

VERSLAG

Uitwisselingstafels Studiedag Activering onder de loep

5/11/2025

1. ALGEMEEN INHOUDELIJK VERSLAG STUDIEDAG

Kort na de studiedag stelden we een inhoudelijk verslag op, dat we via onze sociale media breder hebben gedeeld. Mocht dit aan je aandacht ontsnapt zijn, dan vind je **hier de link** met enkele sfeerbeelden

⇒ <https://www.samvzw.be/kennis/activeringsbeleid-zet-sociale-professionals-spreidstand>

2. METHODIEK UITWISSELINGSTAFELS

Na de plenaire uiteenzettingen van de sprekers kregen de deelnemers de ruimte om hun reflecties als professionals te delen. Aan **zeven tafels** werd in groepen van **10 tot 15 deelnemers**, begeleid door een gespreksbegeleider, **sectoroverschrijdend** uitgewisseld.

Om de reflecties en het gesprek te ondersteunen, werd gewerkt met een aantal **methodische handvatten**:

- Per groep lag de focus op **één perspectief**: *doelgroep*, *professional* of *arbeidsmarkt/werkgevers*.
- De **feedbackhand** werd gebruikt om het gesprek te structureren.
- De **Bingo!-methode** werd ingezet om gedeelde signalen te capteren. Wanneer een signaal in meerdere groepen terugkwam, wordt dit in het verslag aangeduid met Bingo² (meerdere groepen) of Bingo³ (alle of bijna alle groepen).

Het verslag (bundeling van de post-its en notities) is opgebouwd **per 'vinger'** van de feedbackhand. Deze indeling is uiteraard enigszins arbitrair: in de praktijk lopen verschillende opmerkingen in elkaar over. Om die reden kunnen sommige signalen onder meerdere 'vingers' terugkomen, telkens met een andere focus. De input van de verschillende groepen en perspectieven wordt **per vinger samengebracht** en onder elkaar weergegeven. Met het oog op overzicht en een **integrale benadering** is in het verslag geen verdere opsplitsing per perspectief aangehouden.

Hier vind je de visuals die gebruikt werden bij de gesprekstafels.

Perspectief



Perspectief



Perspectief



Doelgroep/Cliënt
Mensen die geactiveerd
worden

Hulpverlener/Werker
Professional

Activering werkgevers/
arbeidsmarkt

Feedbackhand



- **Duim:** Wat vond jij sterk aan wat je hoorde? / Wat doe of vind je zelf goed (= goede praktijken)?
- **Wijsvinger:** Wat wil je hiermee verder doen of welke richting wil je op? / Heb je nog vragen of wensen?
- **Middenvinger:** Wat werkte minder goed of waar ben je het niet mee eens?
- **Ringvinger:** Wat voelde vertrouwd of herkenbaar?
- **Pink:** Waarin wil je nog groeien en wat heb je daarvoor nodig?

Hoor/zeg/signaleer je
3X hetzelfde?
Roep (zacht)

