

WERKEN AAN WERK IN RESIDENTIELE HULPVERLENINGSSECTOR VERSLAG VAN EUROPEES PROJECT "A CHANCE TO CHANGE"

ELKE VALGAEREN

Twee jaar lang werkten vier vrouwenopvangcentra aan het innovatieve Europese project "A chance to change". Innovatief omdat het een brug wilde slaan tussen de residentiële hulpverlening en de arbeidsmarktbegeleiding. Een brug die hoogstnodig bleek, maar tot nu toe slechts mondjesmaat gebruikt wordt. Dit artikel brengt verslag uit van genoemd project⁽¹⁾.

1. PROBLEEMSTELLING

Het is algemeen bekend: laaggeschoolde alleenstaande vrouwen met de zorg voor kinderen belanden in veel Europese landen in de armoede. Een van de redenen daarvoor is het ontbreken van de nodige voorzieningen die het hen moeten mogelijk maken uit werken te gaan. Voor vrouwen die in een opvanghuis verblijven, is de situatie nog nijpender. Lage scholingsgraad, lange tijd werkloos, gebrek aan werkervaring (op de officiële arbeidsmarkt), kinderlast, sociale achterstelling en relatiebreuk doen hun tewerkstellingskansen nog verder slinken.

Binnen de residentiële opvanginstellingen voor vrouwen wordt tot nu toe aan arbeidsmarktbegeleiding weinig aandacht besteed. De integratie in de sociale omgeving, in de brede zin van het woord, staat centraal. Als vrouwen met kinderen in zo'n

instelling belanden, komt vanzelfsprekend in de eerste plaats de sociale en emotionele begeleiding; inkomens- en socialezekerheidskwesties, gezins- en relatievraagstukken, relatie moeder-kind. De vrouwen komen er terecht in een moment van acute crisis. Dít stabiliseren en oplossen staat daarom centraal in de hulpverlening. Daarnaast worden het regelen van een inkomen – in de meeste gevallen een vervangingsinkomen – en het zorgen voor degelijke huisvesting dikwijls als enige formele criteria voor maatschappelijke integratie gehanteerd. Een job verwerven wordt al te vaak als niet-prioritair gezien. Het beeld van de 'thuiswerkende' moeder blijft overheersend, zowel voor de vrouwen zelf als voor de begeleiders. En dit niettegenstaande we hier overwegend met éénoudergezinnen te maken hebben die niet kunnen terugvallen op het (arbeids)inkomen van de partner. Omdat vrouwen veelal belast zijn met zorgtaken, werd er lang van uitgegaan dat de behoefte aan arbeid

Elke Valgaeren studeerde in 1994 af als socioloog aan de KULeuven. Zij verwierf een aanvullend diploma vrouwenstudies (1994-'95) aan de UIA. Sindsdien werkt zij voor prof. Mieke Van Haegendoren als wetenschappelijk medewerker aan het Steunpunt Women's Studies en het Sociaal-Economisch Instituut (SEIN) op het LUC. Haar onderzoek richt zich vooral op 'vrouwenthema's': genderstatistics, vrouwen en arbeid, vrouwen aan universiteiten...

en dagbesteding in deze groep erg laag zou zijn. Ook ontbrak de noodzaak zich te richten op arbeid omdat vrouwen met zorg voor kinderen kunnen terugvallen op een werkloosheidsuitkering of op het bestaansminimum.

Maar, tijden veranderen. De norm te moeten werken voor een inkomen is verhard, ook voor vrouwen met kinderen. Enerzijds dringt het besef door dat een job niet alleen een middel is om een eigen inkomen te verwerven. Voor de vrouwen, veelal met een verleden van geweld en mishandeling, heeft werk een gunstige invloed: zelfvertrouwen herwinnen, het geschonden zelfbeeld bijstellen. Werken betekent óók een dagstructuur, wat eveneens bijdraagt aan een positief gevoel van welbevinden. Anderzijds is de sociale wetgeving in evolutie en zijn ook vrouwen met kinderen meer en meer verplicht zich beschikbaar te houden voor de arbeidsmarkt.

