

De onzichtbare drempels naar het NEC

Waarom het voor doelgroepwerknemers uit de sociale economie zo moeilijk blijft om een doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt te realiseren.



Jorita Westerlinck

Bachelorproject – Artikel

HoGent

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Relevantie voor sociaal werk.....	2
De sociale economie	3
Collectief maatwerk	3
Doorstroomtrajecten	4
Toeleiding naar het doorstroomtraject	4
Voortraject	4
Jobmatching.....	5
Stage	5
Nazorg	5
Cijfers doorstroomtrajecten.....	6
Aanwezige drempels.....	9
Ontbrekende doorstroomgedachte	9
Gebrekkige begeleiding.....	10
Tekortkomingen doorstroomtraject.....	12
Sociale economie als eindpunt?	13
Slot.....	13
Bibliografie.....	16
Bijlage 1: Interview	18

Inleiding

Gedurende mijn opleiding kreeg ik de kans om twee stageperiodes te doorlopen binnen de sociale economie. Ik ging aan de slag als stagiair binnen de sociale dienst van het maatwerkbedrijf Mirto te Eeklo.

Doorheen mijn stage werd mij vrij onmiddellijk duidelijk dat de doorstroom naar het normaal economisch circuit (NEC) een belangrijke doelstelling is binnen de sociale economie. Aan de hand van eigen bevindingen, maar ook door gesprekken met mijn stagementor, kwam ik echter al snel tot de constatacie dat er maar weinig doorstroomtrajecten daadwerkelijk opgestart worden. Vroeger werden verplichte doorstroomtrajecten opgestart met doelgroepwerknemers, via dialoog met een evaluator van de VDAB ontdekte ik dat dit hedendaags eerder een vrijblijvende keuze is binnen het collectief maatwerk. In ons maatwerkbedrijf is het opvallend dat bitter weinig doelgroepwerknemers interesse hebben in dergelijk traject, de vrijblijvendheid ervan leidt er dan ook toe dat deze zelden plaatsvinden. Mijn stagementor informeerde mij dat de enkele werknemers die wél vrijwillig een doorstroomtraject aangingen, vrij snel opnieuw in het collectief maatwerk terechtkwamen.

Door mijn eigen ervaringen met dit thema vroeg ik mij toch af wat de oorzaken zijn van deze beperkte en vaak onsuccesvolle doorstroom, zeker gezien dit één van de belangrijkste doelstellingen is van de sociale economie. In dit artikel tracht ik hierover meer duidelijkheid te scheppen.

Relevantie voor sociaal werk

De beperkte doorstroom waar ik het in mijn artikel over zal hebben, vormt een uitdaging voor het sociaal werk omdat het invloed heeft op meerdere kernwaarden van het sociaal werk, zoals respect voor diversiteit, collectieve verantwoordelijkheid en sociale rechtvaardigheid. Het ontbreken van doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt leidt ertoe dat de sociale economie bezet blijft door éénzelfde populatie, daardoor krijgen veel mensen de mogelijkheid niet op een tewerkstelling met begeleiding en ondersteuning. Deze beperkte doorstroom is naar mijns inziens geen individueel falen van de doelgroepwerknemers, maar wijst op de noodzaak van collectieve verantwoordelijkheid om dit probleem aan te pakken, waarbij het sociaal werk een belangrijke rol speelt.

Dit artikel toont aan dat kwetsbare groepen, in dit geval doelgroepwerknemers, te maken krijgen met structurele drempels, ongelijkheden en uitsluiting waardoor een tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt niet of amper haalbaar is. Net omdat het sociaal werk de verantwoordelijkheid draagt om kwetsbare groepen te ondersteunen, is dit voor de sector een relevant artikel. Het gebrek aan doorstroom moet aangepakt worden zodat alle personen met een afstand tot de arbeidsmarkt dezelfde kans kunnen krijgen op een tewerkstelling met de ondersteuning die ze nodig hebben, want recht op werk is een fundamenteel mensenrecht.

De sociale economie

De sociale economie bestaat uit diverse initiatieven en bedrijven, deze sociale ondernemingen stellen steeds een maatschappelijk doel centraal: met hun onderneming willen ze een maatschappelijke meerwaarde realiseren. Hun rendement gaat verder dan deze van een reguliere onderneming, ze streven naar economische én maatschappelijke winst (Afdeling Sociale economie en Werkbaar Werk, z.d.).

In Vlaanderen wordt de klemtoon vooral gelegd op het tewerkstellen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dit wordt ondersteund door de Vlaamse overheid. Aangezien het beleid sterk gericht is op de uitstroom uit de sociale economie en de doorstroom naar het NEC (Crevits, 2024), tracht de sociale economie zinvolle jobs aan te bieden met een focus op begeleiding en competentieversterking. Door in te zetten op ontplooiing van zowel vaardigheden als attitudes willen ze de sociale economie laten fungeren als springplank naar volwaardige participatie in de samenleving.

Volgens het jaarrapport van de sociale economie waren er eind 2022 zo'n 29.111 doelgroepwerknemers tewerkgesteld, waarvan 24.312 in het collectief maatwerk (Departement SWE, 2022). In dit artikel zal ik mij dan ook verder toespitsen op de doorstroom vanuit deze sector.

Collectief maatwerk

Maatwerkbedrijven ontwikkelen en passen hun economische activiteiten aan opdat ze hun kerntaak kunnen realiseren, namelijk het inschakelen van doelgroepwerknemers. Sinds de hervorming van de sociale economie op 1 januari 2019, werden de beschutte en sociale werkplaatsen gebundeld tot maatwerkbedrijven.

De nieuwe maatregel richt zich naar verschillende doelgroepen. Enerzijds personen met een arbeidshandicap (PMaH): mensen die moeilijkheden hebben om deel te nemen aan het arbeidsleven omwille van aandoeningen van psychische, lichamelijke, mentale of zintuigelijke aard bijvoorbeeld autisme, slechthorendheid, mentale beperking. Anderzijds personen met multiple problematiek (PMP): mensen die moeilijkheden ondervinden om deel te nemen aan het arbeidsleven door het samenspel van psychosociale factoren bijvoorbeeld verslavingsverleden, ex-gedetineerden, langdurige werkloosheid, etc. (Vlaio, 2024). Een belangrijke kanttekening is dat men goedkeuring moet krijgen van de VDAB voor een tewerkstelling binnen het collectief maatwerk, hier gaat een langdurig, administratief proces aan vooraf.

