



Sint-Amandusstraat 3/17

2060 Antwerpen

Telefoon 03 770 86 79

GSM 0472 522 098

Fax 03 485 56 85

apga.moras@antwerpen.be

TEWERKSTELLING en ACTIVERING

Samenvattende nota 2000-2002

Inleiding

In de periode 1997 tot eind 2002 verdiepte een groep deelnemers van WOTEPA – een vereniging waar armen het woord nemen die deel uitmaakt van het Antwerps Platform Generatiearmen - in het thema tewerkstelling. Ze bekeken werk langs vele invalshoeken en deden in 1999 een aantal voorstellen over tewerkstellingsinitiatieven.

Nadien werkten ze rond kansen en hindernissen in de zoektocht naar werk, rond de voorwaarden voor degelijke trajectbegeleiding (op maat) en rond de diverse bestaande activeringsmaatregelen en –projecten. De vereniging zette eind 2002 zijn activiteiten stil. Onderstaande samenvatting is het voorlopige resultaat van grasduinen in verslagen en brochures en geeft een eerste beeld van het werk dat de laatste jaren verzet werd.

- 1 Een enquête
 - 1.1 Cijfers
 - 1.2 Keerpunten en hindernissen
 - 1.3 Werkomstandigheden
 - 1.4 Sollicitatiekanalen

- 2 Trajectbegeleiding
 - 2.1 Knelpunten
 - 2.2 Aanbevelingen

1. Enquête

In de loop van 2000 interviewden medewerkers van WOTEPA 25 volwassenen uit de Antwerpse verenigingen waar armen het woord nemen. Het was de bedoeling om via het opstellen van levens- en carrièrelijnen te detecteren wat succesvolle sleutelmomenten of relevante knelpunten kunnen zijn in de zoektocht naar werk.

In één of meerdere langdurige gesprekken werden vragen gesteld over:

- Het gezin van herkomst (samenstelling, gezinssituatie, tewerkstelling ouders)
- Eigen gezinssituatie (burgerlijke staat, kinderen, leeftijd)
- Huisvesting
- Onderwijs carrière en diploma's
- Loopbaan (aard van de contracten, duur, ontslag, opleidingen)

De enquête leverde 25 verhalen die een zicht geven op de situatie van jarenlange uitsluiting waarin deze mensen leven en op de moeizame stappen die zij zetten om een plaats te verwerven in de samenleving. Het zijn verhalen van vallen en opstaan, van de moed verliezen en terug samenrapen, van uitsluiting en uitbuiting.

1.1 Cijfers uit de enquête:

Leefsituatie en voorgeschiedenis:

Ondervraagden	Mannen		Vrouwen	
	19		6	
Leeftijd	30-40	41-50	+50	
	11	9	5	
Burgerlijke staat	alleenstaand	samenwonend/gehuwd	Alleenstaand met kinderen	
	9	11	5	
Kinderen	Geen kinderen	1 of 2 kinderen	3 kinderen en meer	
	8	7	10	
Aantal woonplaatsen	1-5	6-10	11-15	> 15
	4	5	5	10

Negen personen hebben een instellingsverleden. Acht van hen hebben geen diploma. Negen personen hebben/hadden periodes van verslavingsproblemen of problemen met depressie.

15 personen kenden in hun jeugd een onstabiele gezinssituatie.

Twee personen verbleven enkele keren in de gevangenis.

7 personen hebben korte of langer periodes gezworven en hebben meerdere keren in Wortel en of opvangcentra verbleven.

Opleiding en tewerkstelling

Van de ondervraagden hadden 17 personen geen diploma of getuigschrift. 5 personen hebben een zeer onregelmatige schoolcarrière met vaak lange periodes van afwezigheid. Drie anderen zijn naar het buitengewoon onderwijs geweest. Vier geïnterviewden zeggen zelf dat schrijven en lezen zeer moeilijk of niet gaat.

Tien van hen verlieten de school om te gaan werken, voor ze 16 waren. Eén man was op zijn twaalfde al aan het werk in de bakkerij van zijn vader, niettegenstaande er toen al leerplicht was tot 16 jaar.