In het licht van dit alles liep in 1998 en 1999 in het Centrum Algemeen Welzijnswerk Arteveld te Gent en in de Biehal te Lommel het Europees project "A chance to change". Het wilde methodieken en instrumenten ontwikkelen om de arbeidsperspectieven van vrouwen met kinderlast in de residentiële opvang te verbeteren en hun instroom op de reguliere arbeidsmarkt en in opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven te bevorderen. Hierbij wilden we niet zozeer zelf nieuwe werkgelegenheid creëren, als wel de bestaande arbeidsmarktactoren mobiliseren. Meer concreet had het project volgende strategische doelstellingen:

1. Bedoelde *vrouwen* motiveren om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten en hen daarin begeleiden.
2. De *hulpverleners* in kwestie gevoelig maken voor de problematiek zodat zij het hebben van een job opvatten als een integraal onderdeel van hun begeleiding.
3. Samenwerken met de *intermediaire actoren* voor de arbeidsmarktbegeleiding: de toeleiders, begeleiders en bemiddelaars sensibiliseren en trainen zodat zij deze vrouwen kunnen opnemen als doelgroep. Momenteel staan zij daar vaak nog onwennig tegenover. De gebruikte begeleidingsmethoden dienen desgevallend aangepast aan de specificiteit van deze categorie van vrouwen.
4. Contacten leggen met *werkgevers* om de kansen van de vrouwen op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

Aan het project werkten vier opvangcentra voor vrouwen mee. Twee uit de stad Gent: Klemenswerk en het Vluchthuis (beide onderdeel van het Centrum voor Algemeen Welzijnswerk Artevelde), en twee uit het landelijke Lommel: de Biehal en Tamar. Zowel Klemenswerk en de Biehal als Tamar bieden opvang aan vrouwen met of zonder kinderen die om relationele, sociale en/of financiële redenen niet meer thuis kunnen vertoeven of een onderdak ontberen. De maximale verblijfsduur is in principe zes maanden. In het Vluchthuis – een opvanghuis met geheim adres – kunnen vrouwen die door ernstige relatieproblemen en/of door psychische, fysieke of seksuele mishandeling in nood verkeren, voor drie maanden terecht.

2. DOELGROEPEN

Het project werkt met twee soorten doelgroepen: het finale en het intermediaire doelpubliek.

Het *finale doelpubliek* zijn de vrouwen uit de opvangcentra, zowel degenen die er op dat ogenblik vertoeven als zij die er vroeger verbleven hebben en nu opgenomen zijn in de ambulante nabegeleiding. We richten ons daarbij in eerste instantie op vrouwen met kinderen. Zij hebben op de arbeidsmarkt een grote achterstand. Ze cumuleren de klassieke risicofactoren: generatie-armoede, lage scholing, minieme sociale vaardigheden, schuldenlast, lange perioden van inactiviteit, weinig mobiel, relationele problemen... Bovendien is een verblijf in een opvangtehuis niet vrij van stigmatisering. «Woont u in een opvangcentrum?» heeft als 'vrijblijvende' vraag bij positieve beantwoording ernstige implicaties voor de 'bemiddelbaarheid' van de werkzoekende. Vrouwen ondervinden extra problemen als zij willen terugkeren op de arbeidsmarkt. Zij dragen niet alleen het brandmerk van 'opvangcliënt', maar zijn daarbij gebonden door de zorg voor de kinderen. Die vragen vaak vanwege de instabiele thuissituatie extra aandacht. Veel van de vrouwen hebben daarenboven een gebrek aan zelfvertrouwen evenals faalangst en de neiging zichzelf te onderschatten. Bij velen van hen is – door het ondergaan (seksueel) geweld – de eigenwaarde geschonden. Alhoewel werk hebben of een opleiding volgen een helende functie kan hebben in het verwerken van dat soort ervaringen, durven de meeste vrouwen de stap niet aan. Zij laten zich weerhouden door de praktische obstakels, met name de zorg voor de kinderen, en vermijden daardoor de confrontatie met hun eigen kunnen en met de vaak nog vrouwonvriendelijke arbeidsomgeving.

Het *intermediaire doelpubliek* wordt enerzijds gevormd door degenen die de vrouwen kunnen begeleiden bij het zoeken van een baan: de hulpverleners uit de opvangcentra en zij die de nazorg behartigen én de begeleiders uit de trajectbegeleidingsdiensten. Samenwerking tussen beide partijen moet de kansen van de vrouwen op de arbeidsmarkt verhogen. Anderzijds omvat het de potentiële werkgevers: via de bestaande netwerken informeren we hen over het profiel van de vrouwen.

