

# ACTIEPLAN VERHOGING ACTIVERINGSGRAAD

## 1. De situatie

Het voorbije jaar was er een stijging in het aantal leefloongerechtigden. De belangrijkste vaststelling hierbij is dat de overgrote meerderheid van deze mensen jonger is dan 25 jaar, namelijk 70%. Ook binnen het totale aantal leefloongerechtigden zien we de laatste jaren een groei van het aandeel leefloongerechtigden jonger dan 25 jaar. Deze groep maakt ondertussen bijna de helft van het totale aantal leefloongerechtigden uit. Deze evolutie is niet eigen aan Mechelen. In het hele land zien we deze tendens.

We zijn al sinds jaar en dag de stad die de meeste kansen geeft aan jongeren uit kansarme gezinnen om te studeren en een diploma te halen. Dit is belangrijk en goed. Een diploma is vandaag de dag immers het beste ticket uit armoede.

Daar staat echter ook tegenover dat jongvolwassenen zonder job of diploma een veel groter risico lopen om in armoede te blijven en hier moeten we gericht op in zetten. Net deze groep is het voorbije jaar gestegen. 2/3<sup>de</sup> van de nieuwe jongvolwassenen is namelijk niet aan het studeren. Zij hebben ofwel de schoolbanken verlaten zonder diploma, ofwel vinden ze slechts moeilijk een job na het beëindigen van hun studies. Zeker op deze leeftijdsfase is dit echt nefast en we moeten alles doen wat we kunnen om dit te verhelpen.

We willen hier weloverwogen en gericht mee aan de slag gaan, want dit is een trend die we kunnen en zullen keren. Niet door te blijven doen wat we altijd hebben gedaan. Wel door innovatieve werkingen uit te bouwen, gerichte samenwerkingsverbanden op poten te zetten en onze werking waar nodig in vraag te stellen.

Deze nota is hier de aanzet voor en schetst de strategische weg die we de komende jaren zullen bewandelen.

## 2. SWOT-analyse

Het spreekt voor zich dat onze doelstelling moet zijn om maximaal mensen uit armoede te krijgen. Om te bepalen hoe we dit voor deze groeiende groep van jongvolwassenen het beste doen, vertrekken we vanuit een beknopte SWOT-analyse.

### Sterktes:

- Onze maatschappelijk assistenten kennen hun cliënten en hebben een heel integrale en generalistische bril. Dit is enorm belangrijk in hulpverlening, want alles staat of valt bij de individuele relatie tussen hulpverlener en cliënt. Ze kunnen daardoor op maat werken, wat essentieel is voor succesvolle activering en effectieve uitstroom uit het leefloon.
- We hebben een paar jaar geleden het team Tewerkstellingsfacilitatie gemaakt als 'connector' tussen de maatschappelijk assistenten/cliënten en potentiële werkplaatsen met het oog op tewerkstellingen in artikel 60 en dit werkt goed.

#### Zwaktes:

- Covid-19 heeft een onmiskenbare invloed gehad op het volledige maatschappelijk leven, ook in de wereld van armoede. We merken dit bij de instroom van nieuwe cliënten en de werkdruk bij onze hulpverleners.
- We hebben nog geen echte 'data-driven' aanpak. We hebben hier wel al een paar keer mee geëxperimenteerd en die experimenten gaven wel positieve resultaten, maar dit is nog niet structureel verankerd.
- Ons eigen activeringsaanbod is vandaag de dag niet op maat van jongvolwassenen.

#### Opportunities:

- Er waait de laatste jaren een nieuwe wind door het activeringslandschap, deels te danken aan het opstaan van een aantal nieuwe actoren. Deze actoren bewandelen andere wegen dan de klassieke agogische insteek of langdurige trajectmatige aanpak. Ze mikken veel meer op snellere inschakelingstrajecten door mentoring en intensieve actiegerichtte coaching.

