

WEER!KRACHT

Bijlage bij het evaluatierapport van het project 'Feeling low, aim high!'

Knelpunten en aanbevelingen voor VDAB:

Nood aan een voortraject voor deze doelgroep. Doelgroep informeren en sensibiliseren.

- Deze doelgroep is niet geïnformeerd over de mogelijkheden van ondersteuning op vlak van werk
 - behouden huidig werk, heroriënteren, opleidingen,
 - soorten trajectbegeleidingen via VDAB of GTB
 - mogelijkheden participatieladder: voortrajecten AMA SE, maatwerk, NEC
 - wetgeving re-integratie: belang van communicatie tussen alle actoren
 - sensibiliseren: wat is het van belang om in te zetten op eigen gezondheid – preventief en proactief: zo vroeg mogelijk in een begeleiding – toeleiding naar verschillende acties via de huisarts en maatschappelijk werker en/of gezondheidsmedewerker (bv. infosessies in de wijk, thema-groepen, IN-Gent voor opleiding taal, psychologe/kiné, wandelgroepen, kringgesprekken...)

Doelgroep informeren en sensibiliseren!

- Via 3-maandelijke zitdagen en wijkgeorganiseerde infomomenten informatie voorzien over deze thema's (met tolk)
- Tools voor maatschappelijk werkers met info over deze thema's: ons product met 'knipperlichten' als tool om gericht door te verwijzen breed verspreiden (medewerkers WGC, huisartspraktijken, inloophuizen, ...)
- [Re-integratie van arbeidsongeschikten ondersteunen | Stad Gent](#)
- Stad Gent biedt heel wat info: gebaseerd op deze informatie is er een toolkaart gemaakt specifiek voor medewerkers van een WGC en andere partners die werken met deze doelgroep

Toeleiding via vertrouwenspersoon

- Deze doelgroep heeft baat bij een vertrouwenspersoon, een persoon die de rode draad vormt binnen een traject rond werk: dit kan de gekende vertrouwenspersoon zijn van een WGC of een andere partner uit het professioneel netwerk van de persoon
- Een laagdrempelige toeleiding is belangrijk > de persoon aanmelden bij een infosessie, inzetten op stapsgewijze sensibilisering: wat kan het voordeel zijn van LBB? Van een traject rond werk? Van opleiding?
- Infosessies worden regelmatig georganiseerd met een tolk erbij
- Tijdens deze infosessies wordt duidelijke en bij voorkeur visuele informatie gegeven over het aanbod van de verschillende dienstverleners op het vlak van werk: wat doet een dienst als werkpunt, wat doet GTB, wat doet VDAB, wat kan ik verwachten van een trajectbegeleider...
- Een vaste persoon die de 'lijm' vormt tussen de diensten:
Voorbeeld: persoon wordt door maatschappelijk assistent aangemeld bij een infosessie tijdens een 'wijkbabbel', nadien geeft de persoon aan interesse te hebben in een LBB traject. De info die voortvloeit uit de LBB sessies (het POP) wordt gedeeld met de maatschappelijk werker van het WGC > deze legt contact met een trajectbegeleider voor een warme overdracht indien dit aangewezen is
- Warme overdracht: belangrijk om de werklast te verlagen voor medewerkers van een WGC: een verkorte ICF tool voor deze doelgroep ontwikkelen > deze kan eventueel al samen voorbereid/ingevuld worden > de huidige procedure van indicering voor een bepaalde ondersteuningsvorm (zoals een AMA SE traject) is omslachtig en tijdsintensief. Dat zorgt voor een te hoge drempel voor medewerkers van een WGC of andere dienst om de persoon hierbij te ondersteunen. De procedure uitleggen aan de doelgroep is op zich al een uitdaging. Hier moet nagedacht worden over een vereenvoudigde en toegankelijke procedure!

Belang van tijdige aanmelding bij een dienstverlener rond werk én communicatie met de adviserend geneesheer op gang brengen!