3. WERKWIJZE

Het project is gestart met een *vooronderzoek*⁽²⁾. Hiervoor werden van dertig vrouwen in de betrokken opvangcentra diepte-interviews afgenomen. Doel: hun arbeidsverleden nagaan én peilen naar de mogelijkheden en beperkingen bij een eventuele (her)intrede op de reguliere arbeidsmarkt of in een opleidings- of tewerkstellingsproject. Zo'n project kan immers maar slagen als het nauw aansluit bij de kenmerken van de doelgroep. De vraaggesprekken bevestigden dat de vrouwen tal van achterstellingkenmerken ophopen, maar tegelijkertijd bleek dat de overgrote meerderheid van hen graag opnieuw wil gaan werken. De voor hen beschikbare jobs en de eraan verbonden lage lonen brengen echter mee dat ze die stap niet gemakkelijk zetten. De vrouwen stellen bovendien voorwaarden aan een baan die het hen mogelijk moet maken om gezin en arbeid te verzoenen. De officiële arbeidsmarkt is echter te rigide om daaraan tegemoet te komen. Belangrijk knelpunt is de werkloosheidsval, het geringe verschil tussen de uitkering die de vrouwen als gezinshoofd ontvangen en het loon dat zij uit arbeid kunnen halen: er is slechts een kleine of helemaal geen financiële prikkel om te gaan werken.

Daarnaast betrokken we ook de hulpverleners in het onderzoek. Zij werden bevraagd als bevoorrechte getuigen over de situatie van de vrouwen; tevens gingen we

na hoe ze aankijken tegen het integreren van arbeidsmarktbegeleiding in de door het opvangcentrum geboden hulp. De hulpverleners hebben een veeleer negatief beeld over de vrouwen en ze schatten hun arbeidsbereidheid erg laag in. Ze staan bovendien heel sceptisch tegenover voornoemde integratie. Ze benadrukken dat het zoeken van een job geen deel uitmaakt van de hulpvraag waarmee de vrouwen naar het centrum komen en dat ze daarvoor bij andere diensten terecht kunnen. Veel tijd ging daarom uit naar het motiveren van de hulpverleners. We moesten hen er van overtuigen dat inschakeling op de arbeidsmarkt voor veel vrouwen een zinvol streefdoel is en dat begeleiding op dit terrein, in samenwerking met de bestaande diensten, een waardevolle aanvulling kan zijn in de verstrekte hulp. Een eerste stap hierin was een informatiebijeenkomst over de resultaten van het onderzoek. Verder wordt in de teamvergaderingen het project regelmatig besproken.

De *finale doelgroep* wordt vanuit het opvangcentrum intensief begeleid bij het zoeken van een baan. De groepsvorming is vooral informatief van aard; de individuele begeleiding sleutelt aan de motivering van de vrouwen en aan het uitklaren en uitstippelen van de beroepsdoelen van elk van hen afzonderlijk.

De *hulpverleners* signaleerden een aantal leemten in hun kennis en vaardigheden die zij nodig achten om arbeidsmarktbegeleiding op te nemen in de hulpverlening. Concreet ging het om:

- op het informatieve vlak: (1) een up-to-date overzicht van de opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven in de regio en een lijst van de tewerkstellingsmogelijkheden voor laaggeschoolden op de reguliere arbeidsmarkt; (2) inzicht in de werking van trajectbegeleiding; (3) praktisch en toegankelijk overzicht van het sociaal recht;
- op het vlak van vaardigheden: motiveringstechnieken om de vrouwen blijvend te stimuleren.

De projectmedewerkers stelden daarom voor de hulpverleners een dergelijk overzicht samen. Daarnaast organiseerden we vormingssessies en een workshop over de sleutel-competenties die vrouwen nodig hebben als ze een job beogen.

Veel tijd ging naar het informeren van de actoren op het terrein van de arbeidsmarktbegeleiding en aan het uitbouwen van een (voorlopig nog informeel) netwerk. Dit speelde in twee richtingen: de arbeidsmarktactoren hebben nood aan gegevens over de kenmerken van de vrouwen en de werking van de residentiële sector; de hulpverleners willen hun kennis van de diverse mogelijkheden van arbeidsmarktbegeleiding vergroten. Deze samenwerkingsafspraken worden zo veel mogelijk geformaliseerd en op papier gezet.

Een verblijf in een opvangcentrum is niet vrij van stigmatisering. Deze vrouwen ervaren extra problemen als zij willen terugkeren op de arbeidsmarkt.

De *werkgevers* benaderen gebeurde via de bestaande netwerken. Ook hier ligt de klemtoon op informatie-uitwisseling: wat kunnen zij verwachten van deze vrouwen en wat kunnen die hén aanbieden? Voorts werden voor de vrouwen bedrijfsbezo-

ken opgezet zodat ook zij weten wat hen op de reguliere arbeidsmarkt te wachten staat.

