

Bijlage 3: Interview organisaties

BVBA Hoewaer

Wat biedt u de mensen aan als organisatie?

Wij bieden mensen werk aan in de privésector.

Hoe bent u in aanraking gekomen met de tewerkstellingsmaatregel artikel 60?

We zochten een persoon om hier te komen werken en toen is iemand zich hier komen aanmelden onder artikel 60. Hierdoor weten we dat het bestaat anders hadden we er geen enkel gedacht van.

Is artikel 60 een maatregel waar u vaak gebruik van maakt?

We proberen zoveel mogelijk mensen in dienst te hebben met deze artikel 60 zodat ze nog een kans krijgen.

Neemt u nadien ook werknemers aan die bij u een artikel 60 tewerkstelling hebben volbracht?

Onze vorige artikel 60 persoon wouden we via interim aannemen maar deze had geweigerd. Als we weten dat de persoon kan werken en als we duidelijke afspraken maken, willen we het altijd proberen.

Vindt u artikel 60 een goede maatregel?

Ja, ik vind het goed dat het bestaat zodat iedereen een tweede kans krijgt.

Wat is de doelgroep volgens u van een artikel 60 tewerkstelling?

Wij hebben vooral opgemerkt dat de leeftijd meestal van 20 tot 35 valt.

Wat is volgens u het doel van een artikel 60 tewerkstelling?

Het doel is om hen terug op het juiste pad te sturen en te laten inzien dat ze moeten werken om iets te kunnen bereiken.

Wordt dit doel bereikt volgens u?

Ja, niet iedereen pakt die kans aan maar er zijn mensen die wel een tweede kans willen.

Welke voordelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?

Voor ons is het een goedkope werkkracht en we geven hen nog een kans.

Welke nadelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?

Niet iedereen is even gemotiveerd en regelmatig zijn ze afwezig; soms zelfs ongewettigd. Je kan niet altijd op hen rekenen.

Wat zou er volgens u beter kunnen met deze tewerkstellingsmaatregel?

Bij de tewerkstellingsmaatregel is alles in orde, ook allemaal goed geregeld, maar het hangt ervan af welk persoon je voor je krijgt en wat zijn karakter is.

Hoe kan men uw oplossingen realiseren?

Er bestaat geen oplossing voor. Er zijn afspraken gemaakt met het bedrijf en met het OCMW, maar er zijn mensen die zich daar niet aan houden en je kan niet meer doen dan een gesprek met hem aan te gaan en het probleem op te lossen. Het beste is als de persoon niet komt opdagen dat hij daar ook niet betaald voor krijgt.

Hebt u enig zicht op hoe de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt verloopt?

Neen, ik heb geen zicht over hoe de doorstroom verloopt.

Zou u nog meer mensen willen aannemen die in artikel 60 tewerkgesteld zijn?

We hebben momenteel twee werkmannen die hier te werk gesteld zijn en we proberen zoveel mogelijk mensen een kans te geven. Maar we zijn maar een klein bedrijf en we kunnen geen tien man gebruiken want dat is te veel.

Ambiorix Tongeren

Wat biedt u de mensen aan als organisatie?

Mensen vervaardigen hier schoenen. Men kan hier 1 of meerdere taken leren in het proces van het maken van schoenen.

Hoe bent u in aanraking gekomen met de tewerkstellingsmaatregel artikel 60?

Door info van andere mensen die hiervan gebruik maken.

Is artikel 60 een maatregel waar u vaak gebruik van maakt?

Tot nu toe, nog maar één keer.

Neemt u nadien ook werknemers aan die bij u een artikel 60 tewerkstelling hebben volbracht?

Deze persoon is bij ons nog steeds in dienst met een contract van onbepaalde duur.

Vindt u artikel 60 een goede maatregel?

Ja, ik vind het een goede maatregel.

Wat is de doelgroep volgens u van een artikel 60 tewerkstelling?

Vooraf personen zonder inkomen.

Wat is volgens u het doel van een artikel 60 tewerkstelling?

Personen (terug) te integreren in de arbeidsmarkt en te zorgen dat zij terug recht hebben op een minimuminkomen.

Wordt dit doel bereikt volgens u?

Ja.

Welke voordelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?

Men kan mensen goedkoper een opleiding bezorgen, mensen kunnen zo beter integreren in de maatschappij.

Welke nadelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?

Bepaalde personen kunnen dit gebruiken om terug alles in orde te krijgen en dan verliezen ze daarna terug de interesse of doorzetting.

Wat zou er volgens u beter kunnen met deze tewerkstellingsmaatregel?

Ik heb hier geen idee van omdat ik nog niet zo vaak met de maatregel in contact ben gekomen.

Hoe kan men uw oplossingen realiseren?

/

Hebt u enig zicht op hoe de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt verloopt?

Neen.

Zou u nog meer mensen willen aannemen die in artikel 60 tewerkgesteld zijn?