Het Departement Werk en Sociale economie stelt dat de nieuwe regelgeving veel oog heeft voor doorstroom, zodat een circulaire werking behouden blijft en er ruimte blijft voor mensen die daadwerkelijk ondersteuning nodig hebben (Departement Werk en Sociale Economie, z.d.). Mijn persoonlijke praktijkervaringen wijzen op het tegenovergestelde. Sterke profielen worden tijdens evaluaties gecamoufleerd om te garanderen dat ze in het maatwerkbedrijf blijven en het ondersteuningspakket voor de werkgever zo hoog mogelijk blijft.

Doorstroomtrajecten

Het doorstroomtraject bestaat uit verschillende fasen, met elk een maximumtermijn. Ongeacht de individuele termijnen, mogen de eerste drie fasen hoogstens 6 maand in beslag nemen (VDAB, z.d.). Hieronder een toelichting van de verschillende fasen.

Toeleiding naar het doorstroomtraject

De VDAB maakt elke 5 jaar automatisch een doorstroomevaluatie aan voor doelgroepwerknemers binnen het collectief maatwerk. Er kan echter op eender welk moment een tussentijdse doorstroomevaluatie aangevraagd worden wanneer de doelgroepwerknemer een tewerkstelling in het NEC ambieert (VDAB, z.d.). Bij iedere doorstroomevaluatie dient de werkgever een motivatieverslag in te vullen, waarin zijn visie op de prestaties van de werknemer op de werkvloer wordt geëvalueerd. Daarnaast bevat het een onderdeel, uitsluitend door de werknemer in te vullen bij een vrijwillige, tussentijdse aanvraag (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). In dit facultatieve deel wordt er gepolst naar de inschatting van de werknemer over zijn eigen persoonlijk functioneren. Er kan wel gezegd worden dat zo'n evaluatie een enorme administratieve last met zich meebrengt. Dergelijk administratief kluwen kan volgens mij, gezien de doelgroep, al voor een drempel tot vrijwillige aanvraag zorgen.

Vervolgens vindt een gesprek plaats tussen de evaluator van de VDAB/GTB, de doelgroepwerknemer en de begeleider. Op basis van de

schriftelijke documenten en het mondelinge gesprek, wordt besloten of doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt mogelijk is. Bij een positieve evaluatie, kan een doorstroomtraject met de werknemer opgestart worden en wordt een doorstroomcoach toegewezen.

Gelijktijdig met de doorstroomevaluatie vindt een her-evaluatie van het ondersteuningspakket plaats. De subsidies die de werkgever voor de betrokken werknemer ontvangt, kunnen bij een negatieve evaluatie dus aangepast worden. Het risico om als werkgever een lager ondersteuningspakket te ontvangen, zorgt er naar mijn mening voor dat werkgevers weinig bereid zijn om doelgroepwerknemers te stimuleren tot het aanvragen van een vrijwillige tussentijdse evaluatie.

Voortraject

Het voortraject heeft een maximumtermijn van 1 maand (VDAB, z.d.) en bestaat uit twee intakegesprekken. De deelnemer wordt geïnformeerd over de doorstroommogelijkheden, krijgt verduidelijking over het verloop van het traject, moet zijn motivatie toelichten en de verwachtingen van zowel de werknemer als de doorstroomcoach worden op elkaar afgestemd. Vervolgens worden de reeds aanwezige competenties en vaardigheden van de deelnemer in kaart gebracht.

Wanneer beide intakegesprekken hebben plaatsgevonden, gaat men van start met de job-bepaling: er wordt besproken welke richting de deelnemer uit wil gaan of welke job hij graag zou uitvoeren.

De reeds in kaart gebrachte competenties en vaardigheden worden afgetoetst met de competentievereisten van de gewenste job. Zo weet de doorstroomcoach waar er tijdens het traject aan gewerkt moet

worden, dit wordt vastgelegd in een persoonlijk doorstroomplan (doorstroomgids, 2014).

Jobmatching

Tijdens deze fase, met een maximumtermijn van 3 maand (VDAB, z.d.), wordt aangeleerd hoe men vacatures kan zoeken en contact kan leggen met werkgevers. Daarnaast krijgt de deelnemer een intensieve sollicitatietraining, helpt de doorstroomcoach bij het opstellen van een CV en motivatiebrief (doorstroomgids, 2014) en wordt ondersteuning geboden bij randvoorwaarden zoals de verplaatsing naar het werk, organisatie van kinderopvang, etc. om zo de overstap naar de reguliere arbeidsmarkt te kunnen maken (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023).

Het doel van deze fase is het vinden van een stageplaats, hiervoor vertrekt men vanuit een bestaande vacature in het NEC (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). Een werkgever die uitsluitend een stageplaats kan aanbieden, volstaat niet. Volgens het decreet moet de stage plaatsvinden binnen een organisatie waar er weldegelijk een openstaande vacature is voor de gewenste job. Dit bemoeilijkt echter het vinden van een stageplaats en verkleint significant de mogelijkheden voor de deelnemer.

De regelgeving moet er rekening mee houden dat niet enkel de voorkeuren van de werknemer parten spelen, ook de reguliere werkgever moet open staan t.o.v. een stagiair uit de sociale economie. Dit zorgt voor nog meer uitdaging om daadwerkelijk een stageplaats te vinden.

Stage

In deze fase gaat de deelnemer aan de slag met een stageperiode die maximum 3 maand in beslag neemt (VDAB, z.d.). Voor de stage maakt men over het algemeen gebruik van TBS, een terbeschikkingstelling. De stagiair blijft hierbij op de payroll van de sociaaleconomische organisatie staan, maar krijgt het loon betaald door het bedrijf uit het NEC. Gedurende de stage heeft de deelnemer de mogelijkheid om te ontdekken als het takenpakket voldoet aan de verwachtingen en na te gaan of een tewerkstelling in het reguliere circuit weldegelijk haalbaar is. In deze fase staat de doorstroomcoach in voor zowel de begeleiding van de werknemer als de stageplaats (Handicap & Arbeid, 2022).

Het beëindigen van de stage vormt de afsluiting van het doorstroomtraject. Bij afloop van de stage gaat de VDAB opnieuw evalueren of de deelnemer over voldoende vaardigheden en attitudes beschikt om een tewerkstelling in het NEC succesvol te laten verlopen. Wanneer dit positief beoordeeld wordt en de deelnemer daadwerkelijk aan de slag gaat bij een reguliere werkgever, wordt gesproken van 'doorstroom' (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023).

Nazorg

De nazorg, met een maximumtermijn van 3 maand (VDAB, z.d.), vindt plaats wanneer de deelnemer daadwerkelijk een tewerkstelling heeft gekregen bij een werkgever in het reguliere circuit. De doorstroomcoach ondersteunt de deelnemer bij de overgang naar de

reguliere arbeidsmarkt: ontslag bij het maatwerkbedrijf, aangaan van het contract in het normaal economisch circuit, nodige documenten die ingediend moeten worden bij de RVA, ... (Doorstroomgids, 2014) Ook nadat de tewerkstelling daadwerkelijk van start is gegaan, blijft de doorstroomcoach nog enige tijd ondersteuning bieden met het oog op een duurzame tewerkstelling (Handicap & Arbeid, 2022).