4. RESULTATEN

4.1 De vrouwen aan het werk?

De projectmedewerksters in Gent en Lommel boden aan alle vrouwen die in de loop van het project in één van de betrokken opvangcentra verbleven de mogelijkheid aan om begeleid te worden bij een arbeidsgericht traject. We ontwikkelden daartoe een stramien, samengevat in volgend stappenplan.

Stap 1. Intakegesprek: globale peiling i.f.v. tewerkstelling: huidige tewerkstelling, vervangingsinkomen, interesse of op zoek naar werk...; mogelijkheid tot begeleiding op dat vlak aanreiken.

Stap 2. Bespreking op de teamvergadering: bekeken wordt voor welke vrouwen toeleiding naar een tewerkstellingstraject wenselijk en/of noodzakelijk is.

Stap 3. Screening: via een interview worden volgende elementen in kaart gebracht: achtergrondkenmerken, scholingsniveau, arbeidsverleden en huidige arbeidssituatie, voor- en nadelen, belemmeringen, interessen en verwachtingen, beleving van arbeid. Deze gegevens worden beknopt opgenomen in het handelingsplan van elke vrouw.

Stap 4. Motivering: bespreking met de vrouw wat werk voor haar kan betekenen. Kosten-baten-analyse opmaken.

Stap 5. Begeleiding en doorverwijzing:

- Info- en adviesverlening i.v.m. opleiding en tewerkstelling, sociale zekerheid, kinderopvang... Hierbij wordt de zelfwerkzaamheid van de vrouw zoveel mogelijk gestimuleerd.
- Op basis van de screeninggegevens onderzoekt de begeleider de diverse activiteitsmogelijkheden: dagbesteding (arbeidszorg, vrijwilligerswerk), oriënteringstraject (individuele trajectbegeleiding, oriëntering in groep), vooropleiding, kwalificerende opleiding, werkervaringsproject en leerwerkplaatsen, sociale tewerkstelling (art. 60, beschutte of sociale werkplaats) en reguliere tewerkstelling (interim, andere).
- Deze mogelijkheden worden op hun haalbaarheid en wenselijkheid besproken met de vrouw en het team.
- Gerichte doorverwijzing naar externe partners, vaak met bemiddeling.
- Voorbereiding van het externe contact met de vrouw.

Stap 6. Opvolging van de doorverwijzing: de begeleider blijft de vrouw opvolgen en er is regelmatig overleg met de externe partner. Het arbeidsgericht traject wordt geregeld geëvalueerd en zonodig op de teamvergadering bijgestuurd.

Slechts een klein aantal vrouwen besliste om niet actief naar werk te zoeken. Eind oktober 1999, toen het project nog twee maanden te lopen had, waren in totaal reeds tachtig vrouwen begeleid. Met elk van hen hadden de projectmedewerksters een gesprek over hun wensen en verwachtingen t.a.v. werk. Hiervoor werd de interviewleidraad uit het onderzoek gebruikt. Dit eerste gesprek vormde het vertrekpunt voor de latere stappen en doorverwijzingen naar externe diensten.

De stap naar de arbeidsmarkt kan op verschillende manieren gezet worden: sommige vrouwen lieten zich intensief begeleiden door een externe trajectbegeleidingsdienst zoals bijvoorbeeld de VDAB, andere startten met een vooropleiding, een groot aantal werkt in verschillende sociale tewerkstellingsprojecten of in een arbeidszorgproject en ten slotte vonden ook enkele vrouwen werk op de reguliere arbeidsmarkt, mogelijks via een interim-bureau. Van de 80 begeleidde vrouwen hebben er 63 reeds één of meerdere stappen gezet in een arbeidsgericht traject.

Sinds enkele jaren is 'trajectbegeleiding' het toverwoord in de aanpak van werkloosheid.

Ongeveer één derde van de vrouwen haakte af na enkele dagen, weken of maanden. De redenen daarvoor waren heel uiteenlopend. Sommigen stopten ermee omdat – zo vonden ze zelf – ze er omwille van emotionele of psychische problemen nog niet klaar voor waren; anderen omwille van familiale omstandigheden zoals bijvoorbeeld weerstand van de partner;

nog anderen wegens gezondheidsproblemen en ten slotte speelden ook praktische overwegingen een rol. Dit betekent echter niet dat deze vrouwen de arbeidsmarkt definitief de rug toegekeerd hebben. Sommigen begonnen opnieuw met de oorspronkelijke opleiding of het oorspronkelijk tewerkstellingsproject, anderen startten binnen een ander project. Het is daarom noodzakelijk om in te zien dat de nood aan arbeidsbegeleiding geen statisch iets is, maar kan evolueren.