BINGO



Noteer dit zeker als 'gedeeld' signaal,
opmerking, aandachtspunt

3. VERSLAG VOLGENS DE 'FEEDBACKHAND'

DUIM

- Bewustwording en reflectie kwamen aan elke tafel terug. Bingo³
- Er was veel erkenning en herkenning van gevoelens bij deelnemers. Bingo²
- De studiedag gaf taal aan activering en bracht helderheid in een complex gegeven. Bingo³
- De aangereikte concepten werden als zeer helpend ervaren: paradox "potentieel met tekorten", onderschatting, victimisering, othering, "no matter what employment". Bingo³
- Waardering voor de wetenschappelijke onderbouwing van de verschuiving van werk als recht naar werk als norm. Bingo³
- Bevestiging dat het dominante discours leidt tot culpabilisering van werkzoekenden en tot versterking van ongelijkheid. Bingo
- Belang van kritisch blijven ten opzichte van het systeem en de verantwoordelijkheid van dat systeem blijven benoemen. Bingo
- Werk als recht werd opnieuw bevestigd als essentieel uitgangspunt. Bingo²
- Werk is niet alleszalmakend. Brede kijk nodig op activering en erkenning van inzet van elke maatschappelijke bijdrage: het is niet enkel betaald werk - ook opleiding, vrijwilligerswerk, je inzetten in je omgeving is belangrijk voor talentontwikkeling, voor rustig herstel, voor de maatschappij..., Bingo²
- Het onderscheid tussen snel werk en duurzaam werk. Bingo
- Inbreng van een ervaringsdeskundige werd als bijzonder waardevol ervaren. Bingo²
- Noodzaak om de mens achter het dossier te zien en alle levensdomeinen mee te nemen (wensen, context, cultuur, vooroordelen bespreekbaar maken). Bingo²
- Sterke nadruk op krachtgericht werken en kijken naar talenten.
- Belang van tijd nemen: tussenstappen, drempels en context bespreken om duurzaam werk mogelijk te maken.
- Mogelijkheden en perspectieven exploreren om rekening te houden met armoedesensitiviteit op de werkvloer en hele context in ogenschouw nemen (privé-werk).
- De mens centraal zetten vraagt ook niet-verkokerd denken in beleid.
- Meer aandacht hiervoor in de opleiding van sociaal werkers. Bingo
- Blijven afstemmen op de vraag van de cliënt. Bingo
- Een globale zorgketen kan echt een verschil maken. Bingo
- Niet alleen focus op de werknemer, maar ook op de werkgever: werkgevers actief warm maken voor inclusie en diversiteit, en investeren in kansen. Bingo²
- Werkplek in de reguliere economie zou de norm moeten zijn.
- Werk-welzijn werkt!
- Wat al goed loopt bij ons:
 - generalistische basishouding
 - meerdere levensdomeinen in kaart brengen
 - partners betrekken waar nodig

WIJSVINGER

- Meer aandacht voor integrale, krachtgerichte aanpak en maatwerk op basis van talenten. Bingo²
- Meer bewustzijn rond 'othering' creëren en dit kritisch aanpakken.
- Inspirerende goede praktijken zijn bv. Kwartiermaken en IPS model: Individuele Plaatsing en Steun (in Vlaanderen is dit bv. project ism GTB, voor mensen met RIZIV uitkering)
- Meer ruimte voor onderzoek.
- Politiserend werken sterker opnemen: signalen blijven geven aan besturen en overheid, en buiten de lijntjes durven kleuren. Bingo³
- Samenwerking verder uitbouwen, ook met werkgevers. Bingo²
- Samenwerking over organisaties heen werkt. Bv. lokale partnerschappen als goed voorbeeld. Netwerk van zowel welzijnspartners, jeugdpartners, psychologen en activeringspartners.
- Binnen organisaties de visie op activering; kwetsbaarheid/emancipatie verbreden.
- Van daaruit meer duidelijkheid voor cliënten.
- Samenwerking over organisaties heen werkt, maar...
 - informatie stroomt niet altijd goed door (bv. OCMW-VDAB).
- Brede kijk op activering: maatschappelijke bijdragen erkennen, ook buiten betaald werk (opleiding, vrijwilligerswerk, engagement). Bingo²
- Wat werkt nu echt in activering? => 1 groepje resumeert deze sleutelfactoren
 - tijd nemen
 - inzetten op vertrouwen
 - vaste begeleider
 - aandacht voor zorg en welzijn