Cijfers doorstroomtrajecten

In het jaarrapport van de sociale economie, gepubliceerd in 2022, kunnen we de actuele cijfers terugvinden van de doorstroomtrajecten in 2019 en 2020. Op heden is het cijfermateriaal van 2020 nog niet compleet, ik focus mij daarom op het jaar 2019 zodat ik een totaalbeeld kan schetsen. De cijfers hieronder werden opgenomen 3 maand na afronding van het doorstroomtraject, wanneer dus ook de nazorg is afgerond.

Tabel 2 Doorstroom ten opzichte van de totale populatie binnen collectief maatwerk en lokale diensteneconomie, meetmoment 3 maanden na einddatum, 2019-2020

		Geen doorstroom	Werk	Werkloosheid	Andere	Totaal doorstroom	Totaal
Collectief maatwerk 2019	%	93,7%	2,5%	2,9%	0,9%	6,3%	100,0%
	Aantal personen	21 921	584	670	212	1 466	23 387
Collectief maatwerk 2020	%	93,9%	2,3%	2,9%	1,0%	6,1%	100,0%
	Aantal personen	21 824	544	663	222	1 429	23 253

Bron: WSE & VDAB. Bewerking: Departement WSE

Uit de tabel kunnen we concluderen dat er in 2019 slechts 1.466 doelgroepwerknemers een doorstroomtraject opstartten. Dit komt

neer op 6,3% van de gehele populatie, een vrij laag percentage dus. Wanneer we ons verder verdiepen, valt het op dat hiervan maar 584 personen, oftewel 2,5% na het traject daadwerkelijk aan het werk ging in het normaal economisch circuit.

Wat mij vooral opvalt is het percentage werkloosheid, namelijk 2,9%. Na het doorstroomtraject te hebben doorlopen, eindigen dus meer doelgroepwerknemers in de werkloosheid dan er daadwerkelijk doorstromen naar het NEC. In mijn ogen loopt er dan ook iets fundamenteel en structureel fout gedurende de doorstroomtrajecten. Voor het jaar 2020 zien we gelijkaardige cijfers.

Om een correcter beeld te geven, analyseer ik verder ook de cijfers van het meetmoment 12 maand na het afronden van het traject.

Tabel 6 Collectief maatwerk. Situatie 6 – 9 – 12 maanden na einddatum bij de populatie werkend bij meetmoment 3 maanden, 2019

		Werk	Werkloosheid	Andere	Totaal
<i>6 maanden na einddatum</i>	%	84,4%	13,4%	2,2%	100,0%
	Aantal personen	493	78	13	584
<i>9 maanden na einddatum</i>	%	76,0%	20,0%	3,9%	100,0%
	Aantal personen	444	117	23	584
<i>12 maanden na einddatum</i>	%	74,7%	20,0%	5,3%	100,0%
	Aantal personen	436	117	31	584

Bron: WSE & VDAB. Bewerking: Departement WSE

Gebaseerd op de totale verrijkte populatie (met uitsluiting van de categorie 'overlijdens')

Waar we in 2019, bij het meetmoment na 3 maand een tewerkstellingspercentage hadden van 2,5%, oftewel 584 personen, is dit niet meer het geval na 12 maanden. Op dit moment zijn er nog maar 436 personen aan het werk. Dit reduceert het percentage van

personen die doorstromen naar werk tot 1,8% van de gehele populatie, wat ik toch bijzonder laag vind.

Om de analyse te vervolledigen, dienen we evengoed te bekijken welke doorstromers die na 3 maand terug te vinden waren in de werkloosheid, op een later meetmoment toch aan het werk waren. Hiervoor hanteer ik volgende tabel.

Tabel 9 Collectief maatwerk. Situatie 6 – 9 – 12 maanden na einddatum bij de populatie werkloos bij meetmoment 3 maanden, 2019

		Werk	Werkloosheid	Andere	Totaal
6 maanden na einddatum	%	6,9%	86,0%	7,2%	100,0%
	Aantal personen	46	576	48	670
9 maanden na einddatum	%	9,9%	80,1%	10,0%	100,0%
	Aantal personen	66	537	67	670
12 maanden na einddatum	%	12,8%	77,0%	10,1%	100,0%
	Aantal personen	86	516	68	670

Bron: WSE & VDAB. Bewerking: Departement WSE

Gebaseerd op de totale verrijkte populatie (met uitsluiting van de categorie 'overlijdens')

Bij het meetmoment na 3 maand bleek dat er 670 personen 'doorstroomden' naar de werkloosheid, dit is 46% van het totaal aantal opgestarte doorstroomtrajecten. Bij het meetmoment na 12 maand zien we dat er, van de totaalpopulatie die doorstroomden naar werkloosheid, 86 personen alsnog aan het werk zijn.

Dit brengt ons bij het meetmoment na 12 maand op een totaalpercentage van 2,2% die doorstroomt naar werk ten opzichte van de totale populatie in het collectief maatwerk, oftewel op 35,5% succesvolle doorstroomtrajecten ten opzichte van het totaal aantal opgestarte trajecten.

In het eindrapport 'procesevaluatie doorstroom sociale economie' dat in 2021 in opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie werd uitgevoerd, zien we dat er ook in 2021 slechts een beperkt deel van de opgestarte doorstroomtrajecten daadwerkelijk in het NEC aan het werk gaat. Eind juni 2021 waren er in totaal 492 doorstroomtrajecten geregistreerd, op dit ogenblik waren hiervan 253 trajecten reeds afgerond. In de onderstaande tabel, 3.11, zien we dat er zich hiervan 8 deelnemers in de nazorgfase bevonden, wat erop wijst dat deze deelnemers op het moment van het onderzoek aan het werk waren in het NEC, want alleen dan kan de nazorgfase plaatsvinden. Wouters, Van Herreweghe & Havermans (2023) stellen dat verschillende focusgroepen aantonen dat de nazorgfase slechts in mindere mate effectief plaatsvindt. Dit lijkt mij nochtans een belangrijke fase te zijn om een langdurige, succesvolle tewerkstelling in het normaal economisch circuit te realiseren.

Tabel 3.11 Verdeling van de afgeronde trajecten naar fase

Fase traject	Aantal deelnemers in deze fase	Verhouding t.o.v. de gehele groep van afgeronde trajecten
Nazorg	8	3%
Stopgezet	85	34%
Beeindigd	160	63%
Totaal	253	100%

Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Verder kunnen we zien dat er 85 personen hun traject vroegtijdig hebben stopgezet. Dit kan zowel gaan om trajecten die zijn stopgezet omdat ze een tewerkstelling konden opstarten in het NEC, als om trajecten die om diverse andere reden zijn stopgezet. In tabel 3.14 kunnen we zien dat er meteen na de stopzetting van het traject, slechts 2 deelnemers aan de slag waren op de reguliere arbeidsmarkt.