4.2 Integratie van arbeidsgericht traject binnen hulpverlening?

Gedurende de looptijd van het project namen de projectmedewerksters de arbeidsmarktbegeleiding op zich. Het in praktijk brengen ervan in de reguliere hulpverlening stond echter voorop. Naarmate het einde van "A chance to change" naderde, werd dit aspect daarom geleidelijk aan overgedragen naar de reguliere hulpverleners. Zij zijn beslist veel alerter geworden voor vragen van de vrouwen m.b.t. tewerkstelling. De gewone teamleden nemen reeds voor een stuk arbeidsmarktbegeleiding op in hun hulpverlening. Bovendien kennen ze nu het bestaan van diensten en projecten. Vóór de aanvang van het project hadden ze weinig oog voor dergelijke vragen naar werk; nu stimuleren en begeleiden ze de vrouwen hierin. Bovendien is hun kijk op de vrouwen positiever en breder geworden.

Om de praktische uitwerking van het project in de reguliere hulpverlening te bevorderen, organiseerden we voor de hulpverleners enkele vormingsmomenten. Ze kregen om te beginnen een overzicht van de bestaande opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven. Hoe werkt de VDAB? Wie kan in een PWA-statuut terecht?... Vervolgens kwamen de uitvoering van arbeidsmarktbegeleiding en de toepassing van het 'stappenplan' aan bod.

Bij de start van het project vroegen de hulpverleners zich af of de vrouwen wel geïnteresseerd zouden zijn in arbeidsmarktbegeleiding. Daar vloede hun vraag uit voort naar vorming rond motiveringstechnieken: zij dachten de vrouwen eerst nog te moeten overtuigen. Thans merken ze dat "werken" wel degelijk deel uitmaakt van de hulpvraag van veel vrouwen. Tal van principiële bezwaren die er aanvankelijk waren, zijn grotendeels verdwenen.

5. NETWERKVORMING TUSSEN HULPVERLENERS EN INTERMEDIAREN OP HET VELD VAN DE ARBEIDSMARKTBEGELEIDING

5.1 *Integrale trajectbegeleiding / integrale hulpverlening*

De bestaande diensten voor werklozen vormen een cruciale partner bij het uitstippelen van een arbeidsgericht traject vanuit de hulpverleningssector. Sinds enkele jaren is "trajectbegeleiding" het toverwoord in de aanpak van werkloosheid. Dit houdt in dat de begeleider samen met de werkzoekende een begeleidingsplan op maat opstelt om zo zijn kansen op de arbeidsmarkt te maximaliseren. Verschillende stappen vormen samen een traject. Een rechtlijnig traject bestaat bijvoorbeeld uit: motivering van de werkloze, oriëntering, vooropleiding, kwalificerende opleiding, werkervaring via een stage, begeleiding bij het zoeken van een job en ten slotte tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt. Essentieel daarbij is dat elk traject aangepast wordt aan de kenmerken en noden van de werkloze in kwestie.

Trajectbegeleiding houdt per definitie ook netwerkvorming, samenwerking of partnerschap in. De dienst die het traject uitstippelt, zal een beroep moeten doen op andere projecten en instellingen als men het maximaal wil laten aansluiten bij de karakteristieken van de werkloze. Weinig dergelijke diensten hebben immers alles zélf in huis op maat van elk individu. We kunnen de basisprincipes van trajectbegeleiding als volgt samenvatten (Lemaigre, 1997, p. 39): 1. geïndividualiseerde en dus soepele benadering van de werkzoekende; 2. aanpak met verschillende fasen over de tijd; 3. partnerschap dat per fase de betrokken organisaties integreert.

Hulpverleners en trajectbegeleiders lijken daarbij natuurlijke bondgenoten te zijn. Enerzijds merkten we tijdens "A chance to change" immers dat eerstgenoemden onvoldoende op de hoogte zijn van de werking van de arbeidsmarkt en de verschillende begeleidingswegen voor deze laaggeschoolde vrouwen. Samenwerking met bestaande arbeidsbegeleidingsdiensten is onontbeerlijk. Anderzijds blijken de verschillende actoren, betrokken bij trajectbegeleiding onvoldoende gewapend te zijn om de niet strikt arbeidsmarktgebonden problemen van de vrouwen aan te pakken: psychisch-emotionele moeilijkheden, praktisch-organisatorische perikelen waar uitwerkende alleenstaande moeders mee kampen... hulpvragen waar ze geen antwoord kunnen op bieden. Worden die er evenwel níet bij betrokken, is het traject gedoemd te mislukken. Samenwerking tussen het opvangcentrum en de begeleidingsdienst lijkt daarom voor de hand te liggen. Of anders gezegd: als trajectbegeleiders deze vrouwen geïndividualiseerd willen begeleiden naar werk, is het noodzakelijk dat het centrum zelf deel uit maakt van het partnerschap van alle betrokken actoren. Samenwerking is daarom én voor het centrum én voor de trajectbegeleiders "winstgevend".