MIDDENVINGER

- Naar het activeringsbeleid, werk als norm => negatieve impact op cliënt en op hulpverlener. Er is veel angst bij deelnemers/cliënten en aangemelde mensen: angst voor inkomen, angst om uit gesloten te worden. Bingo³
- Dubbel gevoel van cliënt als slachtoffer; stigmatisering en machteloosheid
- We moeten rekening houden met veel negatieve framing & stigmatisering, ook al vertrekken we vanuit dromen & wensen.
- Spanningsveld tussen verwachtingen en realiteit: Bingo
 - hoge druk op trajecten en doorstroom
 - tijdslimieten en quota
 - complexiteit vraagt vaak net méér tijd
- Existentiële vraag bij hulpverleners: *kan ik mijn job zo blijven doen?* Bingo
- Activering voelt soms meer als besparing dan als ondersteuning.
- Vrijwilligheid van trajecten staat onder druk door inkomensonzekerheid. Bingo³
- Intrinsieke motivatie komt onder externe druk te staan, wat frustratie en sociaal wenselijk gedrag en ook boosheid in de hand werkt.
- Grote spanning tussen: *tijd nemen en maatwerk* ↔ *snelle activering door financiële druk*
→ leidt zelden tot duurzame tewerkstelling.
- Aandacht gevraagd ook voor hoogopgeleide personen met migratieachtergrond.
- Nog meer nood aan concrete aanbevelingen => 1 groepje formuleerde deze sleutelfactoren
 - **Micro**: werken aan zelfwaarde, empowerend begeleiden, geloof in zichzelf versterken

- **Meso:** bereikbaarheid en toegankelijkheid, bekendheid van aanbod, ruimte voor talentontwikkeling binnen trajecten. Ook aanbod verbreden - vele trajecten/projecten lopen nu via VDAB of aparte (vaak complexe) procedure om aan te melden.
- **Macro:** inkomenszekerheid (sociale zekerheid als recht en springplank om naar werk te kunnen gaan), nood aan hybride statuten (werk/uitkering want niet iedereen kan voltijds werken, velen zullen naar werk ook altijd de aanvulling nodig hebben vanuit uitkering - dit is in praktijk niet altijd eenvoudig), werkgevers betrekken, positievere framing van jobhopping.

RINGVINGER

- Heel herkenbare frustratie en voelbare druk rond spreidstand tussen rol 'bondgenoot versus handhaver'; 'begeleider-beschermer'; de 'solidaire handhaver'. Bingo³
- Beperkt jobaanbod, vaak preciaire jobs, terwijl mensen zelf al in een kwetsbare positie zitten. Dat net mensen die zelf in een preciaire situatie zitten worden verondersteld die gaten te vullen op de arbeidsmarkt, voelt wrang. Bingo
- Sterke politieke focus op "*no matter what employment*". Focus op 'werk', niet op de weg ernaar toe Bingo²
- Het begrip othering benoemt wat velen intuïtief herkennen. Bingo
- Welzijn dreigt naar de achtergrond te verdwijnen, verschuiving naar welvaart.
- Waardering voor het verhaal van de ervaringsdeskundige. Bingo²
- Gevoel van niet alleen te staan in deze spanningen. Bingo²
- Nood aan opwaardering en herframing van zorg- en poetsjobs. Bingo³
- Globale zorgketen blijft cruciaal.
- Structurele uitsluiting van bepaalde groepen, zoals vrouwen met migratieachtergrond. Bingo
- Afname van zelfvertrouwen door subjectivering. Bingo
- De paradox waar je als hulpverlener in zit + eigen waarden benoemen
- Advies: fysieke en menselijke tijd, samenwerken, cliënt centraal
- Het idee van emanciperen zonder mensen echt te emanciperen (job als 'opstapje' zien).
- Veel structurele drempels: diploma's, kinderopvang, geen tijd voor voltijdse opleidingen,...
- Gebrek aan sociaal netwerk is een grote belemmering. Een netwerk is essentieel, ook voor het vinden van werk (dat is vaak omdat je via via hoort, daar is een vacature vrij, of ik ken iemand daar, etc.)
- Trajecten zijn vaak tijdelijk; nazorg is belangrijk maar tijdsintensief.
- Te weinig kansen om talenten te ontdekken: stages, vrijwilligerswerk kunnen daarbij helpen
- Als begeleiders hebben we vaak ook blinde vlekken omdat we vanuit middenklasse perspectief over de zaken nadenken. Belangrijkste is bewustwording en goed navragen en in gesprek brengen vanaf wanneer je voelt dat je in de valkuil van 'othering' bent getrapt
- Tijdelijkheid van trajecten: als iemand is toegeleid naar werk of een advies kreeg - dan stopt het traject.
 - de hulp is tijdelijk, wij zijn vaak ook maar radars in het systeem, mensen die tijdelijk in iemands leven opduiken
 - nazorg is belangrijk maar dan moet er ook tijd voor zijn