#### Bedreigingen:

- Er dreigt een verdringing op de arbeidsmarkt bij de kortgeschoolde profielen. Veel mensen met een (hoger) diploma settelen momenteel voor functies waarvoor ze eigenlijk overgekwalificeerd zijn. Dit maakt dat leefloongerechtigden nog moeilijker aan de bak kunnen komen.
- Veel jongvolwassenen (en niet alleen de kansarmen) worstelen vandaag de dag hard. De lockdown-maatregelen hebben er op in gehakt en het mentaal welzijn is bij velen verontrustend laag.
- Quasi al onze huidige activeringsinstrumenten zijn gegroeid vanuit een lacune op dat moment. Dit was goed, maar de samenleving en het welzijnslandschap veranderen doorheen de tijd. Doordat al deze zaken verder gezet werden binnen hun initiële werking, dreigen we veel kansen tot optimalisatie mis te lopen.

### **3. Kiezen voor een driedubbele strategie**

De uitdagingen waar we als stad voor staan zijn groot. Er bestaat niet zoiets als een eenvoudige zaligmakende oplossing. Willen we een verschil maken op korte termijn, dan moeten we een driedubbele strategie hanteren:

- Waar extra nood aan is, moeten we uitbouwen of opstarten;
- Als we de kwaliteit van een werking kunnen verhogen, dan moeten we dat altijd doen;
- Wat vandaag niet langer essentieel is of relevant van aanpak, moeten we durven afbouwen.

We stellen de volgende operationele acties binnen deze drie strategische doelstellingen voor:

#### 3.1 Uitbouwen van waar extra nood aan is

##### *3.1.1 Tewerkstellingsplaatsen voor artikel 60 op maat*

De laatste jaren focussen we steeds meer op tewerkstellingen in artikel 60 bij KMO's, omdat hier grotere kansen tot retentie zijn en omdat je nu eenmaal het beste leert zwemmen in het water en niet aan de kant van het zwembad. Maar het ene sluit het andere natuurlijk niet uit. Heel wat jongvolwassenen of mensen met een rugzak hebben in eerste instantie vooral baat bij een werkplaats die hen een kans wilt geven, een kans om te tonen wat ze kunnen. Vandaar uit kunnen we dan samen verder een traject afleggen. Daarom zullen we binnen onze eigen organisatie werk maken van een grotere capaciteit aan tewerkstellingsplaatsen voor artikel 60 die matchen met deze profielen. Bv. zonder certificatie-voorwaarden, gecombineerd met

opleiding en met werkvloerbegeleiders met de nodige affiniteit. We zullen hier ook over in dialoog gaan met de huidige tewerkstellingsplaatsen.

We zetten hier vanuit ons team Tewerkstellingsfacilitatie gericht op in om de nodige ondersteuning bij te bieden.

### *3.1.2 Uitbouwen van een pakket met gerichte activeringsinstrumenten*

We hebben momenteel niet veel activeringsinstrumenten die écht matchen met de profielen en mogelijkheden van jongvolwassenen. Hier willen we verandering in brengen. Niet door in het wilde weg dingen op te starten. Wel door gerichte samenwerkingsverbanden aan te gaan met organisaties waar we een goede synergie mee kunnen realiseren.

Het voorbije jaar hebben we met een aantal organisaties een voortraject doorlopen om dit beter in kaart te brengen. Met drie organisaties hebben we gemerkt dat we echt een goede klik kunnen realiseren: DUO for a JOB, Jobroad en Co-Searching. Zij streven alle drie niet alleen een arbeidsmarktgerichte aanpak na, maar koppelen die ook aan een persoonlijke, mensgerichte insteek. Ze hanteren daarbij alle drie een heel waarderende benadering, waarbij er vooral vertrokken wordt vanuit een geloof in de mogelijkheden en sterktes van de werkzoekende jongvolwassenen.