Na 6 maand, is er geen enkele deelnemer die het traject vroegtijdig heeft stopgezet nog aan het werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Tabel 3.14 Tewerkstellingskansen voor deelnemers die hun traject stopgezet hebben, naar type maatregel

Type maatregel	Aantal deelnemers aan het werk 0 maanden na het traject	... op 3 maanden*	... op 6 maanden**
Collectief maatwerk	2 (12%)	1*	0*
Lokale diensteneconomie	14 (21%)	18*	17 *
Totaal	16 (19%)	19*	17*

* het is niet mogelijk om op dit tijdstip een percentage te geven. We kennen het aantal personen dat reeds op dit punt in hun loopbaan gekomen is niet.
Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Als laatste zien we in tabel 3.11 dat er 160 deelnemers hun traject volledig beëindigd hebben, het gaat hier dan om trajecten waar men minstens het voortraject, de job-matching en de stage doorlopen heeft. Ook hier zien we in tabel 3.16 een eerder laag cijfer van deelnemers die na het beëindigen van hun traject daadwerkelijk aan het werk kon in het NEC, met een aantal van 7 personen of slechts 14% van het totaal aantal beëindigde trajecten.

Tabel 3.16 Tewerkstellingskansen voor deelnemers die hun traject beëindigd hebben, naar type maatregel

Type maatregel	Aantal deelnemers aan het werk 0 maanden na het traject	... op 3 maanden	... op 6 maanden
Collectief maatwerk	7 (14%)	12*	9*
Lokale diensteneconomie	33 (30%)	33*	37*
Totaal	40 (25%)	45*	46*

* het is niet mogelijk om op dit tijdstip percentages te geven. We kennen het totaal aantal personen dat reeds op dit punt in hun loopbaan gekomen is niet.
Bron Van de auteurs, o.b.v. data VDAB

Om een volledig beeld te geven, zijn er dus meteen na het afronden van de trajecten slechts 17 deelnemers die aan het werk konden. M.a.w. 6,7% van het totaal aantal afgeronde trajecten, ging

daadwerkelijk aan de slag in het normaal economisch circuit. Een bijzonder laag cijfer. Wanneer we het aantal succesvolle doorstroomtrajecten aftoetsen aan het totaal aantal doelgroepwerknemers tewerkgesteld in het collectief maatwerk in 2021, namelijk 24.065 personen (Dashboard sociale economie, 2022), heeft slechts 0.07% van de totale populatie een succesvolle doorstroom gerealiseerd. Rekening houdend dat de cijfers van dit onderzoek plaatsvinden halverwege 2021, kan dit percentage nog stijgen, maar zelf voor een half jaar is het een bijzonder laag doorstroomcijfer.

Er is een beduidende grotere kans om meteen in het normaal economisch circuit aan de slag te kunnen wanneer er een stage plaatsgevonden heeft tijdens het doorstroomtraject. Echter is het vinden van een stageplaats niet evident, waardoor dit in mindere mate wordt toegepast. *“In 85% van de reeds afgeronde trajecten vond er geen stage plaats”, “Slechts 41 deelnemers die hun traject al afronden, hebben tijdens hun doorstroomtraject een stage gehad. 17 onder hen konden meteen na het doorstroomtraject aan de slag in het NEC”* (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). Desondanks de stage een geïntegreerde fase van het doorstroomtraject is, wordt deze fase toch vaak overgeslagen. Het lijkt mij niet meer dan normaal dat de kans op succesvolle doorstroom hallucinant afneemt als men beslist een vooropgestelde fase over te slaan. Daarenboven, als het vinden van een stageplaats met begeleiding van de doorstroomcoach al zo moeizaam verloopt, hoe kunnen we dan verwachten dat men wel een duurzame tewerkstelling kan vinden in het NEC?

Aanwezige drempels

Het aantal tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sociale economie is hedendaags eerder beperkt, net daarom is het zo belangrijk dat doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt gerealiseerd wordt (Doorstroombeleid, 2022). Het zorgt ervoor dat er voldoende plaatsen beschikbaar blijven voor personen die wel nog nood hebben aan de extra begeleiding. Echter, zoals we hierboven in de cijfers kunnen zien, is er een grote discrepantie tussen de doelstellingen van de sociale economie en de realiteit in de praktijk. Ten opzichte van de totale populatie doelgroepwerknemers, worden maar weinig doorstroomtrajecten opgestart. Het aantal trajecten dat succesvol wordt afgerond en effectief leidt tot een tewerkstelling in het normaal economisch circuit, is nog lager. Dit ontnemt veel mensen de kansen waar ze recht op hebben. Hieronder ga ik graag verder in op aanwezige drempels die aan de oorzaak liggen van deze lage cijfers.

Ontbrekende doorstroomgedachte

Een eerste, duidelijk aanwezige drempel, vinden we terug bij de toeleiding naar doorstroom. Vanuit het beleid wordt geacht dat de gedachte om door te stromen een thema is waar men vanuit de sociale onderneming naartoe werkt. In de realiteit zien we dat er toch enige terughoudendheid bestaat ten aanzien van doorstroom, dit zowel bij de werknemer als bij de werkgever (Evaluatie, 2023). Het gevolg is dat doorstroom geen centraal thema vormt binnen de sociale ondernemingen.

Deze terughoudendheid aan werkgeverszijde is deels te wijten aan de strengere toekenning van een ticket maatwerk vanuit de VDAB. Met andere woorden, de VDAB geeft minder snel toestemming om een tewerkstelling in het collectief maatwerk op te starten. Hierdoor worden de toegeleide profielen steeds zwakker en gaat de benodigde ondersteuning aanzienlijk omhoog. Evengoed worden bij deze profielen meer problemen ondervonden bij het uitvoeren van vaktechnische taken (Develtere, 2023). Het is niet onlogisch dat dit de doorstroomgedachte bij de werkgever bemoeilijkt. Zij moeten namelijk de organisatie draaiende houden en voldoende winsten genereren opdat de continuïteit van de organisatie verzekerd blijft. Dit wordt steeds moeilijker als de sterke profielen systematisch de organisatie verlaten en vervangen worden door steeds zwakkere profielen. Een maatwerkbedrijf bestaande uit enkel zwakkere profielen zal ruimschoots meer begeleiding moeten voorzien, wat in de realiteit niet altijd haalbaar is. Een overmaat aan zwakke profielen in combinatie met ontoereikende begeleiding zorgt er dan voor dat de productiviteit van de organisatie in het gedrang komt. Het is geheel plausibel dat deze gedachtegang aan de oorzaak ligt van de houding van werkgevers, namelijk sterke profielen ervan weerhouden om door te stromen. *“Hier staat het beleid, dat uitgaat van de gedachte dat mensen uit de sociale economie moeten doorstromen en doorgroeien, haaks op de commerciële overwegingen van de werkgevers in de praktijk”* (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). Het feit dat een maatwerkbedrijf als commercieel bedrijf optreedt, zorgt er naar mijn mening voor dat de maatschappelijke doelstelling onvoldoende nagestreefd wordt. Desondanks de organisaties ruimschoots voorzien worden van subsidies, blijft er bij de werkgevers een voortdurende