- De meeste deelnemers van het project waren al geruime tijd (langer dan een half jaar) uitgevallen in hun job. Meestal met als gevolg dat de klachten nog verergerden omdat mensen thuis niet kunnen werken aan hun gezondheid. In tegendeel, hun behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid kan niet worden ingelost omdat zij niet meer in een werkcontext zitten. Fysieke klachten worden opgevolgd door kinésisten, specialisten, operationele ingrepen worden gesuggereerd. Deze focus op behandeling van medische klachten is te eenzijdig!
- De doelgroep heeft baat bij een zo snel mogelijke activering. Thuis komen weer andere zorgen bovenop hun medische klachten: de zorg voor kinderen en (inwonende) familie, de druk van niet betaalde dokterskosten, de confrontatie met een drinkende echtgenoot die ook op zoek is naar zinvolle dagbesteding en waardering. Het verantwoordelijkheidsgevoel - het zich nuttig voelen, het opnemen van de rol van werknemer die zorgt voor het gezin - is sterk aanwezig in deze cultuur.
- Het is belangrijk dat artsen en maatschappelijk werkers een 'toegankelijke en bereidwillige communicatie' met in de eerste plaats de adviserende artsen op gang kunnen brengen. Op dit moment is de drempel zeer hoog, er geen structurele

samenwerking. De rol van de terug naar werk actoren moet in de praktijk zijn nut nog bewijzen – op dit moment kan de doelgroep er niet van profiteren, in tegendeel.

- Een tijdige, proactieve aanpak is van groot belang, voordat de medische klachten leiden tot uitval! Het moet eenvoudig en duidelijk zijn hoe en wanneer er gecommuniceerd wordt!! Gedeelde verantwoordelijkheid van alle actoren!
- > Onze knipperlichten met 'signalen' voor een gerichte doorverwijzing kan een hulpmiddel zijn voor maatschappelijk werkers in een WGC
- Het project van WGC De Kaai speelt in op deze vraag. Het akkoord van en overleg met de adviseur, de behandelende geneesheer en de externe arbeidsgeneesheer is de eerste stap alvorens over te gaan naar 'activering' rond werk.

Loopbaanbegeleiding toegankelijker maken

- Doelgroep informeren adhv eenvoudige visuele kaart met uitleg wat een LBB traject kan inhouden
- Het huidige LBB pakket van 4 sessies uitbreiden naar 7 gratis sessies voor deze doelgroep
- De doelgroep is niet vertrouwd met het concept van loopbaan-denken, het nut om te investeren in een 'zelfonderzoek' om achteraf meer passend en haalbaar werk te vinden
- De kostprijs enerzijds en de procedure om deze aan te vragen zorgen op dit moment voor een hoge drempel
- Alle deelnemers in het project hadden hulp nodig bij het vinden van de juiste link op de website van VDAB. Het installeren van its me, het beschikken over een geldig e-mail adres is een volgende uitdaging. De tekst rond de algemene voorwaarden die dan verschijnt in 'Mijn Loopbaan' is zeer moeilijk te begrijpen voor mensen met een beperkte kennis Nederlands. Hier moet dus een loopbaancoach actief ondersteunen en opvolgen. Dit vraagt dus extra tijd in de aanloop naar de begeleiding.
- Met de huidige stijgende energiekosten en algemene uitgaven voor huur/afbetaling en voeding is de druk voor deze doelgroep alleen maar toegenomen. De kans dat zij zullen betalen voor een coach die 'louter gesprekken' met hen voert is bijzonder klein. De druk om snel betaald werk in andere precaire beroepen te aanvaarden is groot > om dit tegen te houden is een laagdrempelig en gratis aanbod voor een LBB-traject noodzakelijk!

Nood aan rode draad en opvolging

- Nood aan een trajectbegeleiding voor persoon die zich willen heroriënteren
- Wanneer uit het POP van een persoon blijkt dat de persoon zich wil heroriënteren is een concrete opvolging door een TB van belang: stappen uit het POP opvolgen > hoe loopt de uitvoering van de stappen, bv. informatie opzoeken over bepaalde opleidingen, zich inschrijven voor een opleiding, papieren rond toestemming van de adviseur voor een opleiding...
- Opvolging van elke stap: extra info geven adhv visuele kaarten: wat is een mogelijk vervolg na een opleiding