De overigen hadden hun eerste werkervaring tegen dat ze 20 waren. Eén man had pas op de leeftijd van 29 jaar zijn eerste werkervaring (in de periode tussen 18 en 29 heeft hij gestempeld en één opleiding gevolgd).

De meeste ondervraagden hebben meerdere jobs achter de rug. Negen van hen heeft minder dan 5 contracten gehad. Elf werkten bij 5 tot 10 verschillende werkgevers. Vier hadden meer dan 10 werkgevers achter de rug en 3 personen waren bij meer dan 15 verschillende werkgevers aan de slag geweest.

Aantal contracten	<5	5-10	11-15	> 15
	9	11	4	3

Deze 25 ondervraagden hebben in hun leven 45 contracten van onbepaalde duur gehad. In 6 van deze gevallen ging het om een sociale werkplaats en 7 contracten in een beschutte werkplaats. Twintig van deze contracten duurden langer dan 5 jaar.

Duur van het contract	< 2 jaar	2-5 jaar	5-10 jaar	> 10 jaar
	3	20	8	12

De zeven contracten die op het moment van de enquête nog liepen zijn niet opgenomen in de tabel.

Dertien keer werd het ontslag door de werknemer zelf gegeven.

Reden ontslag	
Ongenoegen job	2
Problemen collega's	2
Legerdienst	2
Beter betaald werk gevonden	5
Verhuis	1
Breuk in relatie	1

25 keer werd het ontslag gegeven door de werkgever.

Reden ontslag door werkgever

Medische redenen	8
Failiet / besparen	7
drankgebruik	1
Overmacht	1
Baas dacht dat ik niet wou werken	3
Onbepaald	5

De ondervraagden hadden samen 11 keer een contract van bepaalde duur. Meestal ging het hier om activeringsprogramma's: stage, leerwerkplaats, BTK, TWW, Artikel 60, Gesco..

Minstens 18 keer wordt melding gemaakt van interim-contracten of periodes dat regelmatig bij een interim-bureau gewerkt werd.

7 personen hebben ervaring met PWA, Wep plus en Smetbaan.

In totaal hebben 10 personen 13 arbeidsongevallen gehad. 12 keer leidde dit tot ontslag.

1.2 Keerpunten en hindernissen

Met de gegevens uit de enquête werden levens- en carrièrelijnen opgesteld. Er waren enkele vaststellingen mogelijk in verband met *keerpunten* die de kans op tewerkstelling vergroten of juist verhinderen.

Wat de kansen op tewerkstelling kan vergroten:

- Les volgen bij basiseducatie (lezen, sociale vaardigheden, zelfvertrouwen)
- Vrijwilligerswerk beginnen, als opstap naar een vaste job.
- Tewerkstellingsprojecten waar oog is voor de positie en de betrokkenheid van de werknemer in het project.
- Een stabiele relatie.

Wat de kansen op tewerkstelling kan verminderen of verhinderen:

- Gebrek aan kinderopvang, vooral bij alleenstaande ouders.
- Mobiliteit, moeilijke bereikbaarheid van de arbeidsplaats.
- Een slechte of onstabiele woonsituatie.
- Verslavingsprobleem of andere psychische problemen.
- Een cumul van zorgen en problemen in de thuissituatie.

Opvallend in de interviews is de wisselwerking tussen de **leefomstandigheden** en het wel of niet aan het werk zijn. In periodes dat het thuis moeilijk loopt of dat de geïnterviewde veel andere problemen heeft, loopt het vaak ook scheef op het werk.

De gezinnen die in armoede leven, moeten bovendien voortdurend inspanningen leveren om het hoofd boven water te houden. Veel energie gaat naar het dagelijkse overleven, het gezin bij mekaar houden, zorgen dat de kinderen niet afhaken op school, de partner ondersteunen... Soms moeten er keuzes gemaakt worden. Het eigen gezin en de toekomst

van de kinderen spelen in deze keuze vaak een doorslaggevende rol. Dit is vooral omdat, meer nog dan bij werknemers uit de middenklasse, het gezin het vangnet is dat bescherming biedt tegen volledige uitsluiting uit de samenleving. Tegelijk is het gezin ook een zeer kwetsbare constructie die niet altijd bestand is tegen extra druk van buitenaf.