economische overweging aanwezig. Mijn ervaring zegt me dat deze over het algemeen de bovenhand nemen ten opzichte van het maatschappelijke aspect. De toenemende financiële druk die hedendaags in onze samenleving plaatsvindt, verdringt het maatschappelijke doel des te meer naar de achtergrond. Het vertrekpunt van de sociale economie is opportuun, maar zou de sector niet effectiever zijn als er geen commerciële aspecten vasthangen aan het maatschappelijk te realiseren doel?

De terughoudendheid vanuit de werkgever om doorstroom volwaardig binnen de organisatie te integreren, leidt ertoe dat de werknemers vaak niet of niet voldoende geïnformeerd zijn hierover. Dit zorgt ervoor dat de terughoudendheid ook onder de doelgroepwerknemers leeft en zij een grote mate van stress en onzekerheid ervaren bij dichterbij komende evaluatiegesprekken. Een doorstroomtraject wordt voor hen vaker aanzien als straf dan als een kans (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). Niet enkel de ontbrekende doorstroomgedachte van de werkgever ligt hier aan de oorzaak, maar ook de positie die doelgroepwerknemers innemen binnen een sociale onderneming speelt een rol. Doorgaans worden zij tewerkgesteld op een contract van onbepaalde duur, waardoor zij toch enige mate van werkzekerheid ondervinden. Bij het aangaan van een doorstroomtraject weet men niet of het tempo op de reguliere arbeidsmarkt haalbaar is, als de tewerkstelling succesvol zal zijn, of men überhaupt een vast contract krijgt, etc. (Jacobs & Lamberts, 2017).

Deze onzekerheden vormen een drempel naar het doorstroomtraject, aangezien deelnemers geen garantie hebben om, na een onsuccesvol traject, terug naar de sociale onderneming te kunnen. Desondanks er

in 2023 een wijziging in het decreet collectief maatwerk werd doorgevoerd, welke een wedertewerkstelling in de sociale economie mogelijk moet maken, zijn de precieze invulling en voorwaarden hiervoor allesbehalve duidelijk (SERV, 2022). Er wordt gesproken van terugvalmogelijkheid wanneer een tewerkstelling in het NEC buiten de wil wordt beëindigd, wat dit precies inhoudt blijft hedendaags een raadsel. De overheid kan niet verwachten dat deze toevoeging aan het decreet de doelgroepwerknemers stimuleert om een doorstroomtraject aan te gaan. Door de vage omschrijving voelt deelname aan zo'n traject nog steeds risicovol aan en ontbreekt de nodige zekerheid. Op zijn minst is er behoefte aan een specifiekere omschrijving van de voorwaarden van een wedertewerkstelling, maar persoonlijk vind ik dat deze geheel achterwege moeten blijven. Als we de drempel tot een doorstroomtraject optimaal willen verlagen, moeten we een terugkeergarantie zonder beperkingen voorzien.

Bovendien ervaren doelgroepwerknemers de sociale onderneming als veilige omgeving. Ze krijgen de nodige ondersteuning en begeleiding op de werkvloer, het werktempo en -uitvoering wordt aangepast aan hun mogelijkheden, er is een hoge mate van begrip voor persoonlijke problemen en er wordt hulp geboden om deze aan te pakken (Jacobs & Lamberts, 2017). Het feit dat dit in het normaal economisch vaak niet of in beperkte mate aanwezig is, vormt eveneens een drempel voor doorstroom.

Gebrekkige begeleiding

Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om doorstroomkansen te bevorderen door kwalitatieve begeleiding te voorzien en in te zetten op competentieversterking van doelgroepwerknemers. Uit interviews met

enkele doelgroepwerknemers die een doorstroomtraject zijn gestart maar uiteindelijk terugkeerden naar de sociale economie, blijkt dat dit onvoldoende gebeurt. De personen die ik heb geïnterviewd, gaven aan dat ze niet voldoende voorbereid waren op de verwachtingen die in het normaal economisch circuit gesteld worden. Dit is een rechtstreeks gevolg van de hierboven vermelde ontbrekende doorstroomgedachte bij de werkgever. Als de werkgever weigerachtig staat ten opzichte van doorstroom, wordt er weinig ingezet op het klaarstomen voor doorstroom. Het is dan voor de doelgroepwerknemer onmogelijk om voldoende voorbereid te zijn. Ze ervaren bovendien een groot verschil in werktempo en toegewezen verantwoordelijkheden tussen de sociale economie en de reguliere arbeidsmarkt. Er werd aangegeven dat de vaardigheden, opgedaan tijdens een tewerkstelling in de sociale economie, ontoereikend zijn om te voldoen aan de verwachtingen van werkgevers in het NEC. Dit inzicht kwam voor mij niet geheel onverwachts. Als ik kijk naar het werk dat binnen maatwerkbedrijven wordt aangeboden, is dit in alle maatwerkbedrijven vrij gelijklopend en uiterst beperkt. Dit reduceert automatisch de vaardigheden en competenties waarin doelgroepwerknemers kunnen groeien. Het is logisch dat ze dan vaak niet de juiste competenties opdoen voor de gewenste job, waardoor hun kans op succesvolle doorstroom eerder beperkt blijft. Het verruimen van de verscheidenheid aan opdrachten binnen de sociale economie, zou volgens mij een positieve impact hebben op de kansen voor de deelnemers van een doorstroomtraject. Voor velen van de geïnterviewden was de druk en tempo van een tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt dan ook de voornaamste reden om terug te vallen op een tewerkstelling binnen een maatwerkbedrijf. Er rijst mij

dan de vraag of er binnen de sociale economie weldegelijk voldoende aandacht is voor begeleiding, groei en ontwikkeling van doelgroepwerknemers, of zorgt de toenemende financiële druk die maatwerkbedrijven ervaren ervoor dat de focus te veel komt te liggen op de productieprocessen en winst?