Van de kant van de arbeidsmarktactoren gezien, zorgt deze aanpak ervoor dat we kunnen spreken van "integrale trajectbegeleiding". Voor de hulpverleners betekent deze werkwijze een stap dichterbij "integrale hulpverlening".

5.2 *Mogelijke partners in het netwerk*

Het tewerkstellingsbeleid situeert zich zowel op federaal als op Vlaams niveau. Voor

de uitvoering ervan doen deze overheden een beroep op tal van actoren. De belangrijkste daarvan is de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), met in elke regio een afdeling. De VDAB staat in voor de begeleiding van werklozen en zet beroepsopleidingen op. Daarnaast zijn ettelijke niet-gouvernementele organisaties actief: de "derden". Zij begeleiden werklozen en organiseren opleidings- en tewerkstellingsprojecten. Ook de gemeenten en de OCMW's (Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn) ontplooiën eigen initiatieven. De markt van mogelijke partners is met andere woorden zeer divers.

Wie zeker niet kan ontbreken, zijn de ondernemingen of hun vertegenwoordiging. Het uiteindelijk doel van elk traject is immers de tewerkstelling van de werkzoekende, hetzij op de reguliere arbeidsmarkt hetzij in de sociale economie. Het traject vervult een brugfunctie.

Daarnaast kan ook de hulpverleningssector een waardevolle inbreng hebben in het partnerschap. Deze contacten zijn tot nu toe echter schaars gebleven. Vandaar dat we voor "A chance to change" geen bestaande paden konden bewandelen, maar innovatief te werk moesten gaan.

5.3 Gerealiseerde netwerkvorming

Een netwerk kan diverse vormen aannemen. Er zijn verschillen m.b.t. het aantal deelnemers, het niveau van partnerschap (lokaal, regionaal, nationaal), het formele of het informele karakter ervan, de initiatiefnemer, de organisatorische uitwerking, de beoogde doelstellingen enz.

Om de tewerkstellingskansen van de vrouwen uit de opvangcentra te verhogen, kozen we voor een pragmatische vorm van samenwerking met de verschillende actoren uit het tewerkstellings- en opleidingsveld. Die situeert zich op plaatselijk niveau: zowel in Gent als in Lommel werd aansluiting gezocht bij reeds bestaande netwerken voor trajectbegeleiding én werd contact opgenomen met afzonderlijke diensten en projecten.

Het startschot werd gegeven op twee druk bijgewoonde bijeenkomsten met intermediairen, een in Gent en een in Lommel, n.a.v. de voorstelling van het vooronderzoek. De trajectbegeleiders werden op de hoogte gebracht van het project, de onderzoeksresultaten werden voorgesteld en de werking van de betrokken vrouwenopvangcentra werd toegelicht. Op beide plaatsen waren we aangenaam verrast door de grote belangstelling van de arbeidsmarktbegeleiders voor de hulpverleningssector. Deze interesse was er ook voor de idee van blijvende samenwerking.

De samenwerking met de opleidings- en tewerkstellingssector situeert zich hoofdzakelijk op twee terreinen.

- Informatiedoorstroming.

Binnen de verschillende tewerkstellingsprojecten en begeleidingsdiensten kennen

we contactpersonen waar de vrouwenopvangcentra een beroep kunnen op doen voor info. De projectmedewerksters zijn, omgekeerd, voor de arbeidsmarktactoren een aanspreekpunt in het opvangcentrum. Om deze aanpak te formaliseren, ontwikkelden we een 'fiche'. Die geeft het opvangcentrum informatie over de arbeidsmarktbegeleiding van de externe dienst en over de samenwerkingsmodaliteiten. In Gent werd bovendien een formele overlegstructuur opgericht tussen de hulpverlenings- en de tewerkstellingssector. De ontstane dynamiek werd met andere woorden gekanaliseerd in een blijvend overlegforum. Dit netwerk – dat eenmaal per jaar zal samenkomen om de aanpak te evalueren – overstijgt bovendien de opvangcentra voor vrouwen omdat het open staat voor álle onderdelen van het algemeen welzijnswerk, zoals de thuislozenopvang voor mannen, het ambulantly welzijnswerk, het jeugd welzijnswerk. Zo vormt het een brug tussen het welzijnswerk in ruime zin en de opleidings- en tewerkstellingssector.

