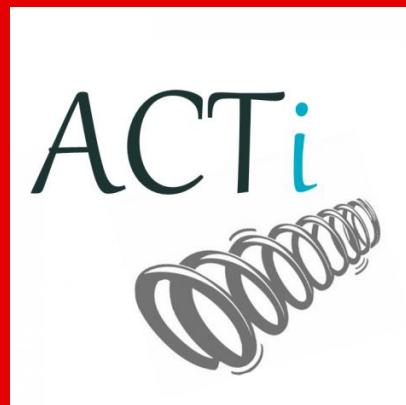


# ACTi-vering



Gelieve de vragenlijst die op uw stoel ligt in te vullen, met uw huidig werk in gedachten.

# ACTi-vering: Optimaal en op maat activeren van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt



Wouter Dumolein  
W13

Stijn Bijttebier, PhD  
EC sociale innovatie



# 1. Inleiding



## Aanleiding:

Organisaties zeggen zelf dat ze goed zijn in activeren: Klopt dit en hoe doen ze het?

## Doelstelling:

De factoren identificeren die zorgen voor het goed activeren over organisaties heen om te vertalen naar andere organisaties.

# Inleiding: Afbakening

- Drie organisaties
- Zuid-West-Vlaanderen
- Mensen activeren met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Richting betaalde arbeidsmarkt of stabiliseren op een leefbaar niveau



# Inleiding: Onderzoeksvragen



- 1) Wat zijn de kenmerkende elementen van het handelingskader die worden gehanteerd binnen de 3 activerende projecten?
- 2) Zijn er factoren die de kans verlagen op succesvol activering?
- 3) Welke tools kunnen aangereikt worden om mensen zo succesvol mogelijk te activeren?

# 2. Methode

3 partners:

- tAlternatief
- De Heerlijkheid van Heule
- ZOWE

	tAlternatief	De Heerlijkheid van Heule	ZOWE
Overeenkomsten	-	- Samenwerken - Niet-categoriale aanpak - Vraaggestuurde aanpak - Diversiteit doelpubliek (op vlak van afkomst, religie, leeftijd, handicap, sociale achtergrond en gender) - Divers aanbod taken - Maat + persoonsgericht - Zowel functie 'trampoline' als functie 'eindstation'	
Accentverschillen	- Gelijkwaardigheid + zeggenschap (uitgangspunt) - Buurtgericht	- Gelijkwaardigheid zeggenschap (uitgangspunt) - Contextgerichte aanpak - Focus op landbouw + keuken - Ecologische visie	+ - aanbod van reële stageplaatsen met oog op een concrete doorstroom (WAAK)

# Methode

1. Participatief onderzoek  
→ Wat zijn de basisindicatoren?
2. Actie-onderzoek
3. Focusgroep



# 3. Resultaten: Participatief onderzoek

- Op niveau van doelgroepmedewerker, begeleider en organisatie verschillende gemeenschappelijke factoren.
- De drie organisaties zijn zeer goed in het arbeidsmatig functioneren bij het opbouwen van arbeidsattitudes.
- Echter, psychosociaal welbevinden minder op de voorgrond.



# Resultaten: Participatief onderzoek

*“Een medewerker binnen tAlternatief komt naar de onderzoeker toe om te zeggen dat hij zich **zwaar ongelukkig voelt** (inclusief suïcidegedachten) door een aantal sociale gebeurtenissen in zijn leven. Hij vertelde dit **met niemand op het werk te willen delen** en gewoon **steeds zijn werk te doen zodat men hem geen vragen zou stellen**. De onderzoeker was zelf reeds met de ploeg van de man mee geweest, waar hij gehoord had dat **de medewerker weliswaar stil was, maar wel een goeie werker** die zich goed voelde en vooruitgang maakte binnen zijn traject. Zelf vertelde de persoon dat hij niet wist of hij nog lang ging blijven werken binnen tAlternatief omdat zijn persoonlijke situatie **ondragelijk werd.**”*

# Resultaten: Actie-onderzoek + focusgroep

- Kwaliteit van Bestaan:  
→ ACTi-veringPlus: Vragenlijst op maat van arbeidszorg



# Resultaten: Actie-onderzoek + focusgroep

- Verder uitwerken geobserveerde factoren participatief onderzoek tot basisindicatoren:
  - Doorheen actie-onderzoek en focusgroep de definitie van basisindicatoren specifiekier krijgen.
  - Nagaan hoe ‘Kwaliteit van Bestaan’ structureel ingebed kan worden binnen activerende organisaties.