Daarnaast gaven enkele respondenten kritiek op de begeleiding gedurende het doorstroomtraject. Er werd aangegeven dat er ruimschoots voldoende begeleiding was aan het begin van hun doorstroomtraject, maar deze te abrupt afnam bij aanvang in het reguliere circuit. Mijn literatuuronderzoek bevestigde deze uitspraken op grotere schaal: *“Doorheen de verschillende focusgroepen werd al duidelijk dat deze fase maar zeer sporadisch plaatsvindt”* (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023), doelend op de nazorgfase. Daaruit leid ik af dat de ondersteuning gedurende het traject vooral gericht is op het vinden van een werkplek, maar deze tijdens en na de overgang naar de reguliere arbeidsmarkt te weinig aangeboden wordt. De betrokken deelnemers gaven aan dat dit een plotseling gevoel gaf dat ze er alleen voor stonden, wat veel onzekerheid opriep. Op deze manier dragen we ongetwijfeld bij aan een terugval naar de sociale economie. Doelgroepwerknemers zijn het gewend om begeleiding te krijgen, wanneer dit té abrupt wegvalt komen ze in een uitzichtloze situatie die hun tewerkstelling in het NEC negatief beïnvloedt. Het is belangrijk dat er voldoende aandacht besteed wordt aan de nazorgfase, waarbij de begeleiding gaandeweg afneemt en niet van het ene op het andere moment verdwijnt. Op deze manier kunnen de werknemers zich stap voor stap aanpassen en hebben ze de nodige tijd om te wennen aan het idee dat ze hier op termijn niet meer op kunnen terugvallen.

Tekortkomingen doorstroomtraject

Er zijn niet alleen drempels om een doorstroomtraject op te starten, evengoed zijn er factoren die een succesvol doorstroomtraject belemmeren. Zoals bij de cijferanalyse reeds vermeld, wordt de kans op een tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt beduidend groter wanneer men tijdens het doorstroomtraject een stage heeft kunnen realiseren. Echter door het regelgevend kader, de verplichting om een stageplaats te zoeken vanuit een bestaande vacature, wordt het vinden van een stageplaats bemoeilijkt. Deze verplichting zorgt voor een enorme beperking van het aantal beschikbare stageplaatsen (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). Werkgevers die bereid zijn een stageplaats te bieden maar geen openstaande vacature hebben, vallen op deze manier uit de boot. Het gevolg hiervan is dat deelnemers veelal geen gepaste stageplaats vinden en hun traject moeten verderzetten zonder stage. Zo verkleinen we significant de deelnemers hun kansen op een succesvolle tewerkstelling in het normaal economisch circuit. Desondanks de vacaturegerichte stage initieel een positieve insteek had, lijkt het mij zinvol om deze regel af te schaffen. De kans op het vinden van een stageplaats wordt zo een stuk groter en de stage-ervaring kan ingezet worden om aan te tonen dat ze over de nodige kwaliteiten beschikken.

Daarnaast hebben de deelnemers van een doorstroomtraject concurrentie van onbetaalde stagiairs uit andere contexten. *“Het betalend karakter van de terbeschikkingstelling vormt dan ook voor heel wat werkgevers een drempel”* (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). Daarbovenop is de daarbij horende procedure complex, omslachtig en tijdrovend (Doorstroomgids, 2014) en zorgt

het regelgevend kader van TBS voor veel drempels bij de reguliere werkgevers (Handicap & Arbeid, 2022). De huidige uitwerking van de stage-fase lijkt dus onvoldoende haalbaar en heeft bijgevolg een negatieve invloed op het succes van een doorstroomtraject. Een reorganisatie van deze fase zou in mijn ogen niet misplaatst zijn.

Een andere drempel die in de weg staat van succesvolle doorstroom, zijn de reguliere werkgevers die vaak niet open staan voor werknemers met een mentale of psychische problematiek (Jacobs & Lamberts, 2017). Er leeft een vooroordeel dat de doelgroepwerknemers uit de sociale economie minder geschikt zijn dan andere kandidaten. Het gebrek aan stagemogelijkheden ten gevolge van het regelgevend kader, zorgt er in dit geval voor dat deze vooroordelen niet weerlegt kunnen worden. Het lijkt mij dat het succesvol afronden van een doorstroomtraject dikwijls de mist ingaat bij de fase van de stage. De verplichting om een vacaturegerichte stage te volgen had als doel om na het afronden van het doorstroomtraject onmiddellijk een tewerkstelling te kunnen aangaan. In de praktijk heeft dit er echter vooral voor gezorgd dat het knelpunt van het doorstroomtraject vervroegd is: niet meer aan het einde van het traject maar reeds bij het vinden van een stageplaats (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). De vooroordelen en gesloten houding van de werkgevers op de reguliere arbeidsmarkt ten aanzien van doelgroepwerknemers, toont het gebrek aan respect voor diversiteit en dit versterkt op zijn beurt uitsluiting van de doelgroepwerknemers. Er is noodzaak aan erkenning van de mentale, fysieke of sociale uitdagingen van werknemers, aandacht voor hun individuele talenten en waardering van deze diversiteit als we inclusieve werkvloeren op de reguliere arbeidsmarkt willen realiseren.

Evengoed zorgen de opgelegde maximumtermijnen per fase van het doorstroomtraject voor een merkbare drempel. Het decreet gaat ervanuit dat er doorheen de tewerkstelling in de sociale economie naar doorstroom toegewerkt wordt. Zoals reeds eerder aangekaart is dit in de realiteit vaak niet het geval. Dit gebrek aan voorbereiding zorgt ervoor dat er een grotere belasting komt te liggen op de doorstroomcoaches en er meer tijd geïnvesteerd moet worden om de vooropgestelde doelen per fase te behalen. Aangezien hier geen rekening mee gehouden werd bij het opstellen van het decreet, is de vooropgestelde duurtijd per fase vaak te kort (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). Door een gebrek aan tijd, worden de vooropgestelde doelstellingen frequent niet bereikt en neemt de kans op een succesvolle doorstroom af.

Sociale economie als eindpunt?

Develtere (2023) stelt dat men in het collectief maatwerk steeds tracht zoveel mogelijk groei te realiseren bij de werknemers. Ze benadrukt echter dat het voor een groot deel van de doelgroepwerknemers moeilijk zal blijven om door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt, omdat zij altijd ondersteuning nodig zullen hebben. Organisaties in het normaal economisch circuit realiseren dit vaak niet. Vele werknemers hebben mentaal of fysiek niet voldoende veerkracht om in het NEC te kunnen meedraaien, deze mensen zitten daarom op hun plaats in de sociale economie. (Wouters, Van Herreweghe & Havermans, 2023). Desondanks wordt erop gewezen dat er tijdens de evaluatie regelmatig een verkeerde inschatting gemaakt wordt omtrent de

doorstroomkansen. Dit zorgt ervoor dat de doorstroomtrajecten moeizaam verlopen en niet succesvol afgerond worden. Deze negatieve trajecten zorgen voor een vertekend beeld bij de werkgevers uit het normaal economisch circuit, wat hun vooroordelen over doelgroepwerknemers enkel maar versterkt. Zo komt het doorstroomtraject in een negatieve spiraal terecht.