Betaalbare en goed georganiseerde kinderopvang is een essentiële randvoorwaarde alvorens een vrouw kan beginnen met een opleiding of een job.

- Trajectbegeleiding van de individuele cliënt.

De vrouwen worden in het opvangcentrum begeleid naar werk. Doorverwijzingen naar bestaande diensten zijn daarbij heel belangrijk omdat we uitdrukkelijk willen vermijden een parallel circuit op te zetten. Over een en ander is echter overleg nodig met de diensten alsook opvolging vanuit het centrum. Samenwerking is daarom essentieel. In eerste instantie verliep die via informele contacten. In de laatste fase van het project werden de gemaakte afspra-

ken zoveel mogelijk op papier gezet zodat hulpverleners en externe trajectbegeleiders daar kunnen op terugvallen. De doorverwijzing is geformaliseerd middels een formulier.

We kunnen deze handelwijze in het raam van "A chance to change" zeer positief beoordelen. Ook vanuit de wereld van opleiding en tewerkstelling zelf is de vraag naar samenwerking met de hulpverleningssector zeer groot. Dat blijkt uit een enquête in Gent. De vragen betroffen zowel informatie-uitwisseling over de werking van de hulpverlening als overleg bij de begeleiding van concrete cliënten. De mogelijke samenwerking die de sector arbeid voorstelt, gaat in de twee richtingen: de hulpverlening doet een beroep op de diensten voor arbeidsbemiddeling en -opleiding en deze laatste schakelen op hun beurt welzijnsdiensten in voor problemen van hun cliënten.

Zoals reeds vermeld, vormen ook de werkgevers een belangrijke partner in ons verhaal. De hulpverlening heeft echter geen traditie om contacten te leggen met ondernemingen. We ervoeren dit daarom als een moeilijk punt in het project, waar we slechts enkele aanzetten toe gegeven hebben. In Lommel organiseerden we bijvoorbeeld samen met het Streekplatform Noord Limburg een discussieronde over het botsen van de flexibiliteiteisen van resp. de vrouwen en de werkgevers. Daarnaast hadden we contacten met het "brugproject" van de interim-sector, dat een koppeling wil maken tussen de sociale sector en de interim-kantoren.

5.4 Knelpunten en aanbevelingen

Tot welke besluiten zijn we gekomen?

- Werkgevers vormen een belangrijke partner in elk netwerk rond trajectbegeleiding. We zegden het reeds: de hulpverlening heeft geen traditie om dergelijke contacten te leggen. De trajectbegeleiders zijn hiervoor beter geschikt omdat zij bedrijven ook iets kunnen bieden: het klaarstomen van werklozen voor de arbeidsmarkt, in functie van de behoeften van ondernemerszijde. Het lijkt daarom wenselijk dat zoveel mogelijk een beroep gedaan wordt op bestaande netwerken van arbeidsmarktactoren om de werkgevers langs die weg te bereiken. In Lommel deden we bijvoorbeeld een beroep op het Streekplatform Noord Limburg, een denktank m.b.t. de socio-economische ontwikkeling van de regio, waar de werkgevers in vertegenwoordigd zijn.

- Rechtstreekse contacten met bedrijven uit de sociale economie verlopen veel vlotter omdat deze laatste vaak uit de welzijnssector gegroeid is. Maar ook hier ervaren we dat de economische logica vaak primeert en dat weinig ruimte overblijft voor psycho-sociale begeleiding van de werknemers, waardoor ook zij baat hebben bij een samenwerking met de hulpverlening.

- Trajectbegeleiding stelt economische inschakeling van de werklozen centraal. Daarbij wordt uit het oog verloren dat het voor sommigen ervan heel moeilijk en mischien ook niet wenselijk is om te gaan werken. Andere vormen van maatschappelijke participatie en integratie kunnen ook waardevol zijn. De hulpverleners leggen daar heel sterk de nadruk op.