# 4. Basisvoorwaarden activering

Mensen bottom-up structureren zonder druk

+

Diversificatie binnen type van mensen die samenwerken: Een rolmodel zien en/of zijn via samenwerking

+

Een onderdeel van een grotere organisatie zijn

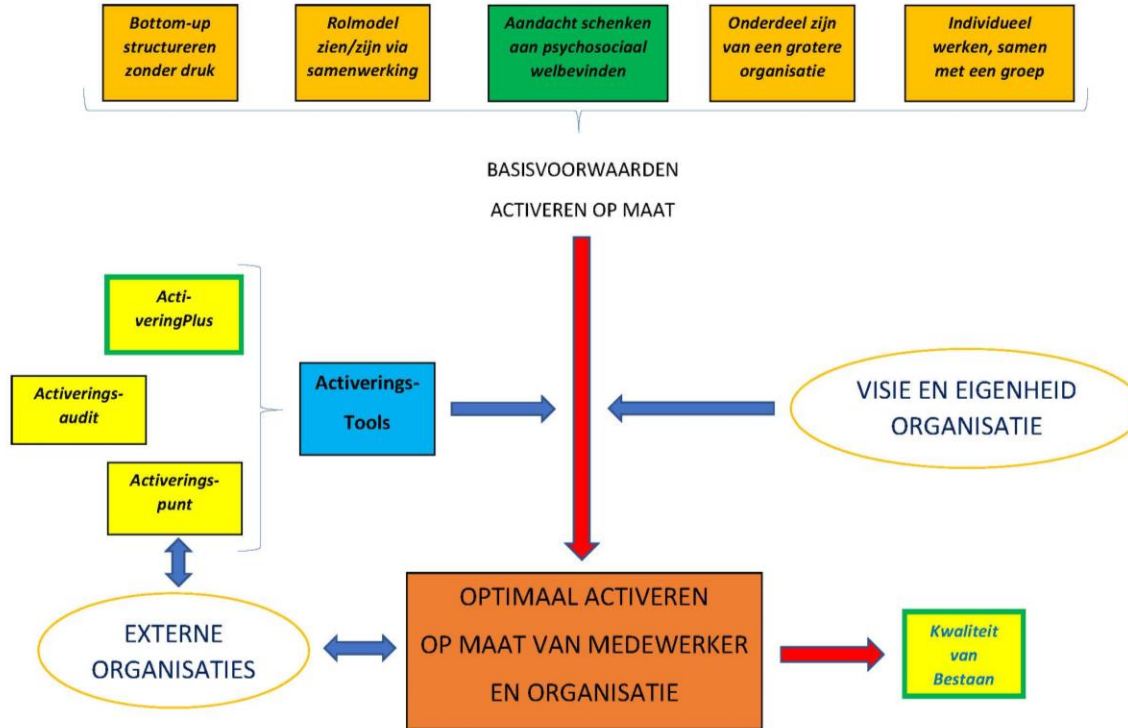
+

Individueel werken, terwijl de groepscohesie gepromoot wordt

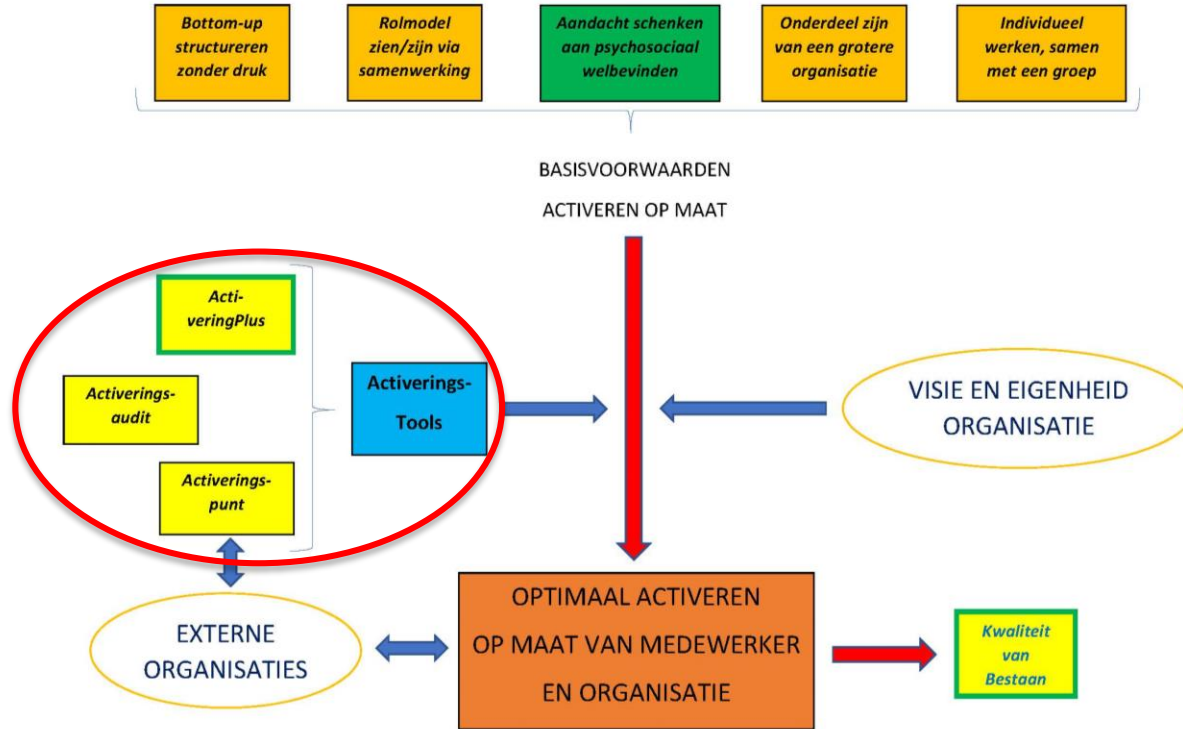
=

Activeren arbeidsattitudes

# Optimaal activeren



# Tools voor activering



# ActiveringsPunt

## Taken ActiveringsPunt

=

**Begeleiden mobiliteit van medewerkers tussen verschillende organisaties**

+

**Ondersteuning bij optimalisatie begeleidingsstructuur activerende organisaties**

+

**Aanbieden ondersteunende diensten: focus organisatie op kernactiviteiten**

+

**Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek**



katholieke hogeschool  
associatie KU Leuven



# Activeringsaudit

- Methode om inzicht te krijgen in verschillende organisaties
- Participatieve manier van inschatting maken
- ‘Kwaliteit van Bestaan’ introduceren binnen deze organisaties: Hoe?





# ACTi-veringPlus

## Toepassingsmogelijkheden ACTi-veringPlus

=

**Evaluatiemiddel:**

**Evolutie in kaart brengen**

**Gespreksstof tijdens evaluaties**

+

**Effectiviteitsmeting interventie**

+

**Gemeenschappelijke communicatie tussen organisaties**



# Conclusie onderzoek: Persoonsgerichte activering

Optimaal activeren

=

Activeren op maat van de doelgroepmedewerker



4 basisindicatoren + 'Kwaliteit van Bestaan'