Slot

De lage doorstroomcijfers van de sociale economie naar het normaal economisch circuit tonen aan dat er een hardnekkige kloof is tussen de doelstellingen van het decreet sociale economie en de realiteit. Mijn stage, literatuuronderzoek en interviews hebben mij duidelijk gemaakt dat een verscheidenheid aan drempels aan de oorsprong ligt van deze beperkte succesvolle doorstroom. Er is nood aan verder onderzoek om de bestaande, onzichtbare drempels beter te begrijpen en aan te pakken. Ik zie het als verantwoordelijkheid van ons allemaal om een meer inclusieve werkvloer te creëren in het normaal economisch circuit.

De profielen die tot de sociale economie worden toegelaten, zijn de laatste jaren sterk gewijzigd. Er wordt steeds meer ingezet op het toeleiden van zwakkere profielen, terwijl sterkere profielen uit de boot vallen. De huidige beleidsdoelstellingen met betrekking tot doorstroom zijn daar allesbehalve op afgestemd, hier moet

verandering in komen. Veel doelgroepwerknemers zullen altijd behoefte hebben aan ondersteuning. De hoge verwachtingen en het gebrek aan begeleiding in het NEC maken het voor deze mensen vrijwel onmogelijk om ooit door te stromen. Het opgestelde beleid heeft absoluut geen oog voor de groep die in de realiteit nooit zal kunnen doorstromen, terwijl deze groep steeds groter wordt.

Steeds meer mensen blijven in de sociale economie, zou dit niet gewoon als een legitieme optie moeten worden beschouwd? Voor de personen voor wie een tewerkstelling in het NEC niet haalbaar is, zou er op zijn minst een manier moeten zijn om blijvend te participeren in de maatschappij. In een ideaal scenario zou dit te realiseren zijn via een tewerkstelling in de sociale economie. Echter zorgt het gebrek aan duurzame doorstroom naar en integratie in het Normaal Economisch Circuit ervoor dat het circulaire doel van de sociale economie in het gedrang komt. Het beperkte aantal plaatsen in de sociale economie wordt voortdurend ingevuld door de toename van zwakkere profielen, waardoor de kansen van veel andere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden ontnomen.

Doordat de overheid de sociale economie volledig heeft uitgebouwd vanuit de veronderstelling dat iedereen voldoende kan groeien om door te stromen, vallen veel mensen die afhankelijk zijn van een tewerkstelling in de sociale economie uit de boot. Aangezien een tewerkstelling in het NEC voor deze mensen simpelweg niet haalbaar is, blijven zij daardoor in de werkloosheid zitten. De kortzichtigheid van het beleid zorgt ervoor dat een grote groep mensen benadeeld wordt en nooit de kans krijgt op de tewerkstelling waar ze behoefte aan hebben. Het is hoognodig om te onderzoeken hoe we de sociale

economie beter kunnen uitbouwen, rekening houdend met deze toenemende zwakke profielen. Moeten we inzetten op permanente plaatsen in de sociale economie voor deze groep? Of is er dringend nood aan een mentaliteitsverschuiving op de reguliere arbeidsmarkt? We zitten zodanig vast in ons huidige normen dat we mensen met een beperking uitsluiten van de reguliere arbeidsmarkt, terwijl het volgens mij volledig mogelijk is om een ondersteuningsnetwerk op te bouwen binnen de reguliere economie, dat ook zwakkere doelgroepwerknemers in staat stelt de sociale economie te verlaten.

Het is echter opvallend dat niet alleen de zwakkere profielen, maar ook de sterkere profielen, blijven hangen in de sociale economie. Het is frustrerend om te constateren dat doelgroepwerknemers in maatwerkbedrijven vaker worden aanzien als economische middelen voor de organisatie, dan als personen met potentie en mogelijkheden. Als toekomstig sociaal werker heb ik moeite deze realiteit. Ik begrijp dat werkgevers uit de sociale economie, door de financiële druk om hun organisatie draaiende te houden, voor bepaalde uitdagingen komen te staan. Dit zou hen echter niet mogen weerhouden om hun maatschappelijk doel zoveel mogelijk na te streven, wat tegenwoordig wel lijkt te gebeuren. Sterke profielen worden vaak gemaskeerd om ervoor te zorgen dat deze personen binnen het maatwerkbedrijf tewerkgesteld blijven, waardoor de kans om te groeien hun wordt ontnomen. Het zou niet mogen dat we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijven beperken tot tijdelijke oplossingen zonder echte kansen op groei. Dit creëert een kwetsbare positie voor het sociaal werk: hoe kunnen we met succes pleiten voor empowerment en inclusie als we voortdurend geconfronteerd worden met systemen die deze waarden niet ondersteunen?

Een grote zorg die ik hierover heb, is dat we de lat voor wat we als haalbaar beschouwen, steeds lager leggen, in plaats van juist meer en productiever in te zetten op het realiseren van verandering. Het NEC blijft op heden een omgeving vol vooroordelen en ontoegankelijkheden, wat doorstroom zelfs voor de sterke profielen moeilijk tot onmogelijk maakt. Het lijkt erop dat de sociale economie hedendaags eerder fungeert als een eindpunt dan als een springplank naar de reguliere arbeidsmarkt. Daarom is het noodzakelijk om te onderzoeken hoe we werkgevers in het NEC kunnen betrekken bij het doorstroomverhaal. Op welke manier kunnen we duidelijk maken dat werknemers uit de sociale economie een meerwaarde bieden en hoe kunnen we hen motiveren om meer kansen te bieden aan deze groep? Het is een moeilijke opgave om succesvolle doorstroom te realiseren als het merendeel van de werkgevers hier niet voor open staat.

Het beperkte aantal werkgevers die bereid zijn kansen te bieden aan doelgroepwerknemers, zorgt er vervolgens voor dat er geen ruime keuze aan jobs gefaciliteerd is in een doorstroomtraject. We kunnen niet verwachten dat doelgroepwerknemers een intrinsieke motivatie ontwikkelen om door te stromen, waarbij ze hun veilige positie in de sociale economie verlaten, als ze daar niets voor in de plaats krijgen. Uiteindelijk komt de wil om door te stromen voort uit de wens om een bepaalde job uit te voeren, die vaak onbereikbaar blijkt. Ik vind het een collectieve verantwoordelijkheid om te pleiten voor een reguliere arbeidsmarkt die wél inclusief en toegankelijk is voor werknemers uit de sociale economie. Welke stappen kunnen we ondernemen om het voor werkgevers uit het NEC aantrekkelijker te maken om doelgroepwerknemers in dienst te nemen?