"Mijn huwelijk begon moeilijk te lopen omdat ik door cursussen te volgen steeds hogerop klom en ook meer verantwoordelijkheid kreeg. Ook binnen de afdeling waar mijn man werkte in de beschutte werkplaats kreeg ik een verantwoordelijke functie en dat was voor hem moeilijk te aanvaarden. Ik trachtte tenslotte mijn huwelijk te redden door twee kansen op promotie voorbij te laten gaan."

"Ik heb 3 kinderen die naar het buitengewoon onderwijs gaan, mijn vrouw staat te zwak om alleen een huishouden te doen. De jeugdrechtbank heeft ons onder begeleiding gezet. Nu ik werkloos ben, kan ik mee zorgen dat de afspraken opgevolgd worden. Ik vrees dat als ik nu ga werken, mijn kinderen binnen het jaar geplaatst zijn."

"Af en toe heb ik in PWA gewerkt. Dat is niet slecht. Ik heb kelders opgeruimd, tuinen onderhouden en zo. Ik ben daar wel mee gestopt omdat mijn kozijn dan bij mijn vrouw kwam zitten en ik dat niet vertrouwde."

"Ik werkte in een beschutte werkplaats. Drie halve dagen per week. Zes maanden heeft dat geduurd. Ik ben ermee gestopt om voor mijn partner te zorgen. Hij was onder begeleiding van een psychiater en werd best niet alleen gelaten. We leefden dan van zijn stempelgeld."

Meest duidelijk komt de wisselwerking tot uiting bij de **woonsituatie**. In periodes dat er geen vast adres is, is tewerkstelling niet voor de hand liggend. Geen woning hebben is soms het gevolg van een financieel probleem. Heel vaak liggen ook psychische problemen, relatieproblemen of de onkunde om een stabiel leven op te bouwen aan de basis. Oorzaak en gevolg lopen door mekaar en het ene probleem versterkt het andere of lokt het uit.

"Ik ben lange periodes zonder adres geweest. Ik trok in bij vriendinnen."

"Ik geraakte op den dool. Ik raakte mijn appartement kwijt. Ik deed deugnierterij. Drank was mijn meester. Ik werd opgepakt als landloper en werd naar Wortel gebracht."

"Ik ga te veel voort op andere mensen. Als ik problemen krijg met anderen of als ik voel dat ze mij niet graag hebben, dan verhuis ik."

Moeders hebben handenvol werk om in de moeilijke omstandigheden waarin ze leven de kinderen op te voeden en dat ook nog eens te combineren met een job buitenhuis. Als die jobs dan ook enkel mogelijk zijn op onmogelijke uren, wordt het helemaal moeilijk.

"In sommige periodes gaat de zorg voor het gezin boven werk zoeken."

"De periode dat de kinderen klein waren, vond ik niet geschikt om werk te zoeken of om te gaan werken. Ik had werk genoeg want ik heb mijn kinderen ten slotte alleen moeten groot brengen."

"Met mijn jongste moest ik jarenlang 3 keer per week naar de kinesist.. Na lang zoeken heb ik een kinesist gevonden die er niet moeilijk over deed als ik soms later betaalde. Dat was aan de andere kant van de stad. Ik zat drie keer in de week 2 keer een uur op de tram met die kleine. Dat was moeilijk te combineren met een job."

De omstandigheden waarin armen zijn opgegroeid en waarin ze vaak nog leven maken dat ze niet steeds de verwachte **arbeidsattitudes** hebben. Te laat komen, afwezig zijn zonder doktersbriefje, te laat verwittigen dat men ziek is, gedaalde inzet waaraan de werkgever meent te zien dat de werknemer een ontslag wil uitlokken...