- Ondersteunen bij het solliciteren: werkpunt kan een aanzet geven voor CV en brief – er is méér nodig dan dat. Er is nood aan bemiddeling: inzetten op herscholingstrajecten en intensieve opvolging van stages eventueel door een partner van VDAB of GTB.
- Maatwerkbedrijven als mogelijks vaste partner: samenwerken met een partner die vertrouwd is in het begeleiden van deze doelgroep naar passend en duurzaam werk in een opbouwend (langdurig) traject
- Een maatwerkbedrijf is nuttig als reële werkvloer om uit te zoeken wat de mogelijkheden zijn op fysiek vlak en mentaal vlak (aan de hand van verschillende opdrachten kunnen zij dit ondervinden)
- Starten in het aanbieden van licht werk waar de mogelijkheid vb. bestaat hoe ze kunnen afwisselen van houding
- De begeleiding van maatwerk geeft feedback over de attitudes en competenties en bouwt het traject op via een POP waarin de volgende stappen in het groeiproces worden beschreven (vb. uren uitproberen)
- Heel veel langdurig zieken hebben nood aan een heroriëntatie. Het aanbod binnen maatwerkbedrijven is natuurlijk sterk verschillend -> Weerwerk staat sterk door het gefaseerd model waar er stapsgewijs wordt opgebouwd met een heel team met verschillende specifieke rollen rond ieder traject en een profielonderzoek (Jumpstart) -> om van daaruit met een stevig plan stappen te zetten naar een werkgever
- Daarnaast zet weerwerk in op diverse tools (vb Job Repair, jobcrafting, talentmanagement) om mensen ook gemotiveerd in de job (via stage) te houden en te onderhandelen met de werkgever ivf duurzaam en werkbaar werk

Inclusief werken

- Gezien er geen tolk mag ingezet worden tijdens LBB vallen er sowieso mensen uit de boot, namelijk degenen die (nog) erg zwak staan in het spreken en begrijpen van de Nederlandse taal
- Hoe kan men deze doelgroep motiveren om hun taalvaardigheden aan te scherpen zodat zij hun eigen traject kunnen opnemen op een later moment?
- Weerwerk en onze partner het WGC De Kaai adviseren het verplicht volgen van een inburgeringscursus bij aankomst in België: deze zal als eerste stap vanzelfsprekend moeten worden aangeboden in een traject voor mensen die zich hier willen vestigen (de doelgroep komt meestal omwille van economische redenen naar België), de cursus zal eveneens gratis moeten worden aangeboden
- Het is van groot belang om mensen mee te nemen in het aanbod van de verschillende overheids- en eerstelijnsdiensten, het aanbod van taalcursussen en de grote variatie hierin (van voltijdse dagopleidingen, tot avondcursussen, online en op de werkvloer, kringgesprekken en praatgroepen). Een organisatie als In-Gent biedt trajectbegeleiding aan gedurende een inburgeringstraject. Hoe kan de stad maximaal inzetten op de toegankelijkheid van deze cursus?
- Traag werken: tijdens een loopbaanbegeleidingstraject kan men best traag werken, regelmatig checken of de persoon alles begrepen heeft en de persoon laten samenvatten in hun eigen woorden.
- Inzetten op het joinen, contact maken met de persoon – telkens opnieuw. Zit men in een vrijblijvende, zoekende of eerder al consulterende relatie met de persoon? Heeft de persoon een hulpvraag? Welke interventies zijn geschikt voor iemand met een niet

werkbare, niet realistische hulpvraag?? Personen uit deze doelgroep komen vaak met 'mirakelvragen' zoals 'geef me onmiddellijk betaald werk naast mijn deur.'

- Traag gaan in het traject: Rekening houden met de motivatiecirkel kan men als begeleider een inschatting maken in welke fase van gedragsverandering zich iemand bevindt. Bv. een dame met mentale en fysieke problemen die toch onmiddellijk naar betaald werk in (nacht-)ploegen wil gaan: hoe groot is de kans op slagen van deze actie? Telkens inzetten op bewustwording: wat is er nodig voor een duurzame en haalbare job? Welke tussenstappen moet ik dan zetten? Wat zijn voor- en nadelen van elke stap? Met wie kan ik hierover spreken? Wie is er in mijn netwerk? Hoe kan ik verschillende perspectieven op de situatie verkrijgen? Doelstelling is om keuzemogelijkheden zichtbaar te maken, mensen wegbrengen van hun zwart-witdenken. Dit vraagt tijd en telkens weer inzetten op de relatie (oplossingsgerichte benadering heeft gewerkt in de toeleiding naar dit project!).