Bibliografie

Afdeling Sociale Economie en Werkbaar Werk. (z.d.). *Sociale economie*. Opgeroepen op december 14, 2024, van <https://www.vlaanderen.be/sociale-economie>

Crevits, H. (2024). *Beleidsnota sociale economie*. [Beleidsnota], Vlaams Parlement. Opgeroepen op januari 17, 2025

Departement Werk & Sociale Economie. (2022). *Jaarrapport Sociale Economie*. Opgeroepen op december 20, 2024, van <https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/jr-socialeconomie/>

Departement Werk & Sociale Economie. (2022). *Jaarrapport Sociale Economie - Deel 2*. Opgeroepen op december 20, 2024, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/68272>

Departement Werk & Sociale Economie. (2023). *Een evaluatie van de doorstroomtrajecten voor doelgroepwerknemers in de sociale economie*. Opgeroepen op december 24, 2024, van <https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-departement-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/een-evaluatie-van-de-doorstroomtrajecten-voor-doelgroepwerknemers-in-de-sociale-economie>

Departement Werk & Sociale Economie. (2024). *Dashboard sociale economie*. Opgeroepen op december 20, 2024, van <https://www.socialeconomie.be/nl/dashboard-sociale-economie>

Departement Werk & Sociale Economie. (z.d.). *Collectief maatwerk*. Opgeroepen op december 14, 2024, van <https://www.socialeconomie.be/nl/collectief-maatwerk>

Develtere, L. (2023). Maatwerkbedrijf: 'Ons model staat steeds meer onder druk'. Opgeroepen op december 24, 2024, van <https://sociaal.net/verhaal/maatwerkbedrijf-model-steeds-meer-onder-druk/>

ESF Agentschap Vlaanderen. (2014). *Doorstroomgids*. Opgeroepen op december 14, 2024, van <https://www.socialeconomie.be/sites/default/files/2023-07/doorstroomgids.pdf>

Handicap & Arbeid. (2022). *Het doorstroombeleid: een kans om volwaardig te participeren in de maatschappij en te groeien*. Opgeroepen op december 24, 2024, van <https://www.handicapenarbeid.be/nl/alles-over-inclusief-werk/inclusieve-verhalen/het-doorstroombeleid-een-kans-om-volwaardig-te-participeren-in-de-maatschappij-en-te-groeien/>

Jacobs, L., & Lamberts, M. (2017). *Naar duurzame tewerkstelling van doelgroepwerknemers uit de sociale economie in de*

reguliere economie. Opgeroepen op december 24, 2024, van <https://gavoordiversiteit.be/wp-content/uploads/Jacobs-L.-Lamberts-M.-2017.-Naar-duurzame-tewerkstelling-van-doelgroepwerknemers-uit-de-sociale-economie.pdf>

SERV. (2021). *Advies individueel maatwerk*. [Ontwerp van decreet], Vlaams Parlement. Opgeroepen op december 28, 2024

VDAB. (z.d.). *Doorstroom van sociale economie naar regulier circuit*. Opgeroepen op december 14, 2024, van <https://werkgevers.vdab.be/sociale-economie/collectief-maatwerk-doorstroom>

VLAIO. (2024). *Collectief maatwerk: subsidies voor kwetsbare werknemers*. Opgeroepen op december 14, 2024, van [https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidiatabank/collectief-maatwerk-subsidies-voor-kwetsbare-werknemers](https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/collectief-maatwerk-subsidies-voor-kwetsbare-werknemers)

Wouters, M., Van Herreweghe, D., & Havermans, N. (2023). *Procesevaluatie doorstroom sociale economie*. HIVA. Opgeroepen op december 14, 2024, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/54029>

Bijlage 1: Interview

- 1) Hoe lang werk je al binnen de sociale economie
- 2) Heb je eerder geprobeerd om door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt?
☐ Ja
☐ Nee
- 3) Kun je beschrijven waarom je besloot deel te nemen aan een doorstroomtraject?
- 4) Wat waren je verwachtingen van het doorstroomtraject?
- 5) Heb je het doorstroomtraject volledig doorlopen? Zo niet, op welk moment van het traject heb je dit stopgezet?
- 6) (Indien neen op de vorige vraag) Waarom is het traject vroegtijdig stopgezet?
- 7) In hoeverre voelde je je voldoende voorbereid op het traject?
☐ Helemaal niet
☐ Een beetje
☐ Volledig
- 8) Kreeg je tijdens je traject voldoende begeleiding en ondersteuning?
☐ Ja
☐ Nee
- 9) Hoe zou je de ondersteuning beschrijven die je tijdens het traject kreeg? Wat was goed en wat ontbrak er volgens jou?
- 10) Wat waren volgens jou de meest positieve aspecten van het traject?
- 11) Waren er momenten waarop je het gevoel had dat het traject niet goed verliep? Kun je uitleggen waarom?
- 12) Hoe voelde je je toen je overstapte naar een reguliere werkplek?
- 13) Wat vond je het moeilijkst bij het overstappen naar een reguliere werkplek? (Keuzemogelijkheden enkel gebruiken wanneer de geïnterviewde vastloopt in zijn antwoord)
 - a. De werkdruk en verwachtingen in een reguliere job.
 - b. Het aanpassen aan een nieuwe werkcultuur.
 - c. Gebrek aan persoonlijke begeleiding.
 - d. Onvoldoende aansluiting bij mijn vaardigheden.
 - e. Vooroordelen bij werkgevers
- 14) Zijn er specifieke vaardigheden of ondersteuning die je volgens jou nodig had de overstap naar de reguliere arbeidsmarkt te doen slagen?
- 15) Zijn er praktische zaken geweest die het moeilijker maakten om door te stromen zoals vervoer, kinderopvang, werkuren, ...?
- 16) Wat was de reden dat je opnieuw bent teruggekeerd naar de sociale economie?
- 17) Hoe voelde je je bij deze terugkeer?
☐ Ontlastend (terug naar een vertrouwde omgeving)
☐ Teleurstellend (mislukt in mijn doorstroom)
☐ Neutraal
- 18) Wat had er volgens jou anders moeten gebeuren om een succesvolle doorstroom mogelijk te maken?

- 19) Overweeg je in de toekomst opnieuw deel te nemen aan een doorstroomtraject? Waarom wel of niet?
- 20) Wat zou je willen veranderen aan de manier waarop doorstroomtrajecten nu georganiseerd zijn?
- 21) Zijn er andere zaken die je graag wilt delen over jou ervaring met een doorstroomtraject?