Sommigen getuigen dat hun uiterlijk hen parten speelt bij de sollicitatie of bij het zich handhaven in een groep collega's.

"Sedert mijn 21 jaar ben ik zelf werk gaan zoeken. Het is moeilijk om aan werk te geraken. Het stond precies op mijn rug geschreven dat ik uit een home kwam."

"Ik heb veel tatoeages, ook in mijn gezicht en op mijn handen, omdat de zeevaart mij altijd interesseerde. Maar daardoor kwam ik bijvoorbeeld niet in aanmerking voor een job als flatwachter."

"Na mijn opleiding solliciteerde ik in een schoonmaakbedrijf. Daar kreeg ik te horen dat ik eerst moest afvallen en iets aan mijn tanden moest doen vooraleer ik er werk kon krijgen."

Het ontbreken van **diploma's** of een schoolloopbaan in het buitengewoon onderwijs worden vermeld als extra moeilijkheid om een job te vinden. Een groot deel van de ondervraagden had minder aangename ervaringen op school. Ze waren regelmatig afwezig – soms voor erg lange periodes – en scoren nu zeer laag op een aantal minimale vaardigheden. Ondertussen missen ze ook zelfvertrouwen. Voor enkelen biedt basiseducatie een tweede kans, de meesten zijn ook werkzaam als vrijwilliger in een vereniging waar armen het woord nemen. Dit biedt hen een kans om op hun eigen tempo en in een veilige omgeving hun krachten te ontdekken en te werken aan hun zelfvertrouwen.

"Ik was wel meer thuis dan op school. Ik moest meehelpen in het huishouden. Moeder deed weinig. Ik zorgde voor mijn twee broers en mijn zusje. Ik deed dat ongeveer twee jaar.

Mijn moeder deed thuiswerk. Zij stak concordia-mail in de omslagen. Ik deed vooral het werk."

"Ik denk dat het bijzonder onderwijs een stempel op mensen drukt. Het is niet gemakkelijk om aan werk te geraken. Ook het feit dat ik geen talen ken, maakt het moeilijk. Om te werken in het Cresthotel (kamermeisje) was dat bijvoorbeeld een voordeel geweest."

"Ik ging niet graag naar school. Ik vond dat verloren tijd. Ik ging meer niet dan wel. Ik vond er geen zin in."

"Tussen mijn 9 en mijn 14 jaar ben ik niet naar school geweest. Ik vertrok wel naar school, maar ging niet. Ik schaamde mij voor mijn ouders. Zij kwamen mij zat van school halen. Ik werd gepest en geplaagd. Ik was dat allemaal beu."

De cumul van meerdere problemen maakt dat een aantal mensen eerst tijd nodig hebben om tot rust te komen: een stabiele woonsituatie, evenwicht in de thuissituatie, zelfvertrouwen, kennis van de verwachtingen van werkgevers... Werken aan deze zaken kan beschouwd worden als een eerste maar onontbeerlijke fase in hun activering. In een volgende fase kan dan meer succesvol geactiveerd worden naar werk.

1.3. Werkomstandigheden

De verhalen in de enquête over jobs en werkomstandigheden doen meer dan eens de wenkbrauwen fronsen. Het gaat vaak om zware en slecht betaalde jobs. Werkgevers nemen het niet altijd even nauw met sociale rechten. Meer dan eens werden werknemers onder druk gezet om hun ziekteverlof op te geven, overuren te doen of in het zwart te werken.

Armen die langer dan een half jaar dezelfde job mogen/kunnen uitoefenen, zijn uitzonderingen. Oorzaken zijn vaak : het ontbreken van de gewenste vaardigheden, kennis of werkattitudes. Ze kunnen de papierwinkel bij iedere nieuwe werksituatie niet volgen en worden beschuldigd van 'ook nooit met iets in orde te zijn'. Snel volgt het verwijt dat 'ze toch geen werk willen, zelfs al zouden ze er aangeboden krijgen'.

