profielen biedt ook vitale voordelen op het vlak van competentieversterking (hefboomeffect op de as doorgroei en inzetbaarheid).

Vanuit die invalshoek dringen wij er als sector ten stelligste op aan dat op niveau van de indicering (wegingsfactoren ICF), consulenten ten overstaan van toeleiding van werkzoekenden naar de lokale diensteneconomie de weging kunnen bijstellen en dit op een manier die kan garanderen dat er ruimte komt voor

- **de instroom van meer kwetsbare profielen, rekening houdende met type LDE activiteiten,**
- **de instroom voor profielen die niet noodzakelijk behoren tot 'hogere scores' inzake afstand tot de arbeidsmarkt**
- **talentvalorisatie van kansengroepen – in een match met het type LDE dienstverlening (mix van profielen, haalbare profielen).**

Wat we nodig hebben is dat de VDAB van de bevoegde ministers duidelijke signalen en een opdracht krijgt om dit te doen (duidelijkheid over de beleidsruimte ook). Daarnaast is het zaak om verder in overleg met de sector te timmeren aan een optimalisering van het systeem (capaciteitsversterking en verfijning, verbetering van de match).

Van sociale ondernemingen en hun koepels mag verwacht worden dat ook zij zoeken naar innovatieve en efficiënte hefbomen om hun steentje bij te dragen doorheen dit proces. Succes kan gegarandeerd worden als genoemde randvoorwaarden voldoende integraal en in balans gerealiseerd worden.