Inzetten op ondersteuning en aanmoediging om andere jobs te verkennen met behoud van huidig contract

- Wetgeving: welke opties hebben werknemer die nog voltijds of 30 uren aan het werk zijn én die een vraag hebben naar ander werk?
- Sommige vrouwen zijn aan het werk ondanks fysieke problemen (chronische rugpijn) en een laag energieniveau. Het fysiek belastende werk als huishoudhulp is na enkele jaren steeds meer belastend voor een lichaam dat veroudert. Er is dan ook een duidelijke vraag naar ander werk dat haalbaar is op lange termijn én dat plezier en goesting geeft. Tegelijkertijd is er een 'blokkade' omdat men vastzit in het huidige contract en het risico veel te groot is om zomaar naar een andere werkgever te stappen. Er zijn te veel onbekende factoren, terwijl deze doelgroep behoefte heeft aan voorspelbaarheid en zekerheid (stabiliteit). Op hun schouders ligt immers ook de opvoeding en zorg van de kinderen, opvolging van de financiële situatie, zorg voor inwonende ouders...
- Het volgen van een gratis loopbaanbegeleidingstraject van 7 sessies biedt de kans om na te denken welke mogelijkheden er nog zijn op de arbeidsmarkt. Deze doelgroep is bereid om na te denken vanuit mogelijkheden: welke job sluit aan bij mijn interesses en talenten? In welke werkomgeving en bedrijfscultuur voel ik me goed? Hoe belangrijk is het contact met collega's voor mij? Welk verschil zou dit maken mocht ik beter Nederlands kunnen spreken?
- Wanneer er in een POP een tewerkstelling in een andere sector als lange termijn-doelstelling wordt genoteerd: op welke manier kan deze persoon verkennen of deze keuze in de praktijk haalbaar en passend is?
- Op welke manier kan de persoon ondersteund worden door bv. een trajectbegeleider van VDAB of GTB? Kan er bv. een stagecontract worden opgesteld? Wie neemt contact op met de huidige werkgever? Wie ondersteunt de persoon in het onderhandelen met een potentiële nieuwe werkgever? Wie informeert hen over voor- en nadelen van een dergelijk traject? (een maatwerkbedrijf kan subsidies aanvragen voor een 'doorstroomtraject' naar betaald werk in het reguliere arbeidscircuit met de mogelijkheden van een 'terbeschikkingstellingstage').
- > Met het project 'Aim high together' willen we een antwoord zoeken op deze vragen. In een lerend netwerk zullen werkgevers uit de dienstenchequesector nadenken over mogelijkheden hoe werknemers ondersteund kunnen worden om andere jobs 'uit te proberen' na een grondig profielonderzoek. Kan er een soort overbruggingsinkomen komen?

- Belangrijk om in deze sector tijdig en proactief te werken, bv. adhv regelmatige POP gesprekken met werknemers. Wellicht kan het individueel maatwerkdecreet een antwoord bieden om aangepast werk te creëren waarbij werkgevers actief ondersteund worden door organisaties die hierin een aanbod hebben (= kennis en know how hebben van het POP- verhaal, aangepast werk, arbeidspostaanpassingen enz.)

Sensibiliseren van de brede maatschappij

- Hoeveel is ons de gezondheid waard van de werknemer die ons huis komt poetsen?
- Hoe kijken wij naar fysiek belastende jobs die meestal door lager geschoolde personen worden uitgevoerd of personen wiens diploma niet erkend wordt in België?
- Met het project 'aim high together' willen wij nadenken over de klant als cruciale partner in dit verhaal van heroriëntatie en passend en duurzaam werk. Hoe kunnen brede mediacampagnes bijdragen tot een meer positieve beeldvorming van fysiek en mentaal belastende beroepen niet alleen in de dienstencheque sector, maar ook andere beroepen zoals logistieke functies in de zorgsector, huisvuilophaling, industriële reiniging enz.?
- De demografie van onze bevolking wijst erop dat een lange termijn denken noodzakelijk is: de fysieke en mentale draagkracht van jonge werknemers in fysiek en mentaal belastende beroepen maximaal beschermen is de boodschap: sensibiliseren van de maatschappij, met het oog op de gemeenschappelijke belangen van werknemers, werkgevers, de klant en de omgeving