Tools ondersteunen organisaties om op maat te activeren

# Nut onderzoek: Op maat activeren

- Stijging efficiëntie bij het activeren van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt:
  - Inzetten op 4 basisindicatoren
  - Kwaliteit van bestaan (gemeenschappelijke taal)
  - Mobiliteit tussen organisaties verhogen

# Nut onderzoek: Mobiliteit tussen organisaties

Bruno (22 jaar) start op binnen de **WAAK**, maar al snel blijken zijn attitudes onvoldoende te zijn. Bruno maakt de overstap naar **ZOWE** om een activeringstraject te lopen. Tijdens de begeleiding binnen ZOWE komen **ziektegedrag** en een **overbeschermende thuissituatie** naar voor als oorzaken. Hierop wordt samen met Bruno beslist om hem te laten opstarten binnen de **Heerlijkheid van Heule**, een project dat meer ervaring heeft met activatie binnen gezinscontexten. Het doel is om Bruno te laten loskomen van zijn ziektegedrag en de negatieve invloed van de thuissituatie te verkleinen. Na een **aantal maanden** activatie vanuit de Heerlijkheid van Heule blijkt Bruno **in staat te zijn verantwoordelijkheid te nemen voor zijn gedrag**, zonder zich te verstoppen achter fysieke problemen. Bovendien kon zijn gezin betrokken worden binnen het activatieproces, waardoor hun beschermende invloed verminderde. Nadat Bruno deze doelen bereikte, **maakt hij opnieuw de overstap naar ZOWE**, waar hij op dit moment verder werkt aan het versterken van zijn arbeidsattitudes. Bruno heeft na een 4-tal maanden binnen ZOWE terug zicht op een betaalde tewerkstelling binnen de **WAAK**.