Er waren ook vele geïnterviewden die ooit geschorst werden door de RVA. Meer dan eens had dit te maken met onregelmatigheden bij het ontslag. Kenmerkend was ook dat bijna iedereen die een arbeidsongeval had gehad, kort daarna was ontslagen.

Slechts weinigen vertelden met plezier over hun werk of hadden een job waar ze het gevoel hadden dat ze ook iets betekenden.

"Ik had een arbeidsongeval met mijn rug. De werkgever vreesde dat ik veelvuldig afwezig zou zijn en ik kreeg mijn ontslag."

"Ik kreeg een werkongeval. Ik zat er 14 dagen mee thuis. De werkgever vroeg me om na 1 week terug te komen. Ik weigerde dat. Hierop kreeg ik mijn ontslag."

Ik heb 6 maanden stage gedaan in een bouwfirma. Ik heb er de vettigste jobs gedaan. Maar na 6 maanden kreeg ik geen verlenging.

Ik heb drie dagen in een visverwerkend bedrijf gewerkt. De blikjes werden er naar mijn hoofd gegooid, ik heb mijn jas gepakt en ben vertrokken.

"In 1998 werkte ik bij PWA, gemiddeld 4 à 5 uur per week. Vooral schilderen en behangen. Ik kreeg 150 fr/uur uitbetaald door mijn vakbond. Dat liep allemaal vlot. Ik deed dat graag: je komt overal, je hebt veel afwisseling. Gelukkig heb ik al mijn materiaal om te schilderen en te behangen zelf. Spijtig is dat de vervoersonkosten niet vergoed werden. Er zijn mensen die er van profiteren. Ze willen u dan bv een dakgoot laten verven of meer laten verven dan afgesproken met de PWA-beambte. Ik deed dat niet. Ik vertelde dat aan de PWA-beambte."

1.4 Sollicitatiekanalen

Veel armen zijn moe gezocht naar werk. Ze hebben veel slechte ervaringen achter de rug. Bovendien hebben ze geen diploma's en weinig zelfvertrouwen. Armen hebben meestal een onvolledige schoolloopbaan. Een A3 is voor slechts weinigen weggelegd en zelfs dat wordt door werkgevers reeds als laaggeschoold aanzien.

De inspanningen die mensen in armoede leveren om aan werk te geraken komen hen niet steeds ten goede. Werk creëert vaak meer problemen dan dat het financiële voordelen meebrengt.

Afwijzingen zijn legio: te dom, te lelijk, de dik... Als het niet vlakaf gezegd wordt, laat men het wel voelen. Vaak krijgen ze niet eens de kans om stil te staan bij hun kwaliteiten. Verplicht worden om te solliciteren is voor deze mensen ronduit schrikwekkend.

De kanalen om aan werk te geraken verschillen, maar zijn meestal informeel: via een vriend of familielid, spontaan solliciteren scoren hoogst. Toeleiding tot sociale werkplaatsen of een beschutte werkplaats gebeurde meestal via een sociale organisatie die dan een eind mee op stap ging in de procedure.

De VDAB en andere ondersteuningskanalen om werk te vinden zijn weinig gekend of worden niet vertrouwd. Ze houden te weinig rekening met de situatie van de werkzoekende en willen snel resultaat. Er is ook de ervaring om van het kastje naar de muur gestuurd te worden: de begeleiders lijken het vaak zelf niet te weten.

"Ik heb een keer of 10 contact gehad met de VDAB. Ze vroegen me dan om naar de consulent te komen. Ze zitten achter uw vel, maar daar werd ik alleen maar zenuwachtig van."

"Ik ben aan deze job geraakt dankzij een brief aan Koningin Fabiola. Binnen de 3 dagen kreeg ik antwoord dat ik me bij de RVA moest aanmelden."

"Ik heb slechte ervaringen met de VDAB. Ik voelde me er een nummer. Vaak werd ik ergens naar toe gestuurd waar de job al lang ingenomen was. Ik ben vaak voor Piet Snot naar de VDAB geroepen. Via Weerwerk ben ik aan werk geraakt. De persoonlijke aanpak maakte het verschil. Na 2 à 3 gesprekken heb ik gesolliciteerd bij 2 sociale werkplaatsen. Ik ben zo snel mogelijk begonnen want ik had het geld nodig."