PINK

- Werkgevers activeren en responsabiliseren blijft onderbelicht in beleid. Bingo³
- Hoe werkgevers en bedrijven activeren en wijzen op hun rol binnen activering?
- Specifieke projecten?=> bv. *Europa WESE initiatief 'Inclusieve Werkvloeren'*

- Onszelf meer kenbaar maken bij werkgevers ; ruimte hiervoor krijgen
- Partnerships met/tussen werkgevers
- Nood aan duidelijke rolverdeling: VDAB, OCMW, partners - wie doet wat?
 - Kerntakendebat?
- Ondersteuning nodig bij de visieverschuiving van *werk als recht* naar *werk als norm*.
- Belang van goede opvang en ondersteuning van nieuwe medewerkers.
- Sterkere intersectorale samenwerking. Bingo²
- Meer outreachend en creatief werken, met voldoende mandaat en tijd. Bingo²
- Beleid moet meer rekening houden met kwetsbare doelgroepen. Een beleid dat ruimte geeft aan mensen en zelf ook de hiaten herkent. Bingo²
- Aandacht voor de emancipatievalkuil.
- Blijven politiseren en onze stem laten horen. Bingo³
- In teams: onze cirkel van invloed scherp stellen.
- Nog sterker inzetten (+ opleiding) op krachtgericht werken, vertrouwen creëren...
- Meer droomvragen stellen!
- Wij-zij tegenstelling herkennen en ombuigen.
- Resultaten mensgerichte trajecten zichtbaar maken.

4. MEER WETEN?

Aanvullend bij de gebruikte PPT's van de sprekers (die je eerder ontving), vind je hier linken naar meer achtergrondmateriaal:

Onderzoek

- Scheers, A. (2023). Betaald werk kan je vooruithelpen, maar ook onderdrukken. Visie. <https://visie.net/artikel/betaald-werk-kan-je-vooruihulp-maar-ook-onderdrukken>
- Scheers, A. (2025). Dekoloniseer het activeringsbeleid van de zogenaamde 'huisvrouwen'. De Gids op Maatschappelijk Gebied. <https://visie.net/de-gids-artikel/dekoloniseer-het-activeringsbeleid-van-huis-vrouwen#dwcsarelink7>

Project ivm vrouwen met migratie-achtergrond - Netwerk Tegen Armoede

- Vrouwen met migratieachtergrond op de arbeidsmarkt (dossier van Ella, Furia, Femma, LEVL en Netwerk tegen Armoede)
- Sterk Vrouwenwerk: project met ZIJkant en ColruytGroup; Samen zetten we ons in om de arbeidsmarktpositie van vrouwen in armoede te versterken. Belangrijkste aanbevelingen en bevindingen te vinden in de toolkit, te beluisteren in een podcast

Podcast Sterk Werk - coproductie SAM - SAAMO

- De podcast 'Sterk Werk' biedt rond het bredere thema werk-welzijn/zorg ook nog interessante verhalen en (beleids)beschouwingen.

Werkgevers stimuleren tot inclusieve werkvloer?

- Europa WESE initiatief 'Inclusieve Werkvloeren'
- Evaluatierapport van de 10 werkingen in 2023: interessante lectuur
- Greep uit het aanbod: vakbonden (All Inclusive), I-diverso, Voka Welt, in-z ondernemen

- Goede praktijken van organisaties (private, publieke en social profit) die een effectief gelijkekansen-beleid hebben uitgewerkt en geïmplementeerd, in kaart gebracht door het Instituut voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen
- Dossier van 2021 Netwerk tegen Armoede, LeVL en Grip - met aanbevelingen rond inclusieve arbeidsmarkt

—

Kristin Nuyts - kristin.nuyts@samvzw.be

SAM, steunpunt Mens en Samenleving vzw

Maatschappelijke zetel: Turnhoutsebaan 139A - 2140 Borgerhout - BTW/Ondernemingsnummer: 0674.697.752 - RPR Antwerpen

info@samvzw.be— samvzw.be