We stellen ze kort voor:

- DUO for a JOB koppelt werkzoekende jongeren met een migratieachtergrond aan 50-plussers via intergenerationele mentoring. Deze mentoren zetten als vrijwilliger hun ervaring in om deze jongeren te begeleiden naar werk, stage en/of beroepsopleiding. Ze hechten daarbij veel belang aan het vinden van een goede match tussen mentor en mentee. De inhoudelijke bagage van de mentor is namelijk niet de enige factor die van tel is. Minstens zo belangrijk is de persoonlijke band en wat het met iemand doet als iemand anders zo hard in je gelooft dat hij/zij iedere week tijd voor je wilt vrijmaken.
- Co-Searching organiseert zowel thematische workshops rond werk zoeken als conversatiegroepen in functie van ervaringsuitwisseling op dit vlak. De insteek van peer-learning is daarbij echt een meerwaarde. Door werkzoekenden samen te brengen zetten ze in op verbondenheid, het versterken van sollicitatie-skills en de autonomie van de deelnemers. Dit is enorm belangrijk omdat werk zoeken vaak best frustrerend kan zijn. Meermaals afgewezen worden kan heel persoonlijk aanvoelen en je eigenwaarde een stevige knauw geven, wat je verdere kansen dan weer ondergraaft. Door net in te zetten op verbondenheid en ervaringsuitwisseling gaat Co-Searching dit tegen en werken ze aan het terug opbouwen van eigenwaarde.
- Jobroad helpt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een job door het organiseren van projectdagen waarbij ze werkzoekenden matchen met bedrijven uit hun netwerk. De focus ligt op eerder op motivatie, leervermogen en relevante ervaring dan op diploma, competentieniveau of (taal)kennis. Ze doen daarbij ook werkplaatsbezoeken met de kandidaten om een zo goed mogelijke match te vinden en zetten uiteraard in op persoonlijke begeleiding.

Deze samenwerkingen zullen we daarom structureel maken voor de komende jaren en dit alles in nauwe verbinding met de maatschappelijk assistenten van de afdeling Sociale Zaken.

### *3.1.3 Gerichte ondersteuning vanuit het team Tewerkstellingsfacilitatie*

Het team Tewerkstellingsfacilitatie is vandaag de dag de 'connector' tussen de maatschappelijk assistenten en hun cliënten enerzijds en de werkplaatsen / werkgevers anderzijds. Dit werkt goed, maar er zijn zeker ook nog mogelijkheden voor verdere optimalisatie.

Een eerste belangrijke optimalisatie bestaat uit het meer werken vanuit een 'data-driven' insteek. Hierbij screenen we ons cliëntenbestand vanuit specifieke kenmerken met het oog op toeleiding naar opleidingen, tewerkstellingsplaatsen,... en gaan we vervolgens hierover in gesprek met de cliënt. We hebben dit al een paar keer uitgetest en dit werkte telkens goed, zij het dat ook best tijdsintensief is.

Daarnaast willen we deze werking ook nog meer dan nu linken aan de dienst Economie, samen met hen naar KMO's stappen en inzetten op profilering van dit alles. Er is namelijk veel mogelijk op het vlak van sociale tewerkstelling in brede zin, het is alleen nog te vaak onvoldoende bekend.

We breiden dit team daarom uit met een extra consulent op b-niveau om deze zaken verder mee vorm te geven.

## 3.2 Kwaliteitsverhoging door een betere synergie

Momenteel bestaat het team Activeringsaanbod van de afdeling Sociale Zaken uit AMAI en een aanbod aan verschillende groepswerkingen. Het team staat onder leiding van een teamleider.

Zoals aangegeven zijn al deze verschillende werkingen gegroeid vanuit een lacune op dat moment. Er was bijvoorbeeld nergens in de regio een aanbod rond arbeidsmatige activiteiten voor mensen die zeer ver van de arbeidsmarkt stonden, dus wij richtten Arbeidszorg (nu AMAI) op. Niemand leerde mensen fietsen, dus wij richtten een fietsschool op. Niemand organiseerde empowerende groepswerkingen voor alleenstaande moeders, dus wij begonnen met Mama Leert, enzovoort.

Dat al deze zaken er op een gegeven moment kwamen, is een heel goede zaak geweest. Want ze speelden allemaal in op een nood.