Als er zich geschikte personen aanbieden zullen wij dit zeker overwegen.

Vzw De Ploeg

Wat biedt u de mensen aan als organisatie?

Als sociale werkplaats zijn wij actief op verschillende gebieden. Zo hebben wij een

- Groenploeg: onkruid wieden, bomen en struiken snoeien,...
- Klusploeg: algemene klusjes, vaak in opdracht van het OCMW, Beschut Wonen,... maar ook verhuiswerken
- Poetsploeg: kuisen van kerken, maar ook appartementjes of huisjes, vaak ook weer in opdracht van het OCMW
- Verf- en behangploeg
- Fruitploeg: snoeien en plukken van boomgaarden
- Palettenfabriek: maken en herstellen van allerhande paletten

Hoe bent u in aanraking gekomen met de tewerkstellingsmaatregel artikel 60?

Dit hoort bij het sociaal engagement dat wij aangaan als sociale werkplaats. Wij willen niet enkel de mensen die effectief in dienst zijn in onze eigen organisatie kansen geven, maar ook de mensen daarbuiten. Mensen attitudes en technische vaardigheden aanleren, hoort bij onze missie. De samenwerking met de OCMW's is een logisch gevolg hiervan.

Is artikel 60 een maatregel waar u vaak gebruik van maakt?

De OCMW's van de regio Sint-Truiden en omstreken doen regelmatig beroep op ons. Indien er voldoende werk en begeleiding is om iemand een zinvol traject aan te bieden, gaan wij hier graag op in.

Neemt u nadien ook werknemers aan die bij u een artikel 60 tewerkstelling hebben volbracht?

Dit is zeker een streefdoel, maar helaas geen garantie.

Als sociale werkplaats zijn wij gebonden aan een vast contingent van aan te werven personen. Wij mogen hier in geen enkel geval boven gaan, gezien wij hiervoor geen subsidies kunnen ontvangen. Het feit of iemand wel of niet wordt aangeworven na zijn/haar artikel 60 hangt dus niet alleen af van het feit of deze persoon geschikt is voor de job, maar ook van het feit of er effectief een openstaande vacature is op dat moment.

Vindt u artikel 60 een goede maatregel?

Artikel 60 is zeker een zinvolle maatregel! De ervaring leert dat o.a. mensen in artikel 60 over onvoldoende attitudes beschikken om een langdurige tewerkstelling te kunnen verkrijgen in het NEC (normaal economisch circuit). Het is dus van groot belang dat zij een werkvloer vinden waar hen dit aangeleerd kan worden, mits (veel) vallen en opstaan. Bovendien kan er ook meer tijd besteedt worden aan het aanleren van technische vaardigheden, waardoor ook weer de kansen op doorstroom vergroot kunnen worden.

Tot slot is de artikel 60-maatregel een goede manier om mensen terug 'in regel te stellen', zonder hen dit zomaar, zonder dat ze er iets voor moeten doen, aan te reiken.

Wat is de doelgroep volgens u van een artikel 60 tewerkstelling?

Mensen zonder rechten op uitkering, die wel gemotiveerd zijn om zich terug in regel te stellen en die hiervoor willen werken.

Dit is wat kort door de bocht, maar ik denk dat motivatie zeker een factor kan/moet zijn om een succesvol artikel 60 traject te kunnen beëindigen.

Voor de rest speelt origine, gezinssituatie, werkverleden e.d. voor ons geen rol.

Wat is volgens u het doel van een artikel 60 tewerkstelling?

Zie vraag 5 [sic].

Wordt dit doel bereikt volgens u?

Het bieden van kansen langs onze weg alleszins wel.

Welke voordelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?

- "gratis" werkkraft
- Iemand's functioneren kan gedurende 12 maanden of langer beoordeeld worden alvorens hem/haar effectief in dienst te nemen (= meer zekerheid op een goede werkkraft)
- Persoon in kwestie heeft ruim voldoende tijd om dingen aan te leren of aan te scherpen
- Persoon in kwestie krijgt een goede begeleiding op de werkvloer

Welke nadelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?

Echte nadelen zijn er niet. Het is soms wel vervelend wanneer een traject heel erg tegenvalt (bv. omwille van de attitudes of houding van de persoon) en niet onmiddellijk stopgezet kan worden.

Maar in het algemeen is er een goede communicatie met de begeleid(st)er van het OCMW waardoor het traject van kortbij opgevolgd wordt en er tijdig acties genomen worden.

Wat zou er volgens u beter kunnen met deze tewerkstellingsmaatregel?

Ik denk dat de maatregel op zich wel goed in elkaar zit. Of een traject wel of niet slaagt hangt eerder van de cliënt in kwestie af: welke is de problematiek, motivatie, attitudes,...

Hoe kan men uw oplossingen realiseren?