"Ik heb een paar keer gesolliciteerd. Ik had nooit ervaring genoeg. Ik heb stages gedaan, opleidingen gedaan. Ondertussen word ik ouder. Ik heb Foert gezegd, het is een vicieuze cirkel."

2. Trajectbegeleiding

In 2001-2002 werkte de groep van WOTEPA rond het thema begeleiding naar werk. Voor een aantal mensen is een begeleiding op maat de enige manier om werk te vinden of om eerst via een omweg van opleidingen een betere startpositie te verkrijgen.

Gedurende een aantal weken werden bezoeken afgelegd, gesprekken gevoerd en werden de eigen bevindingen en voorstellen getoetst bij deelnemers uit andere verenigingen waar armen het woord nemen.

Hieronder volgt een overzicht van knelpunten en aanbevelingen voor trajectbegeleiders.

2.1 Knelpunten

- Slechts weinig mensen kennen het systeem van trajectbegeleiding.
- Het duurt lang voordat mensen in een trajectbegeleiding geraken, daardoor blijven ze te lang vastzitten in een situatie van werkloosheid.
- Er wordt onvoldoende geluisterd naar het levensverhaal van mensen. Hierdoor kunnen trajectbegeleiders geen rekening houden met de situatie waarin mensen leven.
- De trajectbegeleiding beluistert onvoldoende de vraag naar werk/opleiding van de werkzoekende.
- Er is onvoldoende ruimte in een trajectbegeleiding voor de specifieke problemen van mensen die in armoede leven.
- Bij sommige tewerkstellingsinitiatieven ligt de lat vaak nog erg hoog.
- Als mensen bepaalde dingen (nog) niet kunnen of mislukken, worden ze aan hun lot over gelaten.
- Mensen die afhaken omwille van één of anderen hindernis worden niet terug opgepikt door de trajectbegeleider.
- Er wordt druk uitgeoefend om zo snel mogelijk werk of een opleiding te hebben.
- De doorverwijzing naar een opleiding wordt vooral bepaald door het aantal plaatsen dat ergens vrij is. De mogelijkheden en de beperkingen van de werkzoekenden worden hierdoor onvoldoende gerespecteerd.
- Veel werkzoekenden stellen vertrouwen in de trajectbegeleiding. Als de tewerkstelling, opleiding of begeleiding echter niet op hun mogelijkheden is afgestemd, is de ontgoocheling groot.
- Trajectbegeleiding stopt eens de mensen een job hebben. Vaak starten dan de problemen.
- Mensen gaan van het ene systeem naar het anderen. Vanaf het moment dat je van een dienst gebruik maakt, ben je afhankelijk. Hierdoor kunnen mensen moeilijk of niet opkomen voor hun eigen belangen. Met andere worden je moet aanpakken wat er aangeboden wordt. Zelf kunnen en mogen kiezen wordt tot een minimum herleid.
- Projecten worden gesubsidieerd op basis van het aantal geslaagde doorverwijzingen. Sommige mensen worden al uitgesloten bij de start.

2.2 Aanbevelingen

Houding trajectbegeleider

- Het is noodzakelijk dat hulpverleners en trajectbegeleiders (leren) luisteren naar mensen die in armoede leven.