- Slechts een klein aantal opleidings- en tewerkstellingsprojecten is zich bewust van de specifieke problemen van vrouwen als ze de stap naar de arbeidsmarkt zetten. Een nog kleiner aantal houdt daar daadwerkelijk rekening mee en ondersteunt de vrouwen bij het zoeken van oplossingen. Betaalbare en goed georganiseerde kinderopvang is bijvoorbeeld een essentiële randvoorwaarde vooraleer een vrouw kan beginnen met een opleiding of een job. Binnen elk netwerk heeft de vrouwenopvangsector op dit vlak een sensibiliserende rol te spelen.

- In principe staan bij elke trajectbegeleiding de wensen van de werkzoekende centraal. Tegelijkertijd is er een steeds sterkere wettelijke verplichting om te gaan werken, zonder dat daarbij rekening gehouden wordt met de persoonlijke situatie van betrokkenen. Trajectbegeleidingsdiensten kunnen daardoor steeds minder soepel zijn t.a.v. de werkzoekende en de tijdsdruk voor het behalen van de eindstreep (een job) wordt steeds groter. Dit kan tot conflicten leiden tussen trajectbegeleiders en hulpverleners omdat deze laatste zich vaak als bondgenoten beschouwen van de werkzoekende die beschermd moet worden tegen onterecht zware eisen van de trajectbegeleider.

BIBLIOGRAFIE

BAARDA, D.B., DE GOEDE, M.P.M. en TEUNISSEN, J., *Kwalitatief onderzoek. Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Houten, Stenfert Kroese, 1995.

- CANTILLON, B., DE LATHOUWER, L. en THIRION, A., *Financiële vallen in de werkloosheid en de bijstand*. Antwerpen, Centrum voor Sociaal Beleid, 1999.
- CONTER, B., Insertion socio-professionnelle. Donner un sens au parcours. In: *Lettre d'Information*, Point d'Appui Travail Emploi Formation, Brussel, 1997 (4), p. 3-5.
- DE LATHOUWER, L., *Twintig jaar beleidsontwikkelingen in de Belgische werkloosheidsverzekering*. Antwerpen, Centrum voor Sociaal Beleid, 1996.
- LEMAIGRE, T. en VANHOREN, I., *Trajectbegeleiding. Verslag van het seminarie op 16 en 17/10/97 te Brugge*. Europees Sociaal Fonds, 1997.
- OPDEBEECK, S., *Afhankelijkheid en het beëindigen van partnergeweld*. Leuven, Garant, 1993.
- STROOBANTS, V., SMEYERS, L. en WILDEMEERSCH, D., *Leren door arbeid. Arbeid door leren*. Leuven, Acco, 1994.
- VALGAEREN, E., *A chance to change. Verslag van het vooronderzoek*. Diepenbeek, SEIN, 1998.
- VALGAEREN, E., *A chance to change. Arbeidsmarktbegeleiding en hulpverlening: combineerbaar?* Diepenbeek, SEIN, 1999.
- VAN HAEGENDOREN, M. en SONCK, A., *Arme vrouwen?! De praktijk aan het woord*. Brussel, Nederlandstalige vrouwenraad, 1996.
- VAN HAEGENDOREN, M. en VANHERCK, R., (red.) *Arme vrouwen?! Vrouwen in de kijker van het armoedeonderzoek*. Diepenbeek, Steunpunt Women's Studies, 1996.
- VRANKEN, J., GELDOLF, D. en VAN MENXEL, G., *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 1997*. Leuven, Acco, 1997.
- X., *De arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde meisjes en vrouwen in Vlaanderen*. Brussel, Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen, 1997.
- X., *JUMP. Vrouwen die zich willen inschakelen en de toegang tot opleidingen en jobs (sensibiliseringsmap)*. Brussel, ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1998.
- X., *JUMP. Een kwalitatief onderzoek naar belemmerende en bevorderende factoren voor de participatie van laaggeschoolde, langdurig werkloze vrouwen aan opleidingsinitiatieven en aan de arbeidsmarkt*. Tussentijds rapport Vlaamse Gemeenschap. Leuven, Flora, 1998.

(1) Naar aanleiding van het afsluiten van het project publiceerden we een boek *A chance to change. Arbeidsmarktbegeleiding en hulpverlening: combineerbaar?* Het biedt een beschrijving en een evaluatie van het project én een aantal werkinstrumenten die moeten toelaten om het arbeidsgericht traject te integreren in de residentiële hulpverlening. Te bestellen bij Brigitte Laceur, CAW Artevelde, 09/225.00.02.

(2) U kunt een volledig verslag krijgen van dit vooronderzoek in een rapport uitgegeven door SEIN. Bestellen kan bij Sabby Heulsen: 011/26.86.74.