# Omzetting theorie naar praktijk

- Aanbieden opleiding rond gebruik ACTi-veringPlus en Activeringsaudit
- Doelpubliek:
  - Acti-veringPlus: Werkvloerbegeleiders
  - Activeringsaudit: Actoren op regionale schaal (organisaties + beleid)

# Waarom tools gebruiken?

## *Bruikbaarheid*

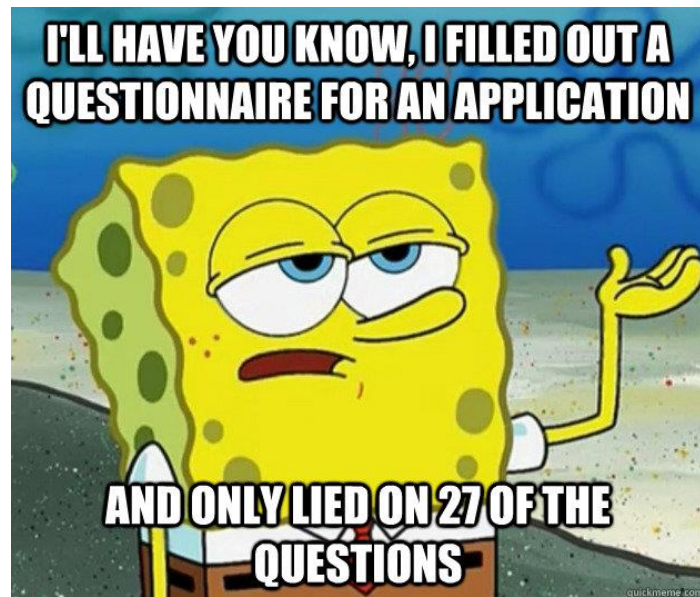
- Toegankelijkheid ACTivering-Plus vragenlijst voor doelpubliek en begeleiders (via script ACTi-veringPlus).

## *Empowerment*

- Doelgroepmedewerker aan het roer via samenspraak!
- Onderzoeksmethoden (participatie, focusgroepen) werken versterkend en laat iedereen een stem hebben.

# ACTi-veringPlus: multi-inzetbare tool

Toegevoegde waarde van  
'Kwaliteit van bestaan' binnen  
een activatie, vertaalt in een  
vragenlijst.



# ACTi-veringPlus

Bruikbaar op verschillende momenten in een traject:

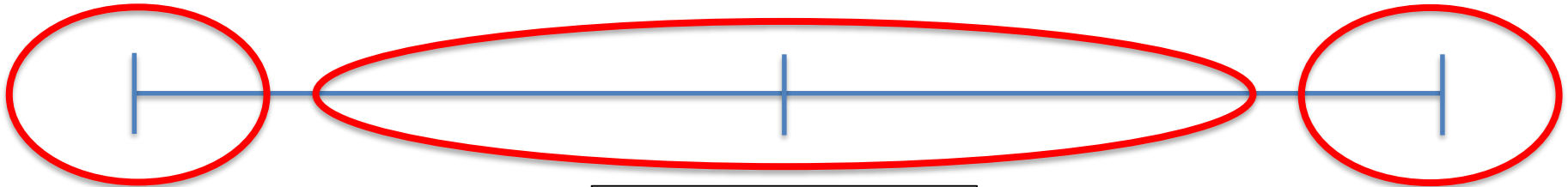
- Beoordeling interventie (2x afnemen)
- Tijdens een evaluatiegesprek
  - Kwaliteit van bestaan integreren
  - Gesprekstof leveren
- Communicatie tussen bedrijven





# ACTi-vatingPlus: content

- 2 versies (zelf-beoordeling en informant) + script
- Afname in group of individueel
- Geen scoring mogelijk/nodig → Item level



# Conclusie

- Inzetten op **kwaliteit van bestaan** van belang.
- Organisaties kunnen **eenvoudig** aan de slag via gebruik **multi-inzetbare tool** → **ACTi-veringPlus**.
- Ook **ruimere inzet** op **optimaal activeren** mogelijk voor een organisatie → **Activeringsaudit**.
- **Basisindicatoren + tools** → **Optimaal en op maat activeren** van doelgroepmedewerkers.

# Vragen?

Stijn.Bijttebier@vives.be