- Men moet rekening houden met het verleden van de cliënt, maar het mag niet tegen hem gebruikt worden.
- De trajectbegeleiding moet interesse hebben voor het leven en de netwerken van de cliënt zodat er in overleg met de cliënt samen kan gewerkt worden met andere hulpverleningskanalen waar de cliënt reeds beroep op doet.
- De trajectbegeleider moet rekening houden met de gezondheid, de capaciteiten en de vaardigheden van de persoon die werk zoekt.
- De trajectbegeleider dient oog te hebben voor een kwalitatieve arbeidssituatie.
- Hij mag zijn waarden en normen niet opdringen, maar moet zijn cliënt informeren. De keuze moet bij de cliënt blijven.
- De trajectbegeleider speelt open kaart.
- Een trajectbegeleider moet naast de cliënt staan en niet enkel voor de VDAB werken.
- Het moet klikken met zijn cliënt maar hij mag niet gaan klikken. Als er geen vertrouwen is moet men een andere trajectbegeleider kunnen vragen

Kennis

- Men moet begrip en respect tonen voor mensen én voor de situatie waarin ze leven. Trajectbegeleiders moeten opgeleid worden om leren om te gaan met mensen die in armoede leven.
- Een trajectbegeleider moet de arbeidsmarkt kennen.

Aanpak

- Vrijwilligerswerk kan een opstap zijn naar werk.
- Zowel de trajectbegeleider als de ploegbaas moeten rekening houden met de achterstellingsituatie waaruit de werknemer komt zodat de werknemer de kans krijgt om zich aan te passen.
- Trajectbegeleiders moeten uit hun bureau komen, naar plaatsen waar werklozen komen.
- Trajectbegeleiders moeten hun cliënten niet gelijk welke opleiding laten volgen. Wanneer de cliënt mislukt, wordt het negatief gevoel alsmaar groter.
- De trajectbegeleider moet zelf stappen zetten naar zijn cliënt en er niet van uitgaan dat de cliënt moedwillig is.
- Trajectbegeleiders moeten met zorg doorverwijzen. Soms betekent dit dat men samen met een cliënt naar een dienst stapt.
- Bij problemen moet hij een beetje vakbond spelen en opkomen voor de belangen van zijn cliënt (kinderopvang, arbeidsreglement en –contract, praktische en administratieve problemen...)

Voorwaarden voor een succesvolle trajectbegeleiding

- Een trajectbegeleiding moet vóór de tewerkstelling starten. Begeleiding is ook nodig tijdens het werk, bij ziekte en na een eventueel ontslag.
- Trajectbegeleiders moeten mensen tijdig informatie geven en niet wachten tot er problemen zijn.
- Voor trajectbegeleiding moet men genoeg tijd nemen. Twee à drie maanden is voor vele mensen niet voldoende.
- Mensen die in armoede (moeten) leven, moet men gedurende een bepaalde periode de ruimte geven om, met een aangepaste ondersteuning, te kunnen WERKEN aan een eigen levensproject om uit de extreme armoede te geraken.
- Voordat men mensen wil 'activeren' moet er aandacht zijn voor de levensomstandigheden waarin mensen leven. Men moet rekening houden met wat mensen aankunnen. De randvoorwaarden moeten uitgebouwd worden op maat van mensen die in armoede leven.

- Trajectbegeleiding moet vrijwillig zijn, maar moet wel aangeboden worden.
- Trajectbegeleiding moet in overleg gebeuren met de cliënt.
- De trajectbegeleider moet ook op de negatieve dingen van de job wijzen.
- De trajectbegeleider geeft zijn cliënt de mogelijkheid dingen te leren.
- Het aangeboden werk moet een volwaardig contract en loon aanbieden waardoor mensen motivatie vinden om hun leven in te richten.
- Trajectbegeleiders moeten blijven opvolgen. Niet enkel wanneer het goed gaat (van op afstand), maar zeker als het mislukt.

Profiel van een trajectbegeleider

- Een trajectbegeleider is ruimdenkend, bezit mensenkennis, kan goed met mensen omgaan, spreekt een duidelijke en verstaanbare taal, kan goed luisteren, straalt vertrouwen uit.
- De trajectbegeleider heeft tijd en maakt tijd voor mensen, gaat vriendelijk en respectvol om met cliënten.
- Een trajectbegeleider weet veel en heeft veel informatie, hij is bereid om iets op te zoeken als hij het niet weet en kan toegeven dat hij iets niet weet.
- Een trajectbegeleider moet kansen geven.

Antwerps Platform Generatiearmen
September 2004