Wat goed is, willen we uiteraard behouden, dat spreekt voor zich. Maar de grote vraag echter is of we ze ook allemaal binnen 1 afzonderlijk team moeten behouden. Veel lacunes in het welzijnslandschap zijn immers ondertussen opgevuld. De wet van de remmende voorsprong speelt daarbij in ons nadeel: wij doen nog steeds wat we doen, terwijl de sector veranderd is.

Het moet altijd ons doel zijn om zo hoog mogelijke kwaliteit te bieden. In de wereld van hulpverlening en welzijn hangt kwaliteit in de praktijk vaak heel nauw samen met de werking waarbinnen een aanbod tot stand komt. Het geheel van een werking is dan meer dan de som van de delen.

We moeten ons dan ook durven afvragen of dit voor onze werkingen vandaag de dag nog altijd het geval is. En of we geen grotere kwaliteit en betere samenwerkingen kunnen realiseren voor onze cliënten door bepaalde werkingen te integreren met andere dan de huidige.

Voor de groepswerkingen voor alleenstaande ouders lijkt in dit kader een heel grote meerwaarde geboekt te kunnen worden door deze onder te brengen in het team Gezin en Opvoeding van de afdeling Sociaal Beleid. De mogelijkheden tot synergie zijn hierbij heel duidelijk. Deze werkingen

zullen daarom vanaf midden oktober 2021 over gaan naar dit team. De huidige trajecten lopen daarbij uiteraard verder.

### 3.3 Afbouw

Een gerichte focus vereist ook dat je als organisatie keuzes maakt met betrekking tot zaken die niet meer volledig matchen met de uitdagingen en noden waar je in het heden mee geconfronteerd wordt. Zoeken naar een evenwicht tussen inzet van middelen enerzijds en beoogde resultaten anderzijds is daarbij eveneens erg belangrijk. Dit zijn altijd moeilijke keuzes, maar wel noodzakelijke.

De volgende drie pistes zullen daarom worden uitgevoerd:

#### *3.3.1 Groepswerkingen op het vlak van sociale activering en participatie*

Er zijn momenteel twee groepsbegeleiders actief op thema's van sociale participatie en groepsworkin in brede zin. Dit aanbod matcht niet met de meest prioritaire noden waar we vandaag de dag mee geconfronteerd worden. Het zijn ook thema's waarop diverse andere organisaties actief zijn, die we hiervoor ook ondersteunen. Deze groepswerkingen zullen daarom afgebouwd worden. Dit gaat gepaard met het in opzeg plaatsen van de groepsbegeleiders die hierop actief zijn. Zij zullen uiteraard wel loopbaanbegeleiding aangeboden krijgen.

#### *3.3.2 Capaciteit bij AMAI*

Bij AMAI werken momenteel 5 begeleiders. Eén van hen, een halftijdse medewerker, gaat volgend jaar met pensioen. Deze medewerker zal niet vervangen worden binnen AMAI. We gaan dus met 4 begeleiders verder.

#### *3.3.3 Teambegeleider team activeringsaanbod*

Het team activeringsaanbod staat onder leiding van een eigen leidinggevende op A1-niveau. Dit is uiteraard ook gewenst bij een team van dergelijke omvang. Na de uitvoering van dit actieplan is dit echter minder evident. De betrokken medewerker zal dan ook niet vervangen worden na haar pensioen. Voor de werkingen die dan nog actief zijn binnen onze organisatie wordt natuurlijk een andere leidinggevende structuur uitgewerkt.

## **4. Implementatie en timing**

De noden in de samenleving zijn van die aard dat een implementatie van alle bovenstaande acties op korte termijn aan de orde is. We houden de volgende richting aan:

- Het nieuwe aanbod moet ten laatste volledig operationeel zijn vanaf 1 januari 2022.
- De integratie van de groepswerkingen voor alleenstaande ouders naar het team Gezin en Opvoeding gebeurt medio oktober 2021.
- De acties op het vlak van afbouw worden zo snel mogelijk uitgevoerd.