/

Hebt u enig zicht op hoe de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt verloopt?

Het is oké, maar ik denk wel dat het nodig is om werkgevers in het algemeen veel meer te informeren over de verschillende tewerkstellingsmaatregelen zoals artikel 60. Dit is een taak van iedereen die zich bezighoudt met tewerkstelling en kansen bieden.

Zou u nog meer mensen willen aannemen die in artikel 60 tewerkgesteld zijn?

Zie vraag 4 [sic].

De kringwinkel OKAZI

Wat biedt u de mensen aan als organisatie?

Onze organisatie biedt een veilige, leerrijke werkomgeving aan waar de medewerkers inspraak hebben. Deze inspraak kan op verschillende overlegmomenten. Ook kunnen ze altijd terecht bij de begeleiders van hun werkplek. Deze begeleiders zijn ook bijna allemaal pedagogisch geschoold.

Omdat het de bedoeling is voor personen binnen artikel 60 om door te stromen naar de reguliere arbeid, werken we aan verschillende arbeidsattitudes (bv. stiptheid, omgang met collega's en klanten, samenwerken, ...). Deze worden tijdens tussentijdse evaluaties besproken.

Buiten het werkgedeelte organiseren wij gedurende het jaar ook ontspannende en groepsbevorderende activiteiten zoals het jaarlijks Paasontbijt, Nieuwjaarsentje en de bedrijfsuitstap.

Hoe bent u in aanraking gekomen met de tewerkstellingsmaatregel artikel 60?

We zijn een sociale werkplaats en meestal krijgen we een vraag tot samenwerking vanuit een OCMW.

Is artikel 60 een maatregel waar u vaak gebruik van maakt?

We hebben een samenwerkingsovereenkomst met een aantal OCMW's waarbij overeengekomen is hoeveel artikel 60'ers we via hen bij ons tewerkstellen.

Er werken permanent tussen de 20 en 30 personen in onze organisatie via artikel 60.

Neemt u nadien ook werknemers aan die bij u een artikel 60 tewerkstelling hebben volbracht?

Personen die aan het einde van hun traject aangeven dat ze graag bij ons zouden willen blijven werken, worden opgenomen in de wervingsreserve.

Er zijn de voorbije jaren een groot aantal artikel 60'ers doorgestroomd naar een vaste job bij ons.

Vindt u artikel 60 een goede maatregel?

Voor deze personen is artikel 60 een mooie kans om zich weer te integreren en zich nuttig te voelen binnen de maatschappij.

Mensen krijgen de kans om opnieuw ritme te krijgen in hun leven en te werken aan arbeidsattitudes.

Wat is de doelgroep volgens u van een artikel 60 tewerkstelling?

De doelgroep is volgens mij enorm gedifferentieerd.

De meeste mensen hebben een psycho-sociale problematiek zoals een verslaving of een moeilijke gezinssituatie...

De laatste jaren merken we ook een stijging van het aantal personen van vreemde origine waarbij het begrijpen en het spreken van het Nederlands vaak minder goed is.

Wat is volgens u het doel van een artikel 60 tewerkstelling?

Mensen de kans geven om zich weer te integreren in de maatschappij en om weer in orde te geraken met de sociale zekerheid.

Wordt dit doel bereikt volgens u?

Er zijn al heel wat mensen doorgestroomd naar een vast job bij ons.

We hebben minder zicht op de doorstroom naar de reguliere markt.

Welke voordelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?

Een voordeel is dat je een heel gevarieerde groep werknemers krijgt waarbij er sprake is van een "lerend netwerk". Van en met elkaar leren is de boodschap.

Een ander voordeel is dat deze personen geen loonkost met zich meebrengen en dus, buiten begeleidingsuren, het de organisatie niets kost.

Welke nadelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?

Net omdat het een heel gevarieerde groep is zijn er veel uitdagingen bij een artikel 60 medewerker. Het meest voorkomende “ probleem” is het gebruik van de Nederlandse taal op de werkvloer.

Wat zou er volgens u beter kunnen met deze tewerkstellingsmaatregel?

Vaak hebben de medewerkers op het einde van hun traject nog geen zicht op een job. Het is misschien zinvoller hen langer te laten werken en hun gedurende die periode intensiever te begeleiden in het zoeken naar een job.

Hoe kan men uw oplossingen realiseren?

/

Hebt u enig zicht op hoe de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt verloopt?

Neen.

Zou u nog meer mensen willen aannemen die in artikel 60 tewerkgesteld zijn?

Als sociale werkplaats zijn we sowieso gebonden aan de begeleidingsnorm van 1 begeleider op 5 doelgroepmedewerkers. Wanneer we extra artikel 60 tewerkstellingen willen voorzien moeten we hier rekening mee houden.

We willen onze organisatie niet te veel afhankelijk maken van deze maatregel om te voorkomen dat we in de problemen komen met een veranderende wetgeving.